

Derde monitor Wet aanpak schijnconstructies

1. Inleiding

In deze derde monitor van de Wet aanpak schijnconstructies (Was) zijn de ervaringen van het afgelopen jaar 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.

De onderdelen van de Was zijn op verschillende momenten in werking getreden. De eerste delen van de Was (o.a. ketenaansprakelijkheid voor loon) zijn 1 juli 2015 in werking getreden, een aantal delen (onder andere de verplichting het WML giraal te betalen) 1 januari 2016, en de laatste twee delen (het verbod op verrekeningen met of inhoudingen op het wettelijk minimumloon (WML) en de uitbreiding van ketenaansprakelijkheid naar vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg), 1 januari 2017.

Voor de derde monitor zijn opnieuw de partijen bevraagd die het meest betrokken waren bij de totstandkoming van de Was. De informatie in de monitor is onderdeel van de input die verzameld wordt voor de evaluatie van de Was en enkel beschrijvend van aard. Een oordeel over de verschillende maatregelen van de Was is gereserveerd voor de evaluatie. De evaluatie van de Was zal voor de zomer van 2019 aan de Tweede Kamer worden gestuurd.

In het algemeen overleg Handhaving/Arbeidsomstandigheden van 28 juni 2018 is de Tweede Kamer toegezegd dat in de derde monitor van de Was de bekendheid van de wet en de aansprakelijkheid van de bovenkant van de keten zou worden meegenomen. Ook is toegezegd dat de inbreng van de Inspectie SZW in de derde monitor expliciet zichtbaar wordt gemaakt¹. Bij de bekendheid van de wet wordt hieronder apart stilgestaan. De aansprakelijkheid van de bovenkant van de keten is meegenomen onder de maatregelen ketenaansprakelijkheid voor loon, respectievelijk ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg. De inbreng van de Inspectie wordt, evenals die van andere bevraagde partijen, expliciet genoemd onder de verschillende maatregelen.

De monitor schetst voorts per paragraaf de ervaringen van partijen, in het afgelopen jaar, met de verschillende maatregelen. Allereerst komt de ketenaansprakelijkheid voor loon bij overeenkomsten van opdracht, aanneming van werk en de vervoersovereenkomst over de weg aan de orde. Dan volgen de maatregelen die betrekking hebben op het minimumloon en de maatregelen rondom cao's. Tot slot komen gegevensuitwisseling en openbaarmaking aan bod. In sommige gevallen kwam de ervaring van partijen overeen met ervaringen die in de tweede monitor zijn opgetekend en is voor een verkorte weergave gekozen. In die gevallen is voor de volledigheid wel altijd verwezen naar de inbreng in eerdere edities.

Tot slot, in het kader van de monitoring en evaluatie van de Was is door het onderzoeksbureau SEO onderzoek gedaan naar de effecten van de openbaarmaking van inspectiegegevens door de Inspectie SZW. Dit onderzoek zal begin volgend jaar aan de Tweede Kamer worden gestuurd.

2. Bekendheid maatregelen Was

In het AO Handhaving/Arbeidsomstandigheden van 28 juni 2018 is de Tweede Kamer toegezegd dat in de derde monitor van de Was de bekendheid van de wet zou worden meegenomen. Hieronder wordt weergegeven wat verschillende partijen hierover hebben

¹ TK 2017/18, 25883 nr. 333

aangegeven, inclusief de vraag of ze zelf activiteiten hebben ontplooid om de bekendheid van de Was te vergroten.

Het CNV geeft aan dat het algemene beeld is dat de Was redelijk bekend is bij haar leden. Het CNV informeert haar leden hierover middels de zogenaamde 'sectorraden'. Er zijn verder geen specifieke activiteiten ontplooid om de kennis over de maatregelen van de Was te vergroten.

De FNV geeft aan dat men de ketenaansprakelijkheid uit de Was in verschillende sectoren met succes heeft ingezet. De FNV geeft dan ook aan dat de Was bekend is binnen haar organisatie, maar merkt ook op dat dit beter kan. Men constateert dat de afdeling individuele dienstverlening van de FNV niet altijd voor ogen heeft dat de directe inlener kan worden aangesproken als een werknemer een vordering heeft op een uitzendbureau. Ook ziet de FNV dat er in sommige sectoren nog te weinig gebruik wordt gemaakt van ketenaansprakelijkheid. Dit heeft deels te maken met onbekendheid van de Was. Door middel van nieuwsbrieven en het aanbieden van interne scholing probeert de FNV de bekendheid van de Was binnen de eigen organisatie verder te vergroten.

Bouwend Nederland heeft het controleprotocol 'Was-compliance', in combinatie met enkele standaard contractbepalingen, aangereikt aan haar achterban, met het doel meer zekerheid te bieden over de naleving van de ketenaansprakelijkheid voor loon. De Was speelt verder een belangrijke rol in interne compliance trajecten die veel – vooral grote - ondernemingen en concerns de afgelopen jaren als onderdeel van hun bedrijfsvoering hebben geïmplementeerd. Met het oog hierop vindt binnen bedrijven ook voorlichting plaats om het bewustzijn over de Was te vergroten.

De Aannemers Federatie Nederland (AFNL) geeft aan dat de Was goed bekend is bij haar achterban. De AFNL is al voor de inwerkingtreding van de Was begonnen haar leden te informeren wat zij moeten doen om aansprakelijkheid voor loon te voorkomen.

LTO Nederland geeft aan dat het verbod op inhoudingen op het WML goed bekend is bij agrarische werkgevers. De bewustwording rondom ketenaansprakelijkheid kan echter beter. De indruk van LTO Nederland is dat werkgevers zich vaak niet bewust zijn dat men ook aansprakelijk kan worden gesteld als een externe partij wordt ingeschakeld voor de personeelsvoorziening.

