



Advies

**Aanpassingen op de Landsverordening
minimumlonen (1989 no. GT 26)**

**(Advies uitbreiding uitzonderingsgronden artikel
7 lid 1 en opheffing lid 3 onder artikel 8)**

November 2 0 1 2

De Sociaal Economische Raad

De Sociaal Economische Raad (SER) is een bij landsverordening ingesteld onafhankelijk overleg- en adviesorgaan dat de regering adviseert over allerlei belangrijke onderwerpen van sociaal-economische aard.

In de SER hebben vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties en onafhankelijke deskundigen zitting. De leden van de SER bespreken allerlei aangelegenheden op sociaal-economisch gebied en brengen hierover gevraagd en ongevraagd adviezen, nota's en rapporten uit.

Met de instelling van de SER heeft de overheid het mogelijk gemaakt voor sociale partners om zich vrijelijk en ongebonden, gevraagd of ongevraagd uit te spreken over het sociaal economische beleid.

De adviezen, rapporten en nota's van de SER zijn, nadat zij door de regering openbaar zijn gemaakt, digitaal verkrijgbaar bij de SER.

Contactgegevens van de SER

Adres : L.G. Smith Boulevard 26
Oranjestad
Aruba
Telefoon : 00297-5832713
Fax: : 00297-5838956
E-mail : ser.aruba@hotmail.com

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 2. De Landsverordening minimumlonen	5
Hoofdstuk 3. Wetgeving inzake de 3 voorgestelde uitzonderingsgronden.	6
3.1 Ten aanzien van de fooien.	6
3.2 Ten aanzien van commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde geldelijke voordelen	7
Hoofdstuk 4. Sociaal economische (on)wenselijkheid.	9
4.1 Meerderheidsstandpunt	9
4.2 Minderheidsstandpunt	10



Samenvatting

Wat als bestanddeel van invloed mag zijn op het loon is geregeld in wetgeving. Die wetgeving is niet consistent voor wat betreft de invloed op de wijze waarop het minimumloon tot stand komt en behoeft aanpassingen. Dit geldt met name voor wat betreft fooien met een facultatief karakter waarvan de Raad geen bezwaar ziet om deze in zijn geheel uit te sluiten als bestanddeel van het minimumloon.

Feitelijk is de van toepassing zijnde wetgeving hierop al voldoende ingericht en hoeven slechts de nodige aanpassingen plaats te vinden in de Landsverordening minimumlonen middels uitbreiding van de uitzonderingsgronden, aanpassing van artikel 8 lid 3 en aanpassing van de landsverordeningen met betrekking tot ongevallenverzekering en ziekteverzekering.

De Raad is niet unaniem in haar standpunt ten opzichte van de door de Minister voorgestelde uitbreiding van de uitzonderingsgronden voor wat betreft commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen.

Een meerderheid van de Raad acht de negatieve gevolgen van de beoogde wijziging in de aan bedrijfsomzet gerelateerde voordelen, op de arbeidsproductiviteit en het loon van de werknemers, aannemenlijk en is derhalve voorstander van handhaving van de status quo.

Voor wat betreft de aan bedrijfsomzet gerelateerde voordelen is een minderheid in de Raad er voorstander van dat het minimumloon en de eventuele beloningen waarover werknemers kunnen beschikken gewaarborgd moeten blijven in die zin, dat commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen een aanvulling dienen te zijn op het minimumloon. Commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen kunnen ook als incentive (stimulans) dienen om meer te verdienen wanneer deze als extra boven op het minimumloon gegeven worden.

Voor wat betreft de garantie van een "minimum sociaal aanvaardbaar loon" is de Raad van mening dat deze bij een juiste toepassing en controle op de bestaande wetten, nadat deze voldoende op elkaar zijn afgestemd, voldoende gewaarborgd is.



Inleiding

De werkgevers en werknemers zijn in beginsel vrij om gezamenlijk de arbeidsvoorwaarden af te spreken. Dit met uitzondering van de minimumlonen. De Landsverordening minimumloon is op hen van toepassing. Deze biedt waarborgen dat de laagstbetaalden een sociaal aanvaardbaar loon krijgen waarmee zij in de allernoodzakelijkste levensbehoeften kunnen voorzien.

