

Eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies

1. Inleiding

In deze eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies (Was) zijn de eerste ervaringen met de wet samengevat. De Was beoogt een bijdrage te leveren aan het creëren van een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt, het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven, het versterken van de rechtspositie van werknemers en het waarborgen van een beloning voor werknemers, conform wet- en regelgeving, cao of afspraken bij individuele arbeidsovereenkomst. Over deze doelen bestaat, gezien de steun die de wet in zowel de Tweede als de Eerste Kamer kreeg, brede overeenstemming.

Op 1 juli 2015 en 1 januari 2016 zijn delen van de Was in werking getreden. Het betreft maatregelen op het terrein van het loon, onkostenvergoedingen, de ketenaansprakelijkheid, de cao, de openbaarmaking van inspectiegegevens en gegevensuitwisseling.

In deze eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies zijn de eerste ervaringen met de wet samengevat. Hiervoor zijn de partijen die het meest betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de wet bevraagd. Deze monitor behandelt onderdelen van de Was die op 1 juli 2015 en 1 januari 2016 in werking zijn getreden. Het aantal 'harde' en kwantitatieve gegevens over de Was is op dit moment nog beperkt. Het gaat vooral over eerste ervaringen. De informatie die is verzameld in deze monitor is onderdeel van de input die verzameld wordt met het oog op de evaluatie van de wet eind 2018. De monitor schetst per paragraaf één maatregel en beschrijft de eerste ervaringen daarmee.

2. Ketenaansprakelijkheid (ingegaan op 1/7/2015)

Met de ketenaansprakelijkheid is het voor een werknemer mogelijk geworden bij onderbetaling niet alleen zijn eigen werkgever, maar tegelijkertijd de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor de voldoening van het achterstallige loon. Wanneer de loonvordering bij genoemde partijen niet kan worden geëffectueerd kan de werknemer naar alle volgende schakels in een opdrachtketen gaan. Uiteindelijk kan hij de hoofdopdrachtgever aansprakelijk stellen voor de voldoening van het achterstallige loon. Met name in de bouw wordt veelvuldig gewerkt met overeenkomst van opdracht en aanneming van werk. Ook in andere sectoren, zoals transport en de uitzendsector, wordt met deze constructie gewerkt. Dit gebeurt zowel in lange als in korte ketens. De wet is nu bijna anderhalf jaar van kracht. Partijen hebben dus enige ervaring kunnen opdoen met de ketenaansprakelijkheid. Doordat contracten vaak een langere doorlooptijd hebben, soms van vele jaren, is het op dit moment echter nog niet goed mogelijk om de effecten van de ketenaansprakelijkheid in zijn volle omvang te meten.

Alle partijen benadrukken de preventieve werking van de wet. Men is er zich meer van bewust dat de wijze van aanbesteding een effect kan hebben op de naleving van de cao. In verschillende sectoren is beweging op gang gekomen en zijn processen en contracten aangepast. Zo kwam er een convenant in de steigerbouw. Bonafide uitzendbureaus merken op dat hoofdopdrachtgevers een grotere zorgvuldigheid betrachten bij aanbesteding van werk en letten op een correcte beloning. De opdrachtgever kijkt kennelijk niet alleen meer naar de prijs.

Binnen de uitzendbranche is het effect van de wet volgens de ABU beperkt. De uitzendbranche kende al voor de Was een uitgebreid zelfregulerend systeem. De Stichting Naleving cao voor Uitzendkrachten en Stichting Normering Arbeid zijn daar een deel van. Zij controleren uitzendondernemingen vrijwillig en risicogestuurd. Daarnaast heeft de uitzendbranche een paritaire cao-geschillencommissie. Daar kunnen werknemers en werkgevers zich melden met geschillen over de toepassing van de cao voor Uitzendkrachten. Als er sprake is van discussie over de uitleg van de cao kunnen werknemer en werkgever hier naartoe.

Het effect van de wet is met name afhankelijk van de bereidheid van werknemers om onderbetaling aan de kaak te stellen. Vakbonden geven aan dat werknemers uit angst voor verlies van een baan niet altijd bereid zijn misstanden te melden. Werknemers zijn pas geneigd actie te ondernemen als er echt een conflict is of nadat ze zijn ontslagen. Wanneer vakbonden daarbij ondersteuning bieden komt een loonvordering in een aantal gevallen wel van de grond.

