



Invoering Minimumuurloon

Veelgestelde Vragen

Inhoud

Inhoud	1
1. Wat betekent de invoering van het wettelijke minimumloon per uur?	2
2. Wat is de hoogte van het minimumuurloon?	2
3. Is het toegestaan om een uurloon overeen te komen dat lager ligt dan het wettelijk vastgestelde minimumuurloon?	2
4. Gaat het minimumloon omhoog door de invoering van het wettelijke minimumuurloon?...2	2
5. Geldt het minimumuurloon ook voor werknemers met wie geen voltijdsdienstverband van ten minste 40 uur per week is aangegaan?	3
6. Mag een werkgever het met de werknemer overeengekomen aantal werkuren eenzijdig verminderen?.....	3
7. Mag je een vast maandbedrag afspreken op basis van het minimumuurloon?.....	4
8. Hoe bereken je het loon bij een vast aantal werkuren op basis van het wettelijke minimumuurloon?.....	4
9. Hoe wordt het minimummaandloon berekend indien sprake is van variabele werkuren? (Bijvoorbeeld oproepkrachten)	4
10. Hoe kan een werknemer die een vast maandloon wordt uitbetaald nagaan of aan het wettelijke minimumloon van Afl. 11,58 per uur is voldaan?	5
11. Hoe kan een werknemer die tweewekelijks wordt uitbetaald nagaan of aan het wettelijke minimumuurloon van Afl.11,58 is voldaan?	6
12. Hoe kan een werknemer die halfmaandelijks (tweemaal per maand) wordt uitbetaald nagaan of aan het wettelijke minimumuurloon van Afl. 11,58 is voldaan?	7
13. Hoe kan een werknemer met een loon op basis van een vast basisloon per maand plus commissie en/ of punten nagaan of de werkgever zich aan het wettelijke minimumuurloon van Afl. 11,58 houdt?.....	8
14. Heeft de introductie van het minimumuurloon invloed op de berekening van overwerk?.9	9
15. Wat wordt, conform de Lml, onder loon verstaan?	10
16. Wat maakt, onder andere, geen onderdeel van het loon in de zin van de Lml?	10
17. Wie vallen niet onder het bereik van de Lml?	10

1. Wat betekent de invoering van het wettelijke minimumloon per uur?

Op 1 januari 2026 wijzigt de Landsverordening minimumlonen (hierna: Lml¹). Vanaf dan is het verplicht om werknemers per uur minimaal het wettelijke minimumuurloon te betalen. Er geldt altijd één vast minimumuurloon voor alle werknemers van 18 jaar en ouder.

Op 1 januari van elk jaar dan wel ingeval van bijzondere omstandigheden kan het geldende minimumuurloon worden geïndexeerd. De actuele bedragen worden geplaatst op:

www.daoaruba.com.

De invoering van het minimumuurloon per 1 januari 2026 betekent dat er geen vast week- en maandloon meer voorgeschreven wordt door de wet. Per sector kan de omvang van een voltijdsdienstverband verschillen (bijvoorbeeld 40, 42, 44 of 45 uur per week). Onder de 'oude' Lml was in die gevallen eenzelfde minimum maandbedrag van toepassing. Dit leidde er in de praktijk toe dat bij een dienstverband van 45 uur feitelijk een lager uurloon gold dan bij een dienstverband van bijvoorbeeld 40 uur.

Door de invoering van het wettelijke minimumuurloon op 1 januari 2026 geldt voor werknemers in alle sectoren één uniform minimumuurloon.

2. Wat is de hoogte van het minimumuurloon?

Per 1 januari 2026 bedraagt het minimumuurloon **Afl.11,58** per uur.

3. Is het toegestaan om een uurloon overeen te komen dat lager ligt dan het wettelijk vastgestelde minimumuurloon?

Nee. Voor werknemers in alle sectoren geldt één uniform minimumuurloon van **Afl.11,58**.

