
Van: NOAB Adviesgroep lid WVO advocaten
 Datum: 2 september 2025
 Categorie: arbeidsrecht
 Onderwerp: ketenaansprakelijkheid voor loon uit de Wet aanpak Schijnconstructies

1. Inleiding

De huidige wetsontwikkelingen maken de aanpak van schijnzelfstandigheid een populair onderwerp. Naast schijnzelfstandigheid is de wetgever in Europa en in Nederland al langer bezig met de aanpak van schijnconstructies en daarmee concurrentie op arbeidsvoorwaarden. In 2015 is de Wet Aanpak Schijnconstructies (hierna: WAS) ingevoerd. Schijnconstructies zijn constructies of regelingen die door werkgevers worden opgezet om rechten van werknemers te beperken en arbeidskosten te drukken. De WAS heeft kort samengevat tot doel oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, waaronder loon, te voorkomen en werknemers beter te beschermen. De WAS is vandaag de dag nog steeds actueel en springlevend. In deze praktijknotitie wordt daarom nog eens stil gestaan bij de achtergrond van de WAS en wat deze wet concreet betekent voor werkgevers, opdrachtgevers en werknemers. Let op: schijnzelfstandigheid gaat over zzp'ers en schijnconstructies gaan over de arbeidsvoorwaarden van werknemers en uitzendkrachten.

2. De WAS in zijn algemeenheid

2.1. Inhoud en aanleiding invoering WAS

De WAS is een wet die is ingevoerd met als doel “verbetering van de naleving en handhaving van arbeidsrechtelijke wetgeving in verband met de aanpak van schijnconstructies door werkgevers”. Meer concreet probeert deze wet de loon(betalings)problemen die werknemers ervaren als gevolg van opgetuigde schijnconstructies¹ aan te pakken. Met een schijnconstructie wordt bedoeld: “een constructie, al dan niet grensoverschrijdend, waarmee deze werkgevers de randen van de wet opzoeken of erover heen gaan. De feitelijke situatie wijkt af van af van de (papier) situatie zoals die wordt voorgespiegeld met als doel het oneigenlijk concurreren op arbeidsvoorwaarden.”²

De WAS heeft de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML), titel 10 van boek 7 BW, de Wet op de algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (hierna: wet AVV), de Wet Arbeid Vreemdelingen (hierna WAV), de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna Waadi) en de Wet op de Economische Delicten gewijzigd. Al met al hebben er in het stelsel van de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving een hoop wijzigingen en aanvullingen plaatsgevonden. Het doel is een bijdrage te leveren in de strijd tegen oneerlijke concurrentie tussen bedrijven op loonkosten en arbeidsvoorwaarden en is onderdeel van een bredere aanpak van schijnconstructies en handavingsproblemen in het arbeidsrecht.³ De toename van arbeidskrachten uit landen met een lager loonniveau leidde namelijk tot ongewenste concurrentie op arbeidsvoorwaarden en loonkosten.

¹ Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 18 (MvT WAS)

² Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 14 (MvT WAS)

³ Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 14 (MvT WAS)

2.2. Verschuldigd loon en onderbetaling

Voor de duidelijkheid en leesbaarheid van deze praktijknotitie wordt het loonbegrip uitgelegd. Loon op grond van de arbeidsovereenkomst is de contractuele vergoeding die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is ter zake van de bedongen arbeid.⁴ De werkgever is evenwel te allen tijde minimaal het wettelijke minimumloon verschuldigd. Dit volgt uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