Het is in de praktijk niet eenvoudig om onderbetaling aan te tonen. De FNV krijgt van de werkgever vaak alleen informatie over het gemiddelde loon en niet over het loon per persoon. Zonder loonstrookjes is het ingewikkeld om na te gaan of het loon juist is uitbetaald. In sommige cao's worden afspraken gemaakt over de handhaving over de naleving van de cao. Zo hebben de uitzendbranche en de bouwsector een eigen paritaire commissie ingesteld. In de uitzendbranche is dit de Stichting Naleving cao voor Uitzendkrachten (SNCU) en in de bouwsector is dit het Technisch Bureau Bouwnijverheid (TBB). Soms is het voor de werknemer of vakbond lastig de precieze opbouw van een keten te achterhalen. Bij korte ketens proberen sommige kwaadwillende werkgevers en opdrachtgevers soms met opzet de precieze relatie te compliceren, waardoor het instellen van een loonvordering wordt bemoeilijkt. Vakbonden kunnen dan de Inspectie SZW op grond van artikel 10 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv) of op grond van artikel 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) vragen om een onderzoek in te stellen.

Informatie van de opdrachtgever

In de uitzendsector wordt veel gewerkt met de zogenoemde inlenersbeloning die bepaalt dat de opdrachtgever de juiste informatie betreffende het loon van de ingeleende uitzendkracht moet verschaffen. De ABU heeft een advies ontwikkeld voor leden hoe zij in de leveringsvoorwaarden alle relevante zaken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten borgen. De NBBU heeft in verband met de Was twee aparte artikelen toegevoegd ons hun model Algemene Voorwaarden. Het eerste om het belang van het tijdig, juist en volledig informeren van de uitzendonderneming door de inlener inzake juiste loonelementen te benadrukken. Het tweede artikel benoemt de civiele ketenaansprakelijkheid en legt deze kort uit.

De Aannemersfederatie geeft aan dat veel opdrachtgevers /hoofdaannemers zich hebben gewapend tegen de mogelijke gevolgen van de Was. Met name de grote bouwbedrijven hebben een overeenkomst opgesteld die onderaannemers moeten tekenen zodat ze zich mogelijk kunnen vrijwaren voor enige aansprakelijkheid. De Aannemersfederatie concludeert dat voor wat betreft de bouwnijverheid de inwerkingtreding van de Was een positief en preventief resultaat heeft opgeleverd.

De ketenaansprakelijkheid voor vervoer over de weg zal, vanaf 1 januari 2017 in werking treden. Daarop vooruitlopend heeft de transportsector zelf een keurmerk ontwikkeld, 'PayChecked in Transport'. In toenemende mate tonen opdrachtgevers en verladers interesse in het keurmerk. Het keurmerk is in samenwerking met de EVO ontwikkeld. Ook grote opdrachtgevers zijn sterk geïnteresseerd in de effecten van de ketenaansprakelijkheid en het keurmerk.

Voor zover bekend is tot nu toe geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een opdrachtgever aan te spreken voor de betaling van het achterstallige loon. Dit wil niet zeggen dat de wet geen effect sorteert. Hierboven is reeds gewezen op de beoogde preventieve werking door de aanpassing van de contractbepalingen en de door de partijen genomen controlemaatregelen.

Inspanningen van overheidsopdrachtgevers

Zowel de Rijksoverheid als de lagere overheden spannen zich in om aansprakelijkstelling wegens onderbetaling te voorkomen, zowel preventief als correctief. Preventief, doordat in de contracten met aannemers en onderaannemers bepalingen worden opgenomen die ertoe strekken dat partijen controleren of de bij hen in dienst zijnde werknemers het juiste loon ontvangen. Zo bepaalt Rijkswaterstaat in haar contracten dat een onderaannemer inzicht moet verschaffen in de van toepassing zijnde arbeidvoorwaardelijke bepalingen. Rijkswaterstaat gaat via audits na of gecontracteerde aannemers en onderaannemers zich hier ook aan houden. Tevens verplicht Rijkswaterstaat deze onderaannemers om deze contractbepalingen door te leggen naar lagere schakels in de opdrachtketen. Daarnaast is bepaald dat een onderaannemer zo snel mogelijk de hoofdopdrachtgever moet informeren over geconstateerde misstanden en hierover in overleg moet treden met diezelfde hoofdopdrachtgever zodat er correctief kan worden opgetreden.

Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR) is veelvuldig betrokken bij de inhuur van personeel en het verstrekken van opdrachten. Met name geldt dit voor het inkoop- en uitvoeringscentrum (IUC) en voor de inhuurdesk van het expertisecentrum organisatie en personeel (EC O&P). Bij beide organisatieonderdelen wordt gewerkt met de rijksinkoopvoorwaarden, de rijksbrede modelcontracten en wordt het rijksbeleid op het gebied van inkoop en het gebied van flexibel personeel nageleefd. Er wordt kritisch getoetst voordat een inhuuropdracht wordt verstrekt. Er zijn tot op heden geen gevallen bekend van schijnconstructies.

Bij de behandeling van de Was in de Tweede Kamer heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gevraagd lagere overheden te wijzen op hun grotere verantwoordelijkheden in hun rol als opdrachtgever als gevolg van de inwerkingtreding van de Was. Bij brief van 12 januari 2016 heeft de minister van SZW de Tweede Kamer geïnformeerd hoe hij hier mee om is gegaan. Navraag bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) leerde dat zij geen vragen over de Was hadden ontvangen na publicatie van het informatieblad en dat niet bekend was of en zo ja hoeveel gemeenten de aanbeveling uit het informatieblad hadden overgenomen. Het Interprovinciaal Overleg (IPO) had de provincies gevraagd naar hun ervaring met de Was. Hieruit bleek dat een aantal provincies hun inkoopvoorwaarden heeft aangepast en dat men zich bewuster was geworden van de noodzaak aandacht te hebben voor de juiste betaling van het loon in de hele keten.

VNG en IPO zijn opnieuw gevraagd naar hun ervaringen met de Was. VNG geeft aan dat ze het afgelopen jaar geen vragen heeft ontvangen over de Was. VNG heeft ook nu geen zicht op het aantal gemeenten dat gebruik heeft gemaakt van de voorgestelde contractsbepaling. Het is aan gemeente hun rol te nemen met goed opdrachtgeverschap. Hiervoor is blijvende aandacht nodig ook met het oog op de artikelen die nog in werking moeten treden. Dat geldt zeker ook voor Sociale Werkbedrijven, omdat die zich zorgen maken over de nieuwe regels rondom inhoudingen die per 1 januari 2017 in werking zullen treden. Navraag door IPO bij de provincies leert net als bij de voorgaande uitvraag dat de provincies in hun contracten duidelijker verplichtingen opnemen over registratie en levering van informatie met betrekking tot Was-aspecten. Provincies zouden graag meer duidelijkheid krijgen over de vraag wanneer ze wel en wanneer ze niet verwijtbaar handelen, hoe het zit met onderzoeksbevoegdheden en de definitie van de keten en de mogelijke discrepantie met de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Hier is volgens een provincie ruimte voor interpretatieverschillen en onduidelijkheden.

Voor zover bekend is er nog geen publieke hoofdopdrachtgever geconfronteerd met een aansprakelijkstelling door een werknemer in een van de schakels in een keten. In dit kader is al eerder gewezen op de lange doorlooptijden van contracten die voor 1 juli 2015 zijn afgesloten. Anderzijds heeft de ketenaansprakelijkheid een preventief karakter. Zij is er juist op gericht op aansprakelijkstellingen te voorkomen. Wel is de provincie

Friesland als hoofdopdrachtgever bij de aanleg van "De Centrale As" geconfronteerd met een melding van de FNV dat niet in alle gevallen de juiste lonen zouden zijn uitbetaald. Zie hierover ook de antwoorden op Kamervragen van de leden Kerstens, Jacobi en Monasch.¹ De provincie is met de FNV in gesprek over de vermeende onderbetalingen en heeft een extern bureau gevraagd om de klachten van de FNV te bekijken en zo nodig met voorstellen te komen.