4. Gaat het minimumloon omhoog door de invoering van het wettelijke minimumuurloon?

Voor werknemers die het minimumloon verdienen en een voltijdsdienstverband van 40 uur of meer per week hebben leidt de invoering van het wettelijke minimumuurloon tot een loonsverhoging.

Dat komt doordat de hoogte van het wettelijke minimumuurloon wordt afgeleid van het huidige minimummaandloon bij een voltijdsdienstverband van 40 uur per week en wordt er van een nauwkeurigere weergave van het aantal weken per maand, nl. met factor 4,333 (52 weken ÷ 12 maanden = factor 4,333) uitgegaan.

¹ Landsverordening minimumlonen

Normale arbeidsduur (NAD) Werkweek	40 uur	42 uur	44 uur	45 uur
Minimumloon per maand (oud) in Afl.	1.986,20	1.986,20	1.986,20	1.986,20
Gecorrigeerde minimum- maandloon in Afl. per 1 jan. 2026: aantal werkuren per week x minimumuurloon (Afl. 11,58) x 4,333	2.007,05	2.107,40	2.207,75	2.257,93

5. Geldt het minimumuurloon ook voor werknemers met wie geen voltijdsdienstverband van ten minste 40 uur per week is aangegaan?

Ja. Het minimumuurloon geldt voor alle werknemers. Ook voor werknemers die minder dan 40 uur per week werken.

Werkweek²	5 uur	15 uur	20 uur	30 uur
Minimumloon per maand (oud) in Afl.	N.V.T.	744,83	993,10	1.489,65
Gecorrigeerde minimum- maandloon in Afl. per 1 jan. 2026: aantal werkuren per week x minimumuurloon (Afl. 11,58) x 4,333	250,88	752,64	1.003,52	1.505,28

6. Mag een werkgever het met de werknemer overeengekomen aantal werkuren eenzijdig verminderen?

De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken³.

Bij het ontbreken van dit beding is de werknemer in beginsel niet gehouden om voorstellen van wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Er moet overeenstemming worden bereikt tussen werkgever en werknemer.

² Het minimumloon kon conform artikel 12 Lml (oud) naar evenredigheid worden vermindert.

³ Artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek van Aruba.

7. Mag je een vast maandbedrag afspreken op basis van het minimumuurloon?

Ja. Een vaste beloning per maand afspreken mag, mits sprake is van een vaste overeengekomen arbeidsduur per week, bijvoorbeeld 40 of 45 uur per week.

Voorbeeld

De werknemer werkt 40 uur per week en verdient vast **Afl.2.007,05** per maand (aantal werkuren per week x minimumuurloon x 4,333).

8. Hoe bereken je het loon bij een vast aantal werkuren op basis van het wettelijke minimumuurloon?

Er zijn een aantal gangbare periodes om het loon over te berekenen. Bijvoorbeeld een week, tweewekelijks (bi-weekly), halfmaandelijks (semi-monthly) of een maand. De formules luiden als volgt:

Weekloon = aantal werkuren per week x minimumuurloon

Tweewekelijks loon = aantal werkuren per week x 2 x minimumuurloon

Halfmaandelijks loon = aantal werkuren per dag x aantal dagen per week x minimumuurloon

Maandloon = aantal werkuren per week x minimumuurloon x 4,333

Het is van belang dat de arbeidsduur per dag en per week bij de werknemer bekend is zodat het correcte loon wordt uitbetaald. De correcte uitbetaling van het loon houdt in dat aan het wettelijke minimumuurloon van Afl.11,58 is voldaan.

Tweewekelijks loon wordt 26 keer per jaar uitbetaald, terwijl halfmaandelijks loon 24 keer per jaar wordt uitbetaald.

