

Vergaderjaar 2018–2019

34 108

Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en enige andere wetten ter verbetering van de naleving en handhaving van arbeidsrechtelijke wetgeving in verband met de aanpak van schijnconstructies door werkgevers (Wet aanpak schijnconstructies)

Nr. 30

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 december 2018

Hierbij bied ik u de derde monitor van de Wet aanpak schijnconstructies (Was) aan¹. 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.

In deze monitor zijn, in lijn met eerdere monitors, de ervaringen met de Was van het afgelopen jaar samengevat. Hiervoor zijn wederom de partijen die het meest betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de Was bevestigd. De informatie in de monitor(s) is onderdeel van de input die verzameld wordt met het oog op de evaluatie van de Was en enkel beschrijvend van aard. Een oordeel over de verschillende maatregelen uit de Was is gereserveerd voor de evaluatie van de Was, die ik uw Kamer voor de zomer van 2019 zal doen toekomen.

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 meegenomen². Daar wordt hieronder bij stilgestaan. Verder kan ik u melden dat, zoals eveneens toegezegd in genoemd algemeen overleg³, de inbreng van de Inspectie SZW expliciet is opgenomen in de derde monitor.

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Kamerstuk 25 883, nr. 333

³ Kamerstuk 25 883, nr. 333

Bekendheid maatregelen Was

In het kader van deze monitor zijn partijen gevraagd naar de bekendheid van de Was bij (leden van) hun organisatie. Hierbij is ook de vraag gesteld of men activiteiten heeft ondernomen om de bekendheid van de Was te vergroten. Partijen geven aan dat medewerkers en leden van hun organisaties redelijk bekend zijn met de verschillende maatregelen uit de Was, in ieder geval als deze voor hun directe werkzaamheden relevant worden geacht. Sommige partijen geven aan in de praktijk nog onduidelijkheden te ervaren ten aanzien van de exacte vereisten van het verbod op inhoudingen op en verrekeningen met het wettelijk minimumloon (WML).

Partijen geven in de monitor een breed scala aan voorlichtingsactiviteiten die men over de (maatregelen van de) Was heeft ontplooid.

Ketenaansprakelijkheid van de bovenkant van de keten

In het kader van de derde monitor is aan werkgevers- en overheidsorganisaties gevraagd in hoeverre men grip heeft op de keten en aan vakbonden gevraagd in hoeverre het eenvoudiger zou zijn wanneer men direct de hoofdopdrachtgever aansprakelijk zou kunnen stellen.

Werkgevers- en overheidsorganisaties geven aan dat men redelijk grip heeft op de keten. Sommige partijen merken hierbij op dat (hoofd)opdrachtgevers weliswaar zicht hebben op de eerste schakels, maar niet altijd op onderaannemers lager in de keten. Verder is door een aantal partijen aangegeven dat in een aantal sectoren (o.a. post en logistiek) de prijsdruk nog vrij hoog is, waardoor het voor opdrachtnemers lastig kan zijn het toepasselijke cao-loon te betalen. De uitzendbranche geeft daarnaast aan dat inleners niet altijd de juiste informatie over de inlenersbeloning verstrekken, wat het risico van niet correcte betaling met zich meebrengt. Partijen wijzen, evenals in de tweede monitor (bijlage bij Kamerstuk 34 108, nr. 29), op het feit dat men is overgegaan tot het instellen van sectorspecifieke keurmerken en het ontwikkelen van standaard (contractuele) bepalingen, om de grip op (schakels lager in) de keten te verbeteren.

Evenals in de vorige monitors onderstrepen vakbonden de preventieve werking van ketenaansprakelijkheid voor loon. De ervaring is dat dreigen met deze maatregel veelal genoeg is om werkgevers tot correcte betaling van het loon te doen overgaan. Vakbonden geven aan dat wanneer de mogelijkheid zou bestaan om de opdrachtgever direct aansprakelijk te stellen, in plaats van volgtijdelijk, dit de preventieve werking van de ketenaansprakelijkheid voor loon verder zou versterken.

Onderzoek openbaarmaking inspectiegegevens

In het kader van de derde monitor is door het onderzoeksbureau SEO onderzoek gedaan naar de effecten van de openbaarmaking van inspectiegegevens door de Inspectie SZW. Dit onderzoek zal ik uw Kamer begin volgend jaar doen toekomen.

Meldingsplicht

Met de Was is beoogd een gelijk speelveld te creëren op de arbeidsmarkt. Ook voor buitenlandse werknemers die door een buitenlandse dienstverrichter in Nederland worden gedetacheerd. Met het oog daarop wordt in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) voorzien in een meldloket voor buitenlandse dienstverrichters waarin zij onder meer moeten aangeven welke dienst zij komen

verrichten, de periode van de dienstverrichting en het aantal werknemers dat daarbij betrokken is. De werkzaamheden voor dit meldpunt zijn in volle gang. Er wordt een voorlichtingssite opgezet voor buitenlandse dienstverrichters zodat zij kunnen zien wat van hen in dit kader wordt verwacht.