Hierboven is een impressie gegeven van de werking van de ketenaansprakelijkheid op basis van ervaringen van betrokken partijen. Om een gedetailleerder beeld te kunnen geven zal nader onderzoek noodzakelijk zijn. Voor de tweede monitor zal een nader onderzoek worden opgestart. Er zal een onderzoek plaatsvinden of de werking en daarmee de effectiviteit van de ketenaansprakelijkheid doorwerkt in sectoren waarin er concurrentie op de arbeidsvoorwaarden voorkomt. Daarbij zal, voor zover mogelijk, aandacht worden besteed aan de volgende aspecten:

- Controleren (onder)aannemers nu beter of de onderaannemers de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen voor hun personeel?
- Is er een verandering opgetreden in het aantal onderaannemers en/of schakels in een keten?
- Zijn er verandering opgetreden in het aantal zelfstandigen dat wordt ingehuurd?
- Heeft de Was geleid tot verandering in de contracten tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers?
- In hoeverre verzamelen opdrachtgevers actief informatie over wat er onderin de keten gebeurt?
- Zijn de directe- of hoofdopdrachtgevers door werknemers aangesproken op het betalen van het loon?

Werklast rechtelijk macht

In de memorie van toelichting is aangegeven dat er in de jaarlijkse monitor ingegaan wordt op de mogelijke gevolgen voor de werklust van de rechterlijke macht en in het verlengde daarvan het aantal toevoegingen. Op dit moment zijn er geen rechtszaken bekend die voortkomen uit de Wet aanpak schijnconstructies.

Tot slot

Het is nog te vroeg om het effect van ketenaansprakelijkheid voor loon vast te kunnen stellen. In verschillende sectoren zijn hoofdopdrachtgevers en onderaannemers gezamenlijk bezig om de juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden te stimuleren en aansprakelijkstelling voor loon te voorkomen. Door deze preventieve maatregelen neemt de kans op onderbetaling af. Nader onderzoek zal moeten aantonen wat het effect is van deze preventieve maatregelen en of in geval van onderbetaling er in voldoende mate corrigerend wordt opgetreden.

3. Verlenging algemeen verbindend verklaring cao's (ingegaan op 1/7/2015)

Met het oog op de verbetering van de naleving en handhaving van cao's bestaat sinds 1 juli 2015 de mogelijkheid tot een eenmalige en tijdelijke verlenging van besluiten tot algemeen verbindend verklaring (avv) van bepalingen van cao's. Dit heeft tot doel om avv-loze periodes te voorkomen. Aanvragen worden getoetst aan het Besluit aanmelding van cao's en het verzoeken om avv en aan het Toetsingskader avv. Een verlenging van een avv-besluit is alleen mogelijk indien sprake is van een op grond van artikel 19 van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (wet cao) ongewijzigd en stilzwijgend verlengde cao. De aanvraag moet door alle cao-partijen gezamenlijk worden ingediend.

In de periode van 1 juli 2015 t/m 21 november 2016 zijn er zes aanvragen gedaan tot verlenging van een avv-besluit. Alle zes de aanvragen voldeden aan de criteria en zijn ingewilligd. De zes branches die een aanvraag hebben gedaan staan weergegeven in onderstaande tabel. Uit tabel 1 komt naar voren dat in vijf branches inmiddels een

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2015–2016, Ahangsel, 3132

nieuwe cao tot stand is gekomen en is avv'd. Bij één ingewilligde aanvraag is dat nog niet het geval.

Tabel 1: aanvragen tot een tijdelijke verlenging van een avv

Branche	Aanvraag ingewilligd	Vervolg
Uitvaartbranche	Ja (november 2015)	Nieuwe cao (en avv)
ORISMA	Ja (november 2015)	Nieuwe cao (en avv)
Landbouw Exploiterende Ondernemingen	Ja (december 2015)	Nieuwe cao (en avv)
Hoveniersbedrijf	Ja (februari 2016)	Nieuwe cao (en avv)
Ambachtelijke pluimvee	Ja (februari 2016)	Nieuwe cao (en avv)
Groothandel in bloemen en planten	Ja (mei 2016)	Nog geen nieuwe cao, termijn verlenging is nog niet verstreken

4. Openbaarmaking inspectiegegevens (ingegaan op 1/7/2015)

Sinds 1 januari 2016 worden de resultaten van de onderzoeken van de Inspectie SZW naar de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) openbaar gemaakt. Na de evaluatie van de Was in 2018 zal worden begonnen met de openbaarmaking van de onderzoeksresultaten op het terrein van Arbo en de arbeidstijdenwet. Hierbij gaat het zowel om de namen van bedrijven die de wet wel hebben nageleefd, als de bedrijven waarbij een overtreding is geconstateerd. Bij deze laatste categorie kan het om zeer ernstige maar ook over zeer lichte overtredingen gaan. Op een speciale website (www.inspectieresultatenszw.nl) worden gegevens van de onderzochte bedrijven openbaar gemaakt.

