

WML Handhaving algemeen
Handhaving algemeen WML
algemeen WML Handhaving
WML Handhaving algemeen
Handhaving algemeen WML
algemeen WML Handhaving
WML Handhaving algemeen
Handhaving algemeen WML
algemeen WML Handhaving
WML Handhaving algemeen
Handhaving algemeen WML
algemeen WML Handhaving
WML Handhaving algemeen
Handhaving algemeen WML
algemeen WML Handhaving
WML Handhaving algemeen
Handhaving algemeen WML
algemeen WML Handhaving



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werkinstructie: WML Handhaving algemeen

Colofon

Onderwerp

Algemeen/Project

Bovenliggende procesbeschrijving

Proceseigenaar

Datum akkoord

Laatste wijziging

Auteur (laatste wijziging)

Wettelijke grondslag

Toepassingsgebied

Kennisniveau

WML handhaving algemeen

Algemeen, Niet project en/of programma gebonden.

[Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag \(WML\)](#)

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Wanneer onderzoek je de WML?	5
2.1	Gecombineerde onderzoeken	5
2.2	Een WML-onderzoek bij illegale tewerkstelling	5
2.3	Een WML-onderzoek artikel 7, 13, 13a, en/of 15/16, 7a of artikel 18b, lid 2	5
2.4	Samenloop artikel 7a met artikel 7, 13, 13a en/of 18b, lid 2	5
3	Meer werken	7
4	Hoe handel je bij een WML onderzoek	8
4.1	Bij de werkgever is geen lopend WML onderzoek	8
4.2	Bij de werkgever loopt al een WML onderzoek	10
5	Tijdstip van uitbetalen van het loon	11
6	Wanneer maak je een boeterapport op?	12
7	Bijzondere situaties	13
7.1	All-in loon	13
7.2	Werkgever betaalt niet het gehele nettoloon bedrag van de loonstrook uit	13
7.3	WML en familie	14
7.4	Verplichte aanwezigheid van de werknemer	14
7.5	Vrijwilligers of afzien van loon	14
7.6	In het buitenland gevestigde werkgevers	14
7.7	WML en de welvaartssfeer	15
7.8	Wegtransport	15
7.9	Scheepvaart	18
	7.9.1 Zeevaart	18
	7.9.2 Binnenvaart	18
7.10	Daggeldvergoeding	20
7.11	Stage en werkervaringsplaatsen	21
7.12	De werkgever betaalt minder gewerkte uren uit dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen	21
7.13	WML en de zelfstandige (o.a. OVO)	22
8	Melden van vermoeden van overtreding van de CAO door de werkgever	23
8.1	Wanneer doe je een melding naar de Stichting van de Arbeid	23
8.2	Waarom doen we een melding naar de Stichting van de Arbeid	23
8.3	Welke gegevens verstrek je aan de Stichting van de Arbeid	23
8.4	Hoe bereken je het percentage WML	23
8.5	Hoe doe je de melding aan de Stichting van de Arbeid?	24
9	Relevante wet- en regelgeving	25
10	In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie?	26

1 Inleiding

Deze werkinstructie beschrijft de algemene handhavingsrichtlijnen voor de WML. Specifieke onderwerpen over de WML zijn beschreven in afzonderlijke werkinstructies. Dit zijn de volgende onderwerpen:

- Artikel 18b, lid 2;
- Inhouding en verrekening van kosten;
- Vakantiebijslag;
- Stukloon;
- Berekenen onderbetaling loon;
- Waarschuwing;
- Grote ondernemingen.

Voor de volgende onderwerpen zijn nieuwe werkinstructies gemaakt:

- Meer werken;
- Vakantiedagen.

2 Wanneer onderzoek je de WML?

2.1 Gecombineerde onderzoeken

Stel je een onderzoek in bij een onderneming of een particulier? Dan controleer je alle wetten op het terrein van arbeidsmarkt-fraude. Dit zijn de volgende wetten:

- WAV;
- WagwEU;
- WML;
- Waadi;
- ATW.

In projectplannen kan hiervan worden afgeweken.

2.2 Een WML-onderzoek bij illegale tewerkstelling

Stel je voor de WAV illegale tewerkstelling vast dan onderzoek je ook of de illegaal tewerkgestelde wordt onderbetaald. En je onderzoekt of legale werknemers worden onderbetaald. Blijkt onderbetaling, waarvoor de werkgever een boete opgelegd krijgt? Je maakt dan tegen de werkgever twee boeterapporten op: één voor de WAV en één voor de WML.

2.3 Een WML-onderzoek artikel 7, 13, 13a, en/of 15/16, 7a of artikel 18b, lid 2

Je onderzoekt eerst of er een onderbetaling is van het bruto loon en/of onderbetaling door onderbetaling door inhoudingen en/of verrekening van kosten. Vanaf 1 januari 2024 dient ieder gewerkt uur te worden verloond conform het minimumuurloon. Voor het berekenen van onderbetalingen is een aparte [Werkinstructie: Berekenen onderbetaling loon](#).

Voor verrekeningen van kosten en inhoudingen op het (minimum) loon bestaat een aparte [Werkinstructie: WML Inhouding en verrekening van kosten](#).

Je handhaaft voor de vakantiebijslag 8% van het WML loon waar de werknemer recht op heeft. Heeft de werknemer recht op meer vakantiebijslag? Dan kun je de werknemer verwijzen naar de civiele rechter. Voor de handhaving op de vakantiebijslag is een aparte [Werkinstructie: Vakantiebijslag: handhaving en berekening onderbetaling](#).

Op het moment dat je hebt vastgesteld op welk minimumloon de werknemer recht heeft en heeft ontvangen, onderzoek je of het minimumloon giraal is voldaan. Heb je alle onderzoeksmogelijkheden benut en je kunt de onderbetaling niet berekenen en/of girale betaling van het minimumloon vast stellen? Maak dan een boeterapport artikel 18b, lid 2 op. Voor de handhaving op artikel 18b WML is een aparte [Werkinstructie: Handhaving artikel 18b, lid 2 en 3](#).

2.4 Samenloop artikel 7a met artikel 7, 13, 13a en/of 18b, lid 2

Voor artikel 7a wordt geen boeterapport opgemaakt als er sprake is van samenloop met art 7,13, 13a of 18b, lid 2.

Voorbeeld van samenloop met artikel 7 en/of 13a

Je stelt vast dat er in een bepaalde betaalperiode sprake is van onderbetaling van € 100 brutoloon. De werkgever heeft het overige netto uit te betalen minimumloon per kas voldaan. De werkgever krijgt een boeterapport artikel 7 en/of 13a voor onderbetaling van € 100 bruto. Hij krijgt alleen een boeterapport artikel 7a voor het deel van het minimumloon dat per kas is voldaan, niet voor die € 100 bruto onderbetaling. Voor die € 100 krijgt de werkgever een nabetalingsverplichting. Wordt die € 100 dan per kas nabetaald, dan ontstaat een nieuwe overtreding en volgt een nieuw (tweede) boeterapport voor artikel 7a.

Voorbeeld van samenloop met artikel 13

Je stelt vast dat er in een bepaalde betaalperiode sprake is van een netto onderbetaling van € 100 door verrekening of inhouding van kosten. De werkgever heeft het overige netto uit te betalen minimumloon per kas voldaan. De werkgever krijgt een boeterapport artikel 13 voor onderbetaling van € 100 netto. Hij krijgt alleen een boeterapport artikel 7a voor het deel van het minimumloon dat per kas is voldaan, niet voor die € 100 netto onderbetaling. Voor die € 100 krijgt de werkgever een nabetalingsverplichting. Wordt die € 100 dan per kas nabetaald, dan ontstaat een nieuwe overtreding en volgt een nieuw boeterapport voor artikel 7a.

Voorbeeld van samenloop met artikel 18b, lid 2

Je stelt vast dat er in een bepaalde periode mogelijk sprake is van onderbetaling maar je bent niet in staat de onderbetaling te berekenen omdat de gewerkte uren niet kloppen.

Het nettoloon op de loonstrook is per kas voldaan. Je maakt voor die betaalperiode een boeterapport 18b, lid 2 op en niet voor artikel 7a.

3 Meer werken

In een arbeidsovereenkomst worden afspraken omtrent de te werken uren vastgelegd. Er kan sprake zijn van een overeengekomen arbeidsduur en een niet overeengekomen arbeidsduur.

Bij een overeengekomen arbeidsduur zijn er afspraken gemaakt over het aantal te werken uren per periode. Een minimum-maximum afspraak over de te werken uren wordt beschouwd als een overeengekomen arbeidsduur.

Bij een niet overeengekomen arbeidsduur zijn de uren die de werknemer per periode werkt wisselend. Deze uren staan dus niet vast en er is geen minimum of maximum aantal uren overeengekomen.

In de [Werkinstructie: Berekenen onderbetaling loon](#) lees je hierover meer.

4 Hoe handel je bij een WML onderzoek

4.1 Bij de werkgever is geen lopend WML onderzoek

Ga je een WML onderzoek instellen bij een werkgever? Hou dan eerst een algemeen gesprek met de werkgever en probeer antwoord te krijgen op de volgende onderwerpen:

- De grootte van de onderneming;
- De betaalperiode;
- De functie(s) van de werknemers die in de laagste loonschalen zitten;
- De van toepassing zijnde CAO of geavvde CAO i.v.m. vakantiebijslag;
- Meer werken dan de overeengekomen arbeidsduur;
- De uitbetaling en opeisbaarheid van de vakantiebijslag;
- Stukloon;
- Tijd voor tijd-uren;
- Enz.