Sociale partners uit de sector goederenvervoer over de weg hebben aangegeven het wenselijk te vinden dat ook deze sector onder de meldingsplicht wordt gebracht. Daarmee zullen ook buitenlandse transportondernemingen verplicht worden om eenmaal per jaar een melding te doen. Hiermee wordt afgeweken van het in de memorie van toelichting bij de WagwEU geuite voornemen om de transportsector in zijn geheel buiten de meldingsplicht te laten. Omdat het verzoek van sociale partners aan zowel werkgevers- als werknemerskant uit de sector zelf afkomstig was, heeft het kabinet besloten dit verzoek te honoreren. De meldingsplicht draagt immers bij aan het voorkomen van schijnconstructies en bevordert een gelijk speelveld tussen binnenlandse en buitenlandse transportondernemingen.

Voor vanuit het buitenland gedetacheerde werknemers geldt dat zij recht hebben op een deel van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor Nederlandse werknemers; dit wordt de «harde kern» genoemd. Het is aan sociale partners om aan te geven waarop de buitenlandse werknemers recht hebben, omdat dit in een cao wordt geregeld. Uit een onlangs door het Ministerie van SZW gepubliceerd onderzoek⁴ blijkt dat er in 14 cao's bepalingen zijn opgenomen over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers. Omdat eind 2018 niet alle relevante cao's, dat wil zeggen in die sectoren waar een substantieel aantal werknemers uit het buitenland werkt, een duiding van de harde kern bevatten is aan sociale partners het verzoek gedaan om hierin te voorzien. Dit heeft ertoe geleid dat de Stichting van de Arbeid momenteel de laatste hand legt aan een handreiking voor cao-partijen ten behoeve van het overleg in de sectoren. De informatie die sociale partners aanleveren om de harde kern kenbaar te maken voor derden, wordt gepubliceerd op <http://cao.minszw.nl> onder het kopje «Posting of workers».

In de vierde Voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies heeft mijn ambtsvoorganger melding gemaakt van een door het Ministerie van SZW verricht onderzoek naar het voorkomen van bepalingen over naleving en handhaving van cao-bepalingen⁵. Inmiddels heeft er een update van dit onderzoek plaats gevonden, waarop ik u bij deze graag attent maak⁶.

Tot slot

Tegen de achtergrond van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (beoogde inwerkingtreding 1 januari 2020) waardoor delen van de publieke sector overgaan naar het marktregime en daar ook cao's zullen worden afgesloten, maak ik van de gelegenheid gebruik om te verduidelijken wat de grenzen zijn van het vrijwillig volgen van cao's. Ongebonden werkgevers⁷ kunnen besluiten een bepaalde cao toe te passen op de arbeidsovereenkomsten van hun werknemers, via een incorporatiebeding.

⁴ *Cao-afspraken buitenlandse gedetacheerde werknemers*, Ministerie van SZW, 2018. Dit cao-onderzoek is te vinden op <http://cao.minszw.nl>

⁵ Kamerstuk 17 050, nr. 522

⁶ *Naleving en handhaving in cao-afspraken*, Ministerie van SZW, 2018. Dit cao-onderzoek is te vinden op <http://cao.minszw.nl>

⁷ Werkgevers die niet lid zijn van een werkgeversvereniging en ook niet onder algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen vallen.

Maar zij kunnen niet zonder meer alle bepalingen van de betreffende cao toepassen, namelijk niet de afwijkingen van de wettelijke norm⁸ die cao-partijen in het kader van de cao-onderhandelingen overeen kunnen komen op grond van het zogenaamde ¾-dwingend recht in afwijking van de wettelijke norm.

Zulke afwijkingen zijn voorbehouden aan werkgevers die zelf partij zijn bij een cao, die via lidmaatschap van één van de cao-partijen direct zijn gebonden aan een cao en/of die via algemeen verbindend verklaring zijn gebonden. De achterliggende reden hiervoor is dat op deze manier het sociaal overleg wordt ondersteund, waartoe Nederland zich ook internationaal verplicht heeft.

In twee specifieke gevallen is desondanks in het verleden aangegeven dat er enige ruimte was, zodat betrokken partijen in de aanloop naar de gewenste situatie daarop alvast vooruit konden lopen⁹. Het ging in deze gevallen om overgangssituaties waarbij een beperkt aantal werkgevers bij invoering van de Wet werk en zekerheid nog niet voldeed aan de vereisten van betrokkenheid bij en gebondenheid aan de cao, terwijl dit wel beoogd werd. In het ene geval omdat een werkgeversvereniging nog in oprichting was, in het andere omdat een algemeenverbindendverklaring nog niet was afgegeven.

Door de context van deze specifieke gevallen in het verleden nader te schetsen wil ik benadrukken dat individuele, ongebonden werkgevers, wanneer zij een cao vrijwillig volgen, geen gebruik kunnen maken van de in die cao overeengekomen afwijkingen van ¾-dwingend recht.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

⁸ Een voorbeeld hiervan is dat cao-partijen een langere proeftijd of ketenbepaling kunnen afspreken dan in de wet staat.

⁹ Kamerstuk 34 351, nr. 18 en Kamerstuk 27 923, nrs. 234 en 235.