In de periode t/m 21 november 2016 zijn er 1180 onderzoeken openbaar gemaakt via de website. Aangezien de onderzoeken waar overtredingen zijn geconstateerd een langere looptijd hebben dan zaken zonder overtreding, is er op de website vooralsnog een ondervertegenwoordiging van het aantal zaken dat tot een boete heeft geleid. In een periode van ruim vier maanden (van 11 juli 2016 tot en met 21 november 2016) heeft de website 242 bezoekers gehad van 220 verschillende gebruikers met 449 paginaweergaven.

5. Specificeren loonbedragen op de loonstrook (ingegaan op 1/1/2016)

Sinds 1 januari 2016 moeten op basis van de artikel 626 BW loonbedragen op de loonstrook nader gespecificeerd worden, omdat loonstrookjes begrijpelijk moeten zijn voor werknemers. Hierdoor weten werknemers beter waar ze recht op hebben en worden werkgevers gedwongen beter na te denken of de onkostenvergoedingen voor hun werknemers wel of niet onderdeel kunnen zijn van het wettelijk minimumloon. Ook kan de Inspectie SZW zo beter beoordelen of het wettelijk minimumloon betaald is. Deze aanvullende verplichting is verwerkt in het reeds bestaand artikel 18b, lid 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). In de periode van 1 januari 2016 tot en met 8 december 2016 heeft de Inspectie SZW 148 boeterapporten opgemaakt wegens het niet voldoen aan de verplichting bescheiden te overleggen waaruit de gewerkte uren, betaald loon en betaald vakantiebijslag en de verplichte gegevens van de loonstrook blijken. Binnen artikel 18b, lid 2 van de Wml kunnen deze verschillende situaties niet onderscheiden worden. In praktijk gaat het vaak om een combinatie van ontbrekende elementen.

Vakbonden geven aan blij te zijn met de aangescherpte regels. Ze zijn blij dat er nu meer gespecificeerd moet worden op de loonstrook. Dit gaat echter nog niet altijd goed. CNV Vakmensen voert de "looncontrole campagne" waarbij ze dit jaar bijna zevenhonderd looncontroles hebben uitgevoerd. Het merendeel van de loonstroken was correct, maar tegelijkertijd erg ingewikkeld. Hiermee voldoen de loonstroken volgens CNV nog niet aan het doel van de Was omdat de loonstroken niet begrijpelijk zijn voor werknemers.

De Aannemersfederatie geeft aan dat zij regelmatig salarisstroken krijgen toegezonden van met name ingeleende buitenlandse werknemers/uitzendkrachten met het verzoek om na te gaan of de uitlener zich aan de regels houdt. Bij controle blijken loonstroken meestal te voldoen aan de wettelijke eisen. Uit de controle door de Aannemersfederatie blijkt echter wel dat veel detacheerders voor vakkrachten niet alle cao-bepalingen goed naleven. Ze zien met name fouten bij het toepassen van het juiste loon, de pensioenopbouw en het bepalen van het aantal vakantiedagen.

6. Wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetalen (ingegaan 1/1/2016)

Sinds 1 januari 2016 moet het wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetaald worden, omdat dat een grotere zekerheid geeft dat het loon daadwerkelijk is uitbetaald dan bij een contante uitbetaling. De verplichting heeft ook een preventieve werking. De wettelijke plicht om het minimumloon giraal uit te betalen is daarom als nieuw beboetbaar artikel opgenomen in de Wml. De Inspectie SZW heeft in de periode van 1 januari 2016 tot en met 8 december 2016 in totaal 39 boeterapporten opgemaakt voor het niet giraal uitbetalen van het wettelijk minimumloon (artikel 7a Wml). De Inspectie geeft aan dat er bij veel onderzoeken een half jaar wordt teruggekeken. Dat betekent dat bij veel onderzoeken in 2016 gekeken is naar een periode die deels in 2015 lag en deze bepaling nog niet in werking was getreden.