Het verschuldigde loon is het loon wat partijen in de arbeidsovereenkomst hebben afgesproken dat de werkgever aan de werknemer dient te betalen. Dit kan het wettelijk minimumloon, het cao-loon of het loon uit de individuele arbeidsovereenkomst zijn.⁵ Partijen zijn dus vrij om het loon af te spreken zolang ze als ondergrens het minimumloon zoals opgenomen in de WML aanhouden. Indien zij afspraken maken die in strijd zijn met de WML dan zijn deze afspraken nietig, zo volgt uit artikel 19 WML. Artikel 8 WML schrijft de hoogte van het minimumloon voor, hetgeen tweemaal per jaar kan worden aangepast. Wat onder het minimumloon moet worden verstaan volgt uit artikel 6 WML, zijnde geldelijke inkomsten met uitzondering van vakantiebijslag, winstuitkering, uitkering bijzondere gelegenheden, voorwaardelijke uitkeringen, vergoeding noodzakelijke kosten, transitievergoeding, spaarloonregelingen, eindejaarsuitkeringen en werkgeversbijdrage in premies ziektekostenverzekering.⁶ Artikel 9 WML regelt het loon dat niet op een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:610 BW is gebaseerd. Hierbij kan worden gedacht aan bijvoorbeeld uitzendkrachten die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst. Volgens de WAS is van onderbetaling sprake als de werknemer minder loon krijgt dan waar hij of zij recht op heeft.

3. Ketenaansprakelijkheid

De WAS kent een zogenaamde ketenaansprakelijkheid voor loonbetaling. Dit betekent dat als een werknemer geen of te weinig loon krijgt, hij niet alleen zijn directe werkgever kan aanspreken, maar ook andere schakels (bijvoorbeeld opdrachtgevers van de werkgever) in de keten tot en met de hoofdaannemer aan toe. Ook kunnen opdrachtgevers hun opdrachtnemers verplichten tot naleving van de WAS.⁷ Denk hierbij bijvoorbeeld aan een bedrijf als Ikea of Ahold Delhaize die de door haar ingeschakelde transportbedrijven kan verplichten tot correcte loonbetaling. Door de hele keten, dus ook de opdrachtgevers naast de feitelijke werkgever, aansprakelijk te maken voor loon, wordt het minder aantrekkelijk om als opdrachtgever een partij in te schakelen die de goedkoopste prijs biedt. Aan die goedkoopste prijs zou namelijk onderbetaling ten grondslag kunnen liggen. De WAS zou dus moeten bijdragen aan de uitbanning van oneerlijke concurrentie door slechte arbeidsvoorwaarden voor werknemers en dus tot een versterking van de werknemerspositie.⁸

4 HR 18 december 1953, NJ 1954/242 en Asser/Heerma van Voss 2020, nr. 84.

5 *Kamerstukken II* 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 45 (MvT WAS)

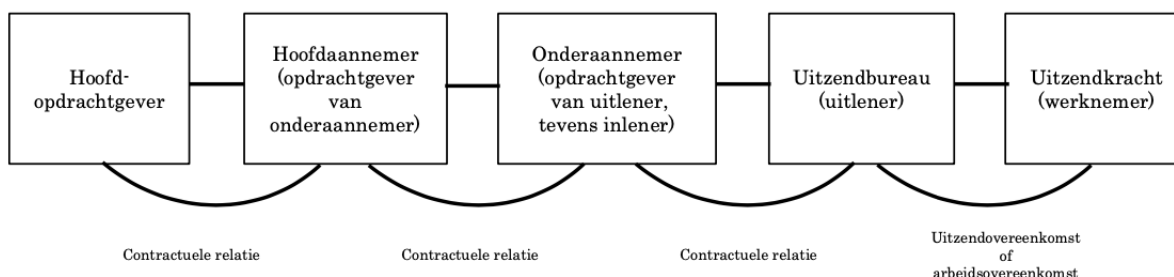
6 Let op: artikel 6 WML geeft de mogelijkheid deze lijst aan te vullen.

