

Vergaderjaar 2017–2018

**34 766**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2018)**

**Nr. 13**

### **VIJFDE NOTA VAN WIJZIGING**

Ontvangen 3 november 2017

Het voorstel van wet wordt als volgt gewijzigd:

Na onderdeel A van artikel XXI worden twee onderdelen ingevoegd, luidende:

Aa

Aan artikel 7 wordt een lid toegevoegd, luidende:

6. De werkgever is met toepassing van artikel 623 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek verplicht het minimumloon tijdig te voldoen.

Ab

In artikel 11 wordt «de artikelen 8 en 13a» vervangen door: de artikelen 7, zesde lid, 8 en 13a.

### **TOELICHTING**

Onbetwist is dat de werkgever verplicht is om het loon op tijd te voldoen. Hiermee wordt zeker gesteld dat een werknemer in zijn levensonderhoud kan voorzien. Om die reden kent artikel 7:623 van het Burgerlijk Wetboek (BW) de verplichting om het loon op een bepaald tijdstip te voldoen. In artikel 8 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) is aangesloten bij dit uitbetalingstijdstip. In de artikelen 9 en 11 worden bijzondere regels gegeven voor de afwijking van de hoofdregel van artikel 8 ten aanzien van een uitbetalingstermijn. Indien niet op tijd wordt betaald heeft de werknemer op grond van artikel 7:625 BW recht op een wettelijke verhoging. Ook het niet op tijd voldoen van het wettelijk minimumloon binnen een uitbetalingstermijn is onderbetaling die bestuursrechtelijk wordt gesanctioneerd.

Nu heeft de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State op 25 oktober jl. geoordeeld dat artikel 8 WML wel de uitbetalingstermijn noemt, maar het precieze uitbetalingstijdstip niet expliciet duidt.<sup>1</sup> In dit specifieke geval ging het om een loonbetaling die enkele dagen te laat had plaatsgevonden. Na inspectie, voorafgaand aan het opmaken van het boeterapport, heeft de werkgever alsnog betaald. Het ging hier om een uitzonderlijk geval. Niettemin moet voorkomen worden dat er bij andere werkgevers misverstand ontstaat dat deze uitspraak breder kan worden uitgelegd en deze werkgevers niet meer gestimuleerd worden om op tijd het wettelijk minimumloon te betalen. Zo kan het gevaar ontstaan dat een werkgever om hem moverende redenen met het uitbetalen van het loon zou kunnen wachten totdat een controle door de Inspectie SZW plaatsvindt en daardoor in strijd handelt met 7:623 BW en de WML. Daarom wordt verduidelijkt, om verdere discussie hierover te voorkomen, dat op grond van de WML geen ander tijdstip van betaling geldt dan op grond van het BW, ook in de voorgenoemde specifieke gevallen.

Met het voorgestelde zesde lid in artikel 7 WML wordt het precieze moment waarop de werkgever het minimumloon moet voldoen expliciet gekoppeld aan artikel 7:623 BW. Dit houdt in dat overeenkomstig de betaling van het loon zoals geregeld in het BW ook voor de betaling van het minimumloon geldt dat het wordt voldaan op het moment zoals overeengekomen, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand. De expliciete toepassing van artikel 7:623 BW houdt tevens in dat op grond van het tweede lid van dat artikel bij schriftelijke overeenkomst de termijn waarin het loon moet worden voldaan kan worden verlengd. Op grond van artikel 11 WML is het mogelijk om een afwijkende periode van afrekening te hanteren wanneer dat in een cao is overeengekomen. Deze mogelijkheid geldt ook voor de hoofdregel die voortvloeit uit het voorgestelde artikel 7, zesde lid.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees

---

<sup>1</sup> ECLI:NL:RVS:2017:2907.