

## Informatie voor werkgevers en opdrachtgevers

### Ketenaansprakelijkheid voor loon

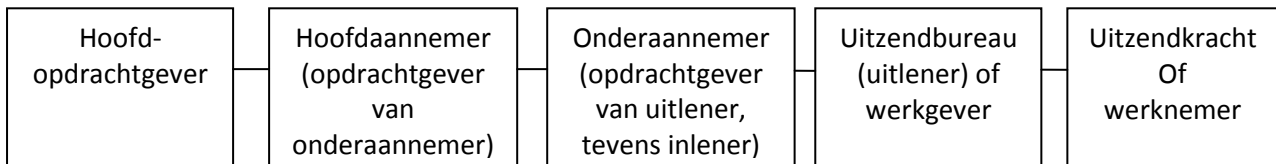
#### *Wat betekent de Wet Aanpak Schijnconstructies voor werkgevers en opdrachtgevers?*

Invoering per 1 juli 2015

#### Wat staat er in deze factsheet?

In deze factsheet staat op hoofdlijnen wat ketenaansprakelijkheid voor loon is en wanneer opdrachtgevers, werkgevers en werknemers ermee te maken krijgen. Ook staat erin wanneer werknemers een opdrachtgever aansprakelijk kunnen stellen en hoe opdrachtgevers aansprakelijkheid kunnen voorkomen.

### Partijen ketenaansprakelijkheidsregeling



### 1. 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 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 iedere schakel aansprakelijk stellen voor de betaling van hun loon. Dat heet ketenaansprakelijkheid voor 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 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.
- Als een particulier een bedrijf inhuurt om werk te doen.

## 2. Hoe werkt de aansprakelijkstelling?

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

### **Wat kan een werknemer doen?**

#### ***Eerst naar de eigen werkgever of directe opdrachtgever***

- De werknemer meldt bij de eigen werkgever dat het loon niet wordt betaald. Of dat er te weinig wordt betaald. De werknemer kan zich ook direct melden bij directe opdrachtgever van de werkgever.
- Nog steeds geen loon? Dan kan de werknemer naar de rechter stappen om het achterstallige loon op te eisen van de werkgever of de directe opdrachtgever.
- Geeft de rechter de werknemer gelijk? Dan moet de werknemer weer naar de werkgever of opdrachtgever om het loon op te eisen. Bijvoorbeeld met een aangetekende brief of met hulp van een deurwaarder.
- Pas als dat niet lukt, kan de werknemer naar de volgende schakel stappen.

#### Werkgever of directe opdrachtgever zijn onvindbaar

- Dan kan de werknemer direct naar de volgende schakel of opdrachtgever in de keten stappen. Hiervoor is wel een verklaring nodig van een deurwaarder.
- Weet de volgende schakel de werkgever of de directe opdrachtgever wel te vinden? Dan moet de werknemer daar weer aankloppen.

#### Werkgever of opdrachtgever heeft geen KvK-inschrijving

- Is de werkgever of opdrachtgever niet ingeschreven bij de KvK? Of bij een buitenlands register voor ondernemingen?
- Dan kan de werknemer direct naar de volgende schakel.

#### Werkgever of andere schakel is failliet

- Is de werkgever failliet? Of een volgende schakel? En is de boedel ook niet voldoende om het achterstallige loon te betalen?
- Dan kan de werknemer naar de volgende schakel.

#### Werkgever of andere schakel betaalt ook na uitspraak rechter niet

- Is de werkgever of een volgende schakel door de rechter veroordeeld om te betalen? Maar blijft betaling uit?
- Dan kan de werknemer naar de volgende schakel. Dan moet de werknemer het loon eerst wel officieel opgeëist hebben. Bijvoorbeeld door een deurwaarder in te schakelen.

#### Opdrachtgever is niet aansprakelijk

- Oordeelt de rechter dat een opdrachtgever niet aansprakelijk is voor betaling van het achterstallige loon? Bijvoorbeeld omdat deze opdrachtgever alles heeft gedaan om aansprakelijkheid te voorkomen?
- Dan kan de werknemer de volgende schakel in de keten benaderen.

## Direct naar hoofdopdrachtgever

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:
  - de werknemer minstens 3 maanden lang minder dan de helft krijgt van het afgesproken loon of als
  - 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 de hoofdopdrachtgever hierover informeert. Als de rechter oordeelt dat de hoofdopdrachtgever niet aansprakelijk is, dan kan de werknemer alsnog aankloppen bij een andere schakel. Bijvoorbeeld de opdrachtgever boven de directe opdrachtgever.

## Gevolgen aansprakelijkstelling

Als een schakel in de keten inderdaad aansprakelijk wordt gesteld, kan de rechter die schakel veroordelen tot nabetaling van het achterstallige loon. Hogere schakels in de keten kunnen dit bedrag proberen te verhalen op lagere schakels.

## 5-stappenplan ketenaansprakelijkheid voorkomen

Door het 5-stappenplan te volgen, kunnen werkgevers en opdrachtgevers de kans verkleinen dat ze door de rechter aansprakelijk worden gesteld. De rechter kijkt wel of ze niet nog meer hadden kunnen doen om onderbetaling te voorkomen.

1. Controleer de inschrijving van het bedrijf in het Handelsregister

Werk alleen samen met betrouwbare bedrijven. Controleer in ieder geval of het bedrijf is ingeschreven bij de KvK of bij een buitenlands handelsregister. En of de bedrijfsgegevens kloppen.

Let op: Vanaf 1 januari 2016 zal InspectieSZW inspectiegegevens openbaar maken. Daardoor wordt het voor opdrachtgevers eenvoudiger om de betrouwbaarheid van een opdrachtnemer of werkgever te controleren.

2. Vraag naar een certificaat of keurmerk voor loonbetaling

Werk alleen met bedrijven die kunnen aantonen dat ze het afgesproken loon betalen. Dat kan met een speciaal certificaat of keurmerk.

3. Betaal een goede prijs voor de werkzaamheden

Een lage offerte of inschrijving op een aanbesteding wordt door veel bedrijven ergens gecompenseerd. Bijvoorbeeld door te weinig loon te betalen. Door de ketenaansprakelijkheidsregeling kan die onderbetaalde werknemer bij een opdrachtgever terecht komen. Betaal daarom een eerlijke prijs voor de werkzaamheden. Dan is de kans groter dat de werkgever een bonafide bedrijf is.

#### 4. Zorg voor een contract met duidelijke afspraken

Maak met het bedrijf duidelijke afspraken over bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Zijn er cao-afspraken of aanbestedingsprocedures? Verwijs daar dan naar. Verwijs ook naar wetten en regels, een keurmerk of code. Leg alle afspraken vast in een contract of overeenkomst. En zorg dat alle afspraken ook gelden voor bedrijven en werknemers verderop in de keten. Spreek bijvoorbeeld ook af wat het bedrijf moet doen als uit een controle of een melding van een werknemer blijkt dat het zich niet houdt aan de afspraken.

#### 5. Grijp in als het toch misgaat

Er kan altijd iets misgaan. Dan is het van belang om direct voldoende actie te ondernemen. Laat bijvoorbeeld een controle uitvoeren bij het bedrijf dat niet betaalt. Of bemiddel tussen de werkgever en de werknemer en eis dat de afspraken in het contract worden nagekomen.

#### **Alle stappen gevolgd, toch aansprakelijk?**

Ook al volgt een opdrachtgever bij iedere opdracht nauwkeurig het 5-stappenplan, het kan toch gebeuren dat de rechter de opdrachtgever aansprakelijk stelt. De rechter kijkt namelijk of u niet nog meer had kunnen doen om onderbetaling te voorkomen. Denk daarom goed na over andere maatregelen die de kans verkleinen dat u aansprakelijk wordt gesteld.

#### **Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS)**

Iedereen die in Nederland werkt, heeft recht op tenminste het minimumloon. In de praktijk worden veel werknemers echter onderbetaald. De Wet aanpak schijnconstructies biedt werknemers vanaf 1 juli 2015 handvatten om het door de werkgever verschuldigde loon ook daadwerkelijk op te eisen. Aanvullend vinden wijzigingen plaats in de Wet Minimumloon (WML), per 1 juli 2015 en 1 januari 2016.