LTO Nederland geeft aan dat men haar leden voortdurend informeert over de werking van de Was. Naast de beantwoording van vragen die binnenkomen via de Werkgeverslijn land- en tuinbouw, doet men dit via de nieuwsbrief van de Werkgeverslijn, artikelen in het ledenblad Nieuwe Oogst en door de Was aan de orde te stellen tijdens de periodieke werkgeversbijeenkomsten van LTO. Ook heeft men de Was de afgelopen jaren verschillende keren onderdeel gemaakt van een webinar. Verder stuurt LTO werkgevers die via LTO Arbeidskracht een zorgverzekering voor arbeidsmigranten afsluiten de voorwaarden mee ten aanzien van het inhouden voor zorgverzekeringen op het minimumloon.

TLN en evofenedex geven aan dat ze ten tijde van de inwerkingtreding van de Was, in samenwerking met het ministerie van SZW, voorlichtingsbijeenkomsten hebben georganiseerd over de Was. Daarnaast heeft men met publicaties in vakbladen, elektronische nieuwsbrieven en websites aandacht besteed aan de Was. Ook geeft men voorlichting, met name over de ketenaansprakelijkheid voor loon, via het keurmerk PayChecked in Transport. Toch merkt men dat er nog altijd veel onbekendheid is ten aanzien van de concrete maatregelen van de Was, waaronder de ketenaansprakelijkheid voor loon.

De NBBU geeft aan dat de maatregelen van de Was een zeer grote bekendheid bij haar leden genieten. Dit geldt met name voor de maatregelen die de eigen bedrijfsvoering

raken, zoals eisen met betrekking tot de loonstrook, giraal uitbetalen en het verbod op inhoudingen en verrekeningen. De NBBU geeft verder aan dat haar leden SNA-gecertificeerd zijn en in het kader hiervan gecontroleerd worden op naleving van de Wml en op eisen aan de loonstrook uit de Was.

De NBBU merkt op dat het in het verleden bij bepaalde maatregelen uit de Was onduidelijk was hoe hier mee om moest worden gegaan in de praktijk. Bepaalde specifieke situaties zijn nog steeds niet helemaal duidelijk, aldus de NBBU, zoals de vormvereisten voor de volmacht voor het inhouden voor huisvesting. Dit maakt het volgens de NBBU lastiger de wet na te leven. De NBBU geeft verder aan dat men zeer veel activiteiten heeft ontplooid om haar leden op de hoogte te brengen van de maatregelen uit de Was en de wijze waarop zij in hun bedrijfsvoering hiermee om dienen te gaan. Daarbij kan gedacht worden aan publicaties, informatiebijeenkomsten, nieuwsbrieven, een themapagina op de website van de NBBU en het zorgdragen voor een hoog kennisniveau van de servicedesk van de NBBU over de Was.

De ervaring van VRO, een organisatie die certificeringen uitvoert voor ondernemingen, is dat de bekendheid met de maatregelen uit de Was verschilt per sector en per soort overeenkomst. Daar waar sprake is van een overeenkomst voor het inlenen van personeel, het aannemen van werk dan wel het vervoeren of doen vervoeren van goederen over de weg zijn de maatregelen vaak bekend. Daar waar sprake is van een overeenkomst van opdracht is dit volgens VRO minder het geval, omdat in deze gevallen niet altijd wordt uitgegaan van het verrichten van arbeid in een keten. Men is namelijk in de veronderstelling dat door het geven van een opdracht geen sprake is van een keten van arbeid (anders dan bij inlenen en aannemen), aldus VRO. Ook bij een overeenkomst van opdracht is echter sprake van een keten, waarbij een opdrachtgever aansprakelijk kan worden gesteld.

VRO geeft verder aan dat de ketenaansprakelijkheid voor verschuldigd loon in de meeste sectoren die door de Inspectie SZW als risicosector benoemd zijn, voldoende bekend is. In sectoren als de zakelijke dienstverlening, de ICT en financiële dienstverlening zullen de maatregelen volgens VRO minder bekend zijn, omdat men in deze sectoren in de veronderstelling is dat er niet snel 'issues' zullen zijn met betrekking tot het loon. Ook worden in deze sectoren vaak enkelingen ingezet in plaats van groepen.

De provincie Groningen geeft aan dat de maatregelen uit de Was in haar organisatie vooral bekend zijn bij de medewerkers die functioneel hiermee te maken kunnen hebben. Deze medewerkers krijgen ook voorlichting over de Was. Zo is er bij het afsluiten van overeenkomsten en naar aanleiding van de jaarlijkse accountantscontrole aandacht voor de maatregelen uit de Was. Nieuwe medewerkers worden, indien voor hun werk van belang, ook voorgelicht over de Was. Op het intranet van de provincie Groningen staat informatie over de Was die beschikbaar is voor alle medewerkers. De provincie Groningen geeft verder aan dat de maatregelen van de Was deels zijn ingebouwd in de digitale systemen, zoals het personeel- en salarissysteem en het format voor opdrachtovereenkomsten.

3. Ketenaansprakelijkheid

Met de invoering van ketenaansprakelijkheid voor loon, per 1 juli 2015, is het voor een werknemer mogelijk geworden bij onderbetaling 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 een overeenkomst van opdracht en/of overeenkomst van aanneming van werk. Ook in andere sectoren, zoals de transport- en de uitzendsector, wordt met deze constructie gewerkt. Dit gebeurt zowel in lange als in korte ketens.

Vakbonden

Evenals bij de eerste en tweede monitors onderstrepen FNV en CNV dat de preventieve werking van de ketenaansprakelijkheid uit de Was zijn werk doet. De ervaring van FNV en CNV is dat dreigen met aansprakelijkstelling veelal genoeg is om werkgevers alsnog tot correcte betaling van het loon te doen overgaan. Dit verklaart volgens de bonden ook het kleine aantal procedures dat tot nu toe in het kader van de Was is gestart; het actief inzetten van de nalevingsmogelijkheden die de Was biedt, is vaak niet nodig. De Was is hierdoor absoluut van toegevoegde waarde, aldus het CNV.