9. Hoe wordt het minimummaandloon berekend indien sprake is van variabele werkuren? (Bijvoorbeeld oproepkrachten)

Het berekenen van een maandloon bij een variabel aantal werkuren per week kan iets ingewikkelder zijn dan bij een vast aantal werkuren per week. Het berekenen van het maandloon is afhankelijk van het totaal aantal gewerkte uren in die maand. Nauwkeurige registratie van het aantal gewerkte uren per week is essentieel.

Je kunt de volgende formule gebruiken:

Minimummaandloon = totaal aantal gewerkte uren per maand × minimumuurloon

Voorbeeld

Aantal gewerkte uren per week:

Week 1: 12 uur

Week 2: 3 uur

Week 3: 15 uur

Week 4: 0 uur

Week 5: 1 uur

In de betreffende maand wordt aldus 31 uur gewerkt.

◀ mei	juni 2026						juli ▶	Aantal gewerkte uren per week
MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO		
1	2	3	4	5	6	7	12	
8	9	10	11	12	13	14	3	
15	16	17	18	19	20	21	15	
22	23	24	25	26	27	28	0	
29	30						1	

Minimummaandloon = 31 uren × Afl. 11,58 = **Afl.358,98**

Let op: een maand bestaat niet standaard uit precies 4 weken (28 dagen); sommige maanden bestaan uit 29, 30 of 31 dagen. Hierdoor kunnen er in totaal meer werkdagen in een maand voorkomen. Daarom is het raadzaam om de loonperiode te controleren en het loon te berekenen op basis van het totaal aantal gewerkte uren in die specifieke periode.

10. Hoe kan een werknemer die een vast maandloon wordt uitbetaald nagaan of aan het wettelijke minimumloon van Afl. 11,58 per uur is voldaan?

Je kunt de volgende formule gebruiken:

Minimumuurloon = huidig maandloon ÷ 4,333 ÷ aantal werkuren per week

Bij de werknemer moet bekend zijn hoeveel uren per dag en hoeveel dagen per week (aantal werkuren per week) er gewerkt wordt. Als dit gegeven bekend is kan de werknemer verifiëren of aan het wettelijke minimumuurloon is voldaan en of een correctie in zowel het uurloon als het maandloon nodig is.

Als het uurloon lager is dan Afl.11,58 moet de werkgever per inwerkingtredings-datum van de gewijzigde Lml het loon per uur aanpassen.

Voorbeelden

Correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt 8 uur per dag, 5 dagen per week, en in totaal 40 uur per week en verdient Afl.2000,- per maand.

Controle: $\text{Afl.2.000,-} \div 4,333 \div 40 = \text{Afl.11,54}$

Na de inwerkingtreding van de gewijzigde Lml moet, om aan het wettelijke minimumuurloon te voldoen, het loon per uur van Afl.11,54 **naar Afl.11,58** worden gecorrigeerd met als gevolg dat ook het maandloon van Afl. 2.000,- **naar Afl.2.007,05** moet worden verhoogd.

Geen correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt 5 dagen per week, 8 uur per dag, en 1 dag per week, 5 uur per dag, en in totaal 45 uur per week en verdient Afl.2.800,- per maand.

Controle: $\text{Afl.2.800,-} \div 4,333 \div 45 = \text{Afl.14,36}$

Omdat het uurloon hoger is dan Afl.11,58 is er geen correctie nodig.

11. Hoe kan een werknemer die tweewekelijks wordt uitbetaald nagaan of aan het wettelijke minimumuurloon van Afl.11,58 is voldaan?

Je kunt de volgende formule gebruiken:

Minimumuurloon = huidige tweewekelijkse uitbetaling \div aantal gewerkte uren per week

Voor werknemers die tweewekelijks worden uitbetaald kan het verifiëren van het minimumuurloon iets lastiger zijn omdat het aantal gewerkte uren per periode kan variëren. Bij de werknemer moet bekend zijn hoeveel uren per dag en hoeveel dagen per week er gewerkt wordt. Het is verstandig om een nauwkeurige registratie van het aantal gewerkte uren per dag bij te houden. Het is tevens van belang om bij de werkgever navraag te doen naar het uurloon dat gehanteerd wordt.