LTO Nederland en softwarebedrijven geven aan dat het voor werknemers die voor een korte periode in Nederland werken soms lastig is een bankrekening te openen. Soms verschilt het zelfs per vestiging of een bank hieraan mee wil werken. Niet alle werknemers hebben een rekening in het land van herkomst. Ook hebben niet alle buitenlandse rekeningen een IBAN-nummer en BIC-code waardoor een overschrijving niet mogelijk is. Tot slot is er een casus bekend waarbij een medewerker zijn bankrekening in het land van herkomst niet wilde geven omdat het op dat moment maar beperkt mogelijk was geld van de eigen rekening te halen. De werknemer was er hierdoor niet gerust op dat hij bij zijn loon zou kunnen. Uiteindelijk is er voor zover bekend in alle gevallen een oplossing gevonden. Partijen waarschuwen dat hier niet te gemakkelijk over moet worden gedacht.

Om meer duidelijkheid te geven over de verplichtingen in zake het wettelijk minimumloon is extra informatie gepubliceerd². Daarin wordt ondermeer het begrip 'netto-equivalent van het minimumloon' uitgelegd. Het netto-equivalent van het minimumloon is het bedrag dat de werkgever tenminste giraal moet uitbetalen. De precieze hoogte van het bedrag hangt af van de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, bijvoorbeeld welke heffingskortingen er van toepassing zijn. Verschillende partijen zoals de ABU en softwareontwikkelaars geven aan dat voor hen onduidelijk blijft wat dit begrip exact is en hoe hier in de praktijk op zal worden gehandhaafd. Ons premie- en belastingstelsel zit echter zo in elkaar dat persoonlijke omstandigheden een doorslaggevende rol spelen.

7. De Inspectie SZW kan vermoedens van ontduiking van de cao doorgeven (ingegaan 1/7/2015)

Sinds 1 juli 2015 kan de Inspectie SZW indicaties van niet naleving van de cao doorgeven aan cao-partijen. Thans wordt bezien op welke wijze de desbetreffende sociale partners kennis kunnen nemen van deze gegevens. Hierover vindt overleg plaats met sociale partners in de regiegroep. Afgesproken is alle aanwijzingen van cao-overtredingen wegens onderbetaling naar een centrale postbus door te sturen die beheerd wordt door sociale partners. Hiermee wordt voorkomen dat de Inspectie SZW zich in het private domein begeeft en uitspraken doet over de toepasselijkheid van de cao. Doordat de Inspectie SZW de resultaten van de onderzoeken naar de naleving van

² <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/brochures/2015/09/29/wet-aanpak-schijnconstructies-uitleg-over-verplichtingen-inzake-de-wml/Wet+aanpak+schijnconstructies++uitleg+over+verplichtingen+inzake+de+WML+1-11-2016.pdf>

de Wml openbaar maakt, kunnen sociale partners wel al kennis nemen van die gevallen waarin de Wml niet is nageleefd. Voor die gevallen geldt immers dat dan ook niet de cao is nageleefd.

De FNV tekent hierbij aan dat het doorgeven van de naam van de werkgever, die vermoedelijk de cao niet heeft nageleefd, niet volstaat in situaties, waarbij er sprake is van een uitzendrelatie. De FNV pleit er voor in die gevallen ook de naam van de inlener te vermelden. Op dit moment voorziet de wet hier niet in. Bij de evaluatie van de Was zal in ieder geval hierop worden terug gekomen.

Bijlage 1: Maatregelen Wet Aanpak Schijnconstructies

Ketenaansprakelijkheid (ingegaan 1/7/2015)

De ketenaansprakelijkheid voor loon heeft als doel de totstandkoming van bonafide ketens waarin werknemers het loon ontvangen waar zij recht op hebben en om oneerlijke concurrentie tussen werkgevers meer te kunnen voorkomen. De werknemer kan met de invoering van de ketenaansprakelijkheid ook de opdrachtgever van de werkgever aansprakelijk stellen voor de betaling van loon waar hij recht op heeft. Daarnaast krijgen opdrachtgevers die werkzaamheden in een keten laten verrichten hiermee instrumenten om te zorgen dat in de keten het juiste loon wordt betaald.

