

Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)

Naleven arbeidsvoorwaarden

Opdrachtnemer verplicht zich de wet- en regelgeving, alsook de toepasselijke arbeidsvoorwaarden (waaronder een van toepassing zijnde cao), na te leven en na te doen leven door de eigen medewerkers van Opdrachtnemer en door hem ingeschakelde derden (zoals onderaannemers, Opdrachtnemers, leveranciers) en/of arbeidskrachten die door of via een of meer derden ter beschikking worden gesteld.

Audits, controles en loonvalidaties

Opdrachtnemer legt alle arbeidsvoorwaardelijke afspraken ten behoeve van de uitvoering op een inzichtelijke en toegankelijke wijze vast en verschaft desgevraagd aan bevoegde instanties en Opdrachtgever toegang tot deze arbeidsvoorwaardelijke afspraken en werkt mee aan door de Opdrachtgever of Principaal ingestelde controles, audits of loonvalidaties.

Indien uit de controles, audits of loonvalidaties naar voren komt dat Opdrachtnemer niet aan de verplichtingen genoemd in dit artikel voldoet, komen de kosten van de controle, audit of loonvalidatie, alsmede bijbehorende kosten, voor rekening van de Opdrachtnemer.

Voorwaarden (certificeringen, keurmerken e.d.)

Opdrachtnemer dient, indien dit door de Opdrachtgever als voorwaarde gesteld wordt, aan te tonen dat wordt voldaan aan de toepasselijke arbeidsvoorwaarden (waaronder een van toepassing zijnde cao).

Bij inlening van arbeidskrachten wordt alleen (direct of indirect) ingeleend van een entiteit die in het bezit is van een SNA-keurmerk (www.normeringarbeid.nl) en (dus) voldoet aan de NEN 4400-1 of de NEN 4400-2 norm.

Verdere uitbesteding of het inlenen van personeel

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Opdrachtgever zal Opdrachtnemer de uitvoering van (enig deel van) de Overeenkomst niet aan een derde partij overdragen of uitbesteden noch gebruik maken van ingeleende werknemers. Opdrachtgever kan aan het verlenen van toestemming voorwaarden verbinden.

Kettingbeding

Opdrachtnemer kan, voor zover de voorwaarden opgenomen in vorige alinea dat toelaten, een overeenkomst met derden aangaan ten behoeve van de werkzaamheden voor, levering aan of dienstverlening aan Opdrachtgever. In deze overeenkomst wordt expliciet opgenomen dat (i) deze voorwaarden integraal deel uitmaken van die overeenkomst, en (ii) deze voorwaarden integraal door middel van een kettingbeding deel uitmaken van elke door die derde te sluiten overeenkomst. Opdrachtnemer neemt in zo'n overeenkomst met derden voor wat betreft de Wet aanpak schijnconstructies de rechtspositie in van Opdrachtgever en de derde die van Opdrachtnemer, conform hetgeen is bepaald in deze voorwaarden. Op die manier wordt gewaarborgd dat deze voorwaarden in de keten van aannemers / Opdrachtgevers / leveranciers worden doorgelegd en integraal van toepassing zijn in de gehele keten.

Procedure misstanden

Opdrachtnemer zal Opdrachtgever direct schriftelijk op de hoogte stellen van elke loonvordering ingesteld door of vanwege een arbeidskracht die werkzaamheden voor Opdrachtgever (heeft) verricht. Opdrachtnemer spant zich bij (signalen van) misstanden in om deze binnen een redelijke termijn op te lossen.

Vrijwaring en aansprakelijkheid

Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever tegen alle aanspraken van derden met betrekking tot aanspraken op grond van de Wet Aanpak Schijnconstructies.

Alle schade die Opdrachtgever lijdt als gevolg van vorderingen op grond van de Wet Aanpak Schijnconstructies zal Opdrachtgever verhalen op Opdrachtnemer.

Wet Aanpak Schijnconstructies staat voor de deur

De ingangsdatum van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) is 1 juli 2015. Het is een belangrijke wet voor de bouwsector, dus daarom zetten we hier nog even alles op een rijtje.

Hoe ziet de WAS eruit

De WAS moet ervoor zorgen dat uitbuiting en onderbetaling van werknemers wordt tegengegaan en oneerlijke concurrentie wordt bestreden. De wet kent 4 pijlers, waarvan er 3 vooral technisch van aard zijn:

1. Het verbeteren van de handhaafbaarheid van de Wet op het Minimumloon en de Minimum vakantiebijslag (WML).

De middelen die hiervoor worden ingezet zijn:

- uitbetaling loon verplicht giraal;
- beperking verrekening en inhouding van kosten op het minimumloon;
- transparantere loonstroken.

2. Het verbeteren van cao-handhaving en naleving.

- Hiervoor is in de WAS de mogelijkheid gecreëerd voor een verlenging van de algemeen verbindend verklaring (avv) van een cao die stilzwijgend is verlengd. Daarmee kunnen 'wild west' taferelen worden beknot omdat iedereen zich aan de cao-bepalingen moet blijven houden. Door de verlenging van de avv geldt de cao immers voor de hele bedrijfstak.
- Sociale partners en de Inspectie SZW (ISZW) kunnen over en weer informatie uitwisselen als het vermoeden bestaat dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt.

3. Het verruimen van de mogelijkheid tot openbaarmaking van de inspectiegegevens van de ISZW.

- Zo kan ISZW de namen van bedrijven bekend maken die werknemers onderbetalen.

