

## Nieuwsbrief:

### In dit nummer:

- **Hoofdlijnenbrief herziening WML uitstel payroll wetgeving.**
- **Publicatie concept Handboek Normen versie 16.02.**
- **Kantoor Safex Certificatie gesloten op 5 en 6 mei 2016.**



Safex Certificatie Instelling B.V.  
Safex Inspectie Instelling B.V.

Nijverheidstraat 17  
2984 AH Ridderkerk

Tel: 0180-46.10.40  
Fax: 0180-46.22.29

info@safexci.nl  
www.safexci.nl

### • Hoofdlijnenbrief herziening WML uitstel payroll wetgeving

Naar een wettelijk minimumuurloon

Het wettelijk minimumloon wordt nu berekend op een dag-, week-, of maandbasis. De hoogte van het minimumloon per uur is afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt (de zogenoemde normale arbeidsduur, NAD), veelal zoals die is afgesproken in de cao. Het minimumloon dat iemand per uur verdient is daarmee niet transparant en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is c.q. de cao die op hem of haar van toepassing is. Het minimumloon dat iemand per uur verdient is daarmee niet transparant en mede afhankelijk van de sector waarin iemand werkzaam is c.q. de cao die op hem of haar van toepassing is. Eerder is reeds aangegeven dat de WML niet meer in voldoende mate is toegesneden op de huidige arbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen. De WML, in werking getreden in 1969, heeft van oorsprong een civielrechtelijk karakter en is tot stand gekomen in een tijd waarin de voltijds arbeidsovereenkomst de standaard was. Het kabinet is van mening dat de systematiek van de huidige WML niet meer past bij de huidige arbeidsmarkt, waar variatie is in arbeidsduur, waar (intersectorale) mobiliteit gedurende de loopbaan gebruikelijker is en waar werkenden op één moment in de tijd meerdere werkgevers kunnen hebben.

Verder is de spanning die op onderdelen bestaat tussen het civielrechtelijk karakter van de WML en de bestuursrechtelijke handhaving daarvan niet altijd bevorderlijk voor de naleving en handhaving van de WML. Op dit moment moet de Inspectie SZW per cao of anderszins bekijken wat de NAD is: bijvoorbeeld 36, 38 of 40 uur. Niet altijd is duidelijk welke cao van toepassing is en daarnaast zijn niet alle cao's duidelijk over welke NAD er gehanteerd moet worden. In de cao worden bijvoorbeeld verschillende regelingen gegeven over de NAD afhankelijk van leeftijd, ervaring en de grootte van de onderneming. Indien er geen cao van toepassing is, moet door de Inspectie SZW onderzocht en vastgesteld worden wat de gebruikelijke NAD is in de branche of onderneming, hetgeen complex en arbeidsintensief is. Ook voor werkgevers en werknemers is de huidige situatie soms ingewikkeld: het is immers op voorhand niet altijd duidelijk wat de precieze hoogte van het afgeleide minimumuurloon is. Deze onduidelijkheid kan tot discussies leiden en uitdraagprocedures van de Inspectie SZW bij werkgevers.

Het kabinet onderzoekt de mogelijkheid om een minimumuurloon in te voeren om de handhaving te versterken. De introductie van het minimumuurloon voor alle gewerkte uren leidt tot een eerlijker en transparanter minimumloon. De hoogte van het minimumloon wordt per tijdseenheid immers voor iedereen gelijk en daarmee veel inzichtelijker. In de praktijk zal dit betekenen dat het uitgangspunt is dat het totale loon gedeeld door het aantal gewerkte uren minimaal voor elk uur het wettelijk minimumuurloon moet bedragen. Hierdoor kan er geen onderbetaling bij meerwerk meer plaatsvinden. Daarnaast wordt het voor zowel werkgevers als werknemers helder waar werknemers recht op hebben. Ook krijgt de Inspectie SZW een uniform kader voor toetsing en kan de Inspectie SZW zodoende gemakkelijker vaststellen of iemand het wettelijk minimumloon heeft ontvangen. Bij de invoering van het wettelijk minimumuurloon zou het uitgangspunt moeten zijn om het uurloon te baseren op de gemiddelde normale arbeidsduur van werknemers op het WML-niveau. Meer informatie is terug te vinden in de hoofdlijnenbrief.

Stukloonbetaling moet onverkort het minimumloon gaan gelden

Het stellen van heldere, eenduidige en uniforme normen is noodzakelijk voor het voorkomen van onderbetaling, het creëren van een gelijk speelveld en het bewerkstellingen van een adequatere bestuursrechtelijke handhaving. Om dit te bereiken is het noodzakelijk om ook bij stukloonbetalingen onverkort het minimumloon te hanteren als de beloning die de werknemer voor zijn werk ten minste hoort te ontvangen. Oplossingen binnen de bestaande systematiek zijn niet mogelijk omdat de 'redelijkerwijs' norm altijd vatbaar blijft voor discussie en dus de benodigde eenduidigheid niet kan worden bereikt. Theoretisch denkbare oplossingen om te komen tot objectievere normen, zoals bijvoorbeeld via een systeem van gecertificeerde externe audits, zullen tot hoge administratieve lasten leiden en zijn daarom onwenselijk.