Is er sprake van een grote onderneming? Dan handel je conform de Werkinstructie WML onderzoek bij grote ondernemingen.

Je doet onderzoek in de administratie van de werkgever. Je doet een aanvraag op grond van artikel 18b, lid 2 WML voor andere onderstaande bescheiden. Hierover staat meer in de [Werkinstructie: Handhaving artikel 18b, lid 2 en 3](#).

- Loonspecificaties;
- Arbeidsovereenkomsten;
- Urenregistratie;
- Kas/bankboek;
- Volmachten;
- Huurovereenkomsten;
- Polis zorgverzekering;
- Schriftelijke overeenkomsten mbt voorschot(ten);
- Schriftelijke overeenkomst mbt stukloon;
- Omvang productie werknemer gesplitst per stukloonnorm;
- Registraties van tijd voor tijd uren en teruggave daarvan;
- Enz.

Je vraagt deze bescheiden vanaf de laatste afgesloten betaalperiode of relevante betaalperiode. Je geeft daarbij aan over welke periode je inzage wilt hebben.

Je leest in de [werkinstructie WML berekening onderbetaling loon](#) hoe je de onderbetaling van het loon vaststelt.

Je leest in de [werkinstructie WML vakantiebijslag handhaving en berekening onderbetaling](#) hoe je de onderzoeksperiode en de onderbetaling van vakantiebijslag vaststelt.

Wat is de laatst afgesloten betaalperiode?

De laatste afgesloten betaalperiode is de betaalperiode die voorafgaat aan de datum van aanvang van het WML onderzoek of de melding. (Bijv. in de maand maart start je een WML onderzoek, dan is bij maandbetaling februari de laatst afgesloten betaalperiode.) Als je de betaling van het loon van de laatste afgesloten betaalperiode wil controleren, bijvoorbeeld de maand februari, waarbij de betaling van het loon in maart is gedaan, dan blijft de onderzoeksperiode voor de WML tot en met februari. Wil je de betaling van februari die in maart is gedaan controleren en je hebt een aanvraag 18b, lid 2 WML gedaan aan de werkgever, dan moet de werkgever ook de gegevens over de betaling van het loon van februari, gedaan in maart, aan jou verstrekken. De onderzoeksperiode breidt je niet uit naar maximaal 7 maanden.

Van een relevante betaalperiode is bijvoorbeeld sprake als de melding over onderbetaling betrekking heeft op een specifieke loonperiode. Maar ook onderzoeken in de aspergeteelt en het aardbeien plukken, kennen een relevante periode waarin de arbeid wordt verricht. Soms is het voor het onderzoek nodig om de dag van controle ook mee te nemen. Dit is het bijvoorbeeld het geval als je wilt vaststellen of de juiste gewerkte uren worden geregistreerd. Dan is de onderzoeksperiode vanaf die dag maximaal een half jaar terug. Voor de periode, (de dag van de controle tot aan de laatste betaalperiode) kan je echter nog geen onderbetaling vaststellen aangezien deze betalingsperiode nog niet afgesloten is en de werkgever het loon nog kan uitbetalen. Dit deel van de onderzoeksperiode kan bijvoorbeeld gebruikt worden om aan te tonen dat de werkgever niet de juiste uren heeft verstrekt en dat kan leiden tot overtreding van artikel 18b, lid 2 WML. Het kan worden gebruikt ter onderbouwing van die overtreding. Werknemers weten vaak wel over een recente periode specifieker te verklaren en zich gegevens te herinneren.

Hoe handel je als de werknemer is begonnen in de lopende betaalperiode of net afgesloten betaalperiode?

Werkt de werknemer nog maar korte tijd voor de werkgever en is er nog geen afgesloten betaalperiode? Bekijk dan de lopende betaalperiode. Hoor de werknemer over zijn gewerkte uren en kijk of de gewerkte uren door de werkgever/werknemer bijgehouden worden.

Vaststellen onderzoeksperiode loon (geen WML-melding)

Wanneer er geen sprake is van een WML-melding hanteer je voor het loon een onderzoeksperiode van (maximaal) zes maanden, te rekenen vanaf de laatste afgesloten betaalperiode of de relevant betaalperiode.

Betaalt de werkgever het loon per 4 weken? Dan onderzoek je maximaal 24 weken. Betaalt de werkgever per week? Dan onderzoek je maximaal 26 weken. Het gaat in alle gevallen om een periode van maximaal 6 aaneengesloten maanden binnen één jaar voor onderzoeken onderbetaling loon, te rekenen vanaf de laatst afgesloten betaalperiode.

Het is ook mogelijk om getraptd onderzoek te doen: controleer dan eerst de laatst afgesloten betaalperiode of de relevante betaalperiode. Stel je geen onderbetaling vast? Dan eindigt hier jouw WML onderzoek. Stel je onderbetaling vast? Dan onderzoek je voor het loon de rest van de (volledige) onderzoeksperiode van zes maanden, 24 weken of 26 weken.

Vaststellen onderzoeksperiode loon bij melding

Voor het vaststellen van de onderzoeksperiode voor de werknemer waarvan je een melding hebt gekregen is het moment waarop de melding bij de Arbeidsinspectie binnen is gekomen leidend. Je onderzoekt voor het loon een periode van zes maanden, 24 weken of 26 weken, te rekenen vanaf de laatst afgesloten betaalperiode of relevante betaalperiode voor dat moment van binnenkomst van die melding. Het is ook mogelijk om getraptd onderzoek te doen: controleer dan eerst de laatst afgesloten betaalperiode of de relevante betaalperiode. Stel je geen onderbetaling vast? Dan eindigt hier jouw WML onderzoek. Stel je onderbetaling vast? Dan onderzoek je voor het loon de rest van de (volledige) onderzoeksperiode van zes maanden, 24 weken of 26 weken.

De melding kan ook gaan over een andere relevante periode van mogelijke overtredingen. Als die periode ligt binnen de periode waarin de Arbeidsinspectie nog onderzoek doet, dan kun je die als relevante onderzoeksperiode nemen. (Zie werkinstructie afbakenen administratieve onderzoeken, hoofdstuk 2). Ook voor de overige werknemers die je moet onderzoeken (overeenkomstig de [Werkinstructie Grote Ondernemingen](#)) neem je dezelfde onderzoeksperiode.

Meldingen worden gewoonlijk snel opgepakt. Als dit niet mogelijk is en er langere tijd zit tussen de binnenkomst van de melding en het oppakken daarvan, zou je voor de melding een deel van de te onderzoeken werknemers de onderzoeksperiode kunnen nemen van de melding zoals hier boven omschreven. Voor de overige werknemers die je moet onderzoeken (overeenkomstig de [Werkinstructie Grote Ondernemingen](#)) zou je de laatst afgesloten betaalperiode kunnen nemen. Die laatst afgesloten periode bepaal je op het moment dat je de melding oppakt. Dit laatste is om het onderzoek niet te ver in het verleden te laten plaats vinden. Een reden daarvoor is dat werknemers zich minder goed

relevante onderzoeksgegevens kunnen herinneren. Daarnaast kunnen werknemers inmiddels uit dienst zijn en zijn soms niet meer traceerbaar. Dat betekent dat jouw WML onderzoek zich dan richt op twee verschillende perioden.

Het horen van de werknemers

Je kunt de werknemers van wie je onderbetaling hebt vastgesteld als getuige horen. Ben je niet in staat om de werknemer te horen? Dan stuur je hem de werknemersbrief (inclusief de spreadsheet) over de vastgestelde onderbetaling en je voegt daar het inlichtingenformulier als bijlage bij. Het inlichtingenformulier voeg je alleen bij als je de werknemer had willen horen en dit onmogelijk was. In het boeterapport dat wordt opgemaakt vermeld je waarom het niet mogelijk was de werknemer te horen.

Het horen van de werkgever

Heb je onderbetaling vastgesteld? Dan hoor je de werkgever als overtreder. Dit doe je ook als je de werkgever alleen een waarschuwing geeft.

De datum van constatering van de WML overtreding

De datum van constatering van de WML overtreding is belangrijk voor het vaststellen van recidive en stillegging. De gang van het onderzoek bepaalt wanneer je de WML overtreding hebt vastgesteld. Meestal is dit niet later dan de datum waarop je de werkgever hebt uitgenodigd voor verhoor. Dit wordt een later moment als je bijvoorbeeld na het verhoor van de werkgever nog nader onderzoek moet doen.

Bij overtreding van artikel 18b, lid 2 is de datum van constatering de dag na het verstrijken van de termijn genoemd in de vordering waarop de werkgever niet of niet volledig voldoet aan de vordering de betreffende bescheiden te verstrekken.

Verzending werkgeversbrief met bijlagen, o.a. feitenlijst

Na het verhoor van de werkgever verzend je zo spoedig mogelijk de werkgeversbrief. Is er sprake van overtreding van artikel 7/13, 13a en/of 15/16? Dan voeg je de spreadsheet over de onderbetaling bij. Is er eveneens sprake van een waarschuwing? Dan voeg je de feitenlijst bij. Die feitenlijst voeg je alleen bij als er boeterapport wordt opgemaakt voor het feit waarvoor je een waarschuwing oplegt. In het boeterapport wordt namelijk uitgelegd wat het beboetbare feit inhoudt. Dit betekent dat je de spreadsheet en de feitenlijst niet bijvoegt als de werkgever alleen artikel 18b, lid 2 overtreedt.

