

## **VEELGESTELDE VRAGEN (FAQ) WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES** (versie 30-11-2017)

<b>FAQ Algemene informatie over de Wet Aanpak Schijnconstructies.....</b>	<b>2</b>
<i>Wat is de Wet Aanpak schijnconstructies? .....</i>	2
<i>Welke onderdelen bevat de Wet Aanpak schijnconstructies? .....</i>	2
<i>Wat wordt bedoeld met de ketenaansprakelijkheid voor loon? .....</i>	2
<i>Wat wordt verstaan onder "loon"? .....</i>	2
<i>Wanneer geldt de ketenaansprakelijkheid? .....</i>	2
<i>Wanneer geldt de ketenaansprakelijkheid niet? .....</i>	2
<i>Hoe werkt de aansprakelijkstelling? .....</i>	2
<i>Hoe werkt de volgtijdelijke aansprakelijkheid? .....</i>	2
<i>Wanneer kan de werknemer de hoofdopdrachtgever aansprakelijk stellen? .....</i>	3
<i>Hoe kan een opdrachtgever een aansprakelijkstelling voorkomen? .....</i>	3
<i>Wanneer is een opdrachtgever niet-verwijtbaar? .....</i>	3
<i>Is er al jurisprudentie beschikbaar waaruit afgeleid kan worden wanneer opdrachtgevers niet-verwijtbaar zijn? .....</i>	3
<b>FAQ Controleprotocol WAS Compliance (Inspectie) .....</b>	<b>4</b>
<i>Waarom een controleprotocol WAS Compliance? .....</i>	4
<i>Wat is het doel van een inspectie door een inspectie-instelling? .....</i>	4
<i>Wat doet de inspectie-instelling bij een onderneming als blijkt dat er niet is gewerkt met eigen medewerkers (geen personeel op de loonlijst)? .....</i>	4
<i>Wat doet de inspectie-instelling bij een onderneming als blijkt dat er niet is gewerkt met eigen medewerkers (er zijn ZZP-ers ingezet die het werk verrichten)? .....</i>	4
<i>Wie betaalt de controle door een inspectie-instelling? .....</i>	4
<i>Ben ik, als onderaannemer, verplicht om mee te werken met een inspectie? .....</i>	4
<i>Hoe komt de inspectie-instelling er achter of het juiste loon is betaald aan de medewerkers? .....</i>	4
<i>Mag iedereen zomaar een inspectie doen? .....</i>	5
<i>Wat als blijkt dat het juiste loon niet geheel is betaald? .....</i>	5
<b>FAQ Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies .....</b>	<b>6</b>
<i>In de standaard bepaling wordt gesproken over opdrachtgever en opdrachtnemer. Wie worden daarmee bedoeld? .....</i>	6
<i>Bouwend Nederland heeft 'Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies', wat moet ik daarmee doen? .....</i>	6
<i>In artikel 4 staat dat wanneer mijn onderaannemer (een deel van) het werk verder wil uitbesteden aan een andere (sub)onderaannemer ik hem daarvoor eerst schriftelijke toestemming moet geven. Is dit altijd verplicht? .....</i>	6
<i>In artikel 7 is opgenomen dat de opdrachtnemer de opdrachtgever moet vrijwaren tegen alle aanspraken van derden. Heeft de opdrachtgever zelf dan geen verplichtingen meer? .....</i>	6

## **FAQ Algemene informatie over de Wet Aanpak Schijnconstructies**

### ***Wat is de Wet Aanpak schijnconstructies?***

De Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) beoogt werknemers beter te beschermen tegen onderbetaling en bedrijven beter te beschermen tegen de gevolgen van oneerlijke concurrentie. Zo regelt de WAS bijvoorbeeld dat opdrachtgevers de eindverantwoordelijkheid hebben in een eerlijke verloning in de keten. Hiervoor is in de wet een ketenaansprakelijkheid voor verschuldigd loon opgenomen. De WAS is ingegaan per 1 juli 2015 en bevat verschillende onderdelen, die gefaseerd zijn ingevoerd.