Door de voorgestelde aanpassing van de WML-stukloonbepaling zal de wet alleen nog betaling van het wettelijk minimumloon per tijdseenheid mogelijk maken. Dit betekent niet dat niet meer op basis van stukloon mag worden betaald. Een werkgever kan nog steeds op basis van stukloon betalen, maar hij dient de werknemer wel ten minste het wettelijk minimumloon te betalen. Meer informatie is terug te vinden in de hoofdlijnenbrief.

Verbod op inhoudingen WML uitgesteld tot 1 januari 2017

Bij het maken van een uitzondering op dit verbod is het van belang dat er een goede balans kan worden gevonden tussen enerzijds het principiële uitgangspunt van een verbod op inhoudingen vanwege de doelstelling van de WML en anderzijds het bij AMvB toestaan van bepaalde inhoudingen als dit ten bate van de werknemer kan worden ingevuld. Mijns inziens kan een dergelijke balans worden gevonden. Ik ben daarom voornemens bij AMvB een uitzondering te maken voor huisvestingskosten en de kosten voor de zorgverzekering. Aan het kunnen inhouden van deze kosten op het minimumloon zullen wel voorwaarden verbonden worden. Hierbij kan gedacht worden aan het hanteren van een maximum bedrag of percentage van het wettelijk minimumloon. Met betrekking tot de huisvesting kan voorts worden gedacht aan kwaliteitseisen, waardoor alleen kosten voor woningen van woningbouwcorporaties of van private verhuurders met een certificaat voor inhouding op het wettelijk minimumloon in aanmerking komen

Gelet op de nog te nemen stappen om tot de uiteindelijke AMvB te komen, waaronder een advies van de Afdeling advisering van de Raad van State en overleg met sociale partners, wordt de inwerkingtreding van het verbod op inhoudingen voorzien op 1 januari 2017, in tegenstelling tot eerder met uw Kamer gewisseld.<sup>23</sup> Dit geeft werkgevers meer tijd om zich na de publicatie van de AMvB te kunnen voorbereiden op de aankomende wijziging. Meer informatie is terug te vinden in de hoofdlijnenbrief.

Uitstel Payroll wetgeving

De minister van SZW heeft de twee kamer als volgt geïnformeerd op 21 april 2016

## • Publicatie concept Handboek Normen versie 16.02

Concept: Aanpassingsrapport 2016-151 inzake DBA > Bij formele toestemming Raad voor Accreditatie zal er een nieuwe publicatie plaatsvinden Concept Handboek Normen 16.02 (pagina 67 en 68)

Per 1 mei 2016 zal de nieuwe Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (wet DBA) van kracht worden. Hiermee vervalt de VAR-systematiek en de bijbehorende vrijwarende werking van de VAR wuo en de VAR dga. Dit leidt tot andere risico's voor SNA-gecertificeerde ondernemingen en diens opdrachtgevers. De norm is hierop aangepast. Onderstaand treft u de nieuwe bijbehorende normtekst aan alsmede de overgangsregeling die hiervoor zal worden gehanteerd.

Wijzigingen normelementen NEN 4400-1 en NEN 4400-2: 4.2.5.3 leden 2, 3 en 7.

De genoemde normelementen gaan per 1 mei 2016 als volgt luiden:

4.2.5.3 Uitbesteden van werk of opdracht verstrekken aan een ZZP-er

- 2) tussen de onderneming en de ZZP-er schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen tot het uitvoeren van de werkzaamheden is gesloten conform een door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomst;
- 3) de onderneming aantoont dat er passende beheersmaatregelen zijn getroffen om te borgen dat er feitelijk conform de overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen wordt gewerkt;
- 7) de onderneming heeft van de ZZP-er, tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de laatste facturatie plaatsvond, een papieren en/of elektronisch dossier beschikbaar dat minimaal omvat:

Over de periode tot 1 mei 2016:

- a. een kopie van de VAR;
- b. een kopie van het identificatiedocument;
- c. voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- d. een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdrachtnemen.

OPMERKING De onderneming wordt bij een onjuiste beoordeling en/of afwezigheid van documenten en bij het aantreffen van afwijkingen tussen de werkzaamheden genoemd in de overeenkomst en in de VAR, als inhoudingsplichtige aangemerkt. Dit betreft de aspecten vermeld onder 1) tot en met 5).

Over de periode vanaf 1 mei 2016:

- a. voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- b. een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdrachtnemen.

OPMERKING: Indien niet wordt voldaan aan het gestelde onder 1) tot en met 5) kan de onderneming als inhoudingsplichtige aangemerkt worden.

Overgangsregeling geldend voor normelementen 4.2.5.3.2 en 4.2.5.3.3

Major / minor: Overgangsregeling vanaf 1 mei 2016 tot en met 1 mei 2017: Indien er geen gebruik wordt gemaakt van een door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomst dan leidt dit tot een minor non-conformiteit in de periode van 1 mei t/m 31 oktober 2016, tot een minor non-conformiteit met herstel binnen 3 maanden in de periode van 1 november 2016 t/m 30 april 2017. Daarna geldt een major non-conformiteit.

## • Kantoor Safex Certificatie- en Inspectie Instelling B.V. gesloten op 5 en 6 mei 2016.



[www.twitter.com/CiSafex](http://www.twitter.com/CiSafex)  
#CiSafex



[www.facebook.com/safex.certificatie](http://www.facebook.com/safex.certificatie)



[www.safexci.nl](http://www.safexci.nl)



[info@safexci.nl](mailto:info@safexci.nl)