Verzending werknemersbrief met bijlagen

Is sprake van overtreding van artikel 7/13, 13a en/of 15/16? Dan verzend je gelijktijdig met de werkgeversbrief ook de werknemersbrief. Je voegt de spreadsheet als bijlage bij en, zo nodig, het inlichtingenformulier.

4.2 Bij de werkgever loopt al een WML onderzoek

In dit geval stel je niet een nieuw onderzoek in en neem je contact op met de inspecteur van het reeds lopende onderzoek.

Je bespreekt jouw bevindingen met die inspecteur en indien nodig kan de specialist WML jullie van advies dienen. Dat je niet gelijktijdig een tweede onderzoek kunt instellen heeft te maken met het volgende. De werkgever krijgt aan het einde van het eerste WML onderzoek een werkgeversbrief met de verplichting om de vastgestelde onderbetalingen ongedaan te maken. Hij krijgt in de periode van vier weken ook de gelegenheid om alle andere overtredingen van de WML, ook van niet onderzochte werknemers en niet onderzochte loonbetaalperiodes, nog ongedaan te maken.

Schematisch

Lopend Onderzoek → WML overtredingen vastgesteld → werkgeversbrief versturen → termijn van vier weken → Daarna tweede controle.

Nieuwe onderzoek → er loopt al een onderzoek → overleg met collega-inspecteur over lopend onderzoek → twee mogelijkheden:

1. Werkgeversbrief lopend onderzoek is nog niet verstuurd of vier weken na het versturen zijn niet verstreken → collega-inspecteur controleert ongedaan maken van de overtredingen bij de tweede controle.
2. Werkgeversbrief is verstuurd en vier weken na versturen van brief zijn verstreken → Je kunt een nieuwe controle doen maar neem wel contact op met de collega-inspecteur over het lopende onderzoek en eventuele vervolg.

5 Tijdstip van uitbetalen van het loon

Loon moet worden betaald direct na afloop van de betaalperiode waarin de uren gewerkt zijn. In de schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken. In de toelichting op de wet WML over artikel 7, lid 6 van de WML lees je hierover meer.

Als sprake is van een overeengekomen arbeidsduur dan dienen de uren meer dan de overeengekomen arbeidsduur uiterlijk in de betaalperiode volgend op die waarin de uren gemaakt zijn, te worden uitbetaald (artikel 13a lid 1). Als tijd voor tijd mag worden toegepast gelden afwijkende bepalingen. Zie daarvoor de [Werkinstructie: Berekening onderbetaling loon, hoofdstuk 4.1.3 t/m 4.1.3.3](#).

6 Wanneer maak je een boeterapport op?

Je maakt in de volgende gevallen voor de WML een boeterapport op:

- Bij onderbetaling van het loon (artikel 7,13 en of 13a) of de vakantiebijslag (artikel 15 of 16) én de werkgever voor de onderbetaling van de werknemer in de betaalperiode niet in aanmerking komt voor een waarschuwing;
- Bij onderbetaling van het loon of de vakantiebijslag als de werkgever niet voldoet aan de waarschuwing;
- Bij niet girale voldoening van het WML loon (artikel 7a);
- Bij niet verstrekken van bescheiden genoemd in artikel 18b, lid 2 (let op vangnet artikel);
- Bij het ontbreken van een schriftelijke overeenkomst bij stukloon. (artikel 12b).

Je verwerkt alle WML overtredingen waarvoor de werkgever wordt beboet in één boeterapport. Je voegt alle relevante administratieve bescheiden als bijlage bij het rapport.

Bij overtreding van artikel 7,13, 13a en/of 15/16 krijgt de werkgever een nabetalingsverplichting opgelegd. Dit staat in de werkgeversbrief. Hij krijgt dan de gelegenheid om de onderbetaling binnen 4 weken na dagtekening van de werkgeversbrief ongedaan te maken. Heeft de werkgever volledig voldaan aan de nabetalingsverplichting? Dan vermeld je dit in het boeterapport, maar je voegt de bescheiden waar dat uit blijkt, niet bij het boeterapport. Heeft de werkgever niet of niet volledig voldaan aan de nabetalingsverplichting? Dan vermeld je dit in het boeterapport en voeg je relevante correspondentie en/of bescheiden wel als bijlage bij het boeterapport. Indien er een onderbetaling ontstaat, in strijd met artikel 13 door verrekening van teveel betaald loon dan wel door verrekening van niet giraal betaalde voorschotten met het minimumloon wordt er geen nabetalingsverplichting opgelegd. Ook dit staat in de werkgeversbrief.

Je leest in de [werkinstructie WML waarschuwing](#) wanneer de werkgever voor de onderbetaling van het loon een waarschuwing krijgt.

7 Bijzondere situaties

7.1 All-in loon

Onder all-in loon wordt verstaan, **één brutobedrag** op de loonstrook en de werkgever en/of werknemer verklaren dat dit bedrag bestaat uit verschillende componenten, waaronder loon en vakantiebijslag (en eventueel nog andere componenten zoals vakantiedagenvergoeding).

Hieronder worden verschillende situaties geschetst waarmee je in de praktijk te maken kunt krijgen en hoe je daar mee om gaat. Voor de opeisbaarheid van de vakantiebijslag wordt verwezen naar de [Werkinstructie Wml Vakantiebijslag handhaving en berekening onderbetaling](#).

All-in loon en schriftelijke arbeidsovereenkomst

Er is sprake van **één brutobedrag** op de loonstrook. Er is een **schriftelijke en ondertekende** arbeidsovereenkomst waarin staat dat er sprake is van all-in loon inclusief vakantiebijslag (en/of andere componenten).

Je geeft de werkgever de gelegenheid om herziene loonstroken te maken waaruit blijkt dat er verschillende componenten als loon en vakantiebijslag worden uitbetaald. Wanneer de werkgever dit doet, ga je uit van de (herziene) gesplitste bedragen. De herziene loonstroken moeten aansluiten bij hetgeen daarover is bepaald in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan op de volgende manieren herziene loonstroken maken:

- De werkgever maakt nieuwe loonstroken en splitst het bedrag op in een bedrag voor loon en een bedrag voor vakantiebijslag. De werknemer ontvangt een afschrift. Je gaat uit van de gesplitste bedragen voor loon en vakantiebijslag.
- De werkgever zet op de loonstrook een aantekening waaruit blijkt hoe het all-in bedrag is opgebouwd (bijvoorbeeld in bedragen en percentages). De werknemer ontvangt een afschrift. Ook nu ga je uit van de gesplitste bedragen voor loon en vakantiebijslag. Indien de werkgever percentages op de loonstrook vermeldt en voldoende duidelijk is hoe het bedrag moet worden opgesplitst kan je gebruik maken van de rekenmodule WML splitsing all-in bedrag in loon en vakantiebijslag. Deze rekenmodule vind je op de kennisbank.

De werknemer dient in beide gevallen een afschrift van deze herziene loonstrook te ontvangen. Wanneer de werkgever geen herziene loonstroken wil maken dan wordt het bedrag loon op de loonstrook volledig aangemerkt als loon. Er is dan geen vakantiebijslag uitbetaald.

All-in loon zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst

Er is sprake van **één brutobedrag** op de loonstrook. De werkgever en/of werknemer geven aan dat mondeling is afgesproken dat er sprake is van een all-in loon inclusief vakantiebijslag (en/of andere componenten) Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin dit staat. Het gehele bedrag aan loon op de loonstrook merk je aan als loon. In dit geval is de vakantiebijslag dus niet uitbetaald.

Aparte bedragen voor loon en vakantiebijslag op de loonstrook

Op de loonstrook zijn **afzonderlijke bedragen** vermeld voor het loon en vakantiebijslag (en/of andere componenten). Dit is geen all-in loon. Je gebruikt de afzonderlijke genoemde bedragen loon en vakantiebijslag voor het berekenen van het loon en vakantiebijslag. Het maakt niet uit of er wel of geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is.

7.2 Werkgever betaalt niet het gehele nettoloon bedrag van de loonstrook uit

Als een werkgever minder loon heeft uitbetaald dan het bedrag dat op de loonstrook staat vermeld kan er sprake zijn van twee situaties.

1. het uitbetaalde brutoloon op de loonstrook is juist en de werkgever heeft met de werknemer die brutoloonafpraak gemaakt. In dit geval is er sprake van te weinig uitbetaald nettoloon. Indien er sprake is van onderbetaling dient de werkgever het te weinig uitbetaalde nettoloon netto na te betalen. Neem contact op met de WML specialist die jou van de juiste spreadsheet kan voorzien.
2. Het uitbetaalde brutoloon van de loonstrook is onjuist. In de geval klopt de loonstrook niet met de feitelijke situatie. Vaak blijkt er een nettoloon afspraak te zijn, namelijk het daadwerkelijke aan de werknemer uitbetaalde nettoloon. Hoor dan de werkgever en werknemer over de situatie en vraag aan de werkgever om een nieuwe loonstrook te maken met daarop het juiste brutoloon. De werkgever berekent een nieuw brutoloon horend bij het daadwerkelijke uitbetaalde nettoloon van de loonstrook. Voor het vaststellen of het juist brutoloon is betaald gebruik je het nieuwe brutoloon bedrag. De werknemer dient een afschrift te ontvangen van de nieuwe loonstrook.