7 *Kamerstukken II* 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 31-32 (MvT WAS)

8 *Kamerstukken II* 2014/15, 34 108, nr. 3, blz 32 (MvT WAS) & *Kamerstukken II* 2014/15, 34 108, blz 15 (Advies RvS)

3.1. De keten

Er zijn verschillende ketens denkbaar. Hieronder volgt een simpel voorbeeld. De hoofdopdrachtgever is degene die niet handelt namens een ander.⁹ Deze maakt vervolgens gebruik van een ander bedrijf die op diens beurt mogelijk gebruik maakt van weer een ander bedrijf. In een keten kan ook gebruik worden gemaakt van een inleen/uitleenconstructie. De werknemer/uitzendkracht is in die situatie in dienst van de laatste schakel.



Afgeleid van MvT WAS, p. 32.

Door de ketenaansprakelijkheid moet de werknemer makkelijker het aan hem verschuldigde loon kunnen verkrijgen indien de werkgever dit niet of niet volledig betaalt. Dit heet in het vervolg achterstallig loon of onderbetaling. Dit is geregeld in artikel 7:616a tot en met 7:616f BW. De invoering van deze vorm van aansprakelijkheid zou andere schakels in de keten ertoe moeten bewegen maatregelen te nemen tegen onderbetaling of andere afwijkende vormen van loonbetaling te voorkomen. De wettelijke bepalingen uit de WML of de afspraken uit een cao richten zich namelijk primair op de relatie tussen werkgever en werknemer.¹⁰ De WAS gaat beduidend verder door ook de mogelijkheid tot het aanspreken van partijen achter de werkgever mogelijk te maken. De aansprakelijkheid van alle schakels zorgt behalve voor een prikkel tot naleving ook voor medeverantwoordelijkheid van iedereen binnen een keten indien een van de partijen niet diens afspraken nakomt ten aanzien van de loonbetaling. Van opdrachtgevers, opdrachtnemers en aannemers wordt dus verwacht (en feitelijk worden ze daar ook toe gedwongen) dat zij maatregelen nemen om de naleving van loonbetaling te bevorderen, omdat ze immers medeverantwoordelijk zijn.¹¹ Werknemers kunnen de gang naar de rechter maken om betaling van (achterstallig) loon te effectueren en vakbonden hebben de mogelijkheid om via artikel 3:305a BW een loonvordering in te stellen. Van opdrachtgevers wordt dus verwacht dat zij actief inzet tonen om misstanden te voorkomen. Indien je als opdrachtgever kan aantonen dat je actief hebt geprobeerd onderbetaling te voorkomen, kan dit ervoor zorgen dat je aansprakelijkheid wordt beperkt tegenover de werknemer/uitzendkracht. Actieve inzet is dus voordelig.

3.2. Soorten aansprakelijkheid

⁹ E.J.A. Franssen, 'Concurrerende arbeidsvoorwaarden in het internationale wegtransport', in TvR 2016, afl. 2, blz 4

¹⁰ Kamerstukken II 2014/15, 34 108, blz 33 (MvT WAS)

¹¹ Kamerstukken II 2014/15, 34 108, blz 15 (Advies RvS)

De ketenaansprakelijkheid voor loon valt hoofdzakelijk uiteen in twee delen: (i) de hoofdelijke aansprakelijkheid en (ii) de volgtijdelijke aansprakelijkheid. Hoofdelijke aansprakelijkheid betekent hier: gelijktijdig naast elkaar aansprakelijk, waarbij eenieder door de werknemer voor het hele bedrag kan worden aangesproken. Volgtijdelijke aansprakelijkheid is aansprakelijkheid volgend op aansprakelijkheid van een ander (zie het als een ketenreactie). Naast deze soorten aansprakelijkheid schept artikel 7:616e BW een informatieplicht ten aanzien van een werknemer die verhaal wil halen. De volgtijdelijke aansprakelijkheid kan immers als complex worden ervaren, omdat - vanwege het gebrek aan transparantie - niet altijd duidelijk is wie de volgende schakel is.¹² Bij niet voldoen aan de informatieplicht wordt eveneens een aansprakelijkheid aangenomen van degene die een informatieverplichting had.