FNV en CNV geven aan er van overtuigd te zijn dat de mogelijkheid om de hoofdopdrachtgever direct aansprakelijk te stellen de rechtspositie van de werknemers zal versterken. Dit betekent een extra drukmiddel richting hoofdopdrachtgevers, maar ook hoofdaannemers, die nu minder urgentie voelen vanwege de lange ketens. Als de hoofdopdrachtgever direct aansprakelijk kan worden gesteld en de huidige termijnen voor het aansprakelijk stellen van de hoofdopdrachtgever worden losgelaten, krijgt de Was een nog sterkere preventieve werking, aldus FNV en CNV.

De FNV constateert verder dat er in de sectoren meer keurmerken (eenzijdig) door werkgevers worden geïntroduceerd. De FNV vindt het een goede ontwikkeling dat werkgevers zich bewust zijn van de Was en dergelijke preventieve maatregelen nemen. Men vindt deze keurmerken echter niet zo goed, dat een werkgever zich hiermee met succes op niet-verwijtbaarheid in het kader van de Was zou moeten kunnen beroepen.

De FNV geeft voorts aan dat men nog wel tegen problemen aanloopt bij de ketenaansprakelijkheid voor loon, die men ook heeft aangegeven in het kader van de tweede Was-monitor. Op basis van de privacywetgeving mogen onderzoeksrapporten van de Inspectie SZW enkel geanonimiseerd worden verstrekt, wat door werkgevers in kwestie kan worden aangegrepen om de juistheid van het rapport ter discussie te stellen. Dit is ook een probleem omdat werknemers, vanwege de afhankelijkheidsrelatie, niet op eigen naam tegen hun werkgever willen procederen, aldus de FNV. Dit betekent ook dat de FNV geen concrete vorderingen kan indienen van individuele werknemers. De FNV merkt hierbij op dat een vordering namens een groep werknemers, op grond van art. 3.305a BW hiervoor geen oplossing biedt, omdat dergelijke collectieve vorderingen om dezelfde reden eveneens niet voldoende onderbouwd kunnen worden.

In het kader van deze en de vorige monitor is ook door de Inspectie SZW aangegeven dat men er tegenaan loopt dat werknemers geen verklaring tegen hun werkgever willen afgeven, vanwege de afhankelijkheidsrelatie.

Uitzendorganisaties

De ABU geeft aan dat sinds de invoering van de Was nog niet op grote schaal merkbaar is dat opdrachtgevers van uitzendondernemingen meer geneigd zijn te voorzien in een adequate informatieverstrekking over de geldende inlenersbeloning. Het komt nog steeds voor dat opdrachtgevers weigeren (juiste) informatie te verstrekken. Dit kan er in een uiterst geval in resulteren dat uitzenders hun SNA-keurmerk en/of lidmaatschap van de ABU of NBBU kwijtraken, omdat zij er niet in slagen de juiste beloning vast te stellen. De ABU is in samenwerking met de NBBU en vakbonden bezig om informatie over de toepasselijke inlenersbeloningselementen (geautoriseerd door partijen bij die inleen-cao's) te verzamelen. Verder geeft de ABU aan dat er in de markt van dienstverleners ter ondersteuning van uitzendondernemingen gewerkt wordt aan instrumenten voor de vaststelling van de inlenersbeloning. Al met al positieve ontwikkelingen, aldus de ABU, die echter langzaam gaan, omdat ze zorgvuldigheid vergen en vooral vanwege de complexiteit bij de vaststelling van de inlenersbeloning (op grond van de verschillende inleen-cao's).

De ABU geeft verder aan dat er ten opzichte van de vorige monitor extra signalen zijn dat inleen-sectoren, al dan niet in cao's, organiseren dat er (extra) eisen worden gesteld

aan leveranciers van uitzendarbeid, door bepaalde keurmerken verplicht te stellen. In sommige gevallen worden ook pogingen ondernomen om nieuwe (eigen) keurmerken te introduceren, naast bestaande keurmerken, zoals het SNA-keurmerk. Hoewel de ABU het idee achter deze keurmerken begrijpt, gegeven de bepalingen in de Was, wijst men er wel op dat dit leidt tot extra administratieve lasten, ook omdat uitzendondernemingen met verschillende sectoren, en dus verschillende (kwaliteits-)eisen, te maken kunnen hebben.

De inschatting van de NBBU is dat haar leden ervaren dat zij redelijk grip hebben op de keten. De leden van de NBBU zijn zich zeer bewust van de risico's die zij lopen als de juiste lonen niet betaald worden. Dit is volgens de NBBU mede het gevolg van de zelfregulering in de branche, door de Stichting Naleving Cao Uitzendkrachten (SNCU), de stichting die de arbeidsvoorwaarden uit de NBBU- (en ABU-) cao handhaaft, en het SNA-keurmerk, dat kijkt of er een juiste procedure aanwezig is om tot een juiste cao-beloning te komen. De leden van de NBBU (en de ABU) baseren het cao-loon van hun werknemers op de inlenersbeloning en zijn daarvoor deels afhankelijk van informatie die zij van hun opdrachtgevers krijgen. De uitdaging daarbij is dat opdrachtgevers niet altijd beschikken over juiste informatie of onjuiste informatie blijken door te geven.

De SNCU geeft aan dat men tegenwoordig met een zekere regelmaat vragen krijgt van inleners hoe zij kunnen controleren of een uitzendbureau de cao naleeft. Dit is volgens de SNCU een duidelijk effect van de Was. De SNCU geeft verder aan dat ze uitzenders er op wijst dat zij met de ketenaansprakelijkheid een extra argument hebben richting inleners om de juiste gegevens te verstrekken, die nodig zijn om als uitzendonderneming de inlenersbeloning correct vast te stellen.