7.3 WML en familie

Bij bloed- en aanverwante familieleden t/m tweede graad (artikel 1:3 van Boek 1 Burgerlijk Wetboek) wordt vaak geen arbeidsovereenkomst aangenomen (familieverhouding overheerst en dus geen gezagsverhouding) en hierdoor vallen zij dan niet onder WML. Daarom handhaaft de Arbeidsinspectie in beginsel de WML niet voor familieleden van de overtreder tot en met de tweede graad.

Als deze familieleden echter zijn opgenomen in de administratie, worden ze wel als werknemer gezien. In dat laatste geval dienen zij het WML loon te ontvangen voor de arbeid die zij verrichten (meestal gewerkte uren). Opgenomen in de administratie doet zich onder meer voor als de familieleden staan vermeld op een urenregistratie, er voor hun werkzaamheden gefactureerd wordt naar een opdrachtgever. Ook kunnen de werkzaamheden op nadere wijze in rekening gebracht worden.

Uitzondering om toch te handhaven wanneer de werknemer (familielid) niet is opgenomen in de administratie kan zijn dat de werknemer (familielid) zelf melding doet/klacht indient of aangeeft conform WML betaald te willen krijgen, omdat hij een dienstbetrekking heeft (of had).

7.4 Verplichte aanwezigheid van de werknemer

Heeft de werkgever bepaald dat de werknemer, naast zijn werkzame uren, bepaalde uren verplicht in de onderneming aanwezig moet zijn? Dan moet de werkgever de verplichte aanwezigheid belonen conform de WML. Dit betekent dat je alle gewerkte- en verplicht aanwezige uren meetelt bij de berekening van de onderbetaling.

7.5 Vrijwilligers of afzien van loon

Bij de WML gaat het om de werknemer die tot de werkgever in dienstbetrekking staat. Volgens het Burgerlijk Wetboek is sprake van een dienstbetrekking als wordt voldaan aan de volgende criteria:

- Het verrichten van arbeid;
- Onder gezag van de werkgever werken;
- Gedurende een bepaalde periode arbeid verrichten;
- Tegen loon arbeid verrichten.

Heb je een specifieke zaak? Raadpleeg dan de WML specialist.

7.6 In het buitenland gevestigde werkgevers

De WML is van toepassing op alle arbeid die op Nederlands grondgebied in dienstbetrekking wordt verricht. Dit geldt ook voor in het buitenland gevestigde werkgevers die hun werknemers in Nederland arbeid laten verrichten. De WML is van toepassing in de periode dat de werknemer in Nederland werkt.

Administratieve bescheiden van een in het buitenland gevestigde werkgever

Heb je voor je WML-onderzoek administratieve bescheiden nodig van een in het buitenland gevestigde werkgever? Dan vraag je die werkgever in z'n eigen taal om de bescheiden te verstrekken, die genoemd zijn in artikel 18b, lid 2. Je doet dit schriftelijk of digitaal en je geeft hem daarvoor een redelijke termijn. In dit geval is vier weken een redelijke termijn.

Verstrekt de in het buitenland gevestigde werkgever de gevraagde bescheiden? Dan laat je deze bescheiden in het Nederlands vertalen. Als je de werkgever of zijn wettelijke vertegenwoordiger in Nederland aantreft, doe dan de uitvraag mondeling en bevestig deze schriftelijk.

De in het buitenland gevestigde werkgever betaalt het loon in een vreemde valuta

Betaalt de in het buitenland gevestigde werkgever het loon in een vreemde valuta? Dan reken je dit loon om naar euro's. Je gebruikt daarvoor de middenkoers van de dag van uitbetaling van het loon. Is die dag niet bekend? Dan neem je de laatste werkdag van de betaalperiode. Je gaat naar de website van De Nederlandse Bank. Je komt via de link statistiek/wisselkoersen/T10.1 (dag) bij de middenkoers van de vreemde valuta.

De in het buitenland gevestigde werkgever verstrekt geen bescheiden

Verstrekt de werkgever geen of onvoldoende bescheiden en is die werkgever gevestigd in een land dat behoort tot de EER-landen of Zwitserland? Dan mag je de gegevens die je nodig bent voor jouw WML onderzoek, bij de buitenlandse instantie opvragen. In dat geval gebruik je het liaisonbureau als intermediair. Zie hiervoor ook de [werkinstructie informatieverzoeken internationaal](#). Let op: gebruik de juiste tenaamstelling en vestigingsgegevens van de werkgever. Voeg aan het verzoek aan het liaisonbureau zo nodig een afschrift bij van de inschrijving in het buitenlandse Handelsregister.

Toepassing artikel 18b, lid 2 bij de in het buitenland gevestigde werkgever

Heeft de in het buitenland gevestigde werkgever niet of niet tijdig de bescheiden verstrekt of niet volledig verstrekt en kan je die gegevens niet op andere wijze verkrijgen? Dan kun je bij die werkgever de onderbetaling van het loon en/of de vakantiebijslag niet berekenen. In dat geval pas je artikel 18b, lid 2 toe. Als je in het buitenland, van een ander dan de werkgever, administratieve

bescheiden of inlichtingen wilt hebben kun je art 18b, lid 2 niet toepassen.

De bevoegdheden van de Awb kun je in Nederland toepassen. Op grond van artikel 5:16 Awb ben je bevoegd om inlichtingen te vorderen, zowel mondeling al schriftelijk. Dit kan bijvoorbeeld bij een in het buitenland gevestigde boekhouder. Inzage vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden op grond van 5:17 Awb is niet mogelijk. Het gaat immers om de inzage, je kan niet op grond van dit artikel vorderen dat deze gegevens worden opgestuurd. Mocht de gevorderde op grond van artikel 5:16 Awb opzettelijk niet voldoen aan de vordering, dan is het overigens niet waarschijnlijk dat er strafvervolgning plaats zal vinden.

7.7 WML en de welvaartssfeer

De doelstelling van de WML is om alle in Nederland werkzame werknemers van een minimumloon en een minimum-vakantiebijslag te verzekeren, welke gezien de algehele welvaartssituatie als een aanvaardbare tegenprestatie voor hun in dienstbetrekking verrichte arbeid kan worden beschouwd.

Met betrekking tot de welvaartssfeer zijn er een drietal gerechtelijke uitspraken; Hoge Raad 30 mei 1980, NJ, 1980, 634. De Hoge raad heeft in 1980 geoordeeld dat in verband met deze doelstelling een werknemer die zijn dienstbetrekking vrij geheel buiten Nederland vervult en uit dien hoofde bestendig in het buitenland en dus buiten de Nederlandse welvaartssituatie met de daarbij behorende prijsniveau verblijft, niet binnen het Rijk woont en dus niet onder de werking van de WML valt.

Rechtbank Den Haag 13 juli 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:7860. De rechtbank heeft geoordeeld dat werknemers aan boord van een schip, gelegen in een Nederlandse haven, die werden onderhouden door de kapitein en niet van boord kwamen geen deel uit maken van de Nederlandse welvaartssfeer en niet onder de WML vallen.

Rechtbank Den Haag 26 april 2018, ECLI:NL:RBDHA:2018:5188. De rechtbank heeft geoordeeld dat werknemers die walverlof hebben genoten wel te maken krijgen met de Nederlandse welvaartssituatie. Dan kan er redelijkerwijs vanuit worden gegaan dat werknemers goederen voor de persoonlijke verzorging hebben aangeschaft. Daarmee hebben zij te maken gekregen met de Nederlandse welvaartssituatie.

Als onvoldoende duidelijk is of de werknemer tot de Nederlandse welvaartsfeer behoort, neem dan contact op met een WML specialist.

7.8 Wegtransport

Is de werkgever actief in het wegtransport? Dan wordt een onderscheid gemaakt tussen een in NL gevestigde werkgever en een in het buitenland gevestigde werkgever. Daarnaast is de woonplaats van de bestuurder (transportwerknemer) van belang.

7.8.1 De transportwerkgever is gevestigd in Nederland en de bestuurder woont in Nederland

Is de werkgever in Nederland gevestigd en woont de bestuurder in Nederland? Dan is artikel 4 lid 2 Wml van toepassing en pas je voor zowel de gewerkte uren in Nederland als buiten Nederland de Wml toe. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen ten gunste van de werknemer hierop uitzonderingen zijn gemaakt.

Voorbeeld

Een in Nederland wonende bestuurder vervoert voor een in Nederland gevestigde transportwerkgever goederen van Maastricht naar Nice. Vervolgens neemt hij in Nice goederen mee, die hij aflevert in Düsseldorf en reist vervolgens weer naar Nederland. De bestuurder heeft ook aanspraak op het WML-loon in de tijd dat hij in het buitenland rijdt.

7.8.2 De transportwerkgever is gevestigd in Nederland en de bestuurder woont buiten Nederland

Is de werkgever in Nederland gevestigd en woont de bestuurder buiten Nederland?

De Wml is van toepassing op de in Nederland gewerkte uren indien in de arbeidsovereenkomst voor Nederlands recht is gekozen (zie vraag 1d) of als de belangrijkste verplichtingen van de werknemer in Nederland worden verricht (zie vraag 1c).

Dit onderzoek je als volgt:

Allereerst zul je de volgende informatie moeten opvragen.