Als het uurloon lager is dan Afl. 11,58 moet de werkgever per inwerkingtredingsdatum van de gewijzigde Lml het loon per uur aanpassen.

Voorbeelden

Correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt vast 45 uur per week en ontvangt een tweewekelijks loon van Afl.1.000,-.

Controle: $\text{Afl.1.000,-} \div 90 = \text{Afl.11,11}$

Na de inwerkingtreding van de gewijzigde Lml moet, om aan het wettelijke minimumuurloon te voldoen, het loon per uur van Afl.11,11 **naar Afl.11,58** worden gecorrigeerd met als gevolg dat ook het tweewekelijks loon **van Afl. 1.000,-** naar Afl.1.042,20 moet worden verhoogd.

Geen correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt vast 45 uur per week en ontvangt een tweewekelijks loon van Afl.1.700,-.

Controle: $\text{Afl.1.700,-} \div 90 = \text{Afl.18,89}$

Omdat het uurloon hoger is dan het wettelijke minimumloon van Afl.11,58, per uur is er geen correctie nodig.

12. Hoe kan een werknemer die halfmaandelijks (tweemaal per maand) wordt uitbetaald nagaan of aan het wettelijke minimumuurloon van Afl. 11,58 is voldaan?

Je kunt de volgende formule gebruiken:

Minimumuurloon = $(\text{huidige halfmaandelijkse uitbetaling} \times 2) \div 4,333 \div \text{aantal vaste werkuren per week}$

Voor werknemers die halfmaandelijks worden uitbetaald, is het essentieel om het vaste aantal werkuren per week te kennen. Omdat je tweemaal per maand wordt uitbetaald op vaste data (bijvoorbeeld op de 15e en de laatste dag), maar maanden niet even lang zijn, wordt gewerkt met de gemiddelde maandfactor van 4,333 weken. Bij de werknemer moet bekend zijn hoeveel uren per dag en hoeveel dagen per week er structureel worden gewerkt. Het is verstandig om een nauwkeurige registratie van het aantal gewerkte uren per dag bij te houden.

Als het berekende uurloon lager is dan Afl. 11,58, moet de werkgever per inwerkingtredingsdatum van de gewijzigde Lml het loon per uur aanpassen.

Voorbeelden

Correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt vast 40 uur per week en ontvangt een halfmaandelijks loon van Afl.975,-.

Controle: $(\text{Afl.}975,- \times 2) \div 4,333 \div 40 = \text{Afl.}1.950,- \div 4,333 \div 40 = \text{Afl.}11,25$ per uur

Na de inwerkingtreding van de gewijzigde Lml moet, om aan het wettelijke minimumuurloon te voldoen, het uurloon van Afl.11,25 **naar Afl.11,58** worden gecorrigeerd. Hierdoor moet het halfmaandelijkse loon worden verhoogd **naar Afl.1.003,53** (Afl.2.007,05 gedeeld door 2).

Geen correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt vast 40 uur per week en ontvangt een halfmaandelijks loon van Afl.1.050,-.

Controle: $(\text{Afl.}1.050,- \times 2) \div 4,333 \div 40 = \text{Afl.}2.100,- \div 4,333 \div 40 = \text{Afl.}12,12$ per uur

Omdat het uurloon hoger is dan het wettelijke minimumloon van Afl.11,58, is er geen correctie nodig.

13. Hoe kan een werknemer met een loon op basis van een vast basisloon per maand plus commissie en/ of punten nagaan of de werkgever zich aan het wettelijke minimumuurloon van Afl. 11,58 houdt?

