

Werkinstructie Nabetaling
Nabetalingverplichting onder
verplichting onderbetaling
onderbetaling Werkinstructie
Werkinstructie Nabetalingve
Nabetalingverplichting onder
verplichting onderbetaling V
onderbetaling Werkinstructie
Werkinstructie Nabetalingve
Nabetalingverplichting onder
verplichting onderbetaling V
onderbetaling Werkinstructie
Werkinstructie Nabetalingve
Nabetalingverplichting onder
verplichting onderbetaling V
onderbetaling Werkinstructie



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werkinstructie Nabetaling- verplichting onderbetaling loon en/of vakantiebijslag

Onderwerp	Nabetalingverplichting onderbetaling loon en/of vakantiebijslag
Algemeen/Project	Algemeen, Niet project en/of programma gebonden.
Bovenliggende procesbeschrijving	
Proceseigenaar	
Datum akkoord	
Laatste wijziging	15 mei 2024
Auteur (laatste wijziging)	
Wettelijke grondslag	<u>Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)</u>
Toepassingsgebied	
Kennisniveau	

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Handhaven nabetalingsverplichting van de onderbetaling van het loon en/of vakantiebijslag	5
2.1	Wanneer leg je de nabetalingsverplichting op?	5
2.2	Handhaving van de nabetalingsverplichting	5
2.3	Wanneer legt BDI een LOD op?	6
3	Relevante wet- en regelgeving	7
4	In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie?	8

1 Inleiding

Bij een geconstateerde onderbetaling moet de werkgever de onderbetaling van het loon en/ of vakantiebijslag alsnog aan de werknemer(s) nabetalen. In deze werkinstructie lees je hoe deze nabetalingsverplichting wordt gehandhaafd. De werkgever die zijn nabetalingsverplichting niet of onvoldoende nakomt, kan door de afdeling Boete Dwangsom en Inning (BDI) een last onder dwangsom (LOD) worden opgelegd. De LOD is een bestuursrechtelijk handhavinginstrument. Door het opleggen van de last onder dwangsom wordt geprobeerd de overtreder te bewegen tot het herstel van onderbetaling van het loon en/ of vakantiebijslag.

2 Handhaven nabetalingsverplichting van de onderbetaling van het loon en/of vakantiebijslag

In deze werkinstructie wordt de nabetalingsverplichting nader uitgelegd. Ook wordt de handelswijze in verschillende situaties gegeven.

2.1 Wanneer leg je de nabetalingsverplichting op?

Als je (een) overtreding(en) van de WML hebt geconstateerd en het onderzoek is afgerond, meld je door middel van de werkgeversbrief aan de werkgever dat hij het totale bedrag van de onderbetaling aan de werknemer(s) dient na te betalen. Dit gebeurt zo spoedig mogelijk nadat je het onderzoek in de administratie van de werkgever hebt afgerond en je de werkgever als overtreder hebt gehoord. In de brief maak je melding van:

- De WMLovertreding(en);
- Het (totale) bedrag van de onderbetaling per werknemer;
- De periode waarbinnen de werkgever de onderbetaling hersteld moet hebben;
- Melding van de mogelijkheid tot het opleggen van de LOD;
- Het aanzeggen van de boeterapport;

De verzenddatum van deze brief wordt aangemerkt als datum waarop de periode van 4 weken ingaat om de onderbetaling te herstellen.

2.2 Handhaving van de nabetalingsverplichting

De werkgever moet uit eigen beweging de onderbetaling binnen 4 weken hersteld hebben. Hij moet hiervan schriftelijk bewijs leveren. Dit bewijs kan de werkgever leveren door (een kopie van) de loonspecificatie en het bankafschrift te sturen naar het kantoor van de Nederlandse arbeidsinspectie.

De nabetaling is correct uitgevoerd als de werkgever per werknemer het bedrag, dat je hebt vermeld in voornoemde brief, als (extra) bruto loon heeft verantwoord op de loonspecificatie én het bewijs heeft geleverd dat het daaruit voortvloeiende netto loon is uitbetaald aan de werknemer. Je beoordeelt zelf of voldaan is aan de nabetalingsverplichting. Jouw bevindingen over de nabetalingsverplichting leg je vast in het boeterapport of in I-net als het gaat om een onderbetaling van een werknemer waarvoor de werkgever een waarschuwing heeft gekregen. Hieronder volgt de handelswijze in de verschillende situaties. Bij een waarschuwing volg je een andere procedure dan bij overtredingen die direct leiden tot een boeterapport (zie hieronder).

1. De werkgever voldoet aan zijn nabetalingsverplichting

Waarschuwing:

- Je vermeldt in I-net dat de nabetaling correct is uitgevoerd;
- Je sluit het WMLonderzoek af;
- Je voegt de ontvangen bescheiden over de nabetaling toe aan de zaak in i-Net;
- Je deelt de werkgever mondeling/telefonisch mede dat aan de nabetaling is voldaan.

Boeterapport WML (en een eventuele waarschuwing):

- Je vermeldt op de laatste bladzijde van het boeterapport WML:
 - de datum waarop de werkgever de bescheiden heeft ingezonden en
 - dat de werkgever geheel aan de nabetalingsverplichting heeft voldaan;
- Je meldt in I-Net dat de nabetaling correct is uitgevoerd;
- Je voegt de ontvangen bescheiden over de nabetaling toe aan de zaak in i-Net.

2. De werkgever voldoet gedeeltelijk aan zijn betalingsverplichting

Je beoordeelt de gegevens en concludeert dat de nabetalingsverplichting niet is uitgevoerd tot het bedrag dat de je in de werkgeversbrief hebt vermeld. Het bedrag van de nabetalingsverplichting in de brief is hoger dan de werkgever volgens de loonspecificatie aan (bruto) loon heeft nabetaald.