1. Opvragen informatie (tijdens een wegcontrole)

- Vraag naar identificatie, vrachtbrieven en tachograafgegevens.
- Stel vervolgens vragen over leiding en toezicht: wie is de werkgever en waar is de werkgever gevestigd?
- Vraag aan de bestuurder zelf: waar woont de bestuurder, in welke landen rijdt hij en waar rijdt hij het meest, waar ontvangt hij zijn instructies en waar staan de voertuigen, waar worden de goederen/personen afgezet en waarnaar keert de bestuurder na de ritten terug?
- Vraag naar arbeidsovereenkomst: in welke taal is deze opgesteld en welk recht is van toepassing en in welke munteenheid wordt de werknemer uitbetaald?

2. Binding met Nederland

Stel aan de hand van bovenstaande verkregen informatie vast “in of vanuit welk land de bestuurder het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult”, aan de hand van Koelzsch-arrest:

a. Belangrijkste criteria:

- Van waaruit verricht de bestuurder zijn transportopdrachten?
- Van waaruit ontvangt de bestuurder instructies voor zijn opdrachten?
- Van waaruit organiseert de bestuurder zijn werk?
- Waar bevinden zich de arbeidsinstrumenten (met name de vervoersmiddelen)?

b. Minder belangrijke criteria:

- In welke plaatsen wordt het vervoer hoofdzakelijk verricht?
- In welke plaatsen worden de goederen gelost?
- Naar welke plaats keert de bestuurder na zijn opdrachten terug?

c. Zijn er nog overige aanknopingspunten te vinden die wijzen op een bepaald land?

Wanneer je concludeert dat de meeste criteria aanknopingspunten bieden voor Nederland dan is het Nederlands recht en daarmee de Wml van toepassing.

Let op: als op grond van de Rome I-verordening het Nederlandse recht wordt aangewezen, is dat nog geen garantie dat de Wml voor **de hele rit** van toepassing is. Voor het deel dat in Nederland wordt gereden is dat in elk geval zo. Voor het deel dat buiten Nederland wordt gereden is dat afhankelijk van de woonplaats van de werknemer. Als de werknemer in Nederland woont, zie onder 7.8.1.

Als de werknemer in het buitenland woont, is de Wml in principe niet van toepassing op het buiten Nederland gereden deel, tenzij werknemer en werkgever in de arbeidsovereenkomst hebben vastgelegd dat dat wel het geval is.

Bijvoorbeeld bij **transitvervoer**, waarbij alleen door Nederland wordt gereden zonder te laden of te lossen, zal **in principe niet** in Nederland “het belangrijkste deel van de verplichtingen jegens de werkgever worden vervuld”. Dan is Nederlands recht dus ook niet van toepassing.

7.8.3 De transportwerkgever is gevestigd in een staat binnen de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, het Verenigd Koninkrijk of Zwitserland (niet Nederland)

Is de werkgever gevestigd in een staat binnen de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, het Verenigd Koninkrijk of Zwitserland?

Eerst zul je moeten beoordelen in welk land de belangrijkste verplichtingen van de werknemer worden verricht. Wanneer dit Nederland is, is de Wml van toepassing op de in Nederland gewerkte uren zie verder 7.8.2.

Wanneer de belangrijkste verplichtingen niet in Nederland worden verricht, en Nederlands recht dus niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de bestuurder, zul je moeten beoordelen of sprake is van een gedetacheerde bestuurder of een gedetacheerde werknemer in de zin van de WagwEU. Dit wordt hierna verder toegelicht.

Hoe bepaal je of een bestuurder gedetacheerd is?

Als de meeste aanknopingspunten zijn gevonden voor een ander land, is dus niet het Nederlandse recht maar het recht van dat andere land van toepassing. De Wml kan dan **alsnog** van toepassing zijn – als onderdeel van de Nederlandse ‘harde kern van arbeidsvoorwaarden’ – **mits** de bestuurder in Nederland is **gedetacheerd**:

a. Stel daarvoor eerst vast van welk **soort vervoer** sprake is

(verifieer dit aan de hand van de detachingsverklaring, indien aanwezig, en verder aan de hand van de vrachtbrieven, eventueel de tachograafgegevens en zo nodig mondelinge informatie van de bestuurder):

- Cabotage in Nederland, waarbij zowel in Nederland wordt geladen als gelost, betekent dat sprake is van een gedetacheerde bestuurder in Nederland
- Cross-trade (ook wel niet-bilateraal vervoer of derdelandenvervoer), waarbij in Nederland wordt geladen of gelost en de werkgever niet in een van beide landen is gevestigd betekent dat de bestuurder gedetacheerd is in Nederland
- Bilateraal vervoer, waarbij in Nederland alleen wordt geladen óf gelost betekent geen detachering in Nederland (als er wordt geladen is Nederland waarschijnlijk het gewoonlijk werkland, en is het hele Nederlandse recht van toepassing)
- Transitvervoer (ook wel transit), waarbij door Nederland heen wordt gereden zonder er te laden of te lossen betekent geen detachering

b. Indien sprake is van detachering, van welk **soort detachering** is dan sprake?

- Wanneer sprake is van het voor rekening en onder leiding en toezicht van de dienstverrichter, en er een (dienst)overeenkomst is tussen de dienstverrichter en de dienstontvanger (meestal een vervoersovereenkomst), dan is sprake van **zuivere dienstverlening**. De bestuurder is dan een ‘gedetacheerde bestuurder’ in de zin van de WagwEU (art. 9a). In dat geval *moet* de bestuurder een detachingsverklaring in de cabine hebben en gelden de artikelen 9e en 9f WagwEU. Indien de bestuurder geen detachingsverklaring in de cabine heeft is dit beboetbaar gesteld in artikel 12 lid 2 onder d van de WagwEU.
- Wanneer de werkgever en opdrachtgever deel uitmaken van hetzelfde concern, dan is sprake van intra-concern-detachering. De bestuurder valt wel onder de WagwEU maar is geen gedetacheerde bestuurder. De bestuurder is dan een gedetacheerde werknemer in de zin van de WagwEU.

De bestuurder hoeft geen detachingsverklaring te hebben, maar via het meldloket moet een jaarmelding zijn gedaan en de gegevens genoemd in artikel 9g WagwEU moeten in de cabine aanwezig zijn.

- Wanneer de bestuurder is uitgeleend aan een werkgever die leiding en toezicht over deze bestuurder uitoefent, is sprake

van uitzendarbeid. De bestuurder is geen gedetacheerde bestuurder, maar wel een gedetacheerde werknemer in de zin van de WagwEU. De bestuurder hoeft geen detachingsverklaring te hebben, maar via het meldloket moet een jaarmelding zijn gedaan en de gegevens genoemd in artikel 9g WagwEU moeten in de cabine aanwezig zijn.

Schematisch overzicht

	Zuivere dienstverrichting	Intra-concernuitlening	Uitzendarbeid
Cabotage	Gedetacheerde bestuurder	Gedetacheerde werknemer	Gedetacheerde werknemer
Niet-bilateraal vervoer (cross-trade)	Gedetacheerde bestuurder	Gedetacheerde werknemer	Gedetacheerde werknemer
Bilateraal vervoer	Geen detachering (mobiliteitsrichtlijn van toepassing)	Geen detachering (mobiliteitsrichtlijn niet van toepassing)	Geen detachering (mobiliteitsrichtlijn niet van toepassing)
Transitovervoer	Geen detachering (mobiliteitsrichtlijn van toepassing)	Geen detachering (mobiliteitsrichtlijn niet van toepassing)	Geen detachering (mobiliteitsrichtlijn niet van toepassing)

	Toepasselijke WagwEU-artikelen
Gedetacheerde bestuurder	<ul style="list-style-type: none"> • 1 t/m 6 („harde kern“ artikel 2 wel van toepassing; benadelingsverbod 3b, plicht informatieverstrekking aan Arbeidsinspectie art. 6) • 9b (detachering bij cabotage/crosstrade) • 9c (geen cumulatie detacheringen voor berekening langdurige detachering) • 9d (contactpersoon in zendstaat) • 9e (actuele detachingsverklaring) • 9f (detachingsverklaring, vrachtbrieven en tachograafgegevens in cabine; informatieverstrekking via IMI na detachingsperiode) • 9h (schakelbepaling voor detachering vanuit VK) • 10 en verder (overtredingen en boete)
Gedetacheerde werknemer	<ul style="list-style-type: none"> • 1 t/m 9, 10 en verder • 1 t/m 6 („harde kern“ artikel 2 wel van toepassing; 3a bij doorleenconstructies, benadelingsverbod 3b, plicht informatieverstrekking aan Arbeidsinspectie art. 6) • 7 (contactpersoon in NL) • 8 (jaarmelding via meldloket SVB) • 9 (arbeidsovereenkomst, loongegevens e.a. in cabine) • 10 en verder (overtredingen en boete)
Geen detachering (Mobiliteitsrichtlijn van toepassing)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 t/m 6, 9b, 9g, 10 en verder • 1 t/m 6 („harde kern“ artikel 2 niet van toepassing; plicht informatieverstrekking aan Arbeidsinspectie art. 6) • 9b (geen detachering bij bilateraal vervoer/transit) • 9g (vrachtbrieven en tachograafgegevens in cabine) • 9h (schakelbepaling voor detachering vanuit VK) • 10 en verder (overtredingen en boete)
Geen detachering (Mobiliteitsrichtlijn niet van toepassing)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 t/m 6 („harde kern“ artikel 2 niet van toepassing; plicht informatieverstrekking aan Arbeidsinspectie art. 6)

Wanneer sprake is van een **gedetacheerde** bestuurder of gedetacheerde werknemer is de Wml van toepassing op de gewerkte uren in Nederland tijdens cabotageritten en/of cross-traderitten. De vaststelling of sprake is van een gedetacheerde bestuurder of gedetacheerde werknemer is van belang voor de wijze van opvragen van de bescheiden die noodzakelijk zijn om te bepalen of de bestuurder conform de Wml is betaald.