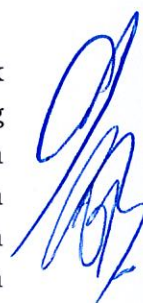
De Minister heeft de Raad om advies verzocht inzake een ontwerp-landsverordening tot wijziging van de Landsverordening minimumlonen inhoudende de uitbreiding van de uitzonderingsgronden daarin. Deze uitbreiding van de uitzonderingsgronden hebben betrekking op het uitsluiten van fooien, commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde geldelijke voordelen.

Aanleiding daarvoor vormen de door de Minister ontvangen signalen uit het bedrijfsleven die erop duiden dat misbruik wordt gemaakt van het incorporeren van fooien, commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen als loonbestanddeel van het minimumloon. De Minister is van mening dat hierdoor de arbeidsproductiviteit van de werknemer negatief beïnvloed wordt.

De Raad heeft zich gebogen over de ontwerp-landsverordening, de toelichting en overige op het onderhavige van invloed zijnde wetgeving en is tot het onderhavige advies gekomen.

Het advies is als volgt opgebouwd.

In hoofdstuk 1 wordt het verzoek van de Minister uiteengezet, in hoofdstuk 2 wordt gekeken naar het begrip en de doelstelling van de Landsverordening minimumlonen. Hoofdstuk 3 behandelt relevante wetgeving ten aanzien van de 3 voorgestelde uitzonderingsgronden, waarvan fooien separaat en commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde geldelijke voordelen tezamen. In hoofdstuk 4 wordt het standpunt van de Raad ten aanzien van het voornemen van de Minister in sociaal economische opzicht beschreven.



Hoofdstuk 1. Het verzoek van de Minister

De Minister wenst de uitzonderingsgronden bij de vaststelling van het minimumloon uit te breiden:

- met beloningen die de werknemer in de uitoefening van zijn dienstbetrekking van derden ontvangt (waaronder fooien);
- commissies die de werknemer uit hoofde van de uitoefening van zijn dienstbetrekking van zijn werkgever ontvangt, en;
- aan de bedrijfsomzet gerelateerde overige geldelijke voordelen die de werknemer uit hoofde van de uitoefening van zijn dienstbetrekking van zijn werkgever ontvangt.

De redenering van de Minister met betrekking tot de uitbreiding van de uitzonderingsgronden rust op door hem ontvangen signalen uit het bedrijfsleven, die erop duiden dat misbruik wordt gemaakt door het incorporeren van dergelijke loonbestanddelen in het minimumloon.

In de toelichting voor de noodzaak tot uitbreiding van de uitzonderingsgronden wordt aangevoerd, dat economische ontwikkelingen – vooral in de toeristische sector – als gevolg hebben gehad dat er nieuwe beloningssystemen zijn geïntroduceerd, welke op hun beurt ten kosten zijn gegaan van het stelsel waarop het minimumloon in der tijd is gekomen. Voorts staat in de toelichting dat als gevolg van het voornoemde de deur voor werkgevers is geopend voor “cheap labor” waardoor geen “minimum sociaal aanvaardbaar inkomen” voor de werknemer meer gegarandeerd kan worden. Verder wordt aangegeven dat het vorenstaande niet bevorderlijk zou zijn voor de arbeidsproductiviteit.

Van de Minister is begrepen dat hij van mening is dat de voorgestelde uitbreidingen die arbeidsproductiviteit zal stimuleren.



Hoofdstuk 2. De Landsverordening minimumlonen

Waar de werkgever en werknemer in beginsel vrij zijn om over arbeidsvoorwaarden afspraken te maken gaat dit niet helemaal op voor minimumloners als laagstbetaalden.

De Landsverordening minimumloon is op hen van toepassing en hiermee wordt beoogd om voor de laagstbetaalden een sociaal aanvaardbaar loon te garanderen waarmee zij in de allernoodzakelijkste levensbehoeften kunnen voorzien.

De werkgever en de werknemer mogen hiervan niet afwijken. Aan de andere kant behouden de werkgever en de werknemer de hun gegeven onderhandelingsvrijheid ten aanzien van datgene waaraan de Landsverordening geen beperkingen oplegt.

De loonbestanddelen welke van invloed zijn op het minimumloon zijn vastgesteld in wetgeving waaronder in de Landsverordeningen minimumlonen, loonbelasting, inkomstenbelasting, ongevallenverzekering en ziekteverzekering.

In de Landsverordening minimumloon is eveneens geregeld wat in ieder geval niet als loonbestanddeel beschouwd mag worden en waarvan in artikel 7 lid 1 onder a tot en met g een limitatieve opsomming wordt gegeven. De Landsverordening loonbelasting en de Landsverordening inkomstenbelasting bevatten eveneens uitsluitingen van aangelegenheden als bestanddeel van het loon.



Hoofdstuk 3. Wetgeving inzake de 3 voorgestelde uitzonderingsgronden

3.1 Ten aanzien van de fooien

Voor wat betreft de fooien die de werknemer in de uitoefening van zijn dienstbetrekking van derden ontvangt, is het de Raad opgevallen dat deze in de Landsverordening loonbelasting en de Landsverordening inkomstenbelasting al uitgesloten worden als bestanddeel van de daarin respectievelijk gehanteerde begrippen "loon" en "inkomen".

In de toelichting op de Landsverordening minimumlonen worden fooien eveneens uitgesloten als bestanddeel van het minimumloon. Ten aanzien hiervan is van de Directie Wetgeving begrepen, dat verwacht mocht worden dat daar waar in de toelichting het uitsluiten van fooien als bestanddeel van het minimumloon vermeld wordt, dat dit dan ook in het artikel handelende over de uitzonderingsgronden opgenomen zou zijn geweest. De toelichting op zichzelf is voor het uitsluiten van fooien als bestanddeel van het loon, niet voldoende volgens de Directie Wetgeving.

Aanvullend dient te worden opgemerkt dat momenteel in artikel 8 lid 3 van de Landsverordening minimumlonen bepaald is dat beloningen, die door de werknemer voor verrichte arbeid van derden ontvangen worden, voor zover deze deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden, geacht moeten worden van de werkgever te zijn ontvangen.

Als zodanig heeft de wetgever wel de mogelijk geschapen om het gestelde in artikel 8 lid 3 in de arbeidsovereenkomst overeen te komen. Als gevolg hiervan zijn fooien momenteel niet per definitie uitgesloten als bestanddeel van het loon.

Echter, de Hoge Raad heeft al verscheidene malen bepaald dat onder loon verstaan moet worden, de vergoeding welke door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is ter zake van de bedongen arbeid, en dat fooien niet als onderdeel van het loon kunnen worden gekwalificeerd aangezien deze niet van de werkgever ontvangen worden door de werknemer maar van derden. Bovendien zijn fooien normaliter niet verplicht en derhalve niet verschuldigd.

Op grond van het hiervoor beschrevene is de Raad van mening dat daar waar in artikel 8 lid 3 over "beloningen" gesproken wordt, dat fooien daar geen deel van mogen uitmaken in dit bewuste artikel en daarvan uitgezonderd moeten worden. .

Verder vindt de Raad dat artikel 8 lid 3 niet afgeschaft dient te worden aangezien onder beloningen meer verstaan wordt dan fooien alleen en waarvoor rechtvaardiging gevonden kan worden om deze te beschouwen als zijnde verkregen van de werkgever.

Waar conform de toelichting van de Landsverordening minimumlonen en de Landsverordeningen loonbelasting en inkomstenbelasting, fooien als bestanddeel van het loon al uitgesloten moeten worden, is de Raad van mening dat het doortrekken van die lijn naar de Landsverordeningen ongevallenverzekering en ziekteverzekering, de consistentie in het gekozen beleid terzake fooien ten goede komt.

In deze landsverordeningen moet van fooien en andere beloningen of compensaties vooralsnog de (gemiddelde) economische waarde vastgesteld worden bij het bepalen van het uiteindelijke dagloon en nog als bestanddeel van het loon beschouwd worden.

Van de Sociale Verzekeringsbank is begrepen, dat zij als uitvoerder van de Landsverordeningen ongevallenverzekering en ziekteverzekering, geen rekening houdt met fooien als bestanddeel van het dagloon als basis voor de vaststelling van uitkeringen. De reden hiervoor is dezelfde als die van de Directie Belastingen, namelijk dat fooien gelijk overige facultatieve beloning(svormen) moeilijk of niet te toetsen of te controleren zijn.

Het is beter om in de voorgestelde uitbreiding ten aanzien van fooien ook daadwerkelijk te spreken over "fooien" en niet het begrip "beloningen" te hanteren. Het begrip "beloningen" houdt meer in dan alleen maar fooien, hetgeen tot verwarring kan leiden. Onder het begrip "beloningen" valt namelijk ook loon en beloning in natura.

Beloningen in natura of andere niet-geldelijke beloningsvormen worden niet volledig uitgesloten als bestanddeel van het loon en moet in voorkomende gevallen bij de vaststelling van heffingen op het loon en in gevallen alwaar de ziekte- en ongevallenuitkering berekend moet worden, daarvan de (gemiddelde) economische waarde vastgesteld en als onderdeel van het loon beschouwd worden.

3.2 Ten aanzien van commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde geldelijke voordelen

In zijn algemeenheid worden in de wetgeving (de Landsverordeningen minimumloon, loonbelasting, inkomstenbelasting, ongevallenverzekering en ziekteverzekering), service charges/bedieningsgelden, commissies, provisies,

tantièmes, vegoedingen voor kost en huisvesting, verstrekkingen in natura en overige aan de bedrijfsomzet te relateren beloningen, niet uitgesloten als bestanddeel van het loon.

Aangezien commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde geldelijke voordelen niet uitgesloten zijn als bestanddeel van het loon, kan de werkgever met de werknemer hierover afspraken maken. Gezien het belang van dergelijke afspraken, is het een overweging waard om deze op te nemen in de (arbeids)overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer of in de Collectieve Arbeidsovereenkomst.



Hoofdstuk 4. Sociaal economische (on)wenselijkheid

Aangezien het met betrekking tot fooien het niet meer de vraag is of deze uitgesloten moeten worden als bestanddeel van het loon, zijn deze in dit hoofdstuk niet meer aan bod gekomen. Fooien zijn in principe al uitgesloten om als bestanddeel opgenomen te worden in het loon in de toelichting op de Landsverordening minimumlonen, de Landsverordening loonbelasting en de Landsverordening inkomstenbelasting.

Het schort slechts aan een goede formalisering van die uitsluiting en het consequent doortrekken van die lijn in andere op het minimumloon van invloed zijnde regelingen, waaronder de Landsverordening ongevallenverzekering en de Landsverordening ziekteverzekering.

Om te komen tot een standpunt over de sociaal economische wenselijkheid of onwenselijkheid van de uitbreiding van de voorgestelde uitzonderingsgronden, te weten commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen heeft de Raad gekeken naar de invloed hiervan op de arbeidsproductiviteit van de werknemer.

4.1 Meerderheidsstandpunt

Een meerderheid van de Raad is van mening dat de mogelijkheid moet blijven bestaan om commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen te kunnen incorporeren in het minimumloon. De argumentatie daarvoor is dat hiervan in de praktijk een zodanige arbeidsproductiviteitbevorderende werking uitgaat, dat de werknemer hierdoor een inkomen kan vergaren waarmee het minimumloonbedrag ruimschoots overstegen wordt. Werknemers met een dergelijke regeling behoren niet tot de categorie minimumloner.

Commissies en overige aan de bedrijfsomzet gerelateerde voordelen worden gezien als incentive (stimulans) om meer te verdienen. Afschaffing hiervan zal leiden tot verlies aan arbeidsproductiviteit en/of dat werkgevers ter compensatie van de meerkosten aan loon, het beloningsstelsel gaan aanpassen wat ten nadele van de werknemer uit kan vallen.

Derhalve wordt aangeraden om ten aanzien hiervan geen wijzigingen door te voeren.

4.2 Minderheidsstandpunt

Een minderheid in de Raad is van mening dat waar de vaststelling van minimumlonen er één is met de bedoeling om de laagstbetaalden van een sociaal aanvaardbaar loon te verzekeren, opdat zij in staat zijn om in de allernoodzakelijkste levensbehoeften te kunnen voorzien.

Het minimumloon en de eventuele beloningen waarover werknemers kunnen beschikken zouden gewaarborgd moeten blijven in die zin dat commissies en overige aan de bedrijfomzet gerelateerde voordelen een aanvulling dienen te zijn op het minimumloon. Commissies en overige aan de bedrijfomzet gerelateerde voordelen kunnen ook als incentive (stimulans) dienen om meer te verdienen wanneer deze als extra boven op het minimumloon gegeven worden, wat de arbeidsproductiviteit evenzo ten goede kan komen.

Oranjestad, 5 november 2012



Dhr. J.R. (Rudy) Geerman
Voorzitter
Sociaal Economische Raad



Dhr. drs. Felix R.E. Bijlhout
Secretaris (wnd.)
Sociaal Economische Raad