3.2.1. Hoofdelijke aansprakelijkheid

De hoofdelijke aansprakelijkheid is geregeld in artikel 7:616a BW. Om hoofdelijke aansprakelijkheid te creëren moet cumulatief worden voldaan aan de volgende voorwaarden: Er moet 1. arbeid zijn verricht door een werknemer 2. ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk en 3. het verschuldigde loon is niet geheel voldaan. Indien aan deze voorwaarden is voldaan zijn de werkgever én diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbetaling. Let op: deze ketenaansprakelijkheid geldt niet als het gaat om een zzp'er. Dat is immers geen werknemer.

3.2.2. Volgtijdelijke aansprakelijkheid

De volgtijdelijke aansprakelijkheid is geregeld in artikel 7:616b BW. Ook hier gelden een aantal voorwaarden. Eerst dient de eigen werkgever en/of diens opdrachtgever aansprakelijk te worden gesteld. Die aansprakelijkheidsstelling moet volgens lid 2 niet geslaagd zijn door een van de daarin genoemde omstandigheden, zoals een onbekende woonplaats, ontbrekende inschrijving in het handelsregister, faillissement of het niet-nakomen rechterlijke uitspraak. Deze omstandigheden betreffen wel enkel gezichtspunten, de lijst is dus niet limitatief.¹³ Andere omstandigheden kunnen dus toch ervoor zorgen dat de aansprakelijkheidsstelling niet lukt.

Ook voor een succesvol beroep op volgtijdelijke aansprakelijkheid geldt dat sprake moet zijn van de omstandigheden zoals genoemd onder paragraaf 3.2.1.

Indien aan deze voorwaarden is voldaan kan de werknemer de opdrachtgever van de opdrachtgever van zijn werkgever aansprakelijk stellen. Op deze manier is de volgende 'hogere' schakel aansprakelijk indien de vorige schakel geen verhaal biedt. De werknemer die een vordering instelt op grond van artikel 7:616a of 7:616b BW moet aantonen dat er sprake is van onderbetaling.

¹² *Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 4, blz 19-21 (Advies RvS)*

¹³ *Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 4, blz 21 (Advies RvS)*

3.2.3. Regres binnen de keten

Artikel 7:616d BW regelt het verhaal van de opdrachtgever die de vordering heeft voldaan op een nalatige werkgever of opdrachtgever. De schakel die heeft betaald, kan kiezen of die op haar beurt de werkgever of diens opdrachtgever, met uitzondering van een failliete of niet-verwijtbare opdrachtgever, aanspreekt.¹⁴ Deze regeling is ontworpen om een ketenpartij die het loon heeft voldaan de mogelijkheid te geven deze loonbetaling te verhalen op een andere ketenpartij die eigenlijk de loonaansprakelijkheid had moeten voldoen.

3.2.4. Directe aansprakelijkstelling hoofdopdrachtgever

Volgens artikel 7:616b lid 5 BW mag de werknemer in een aantal gevallen versneld naar de hoofdopdrachtgever stappen. Dit is bijvoorbeeld mogelijk indien er sprake is van een ernstige onderbetaling waarbij het loon niet met succes van de in artikel 7:616a lid 1 BW genoemde personen kan worden gevorderd. Van ernstige onderbetaling is sprake als het gaat om een periode van ten minste drie maanden waarin minder dan de helft van het verschuldigde loon of minder dan 70% van het toepasselijk minimumloon en minimumvakantiebijslag is betaald. Hier geldt wel de voorwaarde dat de hoofdopdrachtgever pas aansprakelijk is nadat er een periode van zes maanden is verstreken vanaf de dag van inlichting van de hoofdopdrachtgever. Een andere denkbare situatie om 'versneld' naar de hoofdopdrachtgever te stappen, is wanneer er een jaar is verstreken sinds het aanspreken van de werkgever of opdrachtgever.