7.8.4 Opvragen bescheiden

Als er geen sprake is van een gedetacheerde bestuurder kan voor het toezicht op de naleving van de Wml gebruik worden gemaakt van artikel 18b lid 2 Wml (of van artikel 5:16/ 5:17 Awb).

Wanneer er sprake is van een gedetacheerde bestuurder is artikel 9f lid 2 van de WagwEU van toepassing. Het opvragen van gegevens verloopt dan via het Informatiesysteem interne markt (IMI). De volgende gegevens kunnen via IMI worden opgevraagd:

- bewijs van het vervoer dat plaatsvindt in Nederland, zoals bijvoorbeeld een elektronische vrachtbrief;
- de tachograafgegevens, met name de landsymbolen van de lidstaten waar de bestuurder zich bevond tijdens internationaal wegvervoer of cabotage;
- documentatie in verband met de beloning van de bestuurder met betrekking tot de detacheringsperiode;
- de arbeidsovereenkomst met de bestuurder of een gelijkwaardig document;
- bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de bestuurder heeft gewerkt; en
- een bewijs, waaruit blijkt welk loon aan de bestuurder is voldaan voor de in Nederland gewerkte uren.

Voor meer informatie over het opvragen van stukken via IMI, zie de Werkinstructie IMI.

7.8.5 Werkgever gevestigd buiten een staat binnen de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte of Zwitserland

Op grond van artikel 9i WagwEU mogen in een derde land gevestigde vervoersondernemingen geen gunstigere behandeling krijgen dan gelijksoortige in een lidstaat gevestigde ondernemingen. Dit houdt in dat een vervoersonderneming, gevestigd in een derde land, het bepaalde bij of krachtens de WagwEU moet naleven in het kader van wegtransport in Nederland, indien dit ook geldt voor een gelijksoortige, in een lidstaat gevestigde, onderneming. Concreet houdt dit in dat ook voor chauffeurs van dienstverrichters uit derde landen tenminste voor de vervoersactiviteiten cabotage en crosstrade de Wml van toepassing moet zijn voor zover de werkzaamheden op Nederlands grondgebied zijn verricht. Voor de overige vervoersactiviteiten, bilateraal en transitovervoer is de Wml niet van toepassing.

Voor het opvragen van bescheiden bij een werkgever gevestigd in een derde land kan IMI niet gebruikt worden. Dat moet via artikel 18b lid 2 Wml (of van artikel 5:16/ 5:17 Awb).

7.9 Scheepvaart

Onderzoek je de WML in de scheepvaart? Dan is het onderscheid tussen een zeeschip of een binnenvaartschip van belang.

7.9.1 Zeevaart

Zeeschip

Wat is een zeeschip? Deze definitie staat niet in de WML en er wordt niet verwezen naar een andere wet. Je kunt voor de WML uitgaan van de volgende definitie: Schepen die als zeeschepen staan geregistreerd in de openbare registers, bedoeld in [afdeling 2 van titel 1 van Boek 3 BW](#), of, als ze niet in het register staan, schepen die blijkens hun constructie uitsluitend of in hoofdzaak voor drijven in zee zijn bestemd (artikel 2, lid 1, Boek 8 van het Burgerlijk Wetboek).

Wie behoort tot de bemanning?

De WML geeft ook hier geen definitie en verwijst niet naar een bepaalde wet.

Volgens artikel 1 van de Wet Zeevarenden bestaat de bemanning uit de kapitein, de scheepsofficieren, de scheepsgezellen en de overige zeevarenden die in de monsterral worden genoemd.

WML van toepassing?

In een brief gericht aan de Tweede Kamer (5 maart 2019) is aangegeven dat de WML niet van toepassing is op (alle) internationaal varende schepen, ongeacht of zij een Nederlandse thuishaven hebben of niet, die geregeld worden ingezet buiten de territoriale zee en waarbij geregeld buitenlandse havens worden aangedaan. Er is geen definitie gegeven van het begrip "geregeld". Bij brief van 14 oktober 2019 heeft de Minister zijn eerder ingenomen standpunt over de toepassing van de WML in de zeescheepvaart bevestigd. Mocht je bezig zijn met een onderzoek in de zeevaart, neem dan contact op met de WML specialist.

Opletpunten

Op bemanning die in Nederland woonachtig is en in dienst is van een in Nederland gevestigde werkgever, blijft de WML onverkort van toepassing (artikel 4, lid 2 Wml).

Bij werkzaamheden op/aan een zeeschip in een Nederlandse dok of in een Nederlandse haven (Nederlands grondgebied) is het afhankelijk van de situatie of de werknemers onder de WML vallen. Raadpleeg bij dergelijke zaken altijd de WML specialist.

7.9.2 Binnenvaart

Binnenvaartschip

Wat is een binnenvaartschip? Dit begrip is niet nader gedefinieerd in de WML. In artikel 3, lid 1, Boek 8 van het Burgerlijk Wetboek is de volgende definitie gegeven: schepen die als binnenschip te

boek staan in de openbare registers, bedoeld in afdeling 2 van titel 1 Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek en de schepen die niet te boek staan in die registers en blijkens hun constructie noch uitsluitend noch in hoofdzaak voor drijven in zee zijn bestemd.

Wie behoort tot de bemanning?

Volgens in artikel 1 van de Binnenvaartwet bestaat de bemanning uit een ieder die zich als schipper, stuurman, machinist, volmatroos, matroos-motordrijver, matroos, lichtmatroos, lid van het veiligheidspersoneel of deksman aan boord van een schip bevindt

WML van toepassing?

Werkgever en werknemer in Nederland gevestigd/woonachtig

Indien de werkgever in Nederland is gevestigd en de werknemer in Nederland woonachtig is, is de WML van toepassing op alle gewerkte uren, dus ook buiten Nederlands grondgebied (artikel 4, lid 2 WML).

Werkgever in Nederland gevestigd, werknemer buiten Nederland woonachtig maar Nederland als gewoonlijk werkland, en het schip heeft een Nederlandse thuishaven

Wanneer de werknemer niet in Nederland woonachtig is, maar Nederland is wel het gewoonlijk werkland van een werknemer, is de WML eveneens van toepassing (zie de artikelen 8 en 9 van de Rome 1-verordening, en de arresten C64/12 Schlecker en C29/10 Koelzsch). Indien het schip een Nederlandse thuishaven heeft dan geldt voor alle gewerkte uren (dus ook buiten Nederlands grondgebied) de WML (artikel 4, lid 4 WML).

Wanneer het schip **geen Nederlandse thuishaven** heeft, is de WML op grond van artikel 4, lid 1 WML **alleen** van toepassing op de **in Nederland gewerkte uren**.

De factoren die een rol spelen bij de beoordeling van het gewoonlijk werkland en het begrip thuishaven worden hierna verder uitgewerkt.

Wanneer is er sprake van Nederland als gewoonlijk werkland?

Factoren die een rol van belang zijn bij de beoordeling of er sprake is van Nederland als gewoonlijk werkland zijn onder meer (de opsomming is dus niet limitatief) de volgende:

- in welke staat zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn opdrachten verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert;
- de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden;
- in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk wordt verricht;
- in welke plaatsen de goederen worden gelost;
- en naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert; het land waar de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt;
- het land waar hij is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en invaliditeitsregelingen.

Wanneer heeft een schip de thuishaven in Nederland?

De WML licht het begrip 'thuishaven' niet toe. Uit de jurisprudentie (ECLI:NL:RVS:2019:1235; [Uitspraak 201804415/1/A3](#)) blijkt dat het begrip 'thuishaven' aan de hand van een feitelijke beoordeling dient plaats te vinden waarbij moet worden bezien met welk land het schip de meeste aanknopingspunten heeft, een en ander in onderlinge samenhang bezien. De volgende aanknopingspunten kunnen hierbij een rol spelen:

- Onder welke vlag vaart een schip;
- Waar is de eigenaar van het schip gevestigd;
- Vanuit welke haven vertrekt een schip en komt deze weer binnen;
- Met welke regelmaat wordt dezelfde haven aangedaan;
- Waar wordt het schip bevoorraadt;
- Waar wordt het schip geïnspecteerd; en gerepareerd;
- Waar gaan de bemanningsleden aan boord;
- Waar woont de kapitein.

De vlag waaronder het schip vaart en de plaats waar de eigenaar van het schip is gevestigd kunnen aanknopingspunten zijn, maar zijn op zichzelf beschouwd niet doorslaggevend voor het bepalen van de thuishaven van een schip.

Gedetacheerde werknemer

De WML is ook van toepassing, wanneer een werknemer bij een Nederlandse werkgever wordt gedetacheerd. Daarvoor moet worden beoordeeld of de gedetacheerde werknemer aan boord van een binnenvaartschip valt onder de Detacheringsrichtlijn. Hiervoor is van belang of de arbeid van de betreffende gedetacheerde werknemer een nauwe band heeft met de lidstaat(en) waar de arbeid (deels) wordt verricht. Indien de arbeid van de gedetacheerde werknemer een nauwe band heeft met het grondgebied van een lidstaat, kan de arbeid onder de Richtlijn vallen (zie arresten van het Europese Hof: zaak Dobersberger, 19 december 2019, C-16/18 en zaak Van den Bosch Transporten BV, 1 december 2020, C-815/18).