Je kunt de volgende formule gebruiken:

Minimumuurloon = huidig maandloon $\div 4,333 \div$ aantal werkuren per week

Indien een werkgever een basisloon per maand plus commissie en/ of punten hanteert, moet deze ervoor zorgen dat alle componenten samen ten minste het wettelijke minimumloon per maand op basis van het aantal gewerkte uren per week bedraagt.

Voorbeelden

Correctie in uurloon nodig

Een werknemer werkt 6 dagen per week, 7,5 uur per dag, en in totaal 45 uur per week als waiter in de horecasector. Zijn loon bestaat uit een vast gedeelte, namelijk een basisloon per maand plus een variabel gedeelte in de vorm van punten.

Vast basisloon per maand: Afl.750,-

Punten: Afl.1.425,-

Maandloon: Afl.2.175,-

Controle: $\text{Afl.2.175,-} \div 4,333 \div 45 = \text{Afl.11,15}$

Na de inwerkingtreding van de gewijzigde Lml moet, om aan het wettelijke minimumuurloon te voldoen, het loon per uur van Afl.11,15 **naar Afl.11,58** worden gecorrigeerd met als gevolg dat ook het maandloon van Afl.2.175,- naar **Afl.2.257,93** moet worden verhoogd.

Geen correctie in uurloon nodig

Een werkneemster werkt 5 dagen per week, 8 uur per dag, en in totaal 40 uur per week als verkoopster in de detailhandel. Haar loon bestaat uit een vast gedeelte, namelijk een basisloon per maand plus een variabel gedeelte in de vorm van commissie.

Vast basisloon per maand: Afl.3.000,-

Commissie: Afl.650,-

Maandloon: Afl.3.650,-

Controle: $\text{Afl.3.650,-} \div 4,333 \div 40 = \text{Afl.21,06}$

Omdat het uurloon hoger is dan Afl. 11,58 is er geen correctie nodig.

14. Heeft de introductie van het minimumuurloon invloed op de berekening van overwerk?

Nee. De overwerktoeslagen conform artikel 16 van de Arbeidsverordening 2013 zijn nu al een percentage van het uurloon. De werkgever dient wel ervoor te zorgen dat het uurloon conform het wettelijke minimum van Afl.11,58 is.

Voor de werknemer werkzaam bij een volcontinu bedrijf dan wel in de horeca- of casinosector geldt, conform artikel 21 lid 2 van de Arbeidsverordening 2013, dat de werknemer, voor wie een feest- of herdenkingsdag een gewone arbeidsdag is, aanspraak heeft op ten minste tweemaal het loon dat hij op die dag gedurende de voor hem geldende normale arbeidsduur zou hebben verdiend, indien die dag geen feest- of herdenkingsdag zou zijn. De werkgever moet wel ervoor zorgen dat het loon van de werknemer bij inwerkingtreding van de wijzigde Lml gecorrigeerd wordt met als gevolg dat indien de correctie heeft plaatsgevonden het loon vanzelfsprekend voldoet aan het vereiste van een minimumuurloon van Afl.11,58.

15. Wat wordt, conform de Lml, onder loon verstaan?

Onder loon wordt verstaan de geldelijke inkomsten die een vast bestanddeel van het inkomen uit hoofde van een dienstbetrekking van een werknemer vormen.

16. Wat maakt, onder andere, geen onderdeel van het loon in de zin van de Lml?

- a. Verdiensten uit overwerk
- b. Vakantiegeld
- c. Uitkering bij goede prestatie
- d. Voorwaardelijke uitkeringen zoals spaarregeling of pensioenregeling/ afkoop van pensioenrechten
- e. Bijzondere vergoeding voor kostwinners en gezinshoofden
- f. Onverplichte fooien die de werknemer in de uitoefening van zijn dienstbetrekking van derden ontvangt
- g. Maaltijdvergoedingen

17. Wie vallen niet onder het bereik van de Lml?

Werknemers die een uurloon boven het wettelijk vastgestelde minimumuurloon van Afl.11,58 verdienen vallen niet onder het bereik van de Lml.