4. Relevante rechtspraak

De hiervoor beschreven ketenaansprakelijkheid bij loon uit de WAS zou dus de aanpak van schijnconstructies moeten verbeteren. Ondanks de regeling is er betrekkelijk weinig rechtspraak. Wel zijn er een aantal uitspraken die het bespreken waard zijn:

Gerechtshof Amsterdam 8 augustus 2023:¹⁵ In deze zaak ging het om een koerier die een maand na zijn ziekmelding geen loon meer ontving. Volgens deze werknemer waren zijn werkgever en de opdrachtgever van werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor betaling van het loon en de afgifte van bijbehorende loonstroken. Het Gerechtshof was van mening dat werkgever en opdrachtgever inderdaad hoofdelijk aansprakelijk zijn aangezien opdrachtgever geen voorzorgsmaatregelen had genomen om situaties van geen loonbetaling te voorkomen. Zo was er door de opdrachtgever bijvoorbeeld niet samengewerkt met gecertificeerde partijen (de werkgever) en had opdrachtgever geen controle(s) uitgevoerd op de betaling van loon aan de uiteindelijke werknemer(s). Verder werd de opdrachtgever ook veroordeeld tot afgifte van de loonstroken naast de betaling van loon. Dat laatste is een verruiming van de ketenaansprakelijkheid aangezien artikel 7:626 BW niet expliciet die verplichting ook bij andere ketenpartners neerlegt. Met andere woorden: uit deze uitspraak kan men aannemen dat er naast hoofdelijke aansprakelijkheid voor loon ook hoofdelijke aansprakelijkheid voor bijkomstige zaken zoals loonstroken kan gaan ontstaan.

¹⁴ E.J.A. Franssen, 'Concurrerende arbeidsvoorwaarden in het internationale wegtransport', in TvR 2016, afl. 2, blz..6.

¹⁵ Gerechtshof Amsterdam 8 augustus 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:1915

Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2020:¹⁶ Deze zaak draaide om uitzendkrachten die voor een subcontractor werkzaamheden op een scheepswerf exploiteerde. Op die werkzaamheden zou de cao Metaalbewerkingsbedrijf van toepassing zijn. De FNV twijfelde echter of de cao werd nageleefd en heeft de inspectie SZW gevraagd om deze naleving van de cao te onderzoeken. Uit het rapport van de inspectie bleek dat van naleving geen sprake was en de FNV heeft als vakbond daarom de opdrachtgever aansprakelijk gesteld voor onderbetaling van de uitzendkrachten en een schadevergoeding gevorderd. De rechter wees de gevorderde schadevergoeding aan FNV als vakbond toe, maar stelde dat voor onderbetaling apart door de uitzendkrachten een procedure moest worden gestart. Die laatste verplichting voor uitzendkrachten om zelf te procederen is overigens discutabel. Met een beroep op eerdere rechtspraak had ook kunnen worden geoordeeld dat de loonvorderingen voor onderbetaling in deze procedure toewijsbaar waren voor werknemers die daar aanspraak op hebben willen maken.¹⁷

Rechtbank Midden-Nederland 21 juli 2021:¹⁸ In deze zaak ging het om een vrachtwagenchauffeur die via drie uitzendbureaus 's achtereenvolgend werkzaamheden verrichtte voor dezelfde inlener. Werknemer was van mening dat hij te weinig betaald heeft gekregen doordat hij zijn vakantiedagen, ATV en verblijfskosten niet uitbetaald heeft gekregen. De kantonrechter overwoog echter in deze zaak dat op grond van wetgeschiedenis geen aanknopingspunt is om de vakantiedagen, ATV en verblijfskosten onder het loonbegrip te scharen. Deze konden dus niet via een beroep op hoofdelijke aansprakelijkheid bij de inlener worden verhaald.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 27 januari 2021:¹⁹ In deze zaak draaide het om een werknemer die per 1 januari 2020 in dienst trad maar zijn werkzaamheden feitelijk verrichtte ten behoeve van een later opgerichte vennootschap. Die latere vennootschap had dezelfde bestuurder als de partij waar werknemer in dienst trad. Een maand na zijn indiensttreding ontvangt werknemer geen salaris meer en weer een maand later wordt werknemer voor de keuze gesteld: ontslag of als zzp'er aan de slag gaan. De rechter stelde hier vast dat er inderdaad geen arbeidsovereenkomst was met de later opgerichte vennootschap, maar die vennootschap was desalniettemin wel hoofdelijk aansprakelijk voor het salaris vanwege de verrichtte werkzaamheden en constructie. Wel werd geoordeeld dat er geen hoofdelijke aansprakelijkheid bestond voor de wettelijke verhoging ex 7:625 BW.