Waarschuwing:

- Je zet de betaalperiodes van de werknemer(s) waarvoor de werkgever een waarschuwing heeft gekregen om in een boeterapport WML, omdat niet volledig is nabetaald; Tevens vermeld je in het boeterapport Wml/ i-Net het volgende:

Boeterapport WML (en een eventuele waarschuwing):

- Je vermeldt op de laatste bladzijde van het boeterapport WML:
 - de datum waarop de werkgever de bescheiden heeft ingezonden en
 - dat de werkgever gedeeltelijk aan de nabetalingsverplichting heeft voldaan, alsmede het bruto bedrag dat hij heeft nabetaald;
- Je vermeldt de gedeeltelijke nabetalingsverplichting in i-Net;
- Je voegt de ontvangen bescheiden over de (gedeeltelijke) nabetalingsverplichting toe aan de zaak in i-Net en voegt deze bij als bijlage bij het boeterapport.

3. De werkgever zendt incomplete gegevens aan Inspectie SZW

De door de werkgever gezonden gegevens zijn incompleet als uit de aangeleverde bescheiden niet kan worden herleid of de onderbetaling van het loon en/ of vakantiebijslag is hersteld. Het bedrag van de nabetalingsverplichting, dat je in de brief hebt vermeld, is niet of onvoldoende als (extra) bruto of netto loon op de loonspecificatie verantwoord én/óf de werkgever heeft onvoldoende bewijs geleverd dat het daaruit voortvloeiende netto loon is uitbetaald. In principe doe je géén nader onderzoek, want het is aan de werkgever om volledig aan zijn verplichtingen te voldoen. Je handelt vervolgens zoals onder nummer 2 is omschreven.

4. De werkgever deelt mede de nabetalingsverplichting niet te kunnen uitvoeren

De werkgever dient schriftelijk mede te delen dat hij de nabetalingsverplichting wel wil uitvoeren, maar dat uitbetaling van het netto bedrag niet mogelijk is.

Tot een daadwerkelijke uitbetaling kan de werkgever niet overgaan, omdat bijvoorbeeld de werknemer niet meer bij hem in dienst is, de werknemer verhuisd is (met onbekende bestemming) en een bankrekeningnummer niet bekend of niet meer in gebruik is. De werkgever dient schriftelijk aan te geven welke initiatieven hij heeft ondernomen om de nabetalingsverplichting alsnog te realiseren:

Als de werkgever initiatieven heeft ondernomen, maar het niet gelukt is om de nabetalingsverplichting te verrichten, wordt een waarschuwing gegeven. Heeft de werkgever de initiatieven niet of onvoldoende uitgelopen, wordt een boeterapport opgemaakt:

Waarschuwing:

- Je maakt geen boeterapport op (formeel zou de waarschuwing moeten worden omgezet in een boeterapport);
- Je verwerkt de documenten in i-Net.
- Je voegt de ontvangen documenten toe aan de zaak in i-Net.

Boeterapport:

- De bescheiden van de werkgever worden verwerkt in het boeterapport en als bijlage bijgevoegd.

5. De werkgever geeft geen reactie (en doet geen nabetalingsverplichting)

Je doet géén nader onderzoek, want het is aan de werkgever om aan zijn verplichtingen te voldoen.

Waarschuwing:

- Je zet de betaalperiodes van de werknemer(s) waarvoor de werkgever een waarschuwing heeft gekregen om in een boeterapport WML;
- Je vermeldt in het boeterapport WML dat de werkgever geen reactie heeft gegeven op de werkgeversbrief en dat hij niet heeft nabetaald;
- Je meldt in i-Net dat de werkgever niet heeft gereageerd en niet heeft nabetaald.

Boeterapport:

- Je vermeldt in het boeterapport WML dat de werkgever geen reactie heeft gegeven op de werkgeversbrief en dat hij niet heeft nabetaald.
- Je meldt in i-Net dat de werkgever niet heeft gereageerd en niet heeft nabetaald.

2.3 Wanneer legt BDI een LOD op?

De LOD kan door de afdeling BDI pas worden opgelegd als de werkgever niet of niet volledig aan zijn nabetalingsverplichting heeft voldaan. De LOD kan pas worden opgelegd als aan de werkgever de bestuurlijke boete wegens overtreding van de bepalingen van de WML is opgelegd. De LOD wordt niet opgelegd als de werkgever artikel 18b, lid 2 WML overtreedt. De hoogte van de dwangsom wordt bepaald aan de hand van de tabellen opgenomen in de Beleidsregel WML. Het maximale bedrag dat een werkgever per werknemer aan dwangsom kan verbeuren bedraagt € 40.000,-.

3 Relevante wet- en regelgeving

Hoofdstuk 5, afdeling 5.3.2., artikel 5:31d t/m artikel 5:39 van de Algemene wet bestuursrecht: in deze artikelen vind je de algemene bepalingen met betrekking tot de LOD.

Artikel 18n WML: opleggen dwangsom.

Artikel 4 Beleidsregel WML: hoogte van de dwangsom.

4 In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie?

Je mag van deze werkinstructie afwijken indien een werkgever te goeder trouw is en onvoldoende gegevens stuurt, waaruit de nabetaling blijkt. In principe doe je géén nader onderzoek, want het is aan de werkgever om (volledig) aan zijn verplichtingen te voldoen, maar je kan hiervan in voorkomende gevallen afwijken.

Deze brochure is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800 51 51

Juni 2024