Werkgeversorganisaties

VNO NCW en MKB-Nederland merken in algemene zin op dat onvoldoende duidelijk is in welke mate de ketenaansprakelijkheid uit de Was aan de beoogde doelstellingen bijdraagt. Dit is temeer relevant, aldus VNO NCW en MKB-Nederland, omdat de ketenaansprakelijkheid geldt voor alle partijen in sectoren (ook bonafide), terwijl niet duidelijk is of en in welke mate, zich misstanden rond loonbetaling in de keten voordoen. VNO NCW en MKB-Nederland geven verder aan dat maatregelen om te voldoen aan de Was, zoals het uitvoeren van en meewerken aan controles van de keten, (veel) tijd en geld kosten. Temeer daar niet duidelijk is wat "voldoende" is om als werkgever 'niet-verwijtbaar' te zijn in het kader van de ketenaansprakelijkheid. Verder merken VNO NCW en MKB-Nederland op dat privacywetgeving het eenvoudig oppakken van verantwoordelijkheid rond ketenaansprakelijkheid in de weg staat.

Bouwend Nederland wijst op het geringe aantal individuele en collectieve claims op basis van de ketenaansprakelijkheid uit de Was, met de opmerking dat voorstanders dit als een bevestiging zullen zien van het feit dat de ketenaansprakelijkheid een goede preventieve werking heeft en tegenstanders op basis hiervan zullen volhouden dat de Was een probleem beoogt op te lossen dat er niet of nauwelijks is. Zoals hierboven aangegeven heeft Bouwend Nederland haar achterban het controleprotocol 'Was compliance', alsmede standaard contractsbepalingen aangereikt om de naleving van de Was (door opdrachtnemers) te bevorderen, ook met het oog op de 'niet-verwijtbaarheid'. Verder speelt de ketenaansprakelijkheid uit de Was een belangrijke rol met het oog op interne 'compliance trajecten' die veel – vooral grote - ondernemingen en concerns de afgelopen jaren als onderdeel van hun bedrijfsvoering hebben geïmplementeerd. Dergelijke trajecten helpen om de (eerste schakels van) de keten inzichtelijker te maken. Door leden van Bouwend Nederland wordt aangegeven dat de keten echter nog niet volledig transparant is, waarbij men doelt op onderaannemers verder in de keten ('de onderaannemer, van de onderaannemer'). Dit doet zich bijvoorbeeld voor bij grote infrastructurele projecten, waar met een groot aantal partijen wordt gewerkt.

De AFNL geeft aan dat haar leden redelijk grip hebben op schakels lager in de keten. Grote bedrijven hebben dit volgens de AFNL niet of onvoldoende. De AFNL is van mening dat grote bouwbedrijven niet alleen moeten gaan voor de laagste prijs, maar werk moeten uitbesteden aan bonafide bedrijven die de wet- en regelgeving en de cao correct naleven. Te vaak komt men echter nog tegen dat uitzendbureaus het, op grotere projecten, met buitenlandse uitzendkrachten niet zo nauw nemen. Verder merkt de AFNL dat uitzendbureaus zich steeds meer gaan richten op, met name buitenlandse, ZZP'ers, omdat uitzendkrachten recht hebben op dezelfde cao-voorwaarden als reguliere werknemers. Het inzetten van buitenlandse ZZP'ers wordt ook aantrekkelijker omdat de handhaving van de Wet DBA tot 1 januari 2020 is opgeschort.

VRO geeft in algemene zin aan dat ondernemingen de afgelopen twee jaar flink meer grip op de keten hebben gekregen. Wel is de markt in afwachting van goede jurisprudentie, aldus VRO, omdat de afgelopen jaren geen rechtspraak heeft plaatsgevonden in het kader van de ketenaansprakelijkheid voor loon. Hierdoor is het lastig voor opdrachtgevers om te beoordelen wanneer sprake is van niet-verwijtbaarheid. In verschillende sectoren is er volgens VRO nog beperkt grip op de keten, met name in sectoren waar het WML wordt betaald en sectoren waar de prijsdruk hoog is, zoals de vleessector en de pakketbezorging. Door de prijsdruk en de bijbehorende (te) lage tarieven is het soms niet mogelijk voor opdrachtnemers om het toepasselijke loon juist toe te passen. Verder geeft VRO aan dat de risico's op onderbetalingen zich met name afspelen bij ondernemingen die onvoldoende kennis hebben van Nederlandse wet- en regelgeving of hier geen band mee hebben. Het gaat dan vaak om buitenlandse (eigenaren van) ondernemingen die tijdelijk actief zijn in Nederland. VRO is van mening dat de echte risico's zich met name bevinden bij deze "vluchtige" ondernemingen.

Inspanningen van overheidsopdrachtgevers

Evenals bij de tweede Was-monitor heeft het Interprovinciaal Overleg (IPO) de provincies gevraagd naar nieuwe ervaringen met de Was. Bij de Provincie Groningen is het algemene beeld dat men de zaken met betrekking tot de Was goed onder controle heeft. Hiertoe heeft men al in een vroeg stadium maatregelen genomen. Met betrekking tot de ketenaansprakelijkheid geeft de provincie Groningen aan dat de besteksbepalingen, die ook in de vorige monitor zijn genoemd, nog steeds gehanteerd worden en dat daarnaast steekproefsgewijs gecontroleerd wordt. Ook vraagt men opdrachtnemers tijdens de looptijd van het werk tweemaal een accountantscontrole te laten uitvoeren op naleving van de geldende wet- en regelgeving en de geldende cao. Voorts geeft men aan dat bij het sluiten van overeenkomsten voor facilitaire zaken standaard bepalingen worden opgenomen waarin onder andere de Was en de Wav (Wet arbeid vreemdelingen) worden genoemd. De provincie bewaakt verder actief de correcte inzet van medewerkers door haar (grootste) dienstverleners (o.a. de bedrijfscateraar en het schoonmaakbedrijf). Evenals bij de vorige monitor geeft de provincie Groningen aan dat men in geval van vermeende onderbetaling aanloopt tegen het feit dat privacywetgeving door partijen als een belemmering werd gezien om informatie door te geven aan andere schakels in de keten.