Verlenging algemeen verbindend verklaring (ingegaan 1/7/2015)

Met deze wettelijke maatregel wordt het beter mogelijk om avv-loze periodes te voorkomen. Het geeft de mogelijkheid om een avv tijdelijk (maximaal een jaar) te verlengen in de situatie dat onderhandelingen niet tijdig worden afgerond. Het voorkomen van avv-loze periodes draagt daarnaast bij aan verbetering van de cao-handhaving en -naleving.

Openbaarmaking inspectiegegevens (ingegaan op 1/1/2016)

De invoering van de Was heeft een wettelijke basis gecreëerd op grond waarvan inspectieresultaten van de Inspectie SZW met vermelding van naam en toenaam van de gecontroleerde bedrijven openbaar gemaakt worden op een speciale website (www.inspectieresultatenszw.nl). Het gaat daarbij zowel om uitkomsten waarbij wel als uitkomsten waarbij geen overtreding is vastgesteld.

Specificeren loonbedragen op de loonstrook (ingegaan 1/1/2016)

Loonstrookjes moeten begrijpelijk zijn voor werknemers. De loonbedragen moeten daarom duidelijk worden gespecificeerd op de loonstrook. Hiermee wordt beoogd situaties tegen te gaan waarin werknemers op papier het wettelijk bruto minimumloon worden betaald, maar waarbij dit loon deels bestaat uit onkostenvergoedingen die niet tot het wettelijk minimumloon gerekend kunnen worden. De Inspectie SZW kan hierdoor beter vaststellen of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) is nageleefd of niet en indien het laatste het geval is een boete opleggen.

Wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetalen (ingegaan 1/1/2016)

Bij girale uitbetalingen van het loon bestaat een grotere zekerheid dat het loon daadwerkelijk is uitbetaald en dat de werknemer vrijelijk kan beschikken over zijn loon dan bij contante uitbetaling. Daarnaast kan het toezicht op naleving van het wettelijk minimumloon effectiever plaatsvinden bij girale uitbetalingen. De wettelijke plicht om het minimumloon giraal uit te betalen is daarom als nieuwe verplichting opgenomen in de Wml.

Doorgeven vermoedens van ontduiking van de cao aan sociale partners (ingegaan 1/7/2015)

Uit een onderzoek van de Inspectie SZW naar betaling van het Wml kan blijken dat er indicaties zijn dat de cao niet wordt nageleefd. Dit onderdeel van de Was biedt de Inspectie SZW de mogelijkheid om deze informatie door te geven aan cao-partijen.

Niet langer toestaan verrekeningen met of inhoudingen op minimumloon (gaat in per 1/1/2017)

Werknemers dienen een vrije beschikking te hebben over het volledige Wml-bedrag om te verzekeren dat een werknemer het minimumloon kan gebruiken voor noodzakelijke levensbehoeften. Om te garanderen dat een werknemer het wettelijk minimumloon ontvangt, is daarom opgenomen in de Wml dat verrekeningen met en inhoudingen op het wettelijk minimumloon niet zijn toegestaan. Dit onderdeel zal in werking treden vanaf 1 januari 2017. Gelijkzeitig is voorzien in de mogelijkheid om voor bepaalde doeleinden

(huisvestingskosten, kosten zorgverzekering) onder nadere voorwaarden inhoudingen wel toe te staan.

Vervoersovereenkomst (gaat in per 1/1/2017)

De ketenaansprakelijkheid gaat ook gelden voor de vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg. Dit is geregeld in een afzonderlijke wet: Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met de uitbreiding van de aansprakelijkheid voor de voldoening van het verschuldigde loon aan de werknemer die arbeid verricht ter uitvoering van een overeenkomst van goederenvervoer over de weg of een overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg.

Bijlage 2: Geraadpleegde organisaties

- Aannemersfederatie
- Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)
- Bouwend Nederland
- CNV
- FNV
- Inspectie SZW
- Interprovinciaal Overleg (IPO)
- LTO Nederland
- NBBU
- Stichting van de Arbeid
- Rijkswaterstaat
- Softwareontwikkelaars
- Transport en Logistiek Nederland (TLN)
- Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
- VNO-NCW