Nieuwe Ketenaansprakelijkheid

De vierde pijler zal voor de meeste bedrijven het grootste effect hebben:

4. Ketenaansprakelijkheid voor betaling van het correcte loon.

- Elke opdrachtgever in de keten is (uiteindelijk) verantwoordelijk en aansprakelijk voor de correcte loonbetaling van werknemers verderop in de keten.
- De aansprakelijkheid is volgordelijk (zie verderop).

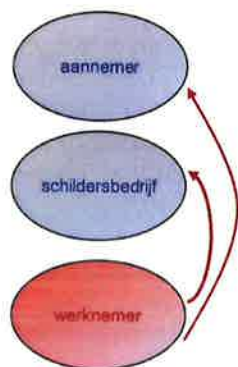
Gevolgen bedrijven

Anders dan bij de Wet Ketenaansprakelijkheid kent de nieuwe ketenaansprakelijkheid van de WAS geen mogelijkheid voor een vrijwaring vooraf. In de WAS is er wel de mogelijkheid voor 'disculpatie'. Dat betekent, dat een rechter achteraf kan besluiten dat een bedrijf niet aansprakelijk kan worden gesteld. Bijvoorbeeld omdat hij aantoonbaar al het mogelijke in het werk heeft gesteld om niet alleen zelf volgens de wet te handelen maar dit ook aan eventuele onderaannemers heeft opgelegd en gecontroleerd. In de Memorie van Toelichting op de WAS is een aantal van deze zogenaamde disculpatiegronden opgenomen. Bouwend Nederland werkt samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan een werkwijze waarbij de kans op disculpatie het grootst is.

Als een werknemer, ergens in de keten, niet het juist loon heeft ontvangen, kan hij zich melden bij bedrijven hoger in de keten. En uiteindelijk bij de hoofdopdrachtgever. Bedrijven én de hoofdopdrachtgevers zullen dus meer aandacht moeten besteden aan de selectie van (onder)aannemers. En ze zullen ook hun opdrachtnemers moeten bewegen om verderop in de keten de zaken goed te regelen.

Het vastleggen van afspraken in (onder)aannemingsovereenkomsten en de controle en actie op mogelijke misstanden bij (onder)aannemers gaan een belangrijke rol spelen. Bouwend Nederland zal de leden hierbij zo goed mogelijk ondersteunen.

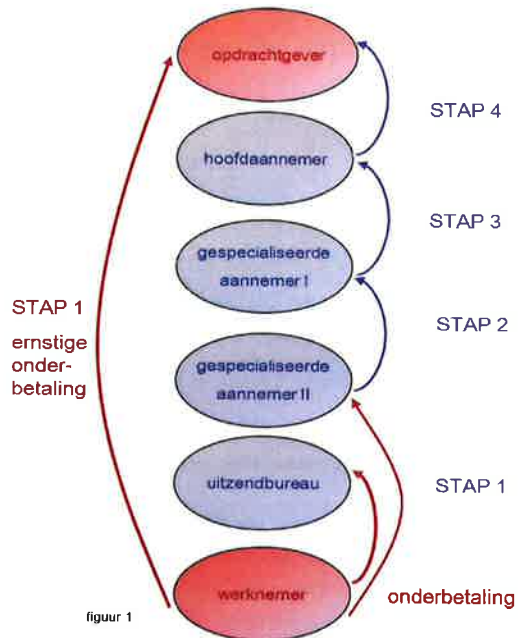
Werknemers die onderbetaald zijn, kunnen zich uiteraard nog steeds melden bij hun werkgever. Nieuw in de WAS is dat zij ook direct naar de opdrachtgever van hun werkgever mogen stappen. Vinden ze ook daar geen gehoor, dan kan de onderbetaalde werknemer steeds een stap hoger in de keten verhaal halen, tot de opdrachtgever aan toe. In geval van 'ernstige onderbetaling' kan een werknemer rechtstreeks naar de hoofdopdrachtgever (zie figuur 1).



figuur 2

STAP 1

Bij kortere ketens werkt de WAS overigens evenzo. Een bouwbedrijf dat een schilder inhurt, kan dus direct door werknemers van de schilder aangesproken worden, als zij bijvoorbeeld niet conform CAO betaald worden (zie figuur 2). Let erop dat dit voor de inhuur van catering of schoonmaak op dezelfde wijze werkt!



figuur 1

Een belangrijk element in de ketenaansprakelijkheid van de WAS is de positie van de opdrachtgever. Deze krijgt in de WAS een expliciete rol en verantwoordelijkheid, want hij staat aan het hoofd van de keten. De opdrachtgever is dan ook verantwoordelijk voor een bonafide keten en kan zich niet langer verschuilen achter de hoofdaannemer.

Verschillende data inwerkingtreding

De WAS wordt op verschillende momenten ingevoerd.

Vanaf 1 juli 2015:

- komt er een ketenaansprakelijkheid voor werkgevers en opdrachtgevers om het cao-loon te betalen;
- gaat de Inspectie SZW de namen van gecontroleerde bedrijven bekend maken;
- zullen werkgevers- en werknemersorganisaties en de Inspectie informatie uitwisselen als zij vermoeden dat er geen cao-loon wordt uitbetaald.

Vanaf 1 januari 2016:

- geldt er een verbod op inhoudingen op en verrekeningen met het wettelijk minimumloon;
- geldt er een verplichte girale betaling van tenminste het minimumloon;
- geldt er een specificatie van de onkostenvergoedingen op de loonstrook.

Deze laatste maatregelen worden genomen zodat het beter te controleren is dat het minimumloon daadwerkelijk wordt uitbetaald, maar vragen wat extra voorbereidingen van werkgevers.