De provincie Fryslân geeft aan dat men eind 2017 een nieuw inkoopbeleid heeft vastgesteld, waarin ook keuzes zijn gemaakt ten aanzien van contractteksten met betrekking tot ketenaansprakelijkheid. De eerste ervaringen van de provincie zijn dat er meer grip op de keten is door het nieuwe beleid. Ook geven ketenpartners zelf aan zich positief te willen inzetten, aldus de provincie.

De Provincie Noord-Brabant geeft aan dat bij infrastructuurprojecten aangesloten wordt bij de wijze waarop Rijkswaterstaat invulling geeft aan de Was, namelijk met een standaard contractuele bepaling. De provincie merkt verder op dat men nog niet te maken heeft gehad met een loonvordering op basis van de Was, die via een onderaannemer bij de opdrachtgever terecht kwam. Het is niet duidelijk of dit door de

afschrikwekkende werking van genoemde contractuele bepaling komt of een andere reden heeft.

De provincie Limburg heeft aangegeven dat men geen nieuwe ervaringen heeft ten opzichte van de tweede monitor.

Rijkswaterstaat geeft aan dat men randvoorwaarden heeft geschapen om te komen tot een gezonde keten. Rijkswaterstaat vindt het lastig om toezicht te houden op de keten, omdat ze door de ketenaansprakelijkheid wel extra verantwoordelijkheden, maar geen extra bevoegdheden heeft gekregen. De aanpak van Rijkswaterstaat bestaat uit drie samenhangende onderdelen, namelijk het treffen van preventieve maatregelen, het versterken van de signaalfunctie en het creëren van een vangnet in geval van misstanden. Met enige regelmaat legt Rijkswaterstaat aan opdrachtnemers uit wat de werkingssfeer is van de contractuele bepalingen. Langs deze praktische weg wordt bijgedragen aan de werking van de Was.

De VNG heeft, evenals bij de tweede monitor, aangegeven geen signalen van gemeenten te hebben ontvangen over de Was.

Evenals in de tweede monitor kan met betrekking tot de rijksbrede inkooporganisaties gemeld worden dat men in modelcontracten heeft vastgelegd welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn. In de contracten die bij aanbesteding worden gehanteerd wordt geëist dat de leverancier kennis neemt van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, zoals vastgelegd in het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) en cao's.

Werklast rechterlijke macht

In de memorie van toelichting is aangegeven dat er in de jaarlijkse monitor ingegaan wordt op de mogelijke gevolgen voor de werklast van de rechterlijke macht en in het verlengde daarvan het aantal toevoegingen. Voor zover bekend was er in 2018 één gerechtelijke uitspraak waarin de ketenaansprakelijkheid uit de Was genoemd is².

4. Vervoersovereenkomst

De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor het verrichten van arbeid voor een werkgever ter uitvoering van vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg (hierna: ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg). Het doel is dat werknemers in het goederenvervoer over de weg bij loonvorderingen wegens onderbetaling ook effectief andere partijen in de keten dan de werkgever aansprakelijk kunnen stellen. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld ook de vervoerder, afzender of de expediteur aanspreken. Daarmee wordt bijgedragen aan de handhaving van de geldende arbeidsvoorwaarden in die sector en wordt oneerlijke concurrentie voorkomen. De verwachting is dat door de mogelijkheid te creëren om opdrachtgevers aan te spreken op voldoening van het verschuldigde loon, zij bereid zijn om onderbetaling binnen de opdrachtketen te voorkomen en waar nodig aan te pakken, zowel bij Nederlandse als buitenlandse transportondernemingen.

TLN en evofenedex werken samen in de stichting PayChecked in Transport. Via deze stichting geven zij uitvoering aan het keurmerk PayChecked dat toeziet op de correcte cao-loonbetaling in de transportsector. Daarnaast verzorgt deze stichting, zoals in paragraaf 2 aangegeven, voorlichting over de Was (met name de ketenaansprakelijkheid)³. Ondanks de voorlichtingsactiviteiten en het keurmerk geeft TLN aan dat met name het uitvoerende transportdeel van de vervoerssector nog niet gezond is. Hoewel het economisch goed gaat, slaagt de sector er niet in het juiste prijskaartje aan haar werk te verbinden, ondanks het feit dat transporteurs risico's nemen voor diverse schakels in de logistieke keten en opdrachtgevers ontzorgen.

² Rechtbank Midden-Nederland, 24 oktober 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:5149

³ Zie www.paychecked.nl voor meer informatie

Evofenedex geeft aan dat men voorstander is van goed werkgeverschap in de logistieke sector. De kwaliteit van de dienstverlening in de logistieke sector bepaalt mede het succes van handels- en productiebedrijven. Om de kwaliteit van de dienstverlening breed te borgen voelen deze bedrijven zich, als ketenregisseur, medeverantwoordelijk voor de naleving van eerlijke regels, zo merkt men op. In dat kader helpt het keurmerk PayChecked bedrijven om transportbedrijven te onderscheiden die de regels naleven. Wel geeft evofenedex aan dat opdrachtgevers geen direct zicht hebben op de onderaannemers in het wegtransport, zeker niet als het in het buitenland gevestigde onderaannemers betreft. De grip op de keten is in die zin relatief en gebaseerd op de clausules over de juiste betaling van loon die opdrachtgevers opnemen in vervoerscontracten, aldus evofenedex. Een aandachtspunt is volgens evofenedex de juiste loonbetaling bij internationale transportbedrijven.

De FNV geeft aan dat met name de preventieve werking die van de ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg uitgaat positief is. Onderaannemers zijn eerder bereid om mee te werken en opdrachtgevers willen in gesprek. Zonder te procederen worden loonbedragen hierdoor toch voldaan. Zoals ook in de tweede Was-monitor aangegeven heeft de FNV sinds de invoering van ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg daarnaast tientallen cao-nalevingsprocedures gestart. Verder geeft de FNV aan dat men in de pakkettenmarkt circa 100 opdrachtgevers en onderaannemers heeft aangeschreven in het kader van de ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg. Hier zullen mogelijk nog procedures uit voortvloeien.