5. Handhaving minimumloon

Naast de ketenaansprakelijkheid voor loon heeft de invoering van de WAS ook gezorgd voor wijzigingen van de WML. Door invoering van de WAS wordt er tegenwoordig gesproken over een 'recht' op minimumloon en niet meer een 'aanspraak' op minimumloon. Hiermee wordt duidelijk dat voor verrichtte arbeid minimaal het toepasselijk wettelijke minimumloon dient te worden betaald.

4.1 Verrekening en inhouding

Een werknemer dient de vrije beschikking te hebben over het volledige WML-bedrag. Verrekening en inhouding met het WML-bedrag is dus niet toegestaan. Verrekening houdt in dat bedragen die de werknemer nog verschuldigd is aan de werkgever worden ingehouden. Inhoudingen betreffen

¹⁶ Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2002:3465

¹⁷ Rechtbank Noord-Nederland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2002:3465, JAR 2021/7, met noot van J.P.H. Zwemmer

¹⁸ Rechtbank Midden-Nederland 21 juli 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3295

¹⁹ Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 27 januari 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:796

bedragen die werkgever inhoudt op het loon wegens betalingsverplichtingen aan werkgever. Het recht om te verrekenen is niet onbeperkt. In artikel 7:632 BW wordt als ondergrens de beslagvrije voet genoemd; verrekenen van salaris onder de beslagvrije voet is niet toegestaan, waarmee een zeker bestaansminimum wordt gewaarborgd. In artikel 13 WML is derhalve opgenomen dat verrekening of inhouding zoals bedoeld in artikel 7:631 BW en 7:632 BW niet is toegestaan, tenzij er een voorschot op het loon is betaald. In dat geval is verrekening toegestaan. Dit leidt ertoe dat een werknemer meer overhoudt nu de beslagvrije voet onder het minimumloon ligt.²⁰ Daarnaast bestaan er mogelijk uitzonderingen in lid 3 van artikel 7:631 BW of krachtens algemene maatregel van bestuur. Het loongedeelte boven het wettelijk minimumloon is dus gewoon vatbaar voor verrekening en inhouding zolang wordt voldaan aan het wettelijke kader. Opgemerkt dient te worden dat een werknemer, anders dan bij verrekening, voor het inhouden van salaris toestemming moet geven middels een schriftelijke volmacht.

4.2 Loonbetalingen

Met de invoering van de WAS is een nieuw artikel ingevoegd, te weten artikel 7a WML. Dit artikel behelst een girale uitbetalingsverplichting voor ten minste het minimumloon. Contante uitbetalingen blijven fraudegevoelig en kunnen worden gebruikt om onderbetaling te verdoezelen. Controle van uitbetaling van het minimumloon moet makkelijk worden. Een bankafschrift is daar bij uitstek het geschikte middel voor.