### ***Welke onderdelen bevat de Wet Aanpak Schijnconstructies?***

De WAS kent diverse onderdelen:

1. Ketenaansprakelijkheid voor loon
2. Verplichting tot uitbetaling van het volledige minimumloon
3. Duidelijke loonstrook
4. Minimumloon giraal uitbetalen
5. Informatie uitwisseling tussen inspectie SZW, werkgevers- en werknemersorganisaties
6. Openbaarmaking inspectiegegevens
7. Vaststellen identiteit van niet- EU werknemer
8. Minimumloon voor stukloon, meerwerk en voor zzp-ers

### ***Wat wordt bedoeld met de ketenaansprakelijkheid voor loon?***

Wanneer een bedrijf een opdracht geeft aan een ander bedrijf, en dat bedrijf zet personeel aan het werk om de klus op te knappen, ontstaat er een keten. Alle schakels in de keten zijn samen verantwoordelijk voor het loon van de werknemers in die keten. Krijgen die hun loon niet? Dan kunnen zij – in een bepaalde volgorde - iedere schakel aansprakelijk stellen voor de betaling van hun loon. Dat heet ketenaansprakelijkheid voor loon.

### ***Wat wordt verstaan onder "loon"?***

Het loonbegrip is in het Burgerlijk Wetboek niet gedefinieerd. Uit de rechtspraak van de Hoge Raad blijkt dat onder loon in de definitie van de arbeidsovereenkomst moet worden verstaan "de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van de bedongen arbeid". Vergoedingen van kosten gemaakt voor het werk, zoals de werkelijk gemaakte reis- en verblijfskosten, telefoon, eigen gereedschap e.d. zijn geen loon.

### ***Wanneer geldt de ketenaansprakelijkheid?***

- Als er een keten is van bedrijven die ieder een deel van een werk of opdracht uitvoeren. Dit kunnen ook buitenlandse bedrijven of uitzendbureaus zijn.
- Als de schakels van de keten opdrachtovereenkomsten of aannemingsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van dat werk of die opdracht.
- Als de werknemers die het uiteindelijke werk doen hun loon niet (volledig) ontvangen.

### ***Wanneer geldt de ketenaansprakelijkheid niet?***

- Bij koopovereenkomsten. Bijvoorbeeld voor de levering van kantoorartikelen.
- Als zzp'ers het uiteindelijke werk doen (onder de voorwaarde dat geen sprake is van schijnzelfstandigheid).
- Als een particulier een bedrijf inhuurt om werk te doen.

### ***Hoe werkt de aansprakelijkstelling?***

De schakels in de keten zijn één voor één aansprakelijk voor de betaling van het achterstallig loon. Net zolang tot de hoofdopdrachtgever aansprakelijk is. Dit heet volgtijdelijke aansprakelijkheid.

### ***Hoe werkt de volgtijdelijke aansprakelijkheid?***

De werknemer meldt bij de eigen werkgever of bij diens opdrachtgever dat het verschuldigd loon niet wordt betaald.

Nog steeds geen loon? Dan kan de werknemer naar de rechter stappen om het achterstallige loon op te eisen bij de werkgever of diens opdrachtgever.

Geeft de rechter de werknemer gelijk? Dan moet de werknemer het loon opeisen bij de werkgever of diens opdrachtgever. Pas als dit niet lukt, kan de werknemer de volgende, bovenliggende schakel stappen aansprakelijk stellen.

In de volgende gevallen kan de werknemer naar een volgende schakel stappen:

- De werkgever of directe opdrachtgever zijn onvindbaar;
- De werkgever of opdrachtgever heeft geen KvK-inschrijving (of inschrijving in een buitenlands register voor ondernemingen);
- De werkgever of opdrachtgever is failliet;
- De werkgever of opdrachtgever betaalt ook na de uitspraak van de rechter niet;
- De opdrachtgever is niet aansprakelijk;

### **Wanneer kan de werknemer de hoofdopdrachtgever aansprakelijk stellen?**

In 2 situaties mag een werknemer versneld naar de hoofdopdrachtgever stappen:

1. Als het achterstallige loon na een jaar nog steeds niet is betaald;
2. Bij ernstige onderbetaling. Dan mag de werknemer al na een half jaar naar de hoofdopdrachtgever stappen. Ernstige onderbetaling is als:
  - a. De werknemer minstens 3 maanden lang minder dan de helft krijgt van het verschuldigd loon of
  - b. De werknemer minstens 3 maanden lang minder dan 70% krijgt van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

In beide gevallen gaat de klok pas lopen wanneer de werknemer een vordering indient bij de werkgever én hij de hoofdopdrachtgever hierover informeert.

### **Hoe kan een opdrachtgever een aansprakelijkstelling voorkomen?**

Een opdrachtgever kan aansprakelijkheid voorkomen door niet-verwijtbaar te zijn. Een opdrachtgever is in beginsel niet verwijtbaar als aantoonbaar is dat adequate maatregelen zijn genomen om te zorgen dat het verschuldigd loon wordt betaald.

### **Wanneer is een opdrachtgever niet-verwijtbaar?**

Alleen de rechter kan bepalen of niet-verwijtbaar is gehandeld. De rijksoverheid heeft wel een 5-stappenplan gepubliceerd. Door het 5-stappenplan te volgen, kunnen opdrachtgevers de kans verkleinen dat ze door de rechter aansprakelijk worden gesteld.

1. Controleer de inschrijving van het bedrijf in het Handelsregister;
2. Vraag naar een certificaat of keurmerk voor loonbetaling;
3. Betaal een goede prijs voor de werkzaamheden;
4. Zorg voor een contract met duidelijke afspraken;
5. Grijp in als het toch misgaat.

De rechter kijkt wel of een opdrachtgever mogelijk nog meer hadden kunnen doen om onderbetaling te voorkomen. Zie ook

<https://www.ondernemersplein.nl/artikel/ketenaansprakelijkheid-voor-loon-voorkomen/>

### **Is er al jurisprudentie beschikbaar waaruit afgeleid kan worden wanneer opdrachtgevers niet-verwijtbaar zijn?**

Tot op heden (november 2017) is hiervoor nog geen jurisprudentie beschikbaar.

## **FAQ Controleprotocol WAS Compliance (Inspectie)**

### ***Waarom een controleprotocol WAS Compliance?***

Door de Wet Aanpak Schijnconstructies lopen partijen in een keten (opdrachtgevers, hoofdaannemers, onderaannemers en inleners) risico's op een aansprakelijkheidstelling voor bijvoorbeeld het verschuldigde loon. Met een controleprotocol kunnen deze risico's worden beperkt. Met het controleprotocol wordt afgesproken dat een inspecteur van een inspectie-instelling bij een onderneming kan controleren of het eerlijke loon wordt betaald.

### ***Wat is het doel van een inspectie door een inspectie-instelling?***

Een inspectie-instelling moet kunnen vaststellen dat de onderneming (onderaannemer of uitlener) het verschuldigde loon heeft betaald aan de medewerkers die hij het aangenomen werk heeft laten uitvoeren of die hij heeft uitgeleend. Zo wordt gekeken naar wat er vastgelegd is in de arbeidsovereenkomst en de van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld de Cao Bouw & Infra). De controle-eisen zijn in een tabel weergegeven op [pagina's 4 en 5 van het document 'Controleprotocol WAS Compliance'](#).

### ***Wat doet de inspectie-instelling bij een onderneming als blijkt dat er niet is gewerkt met eigen medewerkers (geen personeel op de loonlijst)?***

In dat geval wordt gekeken of de onderneming zich aan de afspraken heeft gehouden die gelden bij het verder uitbesteden van de werkzaamheden aan (sub-)onderaannemers of bij het inlenen van personeel via bijvoorbeeld een intermediair. Deze afspraken houden onder meer in dat er vooraf toestemming moet zijn verkregen van de opdrachtgever/(hoofd)aannemer om werk verder uit te besteden of personeel in te lenen en dat er een overeenkomst wordt gesloten met een kettingbeding (in de overeenkomst met de (sub-)onderaannemer/uitlener is afgesproken dat geldende loonverhoudingsvoorschrift wordt toegepast). Deze afspraken zijn na te lezen in het document '[Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies](#)'.

### ***Wat doet de inspectie-instelling bij een onderneming als blijkt dat er niet is gewerkt met eigen medewerkers (er zijn zzp-ers ingezet die het werk verrichten)?***

Voor zzp-ers geldt dat er een (model) overeenkomst is gesloten waarin de werkzaamheden zijn vastgelegd en dat de feitelijke werkzaamheden die de zzp-ers uitvoeren overeenstemt met de afspraken in de (model)overeenkomst.

### ***Wie betaalt de controle door een inspectie-instelling?***

In principe betaalt de onderneming die een inspectie-instelling de opdracht geeft om een controle bij een van haar onderaannemers of uitleners uit te voeren de inspectie. Echter wanneer tijdens de controle blijkt dat de onderaannemer/uitlener het verschuldigd loon niet betaalt, dan kunnen de kosten van de inspectie voor rekening van de onderaannemer/ uitlener zijn. Dit geldt uiteraard wel op voorwaarde dat artikel 2 van het document '[Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies](#)' schriftelijk is overeengekomen met de onderaannemer/uitlener.

### ***Ben ik, als onderaannemer, verplicht om mee te werken met een inspectie?***

Ja, als u in de overeenkomst met uw opdrachtgever/(hoofd)aannemer dit zo heeft afgesproken (bijvoorbeeld zoals vastgelegd in artikel 2 van het document '[Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies](#)', dan bent u verplicht om mee te werken aan de inspectie.

### ***Hoe komt de inspectie-instelling er achter of het juiste loon is betaald aan de medewerkers?***

Een inspecteur maakt eerst een risicoanalyse waarbij hij bijvoorbeeld nagaat of een uitzendbureau SNA-gecertificeerd is, hoe lang de onderneming bestaat en of er enige kennis in huis is over de WAS. Daarna wordt er een steekproef gedaan. In de steekproef worden maximaal 15 werknemers betrokken (of bij minder werknemers de volledige populatie) en bij het uitzetten van de steekproef wordt rekening gehouden met verschillende groepen werknemers binnen de onderneming.

Van de betrokken werknemers in de steekproef wordt minimaal het volgende gecontroleerd:

- de arbeidsovereenkomst en overige van toepassing zijnde documenten waarin arbeidsvoorwaarden, inhoudingen en verrekeningen zijn vastgelegd;

- de uren- en verlofregistratie;
- de loonstroken en bijbehorende betaalbewijzen (bank en kas);
- een recente pensioennota, die valt binnen de controleperiode, met inbegrip van de bijbehorende specificatie van werknemers over te leggen en aan te tonen dat de pensioennota is voldaan.

Indien op basis van de oorspronkelijke steekproef niet kan worden vastgesteld of aan de controle eis wordt voldaan, wordt de steekproef zodanig uitgebreid dat wel een goede vaststelling kan plaatsvinden.

***Mag iedereen zomaar een inspectie doen?***

Nee, dat mag niet. In verband met de Wet Bescherming Persoonsgegevens mag niet iedereen die gegevens inzien. Dit mag alleen een inspecteur/controleur/auditor die aantoonbare kennis van en ervaring met cao's heeft daarnaast ook een specifieke opleiding aantoonbaar met goed gevolg heeft afgelegd. De inspectie-instelling is geaccrediteerd op basis van de eisen in de NEN-EN-ISO/IEC 17020 en voldoet aan de onafhankelijkheidscriteria voor een type A-keuringsinstelling. Verder heeft de inspectie-instelling minimaal 3 jaar aantoonbare ervaring met het controleren van loonadministraties en van het controleren op naleving van cao's. Als laatste moet de inspectie-instelling beschikken over een klachten- en een bezwaarprocedure die op aanvraag beschikbaar wordt gesteld. De eisen zijn neergelegd in [artikel 10 van het document 'Controleprotocol WAS Compliance'](#). Diverse partijen zouden voor het uitvoeren van inspecties geschikt kunnen zijn. Bouwend Nederland zal hiervoor binnenkort een lijst publiceren. Op dit moment is [VRO Certification BV](#) hierin al actief.