Wat de FNV tegenvalt, is dat opdrachtgevers nadat ze aansprakelijk zijn gesteld in het kader van de ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg weliswaar directe actie richting de onderaannemer in kwestie nemen, maar dat er in het algemeen binnen de keten weinig veranderingen waarneembaar zijn. Een voorbeeld van hiervan is volgens de FNV de pakketmarkt. Onderaannemers in deze sector moeten zich certificeren en worden aangesproken door hun opdrachtgever(s), maar de tarieven gaan niet omhoog, terwijl dit volgens de onderaannemers noodzakelijk is om de cao na te kunnen leven. Om hier verandering in te brengen probeert men in ketens waarbinnen veel onderbetaling voorkomt aan opdrachtgevers te laten zien dat de geconstateerde misstanden, naar de mening van de FNV, geen incidenten betreffen.

De FNV merkt verder op dat misstanden binnen ketens lang niet altijd een nationaal probleem zijn, omdat de schakels van de keten over Europa verspreid zijn. In dit kader wijst de FNV op een recent onderzoek naar arbeidsomstandigheden in het internationale wegtransport⁴.

De FNV geeft, tot slot, ook met betrekking tot de ketenaansprakelijkheid goederenvervoer over de weg aan dat men er zeker bij geholpen zou zijn wanneer de hoofdupdrachtgever direct kan worden aangesproken. De Was zou dan eerder worden ingezet door de FNV en procedures zouden sneller worden afgehandeld. Bovendien zou het dan minder lonen om extra (internationale) schakels aan een keten toe te voegen, aldus FNV.

5. Specificeren loonbedragen op de loonstrook

Sinds 1 januari 2016 moeten werkgevers op basis van artikel 7:626 BW loonbedragen op de loonstrook nader specificeren, omdat loonstrookjes begrijpelijk moeten zijn voor werknemers. Hierdoor weten werknemers beter waar ze recht op hebben en worden werkgevers verplicht aan te geven waar de onkostenvergoedingen voor bedoeld zijn. Ook kan de Inspectie SZW zo beter beoordelen of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) nageleefd wordt. Deze aanvullende verplichting is verwerkt in het reeds bestaand artikel 18b, lid 2 van de Wml. Bij beboeting op grond van

⁴ De wereld van het internationale wegtransport, FNV, oktober 2018. Zie ook: <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>

artikel 18b, lid 2 wordt geen onderscheid gemaakt naar de diverse gronden die in het artikel zijn genoemd. In de periode van 1 november 2017 tot 1 november 2018 heeft de Inspectie SZW 56 beschikkingen verzonden wegens het niet voldoen aan artikel 18b tweede lid. In deze gevallen is daadwerkelijk een boete opgelegd. Het gaat daarbij om het niet naleven van de verplichting om bescheiden te verstrekken waaruit blijkt wat de gewerkte uren, het betaald loon, de betaalde vakantiebijslag en de verplichte gegevens van de loonstrook zijn.

De Inspectie geeft verder aan dat de loonstroken door de specificatie van de loonbedragen transparanter worden.

Ten aanzien van Wml-maatregelen in de Was merken VNO NCW en MKB-Nederland in algemene zin op dat menselijke fouten naar hun mening onevenredig hard bestraft worden, ook als dit enkel voortkomt uit onduidelijkheden over de wetgeving.

6. Wettelijk minimumloon verplicht giraal uitbetalen

Sinds 1 januari 2016 moet het WML verplicht giraal uitbetaald worden, omdat dat een grotere zekerheid geeft dat het WML daadwerkelijk is uitbetaald. De verplichting heeft ook een preventieve werking. Overtreding van de wettelijke plicht om het wettelijk minimumloon giraal uit te betalen is daarom als beboetbaar feit opgenomen in de Wml (artikel 7a). In de periode 1 december 2017 tot en met 31 oktober 2018 heeft de Inspectie 129 boetes opgelegd wegens het niet naleven van de verplichting tot girale betaling van het WML.

De Inspectie SZW meldt dat het aantal contante betalingen sinds de invoering van de Was sterk is gedaald. De SNCU geeft aan dat het aantal kasbetalingen lijkt af te nemen. De ervaring van de Inspectie SZW is dat de meerderheid van de werkgevers weet dat ze het WML giraal moeten betalen. Men komt nog wel contante betaling van het WML tegen, maar dan vooral bij werknemers die zich ook schuldig maken aan fiscale fraude of uitkeringsfraude. Wanneer arbeidsmigranten niet beschikken over een bankrekening ziet men ook dat er contant wordt uitbetaald. Verder ziet men nog contante betalingen in aanvulling op girale betaling van het WML, voornamelijk bij voorschotten op het loon. De Inspectie SZW geeft aan dat de verplichting het WML giraal te betalen in de praktijk redelijk te handhaven is. Nieuwe constructies die de Inspectie SZW bij de handhaving van deze maatregel tegenkomt, zijn het overschrijven van loon waarbij de naam niet overeenkomt met de houder van de bankrekening en het overleggen van valse bankbescheiden.

Softwareontwikkelaars geven aan dat er in het begin veel alertheid was op de inhoud van de Was. Zeker ten aanzien van de verplichting het netto equivalent van het WML te betalen kreeg men veel vragen van werkgevers. De laatste tijd is dit echter amper het geval. Wel krijgt men soms nog vragen van werknemers, omdat de ingehouden bedragen op het (minimum)loon kunnen schommelen (bijvoorbeeld wanneer de ene week meer uren gewerkt zijn dan de andere, wat van invloed is op het maximale bedrag dat mag worden ingehouden).