4.3 Loonstroken

Loonstroken zijn voor de handhaving essentieel, ze dienen transparant te zijn ten einde controlebaar te zijn voor werknemers en eventueel de ISZW. Op deze loonstroken dienen eventuele onkostenvergoedingen te worden vermeld. Indien deze bedoeld zijn om noodzakelijke kosten te dekken die worden gemaakt om de dienstbetrekking uit te voeren dan maken zij geen deel uit van het wettelijk minimumloon. Dit volgt uit artikel 6 lid 1 sub f WML. Uit de detacheringsrichtlijn volgt dat toeslagen in verband met terbeschikkingstelling gemaakte kosten niet onder het minimumloon vallen.²¹ Dit is verduidelijkt in een arrest van het Europese Hof van Justitie waarin is toegelicht welke componenten onder het minimumloon vallen. Onkosten moeten dus door de werkgever worden betaald en vallen niet onder het minimumloon.²² Om die reden moeten bedragen waaruit het loon is samengesteld, daaronder begrepen onkostenvergoedingen, worden gespecificeerd. Ook bedragen die op het loon zijn ingehouden moeten worden gespecificeerd.²³ Op de loonstrook dient ook de vakantiebijslag te staan. Daarnaast is artikel 18b lid 2 WML gewijzigd inhoudende dat de werkgever, indien een toezichthouder daarom vraagt, gehouden is een loonstrook zoals bedoeld in artikel 7:626 BW te verstrekken.²⁴

²⁰ M. Kullmann 'Verrekening en inhouding Wet Minimumloon en de bredere arbeidsrechtelijke handhavingproblematiek', in TAO 2015, nr. 1 maart 2015, p. 31 & ABRvS 12 november 2014, ECLI:NL:ABRVs:2014:4062, JAR 2015/11 m.nt. Zwemmer.

²¹ Detacheringsrichtlijn, artikel 3 lid 7.

²² HvJ EU 12 februari 2015, C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto ry tegen Elektrobudowa Spółka Akcyjna).

²³ Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 22 (MvT WAS) voor verder toelichting

²⁴ Kamerstukken II 2014/15, 34 108, nr. 3, blz. 22 (MvT WAS)

6. Praktische tips

Hoewel deze praktijknotitie ook zeker bedoeld is ter opfrissing van de kennis omtrent aansprakelijkheid van loon bij bijvoorbeeld onderaanneming, sluiten we graag af met een aantal korte praktische tips:

- Doe onderzoek naar je ketenpartner(s) en leg zo nodig afspraken vast over betaling van loon en aansprakelijkheid. Zorg hierbij voor vastlegging van de maatregelen die je hebt willen nemen om ervoor te zorgen dat de werknemer of uitzendkracht van je onderaannemer wordt gewaarborgd;
- Evaluer zo nodig tussentijds je contract en de daarin gemaakte afspraken;
- Wees je bewust van de mogelijkheid dat je loonstroken moet afgeven en dat je dus ook belastingtechnische verantwoordelijkheden kunt hebben als je voor loonbetaling wordt aangesproken;
- Richt je loonstroken duidelijk in zodat herleidbaar is wat er betaald is;
- Indien je niet zelf direct het loon betaalt, is het verstandig loonstroken op te vragen, deze te controleren en eventueel betalingsbewijzen op te vragen;
- Let op signalen van schijnconstructies zoals lage prijzen, veel wisselende werknemers of contante betalingen;
- Beperkt het aantal schakels in de keten, zodat je goed in beeld hebt met wie je (al dan niet direct) zaken doet;
- Raadpleeg bij twijfel altijd een jurist of advocaat. De regeling is niet eenvoudig en het - zoveel als mogelijk 'wegcontracteren' van aansprakelijkheid is niet eenvoudig. Je kunt je wel in een zo vroeg mogelijk stadium indekken en voorzorgsmaatregelen nemen.

7. Ten slotte

Heb je vragen over de inhoud van deze NOAB praktijknotitie, dan kun je als NOAB-lid in het kader van de NOAB-helpdesk contact opnemen met:

NOAB Adviesgroeplid WVO advocaten
Tel. 055-506 66 50

Voorwaarden en disclaimer

Deze praktijknotities zijn specifiek bedoeld voor NOAB-kantoren. Het is niet toegestaan deze te delen met andere partijen. Daarnaast is de disclaimer van kracht die je kunt vinden op <https://noab.nl/disclaimer-privacy-en-cookieverklaring/>.