***Wat als blijkt dat het juiste loon niet geheel is betaald?***

Als er tijdens een inspectie is vastgesteld dat het juiste loon niet geheel is betaald dan leidt dit tot een afwijking. De onderneming kan deze afwijking altijd herstellen (door alsnog het juiste loon te betalen) en dit herstel wederom laten controleren door de inspectie-instelling.

## **FAQ Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies**

### ***In de standaard bepaling wordt gesproken over opdrachtgever en opdrachtnemer. Wie worden daarmee bedoeld?***

Met opdrachtnemer wordt bedoeld: degene die zich jegens de opdrachtgever verbindt om op basis van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk werkzaamheden verricht tegen een te betalen prijs (bijvoorbeeld de *onderaannemer*). Met opdrachtnemer kan in dit geval ook een *uitlener* (intermediair) worden bedoeld. Met de opdrachtgever wordt de wederpartij van de opdrachtnemer bedoeld, bijvoorbeeld de *inlener* of (*hoofd*)*aannemer*.

### ***Bouwend Nederland heeft 'Gezamenlijke contractuele bepalingen Wet Aanpak Schijnconstructies', wat moet ik daarmee doen?***

Het gebruik van het ontwikkelde model is niet verplicht, maar het helpt bedrijven wel om aan te tonen dat het in het kader van de toepassing van de WAS, maatregelen heeft genomen. Het gebruik van de contractuele bepalingen in combinatie met het controleprotocol wordt daarom wel geadviseerd!

Om te voorkomen dat opdrachtnemers verschillende bepalingen verplicht moeten doorleggen in hun keten, zijn standaard bepalingen ontwikkeld. Als u deze bepalingen wilt doen gelden tussen u en uw onderaannemers/uitleners dan moet u deze bepalingen opnemen in het contract met uw onderaannemer/uitlener. Het is ook mogelijk om deze bepalingen op te nemen in uw algemene voorwaarden.

### ***In artikel 4 staat dat wanneer mijn onderaannemer (een deel van) het werk verder wil uitbesteden aan een andere (sub)onderaannemer ik hem daarvoor eerst schriftelijke toestemming moet geven. Is dit altijd verplicht?***

Door de afspraak na te komen dat de opdrachtgever eerst schriftelijk de toestemming verleent voordat een werk verder wordt uitbesteed of arbeidskrachten worden ingeleend, is er beter zicht op de keten en kunnen de risico's beter worden beheerst. De opdrachtgever kan aan het verlenen van toestemming voorwaarden verbinden, bijvoorbeeld de eis dat de arbeidskrachten conform de cao bouw & infra beloond moeten worden.

### ***In artikel 7 is opgenomen dat de opdrachtnemer de opdrachtgever moet vrijwaren tegen alle aanspraken van derden. Heeft de opdrachtgever zelf dan geen verplichtingen meer?***

Jawel, de opdrachtgever blijft de inspanningsverplichting houden voor de betaling van het juiste loon in de gehele keten door de volgtijdelijke aansprakelijkheid. Een werknemer kan uiteindelijk ook de opdrachtgever aansprakelijk stellen. Op dat moment kan de rechter de opdrachtgever veroordelen tot nabetaling van het verschuldigde loon. Voordat de rechter dat doet zal hij kijken of de opdrachtgever niet meer had kunnen doen om de onderbetaling te voorkomen (niet-verwijtbaarheid). Artikel 7 kan de opdrachtgever enkel helpen om de eventuele schade die daaruit voortvloeit te verhalen op de opdrachtnemer.