De softwareontwikkelaars spreken, evenals bij eerdere monitors, hun onvrede uit over het feit dat er geen wettelijk begrip ten grondslag ligt aan het netto equivalent van het minimumloon. Hierdoor is niet duidelijk wat er wel en niet onder valt, wat tot interpretatieverschillen kan leiden.

VRO merkt in algemene zin op dat de meeste maatregelen uit de Was helder zijn, maar dat de bepalingen met betrekking tot de Wml nog niet geheel duidelijk zijn voor de markt. Dit merkt men dagelijks bij controles van uitzendondernemingen. In dit opzicht geeft VRO ondermeer aan dat er nog steeds onduidelijkheden bestaan met betrekking tot het begrip netto equivalent van het WML.

7. Niet langer toestaan van verrekeningen met of inhoudingen op het wettelijk minimumloon

Werknemers dienen vrije beschikking te hebben over het volledige wettelijk minimumloonbedrag om te verzekeren dat zij het wettelijk minimumloon kunnen 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. Voor huisvestingskosten en de kosten van de zorgverzekering is het onder voorwaarden wél toegestaan om bedragen in te houden op het wettelijk minimumloon.

Inhoudingen voor huisvesting op basis van een schriftelijke volmacht zijn toegestaan tot maximaal 25% van het minimumloon, mits de verhuurder is gecertificeerd door een door de Raad voor Accreditatie geaccrediteerde certificerende instelling (CI). De certificering moet plaatsvinden overeenkomstig bij cao vastgestelde normen betreffende de kwaliteit van huisvesting van werknemers. Dergelijke normen zijn sinds 2017 opgenomen in de cao voor de uitzendbranche en sinds dit voorjaar in de cao's Open Teelten en Glastuinbouw. Partijen bij de laatste twee cao's hebben het ministerie van SZW aangegeven dat het praktisch gezien onuitvoerbaar was voor de CI's om tijdig voor het teelt- en oogstseizoen de huisvesting overeenkomstig deze normen te controleren en certificeren. Om deze reden heeft de staatssecretaris van SZW de Inspectie SZW verzocht geen boeterapport op te maken voor inhouding bij werkgevers waarop de cao Open Teelten of Glastuinbouw van toepassing is, die zich hebben aangemeld voor een huisvestingcertificering bij een CI. Deze ingroeperiode eindigt voor een werkgever zodra zijn huisvesting is gecontroleerd en de certificering is afgerond en uiterlijk op 1 april 2019.

Agrarische werkgevers kunnen reguliere huisvesting sinds het voorjaar van 2018 laten certificeren voor het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) en maken hier gebruik van. Het SNF-keurmerk biedt voor zeer tijdelijke huisvestingsoplossingen (o.a. stacaravans, toercaravans en portocabins) geen mogelijkheden om deze te laten certificeren. Dit betekent dat een deel van de (agrarische) werkgevers, die hun huisvesting wel graag willen certificeren, dat op dit moment niet kan. Zij kunnen dan ook niet de kosten van huisvesting, die in de cao's Open Teelten en Glastuinbouw gemaximeerd zijn op maximaal 20% van het WML, inhouden op het salaris. Deze werkgevers gebruiken hiervoor alternatieven, zoals automatische incasso of contante betaling. LTO Nederland vindt dit suboptimale oplossingen die niet bijdragen aan transparantie en controleerbaarheid. Daarnaast vindt LTO Nederland het belangrijk dat certificering van de huisvesting tot een kwaliteitsslag kan leiden. Om deze reden werkt LTO Nederland aan een nieuw, paritair, huisvestingskeurmerk.

Zowel VNO NCW en MKB-Nederland als de softwareontwikkelaars geven aan dat hun onvoldoende helder is dat ontduiking van het minimumloon met het verbod op verrekeningen met of inhoudingen op het WML wordt aangepakt, terwijl volgens beiden de administratieve belasting is toegenomen door deze maatregel. Evenals in de vorige monitor, wijzen VNO NCW en MKB-Nederland, alsmede de softwareontwikkelaars, op het feit dat alternatieve vormen van betaling ontstaan zijn, zoals via mobiele pinapparaten en incasso 'apps', waar minder zicht op is. Het verbod op inhoudingen en verrekeningen kan daarnaast tot praktische problemen leiden, bijvoorbeeld omdat verkeersboetes of lidmaatschap van de personeelsvereniging niet meer met het WML verrekend kunnen worden. Ook kan dit betekenen dat werkgevers minder makkelijk kunnen helpen bij schuldenproblematiek (bijvoorbeeld door inhoudingen op het WML voor bepaalde vaste lasten zoals gas en elektra).

De Inspectie SZW constateert ten aanzien van de inhoudingen voor huisvesting en zorgverzekering geen grote verschillen ten opzichte van de situatie voor de Was. Men geeft aan dat werkgevers hun best doen om inhoudingen en verrekeningen in overeenstemming met de wet te laten plaatsvinden. Door de meeste werkgevers wordt

om deze reden gebruik gemaakt van software die rekening houdt met het netto uit te betalen WML, aldus de Inspectie SZW. De Inspectie SZW merkt verder op dat de voorwaarden op basis waarvan mag worden ingehouden op het WML in de praktijk nog niet altijd duidelijk waren.

De Inspectie SZW geeft aan dat de vereisten ten aanzien van inhoudingen en verrekeningen in de praktijk redelijk gehandhaafd kunnen worden. Wel komt men nog slimme manieren tegen waarmee werkgevers het verbod op inhoudingen op het WML ontlopen. Een voorbeeld hiervan is de situatie waarbij werkgevers het WML weliswaar giraal betalen, maar werknemers vervolgens met een mobiel pinapparaat een deel van het WML terug laten betalen. Een dergelijke handelwijze is overigens niet in strijd met de wet.

De provincie Groningen geeft aan dat men actief bewaakt dat de regels met betrekking tot het uitbetalen van het WML ten aanzien van medewerkers van de provincie niet worden overschreden. Onder andere door er actief op toe te zien dat geen onrechtmatige inhoudingen en verrekeningen op het nettosalair plaatsvinden en door een ingebouwde signalering in het salarissysteem over uitbetaling onder het WML, maar ook door een verduidelijking van de salarisspecificatie.

