

Vergaderjaar 2011–2012

32 896

Wijziging van artikel 18b van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het verduidelijken van het rechtsvermoeden van werkgeverschap

Nr. 8

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 januari 2012

Tijdens de behandeling van de begroting van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 13 en 14 december jl. (Handelingen II, 2011/12, nrs. 35 en 36) is de handhaving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) aan de orde gesteld. Onder meer ging het om de keuze voor een handhavingsnorm waarbij uitgegaan wordt van een normale arbeidsduur van 40 uur per week. Enkele leden hebben te kennen gegeven de keuze voor één handhavingsnorm voor de normale arbeidsduur te onderschrijven, maar als norm 36 uur te willen hanteren. Een daartoe strekkende motie van de leden Spekman en Ulenbelt is aangehouden (Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 33 000-XV, nr. 30). Ik heb toegezegd mijn argumenten voor de keuze van een handhavingsnorm van 40 uur op een rij te zetten, hier voorbeelden bij te geven en aan te geven wat het betekent voor de Arbeidsinspectie, inmiddels Inspectie SZW, als niet gekozen zou worden voor een norm van 40 uur maar voor een norm van 36 uur.

Keuze voor één handhavingsnorm

Zoals ik heb aangegeven in mijn brief van 6 oktober 2011 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2011–2012, 32 896, nr. 5), is de keuze voor één norm voor de normale arbeidsduur ingegeven door de in de handhavingspraktijk gesignaleerde onduidelijkheid over de van toepassing zijnde normale arbeidsduur en door de complexiteit die het gevolg is van het feit dat voor bepaalde werknemers verschillende normale arbeidsduren kunnen gelden (bijvoorbeeld uitzendkrachten). Eén norm biedt houvast en levert tijdwinst op die de Inspectie SZW kan inzetten voor controle bij andere bedrijven. Dit maakt de handhaving per saldo effectiever.

Om geen afbreuk te doen aan dit streven naar een zo effectief mogelijke wijze van handhaving, dient de handhavingsnorm zó te worden gekozen

dat in de handhavingspraktijk niet alsnog discussie ontstaat over die norm en toch op basis van een andere normale arbeidsduur gehandhaafd moet worden. Dit zal zich voor gaan doen zodra de handhavingsnorm strenger is dan de wet.

Betekenis voor de handhavingspraktijk

Het minimumloon bedraagt bij een arbeidsduur van 36 uur per week € 9,27 per uur en bij een arbeidsduur van 40 uur per week € 8,35 per uur. Als tijdens een controle op de naleving van de Wml blijkt dat een werkgever € 8,35 per uur betaalt, zou een handhavingsnorm van 36 uur betekenen dat de Inspectie SZW dat niet zou moeten accepteren. De handhavingsnorm ligt immers op € 9,27 per uur. De werkgever zal zich erop beroepen dat in zijn geval de normale arbeidsduur 40 uur is. De inspecteur zal moeten beoordelen of de werkgever gelijk heeft en vervolgens op basis van de norm van 40 uur de controle moeten uitvoeren. Dan gebeurt precies datgene wat ik met de keuze voor een uniforme handhavingsnorm wil voorkomen: de Inspectie SZW belasten met het onderzoeken van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur aan de hand van cao's of anderszins en vervolgens per werknemer alsnog op basis van de feitelijke normale arbeidsduur de loonbetalingen narekenen. De effectiviteitswinst die ik beoog met de keuze voor één normale arbeidsduur, hetgeen als zodanig in de Tweede Kamer steun ondervindt, kan dan niet behaald worden.

Voorbeelden

Twee voorbeelden uit de handhavingspraktijk laten zien dat het lang niet altijd eenvoudig is om de normale arbeidsduur vast te stellen en dat vervolgens het controleren van de beloning zeer arbeidsintensief kan zijn.

In een lunchroom worden broodjes verkocht die ter plekke kunnen worden genuttigd, maar die ook kunnen worden meegenomen. Als meer dan 50% van de omzet wordt behaald met de verkoop van broodjes die men ter plekke nuttigt, is de cao Horeca van toepassing met een normale arbeidsduur van 38 uur. Als meer dan 50% van de omzet wordt behaald met de verkoop van broodjes die worden meegenomen, is de cao Levensmiddelenbedrijf van toepassing met een normale arbeidsduur van 37 uur. De zaak is onderdeel van een bedrijf met meerdere vestigingen. Afhankelijk van de vestiging kan een andere normale arbeidsduur van toepassing zijn. Het personeel dat in meerdere vestigingen werkt, kan met beide cao's te maken hebben en dus ook met verschillende normen voor de normale arbeidsduur. Het zal duidelijk zijn dat het in deze situatie voor de Inspectie SZW ondoenlijk is om per vestiging de omzetcijfers te beoordelen, aan de hand daarvan de normale arbeidsduur vast te stellen en vervolgens per werknemer te bekijken welke gewerkte uren volgens de ene norm en welke gewerkte uren volgens de andere norm moeten worden beloond.