Of er sprake is van een nauwe band met een lidstaat wordt bepaald in het kader van een algehele beoordeling van factoren. Factoren die hierbij een rol kunnen spelen zijn onder meer de volgende:

- de aard van de werkzaamheden die de betrokken werknemer op dat grondgebied verricht;
- de mate waarin de werkzaamheden van die werknemer verband houden met het grondgebied van (elke) (de) lidstaat waar hij werkzaam is;
- het aandeel van die werkzaamheden op het grondgebied van elke lidstaat in de vervoersdienst als geheel.

Wanneer een schip een Nederlandse thuishaven heeft, kan dit een aanknopingspunt zijn dat er sprake is van een voldoende nauwe band met Nederland.

Of de WML voor de gedetacheerde werknemer ook geldt voor de gewerkte uren buiten Nederlands grondgebied is voorslagnog niet helemaal duidelijk. Waarschijnlijk geldt de WML alleen voor de in Nederland gewerkte uren, omdat de detachingsrichtlijn ziet op de arbeidsvoorwaarden voor het werk dat op Nederlands grondgebied wordt verricht en het in strijd kan zijn met het vrij verkeer van diensten om de WML ook op te leggen voor het verrichte werk buiten het Nederlands grondgebied.

Opletpunt

De Detacheringsrichtlijn (96/71/EG) is niet van toepassing op het 'zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen'. In de WagwEU (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie) is deze bepaling overgenomen in artikel 1, lid 2.

De WagwEU is dus **niet** van toepassing op zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen.

7.10 Daggeldvergoeding

De in het buitenland gevestigde werkgevers verstrekken hun in het buitenland wonende werknemers meestal een daggeldvergoeding als zij tijdelijk in Nederland arbeid verrichten. Als de daggeldvergoeding wordt verstrekt ter bestrijding van onkosten als bijvoorbeeld:

- dubbele woonlasten,
- reiskosten of
- kosten van levensonderhoud,

dan behoort die vergoeding (of een deel daarvan) niet tot het loon. Artikel 6 van de WML zondert onkostenvergoedingen uit van het loon.

Je onderzoekt:

- waarvoor de werkgever de daggeldvergoeding verstrekt;
- welke voorzieningen de werkgever kosteloos verstrekt (huisvesting, voeding, reiskosten enz);
- welke onkosten door de werknemer zelf worden betaald in verband met de detachering.

Je hoort de werkgever en de werknemer daarover. Je vraagt door als er grote verschillen zitten tussen de hoogte van de vergoeding en de onkosten.

Variant 1: De werknemer ontvangt een daggeldvergoeding, maar moet ook alle kosten samenhangend met de detachering zelf betalen (denk daarbij aan reiskosten, huisvestingskosten, extra kosten voor de voeding). De daggeldvergoeding is dan een onkostenvergoeding en derhalve geen loon voor de WML.

Variant 2: De werknemer ontvangt een daggeldvergoeding, maar alle kosten samenhangend met de detachering worden al betaald door de werkgever. De daggeldvergoeding is dan verkapt loon, dat tot het loon voor de WML gerekend dient te worden.

Tussen variant 1 en 2 zit een groot grijs gebied. sommige werknemers maken nagenoeg geen kosten maar krijgen de volledige daggeldvergoeding. Sommige werkgevers betalen naast de daggeldvergoeding nog een deel van de onkosten. Onderzoeken waarbij onvoldoende duidelijk is of de daggeldvergoeding als loon of als onkostenvergoeding dient te worden aangemerkt (zeg maar: de daggeldvergoedingen die tot het grijze gebied behoren), leg je voor aan de WML specialisten. (Besluit Handhavingsoverleg d.d. 3 november 2016)

Nieuw

Op 30 juli 2020 is de WML aangepast en is aan artikel 6 een lid 4 toegevoegd. In artikel 6 staat het loonbegrip voor de WML uitgelegd. Het nieuwe lid 4 is toegevoegd naar aanleiding het feit dat de herziene detachingsrichtlijn moest worden geïmplementeerd in de WML.

De tekst van nieuwe artikel 6, lid 4 WML luidt als volgt:

4. Indien niet blijkt uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op de dienstbetrekking van een werknemer die tijdelijk arbeid verricht in een ander land dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht of verblijft of, en zo ja welke, onderdelen van een vergoeding strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die deze werknemer heeft te maken in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht of verblijft, wordt de volledige vergoeding aangemerkt als vergoeding in de zin van lid 1, onderdeel e.

Wat betekent dit voor de handhaving van de WML:

Artikel 6, lid 4 gaat over de gedetacheerde werknemer, de werknemer die tijdelijk arbeid verricht in een ander land dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht of verblijft. Uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op de dienstbetrekking van die werknemer moet blijken of, en zo ja welke, onderdelen van een vergoeding strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten. Als dat niet blijkt wordt de volledige vergoeding geacht te zijn betaald als vergoeding in de zin van artikel 6, lid 1, onderdeel e. Het gaat daarbij om kosten die deze werknemer heeft te maken in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft. De vergoeding in artikel 6, lid 1, onderdeel e is de onkostenvergoeding die is uitgezonderd van het minimumloon.

Openstaande vraag die o.a. nog moeten worden beantwoord en waarover wij jullie spoedig hopen te informeren: Hoe ver gaat nog de onderzoekplicht voor de Arbeidsinspectie naar die vergoeding of kan worden volstaan met het doen van een uitvraag 18b, lid 2 WML aan de werkgever?

We adviseren om te werkgever en werknemers de vragen over de (onkosten-daggeld)vergoeding te blijven stellen, net als voorheen, en aan de werkgever de uitvraag 18b, lid 2 WML te doen. De werkgever moet dan met bescheiden o.a. het loonbedrag aantonen en van de gespecificeerde bedragen waaruit dit samen is gesteld.

Voor de lopende zaken blijft het oude regiem gelden en geldt artikel 6, lid 4 nog niet. Voor de nieuwe zaken geldt deze uitbreiding. Uitgangspunt daarbij is dat de gehele loonperiode (week, vierweken of maand) ligt na 30 juli 2020. Het advies voor die nieuwe zaken is om contact op te nemen met de WML specialist als dit een rol speelt in jouw onderzoek.

In de memorie van toelichting bij dit nieuwe lid 4 van artikel 6 staat het volgende. Welke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van toepassing zijn op de dienstbetrekking kan bijvoorbeeld blijken uit:

- de arbeidsovereenkomst;
- de loonopgave;
- het recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst of;
- een overplaatsingsbrief.

De werkgever dient aan de hand van deze of andere gegevens of documenten inzichtelijk te maken welke onderdelen van een toeslag bestemd zijn voor welke doeleinden. Indien niet, aan de hand van een heldere doelomschrijving, duidelijk wordt of, en zo ja welke, onderdelen van een vergoeding strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft, dan wordt de volledige vergoeding aangemerkt als vergoeding in de zin van lid 1, onderdeel e. Bijvoorbeeld, indien de werkgever een toeslag van € 600 heeft geduid als vergoeding voor huisvestingskosten in verband met detachering naar Nederland, betreft dit bedrag een vergoeding in de zin van lid 1, onderdeel e, dat geen onderdeel uitmaakt van het loon, ongeacht of de daadwerkelijke kosten minder bedragen. Indien de dienstverrichter de gedetacheerde werknemer een basisloon biedt met een forfaitaire vergoeding, en de werkgever niet heeft gespecificeerd of bepaalde onderdelen van die vergoeding strekken tot de dekking van bepaalde kosten, en zo ja welke, wordt de volledige vergoeding aangemerkt als vergoeding in de zin van lid 1, onderdeel e. Een forfaitaire vergoeding is een vooraf (contractueel) vastgelegd bedrag of percentage dat in bepaalde situaties verschuldigd is. Hierbij wordt dan een gefixeerd bedrag gehanteerd in plaats van naar de werkelijke kosten te kijken. Hetzelfde geldt voor een vergoeding die louter is omschreven als dagvergoeding of die een vergelijkbare omschrijving heeft, aangezien hieruit niet het doel van de vergoeding of de onderdelen daarvan vallen af te leiden. De vergoeding kan in dat geval dus niet worden gerekend tot, of ingehouden op, het wettelijk minimumloon.

7.11 Stage en werkervaringsplaatsen

De WML is van toepassing als er sprake is van een dienstbetrekking. Je leest in artikel 2 van de WML wat daar onder wordt verstaan. In paragraaf 7.5 van deze werkinstructie staat wat het Burgerlijk Wetboek onder een dienstbetrekking verstaat. De bestanddelen van een dienstbetrekking kunnen van toepassing zijn als de arbeidskracht stage loopt of werkervaring opdoet. Bij stage of werkervaringsplaats is het leeraspect van belang. Je leest hierover meer in het [infodoc arbeid door stagiaires](#).

7.12 De werkgever betaalt minder gewerkte uren uit dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen

Als de werkgever minder gewerkte uren uitbetaalt dan in de arbeidsovereenkomst met de werknemer is overeengekomen, kan dit leiden tot onderbetaling WML. Je hebt geconstateerd dat werkgever en werknemer een vast aantal te werken uren per week of per betaalperiode zijn overeengekomen. Je ziet op de loonspecificatie echter een ander aantal gewerkte uren staan. Je vraagt werkgever en werknemer wat de reden is van de afwijking. Als uit het onderzoek blijkt dat het gewijzigde aantal uren op de loonspecificatie een aanpassing is van de arbeidsovereenkomst dan volg je die aanpassing. Blijkt uit het onderzoek dat de arbeidsovereenkomst niet is gewijzigd dan ga je bij de berekening van het minimumloon uit van het aantal gewerkte uren dat in de arbeidsovereenkomst staat. Meestal betaalt de werkgever de werknemer, die een arbeidsovereenkomst heeft voor een vast aantal uren, uit op basis van een gemiddeld aantal uren per maand met daarbij een vast maandloon. Zie voor meer informatie over deze situatie de [Werkinstructie: Berekenen onderbetaling loon](#).

Voorbeeld

De werkgever is met de werknemer (schriftelijk) een werkweek van 40 uren overeengekomen en de werknemer wordt wekelijks betaald. Stel; Het wettelijk minimumloon bedraagt per uur bruto € 13,27. Op de loonstrook van week 1/2024 staan 34 gewerkte uren vermeld waarvoor de werknemer een bruto loon uitbetaald heeft gekregen van € 475. Als werkgever en werknemer (tijdelijk) een lager aantal gewerkte uren zijn overeengekomen wordt de berekening van het minimumloon: $34 \times 13,27 = € 451,18$. Is de overeengekomen arbeidsduur niet gewijzigd en heeft de werknemer steeds een gelijkblijvend loon dan wordt de berekening $40 \times 13,27 = € 530,80$ en bedraagt de onderbetaling € 55,80.

7.13 WML en de zelfstandige (o.a. OVO)

Sinds 1 januari 2018 zijn de Overeenkomst van Opdracht (OVO) en enkele andere overeenkomsten onder de WML gebracht tenzij de overeenkomst is aangegaan in de uitoefening van bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van beroep. Dit kunnen ook buitenlandse arbeidskrachten zijn die op die basis werken. Beroep of bedrijf komt overeen met het ondernemerschap in fiscale zin.

De Belastingdienst hanteert een aantal criteria op basis waarvan wordt vastgesteld of sprake is van een ondernemer/onderneming. Die criteria en andere relevante informatie is te vinden bij de [toelichting op de WML wet, artikel 2, lid 2](#).

Wanneer de opdrachtgever en/of opdrachtnemer in het bezit zijn van een goedkeuring door de belastingdienst dat er sprake is van fiscaal ondernemerschap en er ook gewerkt wordt conform de overeenkomst dan is de WML niet van toepassing. Je dient dus wel vast te stellen of conform de overeenkomst arbeid wordt verricht.

Wanneer de opdrachtgever en/of opdrachtnemer niet in het bezit zijn van een goedkeuring, onderzoek je en vermeld je in jouw boeterapport aan welke criteria de overeenkomst wel of niet voldoet. Je kunt bijvoorbeeld vermelden in je boeterapport dat de OVO'er geen winst maakt of maar één opdrachtgever heeft. Kijk voor alle criteria bij de toelichting op art 2, lid 2 WML. De WML specialist kan daarbij adviseren. Bovenstaande geldt ook voor de overeenkomsten die op grond van artikel 2, lid 2 en 3 WML onder de WML gebracht zijn. Zie ook daarvoor de toelichting op de wet van dit artikel.

8 Melden van vermoeden van overtreding van de CAO door de werkgever

In de WML is in artikel 18p onder 7 opgenomen dat jou als de toezichthouder de mogelijkheid geeft om meldingen dat de CAO vermoedelijk is overtreden door te geven aan CAO-partijen. Hieronder staat vermeld hoe daar invulling aan wordt gegeven.

8.1 Wanneer doe je een melding naar de Stichting van de Arbeid

- Er is geen overtreding WML geconstateerd dat met een boeterapport wordt afgedaan. Die zaken worden namelijk op een andere wijze doorgegeven. Als er sprake is van een waarschuwing waarvoor geen boeterapport wordt opgemaakt dan kun je ook **een** melding doen, nadat de werkgever aan de waarschuwing heeft voldaan *en*;
- Een werknemer wordt exact WML betaald of tot maximaal 110 % van het WML *en*;
- Je gaat daarbij uit van de laagst betaalde werknemers in jouw onderzoek;
- Andere indicaties met betrekking tot werkgevers meldt je niet.

8.2 Waarom doen we een melding naar de Stichting van de Arbeid

Tijdens jouw WML onderzoek doe je als de WML niet overtreden is geen extra uitgebreid onderzoek naar de werkingssfeer. Je weet vaak dus niet 100 % zeker welke geldige CAO in jouw onderzoek van toepassing is en of CAO bepalingen overtreden zijn. En je weet dan ook niet 100 % zeker aan welke vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers een indicatie kan worden gezonden. WBJA heeft de Arbeidsinspectie gewaarschuwd dat bij foutieve adressering (dus een verkeerde CAO partner) de kans bestaat op schadeclaims van werkgevers. Dat heeft er toe geleid dat er afspraken zijn gemaakt met de Stichting van de arbeid. Jij legt in alle gevallen jouw signaal neer bij de Stichting van de Arbeid. De Stichting van de arbeid zorgt er voor dat de signalen bij de sociale partners worden neergelegd.

Er is besloten om alleen op basis van vastgestelde percentages WML loon van de werknemer meldingen te doen. Op deze manier kunnen de meldingen gedaan worden, onafhankelijk van de vraag of en zo ja welke cao van toepassing is en zonder aanvullend onderzoek. Voordeel is dat alle meldingen bij één adres gedaan worden en niet apart naar alle verschillende werknemers- en werkgeversorganisaties verstuurd hoeven te worden. Deze werkwijze is tot stand gekomen in overleg tussen de Arbeidsinspectie, SZW en de sociale partners.

8.3 Welke gegevens verstrek je aan de Stichting van de Arbeid

- Je geeft de naam en vestigingsplaats + postcode van de werkgever door (conform de gegevens zoals opgenomen bij de kamer van koophandel), de locatie waar het onderzoek heeft plaatsgevonden en het aantal werknemers dat bij de werkgever in dienstbetrekking is.
- Indien er sprake is van ter beschikking stellen van arbeidskrachten, payrolling of de arbeid wordt verricht op basis van art 2, lid 2 Wml (OVO) dan verstrek je de naam en vestigingsplaats van de onderneming waar de ter beschikkingstelling plaatsvindt dan wel van de opdrachtgever en het aantal werknemers dat tot deze onderneming dan wel tot de opdrachtgever in dienstbetrekking staat.
- Je maakt onderscheid in hoogte van betaling van WML, in drie categorieën, en meldt om welke categorie het gaat:
 1. 100% WML
 2. > 100% WML, maar < 105% WML (meer dan 100% en kleiner of gelijk aan 105%)
 3. > 105% WML, maar < 110% WML (meer dan 105% en kleiner of gelijk aan 110%)

Meer gegevens verstrek je niet.

8.4 Hoe bereken je het percentage WML

Het percentage bereken je op de voor de WML gebruikelijke manier. Je berekent het bruto WML loon dat de werknemer minimaal had moeten ontvangen voor de gewerkte uren (1). Vervolgens bereken je wat hij heeft ontvangen aan geldelijke looncomponenten die behoren tot het WML loon (art 6 Wml) en houdt rekening met niet toegestane inhoudingen en verrekeningen met het WML, alsmede het niet uitbetaalde netto WML loon (2). **Dit is dezelfde berekening die je toepast bij het vaststellen of er sprake is van onderbetaling door verrekening of inhouding.** Dan verminder je het bedrag (2) met het bedrag (1). De uitkomst (3) daarvan deel je door bedrag (1) x 100 = percentage. Bij dit percentage tel je 100% op.

Dus definitie

Uitbetaald loon art 6 Wml (2) – bruto WML loon (1) = bedrag (3)/
bedrag (1) x 100 = percentage + 100%

Voorbeeld

Het WML loon dat der werknemer had moeten ontvangen is bruto € 1500 per maand (zijnde bedrag (1)). Hij heeft als brutoloon ontvangen € 1610 (bedrag (2)) en er is geen sprake van inhoudingen of verrekeningen. Het netto loon is uitbetaald aan de werknemer. De berekening wordt $\frac{€ 1610}{€ 1500} = 107,33\%$. Het uitbetaalde loon is dus $100\% + 7,33\% = 107,33\%$ van het WML. Je geeft door aan de Stichting van de Arbeid dat het percentage WML loon ligt > 105% WML, maar < 110% WML (meer dan 105% en kleiner of gelijk aan 110%).

8.5 Hoe doe je de melding aan de Stichting van de Arbeid?

Je maakt een ‘collegiale melding’ aan in je iNet zaak. Kies als ontvangende instantie: Stichting van de Arbeid. De tekst in de melding is alvast voor je ingevuld. De indicatie (onderaan de tekst in de melding) is het enige dat je aan hoeft te passen.

9 Relevante wet- en regelgeving

Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Burgerlijk wetboek

Artikel 7:610: de dienstbetrekking

Artikel 7:623: moment van voldoening van het loon

Besluiten MT AMF

15 november 2007: geen WML-onderzoek bij een aantoonbare familierelatie (vader-zoon, broer-zus). Nieuw besluit zie bulletin Editie 7 maart 2017

Je onderzoekt de WML wel als het familielid op de loonlijst van de werkgever staat.

Februari 2015: toepassing van de WML bij verplichte aanwezigheid van de werknemer.

10 In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie?

Je mag niet afwijken van deze werkinstructie.

Deze brochure is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800 51 51

Augustus 2024