De ABU geeft aan dat haar leden nog steeds complexiteit ervaren met betrekking tot het inhoudingenverbod. Onder andere met het bepalen van de ruimte om in te houden op het WML of het bepalen van de ruimte om arbeidsvoorwaarden (boven het WML) uit te ruilen in het kader van de ET-kostenregeling, met name wanneer ook sprake is van meerwerk.

De SNCU geeft aan dat haar helpdesk regelmatig vragen krijgt met betrekking tot de uitwerking van de maatregelen op het punt van verrekeningen en/of inhoudingen voor de uitzend-cao.

8. Verlenging algemeen verbindend verklaring cao's

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 cao-bepalingen. Dit heeft tot doel om avv-loze periodes te voorkomen. Aanvragen tot verlenging worden getoetst aan het Besluit aanmelding van cao's. Avv-verzoeken worden getoetst 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 CAO ongewijzigd en stilzwijgend verlengde cao. De aanvraag moet door alle cao-partijen gezamenlijk worden ingediend. In de periode van 1 juli 2015 tot en met 26 november 2018 zijn er 11 aanvragen tot verlenging van een avv-besluit ingewilligd, één aanvraag is nog in behandeling. De branches die een aanvraag hebben gedaan staan weergegeven in onderstaande tabel. Uit tabel 1 komt naar voren dat in acht branches inmiddels een nieuwe cao tot stand is gekomen en is avv'd. Bij twee ingewilligde aanvragen is daarnaast nog een avv-verzoek in behandeling.

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)	Nieuwe cao (en avv)
Open teelten	Ja (maart 2017)	Nieuwe cao (en avv)
Arbeidsmarktfonds voor de sport	Ja (oktober 2017)	Nieuwe cao (avv-verzoek is in behandeling).
Welzijn, Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang, Fonds Collectieve Belangen	Ja (december 2017)	Nieuwe cao (en avv).
Hoveniersbedrijf in Nederland	Ja (februari 2018)	Nieuwe cao (avv-verzoek is in behandeling).
Contractcatering VUT (SUCON II)	Ja (oktober 2018)	Nog geen nieuwe cao, termijn verlenging is nog niet verstreken.
Huisartsenzorg	Aanvraag in behandeling	

9. Openbaarmaking inspectiegegevens

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 inspectieonderzoeken waarbij wel als geen overtreding is vastgesteld.

In de periode 15 november 2017 tot en met 15 november 2018 zijn in het kader van de Was de inspectiegegevens van 1.307 onderzochte bedrijven openbaar gemaakt via de website www.inspectieresultatenszw.nl. Bij deze bedrijven is in 527 gevallen (40,3%) een boete opgelegd en zijn deze boetegegevens openbaar gemaakt. De overige publicaties betreft onderzochte bedrijven waar na de controle geen overtreding is geconstateerd. In de periode van 15 november 2017 tot 1 december 2018 is de website inspectieresultaten.nl 1.238 maal bezocht.

10. De Inspectie SZW kan vermoedens van ontduiking van de cao doorgeven

Indien de Inspectie SZW na een inspectie naar de naleving van de Wml waarbij geen overtreding is geconstateerd, het vermoeden heeft dat de cao niet wordt nageleefd, dan kan de Inspectie SZW een melding doen aan de sociale partners. Dit is met de Was vastgelegd in artikel 18 p, lid 7 Wml. In de praktijk bleek de melding van een vermoeden van niet-naleving van de cao lastig uitvoerbaar. Om te borgen dat de meldingen op de juiste plaats terecht komen is het noodzakelijk dat de op de onderneming van toepassing zijnde cao bekend is. In de praktijk blijkt dit echter dikwijls niet eenduidig vast te stellen. Najaar 2017 zijn met de sociale partners concrete afspraken gemaakt over de wijze waarop deze meldingen aan hen verstrekt kunnen worden. Tot op heden heeft de Inspectie naar aanleiding van 10 verschillende onderzoeken een dergelijke melding gedaan. Overigens worden alle ondernemingen die onderzocht zijn op de Wml gepubliceerd op de website www.inspectieresultatenszw.nl.

Bijlage 1: Maatregelen Wet Aanpak Schijnconstructies

Ketenaansprakelijkheid (ingegaan 1/7/2015)

De ketenaansprakelijkheid voor loon heeft als doel de totstandkoming van bonafide ketens te bevorderen waarin werknemers het loon ontvangen waar zij recht op hebben en om oneerlijke concurrentie tussen werkgevers tegen te gaan. 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. Hiermee krijgen opdrachtgevers die werkzaamheden in een keten laten verrichten een pressiemiddel om de juiste loonbetaling in de hele keten af te dwingen.

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.

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.

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 inspectieonderzoeken waarbij wel als geen overtreding is vastgesteld en in geval van overtreding het daaropvolgende sanctiebesluit.

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.

Niet langer toestaan van verrekeningen met of inhoudingen op het wettelijk minimumloon (ingegaan 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. Gelijktijdig is voorzien in de mogelijkheid om

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

Vervoersovereenkomst (ingegaan 1/1/2017)

De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor het verrichten van arbeid voor een werkgever ter uitvoering van vervoersovereenkomsten met betrekking tot goederenvervoer over de weg. Dit is later met een afzonderlijke wet geregeld in de bepalingen over de ketenaansprakelijkheid (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)
- Ministerie van Financiën
- Bouwend Nederland
- CNV
- Evofenedex
- FNV
- Inspectie SZW
- Interprovinciaal Overleg (IPO)
- LTO Nederland
- NBBU
- Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)
- Stichting van de Arbeid
- Rijkswaterstaat
- Transport en Logistiek Nederland (TLN)
- Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
- VNO-NCW/MKB-Nederland