Het tweede voorbeeld heeft betrekking op de uitzendbranche. Een uitzendbureau heeft een werknemer eerst twee dagen uitgeleend aan een bouwbedrijf alwaar een normale arbeidsduur van 36 uur per week van toepassing is. Vervolgens wordt dezelfde werknemer in die week drie dagen uitgeleend aan een bedrijf dat valt onder de cao van de betonindustrie. In de betonindustrie geldt een normale arbeidsduur van 38 uur per week. Een andere uitzendkracht werkt eerst twee weken bij een reclamebureau. In deze branche geldt geen cao en in het bedrijf wordt 40 uur per week gewerkt. Vervolgens werkt hij bij een horecabedrijf met een normale arbeidsduur van 38 uur per week. Ook een aantal andere uitzendkrachten werkt in meerdere sectoren. Per uitzendkracht moet

worden nagegaan in welke sectoren hij heeft gewerkt, hoeveel uren hij daar heeft gewerkt en welke normale arbeidsduur in die sector geldt. Vervolgens moet uitgerekend worden wat de uitzendkracht minimaal moet hebben verdiend.

Handhavingsnorm 40 uur

Alleen bij een keuze van een normale arbeidsduur van 40 uur is ook in bovenstaande twee situaties de norm voor iedere werknemer in alle situaties eenduidig en efficiënt te handhaven. Zou in bovenstaande voorbeelden de handhaving zijn gebaseerd op een arbeidsduur van 36 uur, dan zou de werkgever per uur € 9,27 aan loon moeten betalen. Bij een 40-urige werkweek komt dat uit op 40 maal een uurloon van € 9,27, terwijl volgens de wet 40 maal een uurloon van € 8,35 volstaat. Op grond van de handhavingsnorm is dan een hoger loon vereist dan op grond van de wet en dat kan niet. De werkgever zal dan aanvoeren dat in zijn bedrijf geen normale arbeidsduur van 36 uur geldt, maar van 40 uur. De inspecteur zal moeten nagaan of dat juist is en vervolgens toch weer per werknemer moeten nagaan welke normale arbeidsduur per dag of week van toepassing is en op basis daarvan de controle uitvoeren.

Zoals ik in mijn brief van 6 oktober 2011 al heb aangegeven, treedt de Inspectie SZW op tegen onderbetaling uitgaande van een handhavingsnorm van een arbeidsduur van 40 uur per week. Als op basis van een arbeidsduur van 40 uur per week sprake is van onderbetaling zal de Inspectie SZW een sanctie opleggen aan de werkgever. De sanctie is afgestemd op het verschil tussen het werkelijk betaalde loon en het loon dat op grond van de handhavingsnorm van 40 uur betaald had moeten worden. In het geval dat contractueel een andere arbeidsduur dan 40 uur geldt en er sprake is van onderbetaling, kunnen werknemers of namens hen de vakbonden een civiele procedure starten om achterstallig loon te vorderen.

Kwantitatieve gevolgen voor Inspectie SZW

Bij een keuze voor een handhavingsnorm van 40 uur ten opzichte van de situatie zonder uniforme handhavingsnorm kan de Inspectie SZW naar raming 700 tot 800 extra onderzoeken doen. Als de handhavingsnorm op 36 uur wordt gesteld zullen geen extra onderzoeken kunnen worden uitgevoerd, omdat in gevallen met een hogere arbeidsduur op basis van die hogere arbeidsduur zal moeten worden gehandhaafd.

Tot slot

Alles overwegende kom ik tot de conclusie, dat alléén een handhavingsnorm van 40 uur per week in nagenoeg alle situaties uitzicht biedt op effectiviteitswinst, zodat de Inspectie SZW bij meer bedrijven de naleving van de Wml kan controleren en meer ernstiger situaties voor het overtreden van de wet kan aanpakken.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp