Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 1985–1986

19 286

Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, en van artikel 1638o van het Burgerlijk Wetboek (voorzieningen in verband met de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag)

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Algemeen

1. *Inleiding*

Bij brief van 31 mei 1979 heeft de toenmalige ambtsvoorganger van de eerste ondergetekende de problematiek van de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) aan de Sociaal-Economische Raad (SER) voorgelegd. Directe aanleiding tot deze adviesaanvraag was de constatering dat de tendens tot een zekere vermindering van de mate van onderbetaling zich niet langer voortzette. In de jaren 1976 en 1977 was door de Loontechnische Dienst (LTD) onderzoek verricht in grote delen van het bedrijfsleven. Bedroeg in 1976 het percentage onderbetaalde werknemers in de onderzochte ondernemingen 1,5, onderzoek in 1977 wees uit dat dit percentage was opgelopen tot 1,7. In beide jaren was dit ongeveer 10% van alle minimumloners. Per november 1976 bedroeg volgens gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek het aantal minimumloners 405 800, zodat het aantal gevallen van niet-betaling van het minimumloon in de jaren 1976 en 1977 kan worden gesteld op circa 40 000.

De SER heeft zijn advies vastgesteld in zijn vergadering van 19 juni 1981. Dit advies heeft aanleiding gegeven tot de indiening van dit wetsvoorstel, waarbij in de eerste plaats de mogelijkheden voor de individuele werknemer worden vergroot zelf een betere naleving te bewerkstelligen en tevens in de WML regelen worden gesteld omtrent het verrichten van onderzoek naar de naleving van de WML.

Na 1977 is er geruime tijd geen onderzoek meer gedaan naar de naleving van de WML in het bedrijfsleven als geheel. In 1982 is er weer een dergelijk onderzoek verricht. Wel is er na 1977 onderzoek verricht in een aantal sectoren in het bedrijfsleven. Het daarmee verkregen beeld mag zeker niet als representatief voor het gehele bedrijfsleven worden beschouwd. Uit de onderzoeksresultaten komt het volgende beeld naar voren.

Sector	Onderbetaalde werknemers in % van het totaal aantal werknemers dat recht heeft op een minimum (jeugd)loon
Deel van de industrie (1978)	0,5%
Kleine detailhandel (1979) (10 werknemers of minder)	2,4%
Land- en tuinbouw (1980)	4,1%
Horeca (maart 1980)	4,1%
Horeca (juli 1980)	6,2%
Schoonmaaksector (1982)	5,3%

Uit het onderzoek in 1982, dat het gehele bedrijfsleven omvatte, blijkt dat het percentage onderbetaalde werknemers in dat jaar 0,7 bedroeg van alle werknemers die recht konden doen gelden op het wettelijk minimum(jeugd)loon. Dit cijfer is niet zonder meer te vergelijken met de eerdergenoemde cijfers van 1976 en 1977 (resp. 1,5% en 1,7%), omdat deze cijfers gebaseerd zijn op onderzoeken die zich beperkten tot bedrijven met maximaal 50 werknemers. Indien deze beperking ook voor het onderzoek van 1982 wordt gehanteerd, zou het percentage onderbetaalde werknemers 1,3 bedragen.

Hoewel dit percentage lager is dan in de jaren 1976 en 1977 betekent een en ander toch dat van de werknemers die op het minimumniveau worden beloond nog steeds ruim 10% minder loon krijgt uitbetaald dan het wettelijk minimumloon. Bovendien blijkt uit het onderzoek in 1982 dat de mate van onderbetaling van deze werknemers gemiddeld ruim 14% van het bedrag van het minimumloon is. Mede gelet op de in bepaalde sectoren aanmerkelijk hogere percentages van onderbetaling moet worden geconstateerd dat de onderbetaling nog in onvoldoende mate is afgenomen.

In paragraaf 2 komt het advies van de SER aan de orde. Vervolgens wordt in paragraaf 2 bezien in hoeverre de genoemde mogelijkheden ter bevordering van de naleving tot concrete maatregelen kunnen leiden. Daarbij wordt aparte aandacht besteed aan het functioneren van de LTD.

Paragraaf 4 tenslotte is gewijd aan de toetsing inzake terughoudendheid met regelgeving.

2. *Advies van de Sociaal-Economische Raad*

2.1. In de adviesaanvraag aan de SER werd een achttal mogelijkheden ter bevordering van de naleving van de WML genoemd, te weten:

a. voorlichting;
b. onderzoeken van de LTD;
c. verkorting van de civielrechtelijke procedure;
d. verstrekking loonstrookje;
e. inschakeling van de ondernemingsraad;
f. inschakeling van een bemiddelingscommissie;
g. overnemen van instellen van vordering door overheid;
h. opneming van een strafsanctie.

Hieronder volgt, kort samengevat, het advies van de SER.[1]

Ad a

De SER is van mening, dat, gegeven hetgeen op dit moment reeds op voorlichtingsgebied, ook door de sociale partners, gebeurt, van een uitbreiding van de algemene voorlichting niet veel effect meer mag worden verwacht. Alleen een benadering, gericht op specifieke probleemgroepen en op individuele gevallen, kan volgens de SER wellicht nog een substantiële verbetering bewerkstelligen.

Wat de in de adviesaanvraag geopperde mogelijkheid om de bedrijfsverenigingen bij de voorlichting in te schakelen betreft, is het de SER uit navraag bij de bedrijfsverenigingen gebleken, dat deze een algemene voorlichting over het minimumloon niet als hun taak beschouwen. Desalniettemin verrichten verschillende bedrijfsverenigingen aktiviteiten op dit gebied. Hoewel de SER begrip heeft voor het standpunt van de bedrijfsverenigingen dat algemene voorlichting over de WML niet primair op hun werkterrein ligt, wordt in het advies toch een meer actieve rol van de bedrijfsverenigingen bepleit in gevallen waarin deze onderbetaling constateren. Een algemeen opsporende taak voor de bedrijfsverenigingen wijst de SER echter af.

[1] Het advies is als bijlage bij dit wetsvoorstel gevoegd.

Ad b

De SER laat zich positief uit over de onderzoeken van de LTD.

De sectorgewijze onderzoeken moeten naar de mening van de SER worden gecontinueerd en waar mogelijk geïntensiveerd. Daarnaast acht de SER periodiek algemene, voor het gehele bedrijfsleven representatieve onderzoeken naar de toepassing van de WML wenselijk. Verder in het advies gaat de SER nader in op het functioneren van de LTD. Opgemerkt wordt, dat de LTD thans geen op de WML gebaseerde bevoegdheid heeft, welke haar het recht geeft van toegang tot de onderneming. De SER stelt voor in de WML een artikel op te nemen, waarin bepaald wordt dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ambtenaren aanwijst die toezien op de naleving van deze wet en die bevoegd zijn van een ieder inlichtingen te verlangen, welke zij voor de vervulling van hun taak nodig achten. De LTD moet zowel op eigen initiatief, als op verzoek van een vakorganisatie, een werkgeversorganisatie, een bedrijfsvereniging, alsmede een ondernemingsraad of, indien geen ondernemingsraad aanwezig is, van individuele werknemers een onderzoek naar de naleving kunnen instellen. Als sluitstuk wordt door de SER een procedure voorgesteld voor mogelijk door de LTD te ondernemen redresactiviteiten ingeval van geconstateerde onderbetaling.

Ad c

De SER onderstreept het belang van bekorting van de civielrechtelijke minimumloonprocedure. Daarbij wijst de SER erop, dat in veel minimumloonprocedures de feiten dusdanig duidelijk en eenduidig zijn, dat die feiten de lange duur van de procedures niet rechtvaardigen.

Ten aanzien van de minimumloonprocedures stelt de SER voor de kantonrechter zijn matigingsbevoegdheid, bedoeld in artikel 1638q van het Burgerlijk Wetboek, in beginsel te ontnemen in gevallen waarin werkgevers veroordeeld worden tot betaling van het wettelijke minimumloon.

Ad d

De SER stemt in met de gedachte, neergelegd in de adviesaanvraag, de werkgever te verplichten tot verstrekking van een loonstrookje bij wijzigingen ten opzichte van de voorafgaande loonbetaling.

Ad e

De SER kan zich ermee verenigen dat de LTD ook zonder toestemming van de ondernemer door tussenkomst van de ondernemingsraad recht van toegang heeft tot de onderneming voor het verrichten van onderzoek (zie ook ad b). De Raad is echter verdeeld over de vraag of de LTD rechtstreeks aan de ondernemingsraad of slechts via de ondernemer kan rapporteren.

Ad f

De SER acht de inschakeling van bemiddelingscommissies weinig zinvol. Anders dan bij de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen, waarmee in de adviesaanvraag een vergelijking werd gemaakt, zullen volgens de SER meningsverschillen omtrent de interpretatie van de WML, waarbij een commissie een bemiddelende rol zou kunnen spelen, zich in de praktijk nauwelijks voordoen.

De functies van de commissies zullen voornamelijk onderzoekend, controlerend, informatief en adviserend zijn. Deze functies worden thans reeds in feite grotendeels door de LTD vervuld.

Ad g

Ook voelt de SER weinig voor een tripartite commissie met de bevoegdheid namens en met toestemming van één of meer werknemers een civielrechtelijke procedure in te stellen. De SER is van mening, dat zulks beter door de belangenorganisaties van werknemers zou kunnen gebeuren, hetgeen nu ook al mogelijk is.

Ad h

Overeenkomstig eerdere advisering, acht de SER de invoering van een strafsanctie op overtreding van de WML nog niet noodzakelijk.

2.2. *De mogelijkheid van groepsacties*

In een apart hoofdstuk besteedt de SER aandacht aan de mogelijkheid van groepsacties. In de adviesaanvraag werd deze mogelijkheid niet genoemd. Onder groepsacties wordt door de SER verstaan de mogelijkheid dat een belangenorganisatie, in casu de vakorganisatie, zelfstandig en dus niet noodzakelijkerwijs namens en met toestemming van de betrokken werknemer, in rechte veroordeling van een werkgever tot naleving van de WML, alsmede tot uitbetaling van het in het verleden te weinig betaalde (inclusief wettelijke verhoging) vordert.

Een deel van de SER[2] meent dat de vrees voor verstoring van de arbeidsverhouding voor veel werknemers aanleiding kan zijn af te zien van het instellen van een civiele vordering, ook indien deze namens hen door een vakorganisatie zou kunnen worden aangespannen. In dergelijke situaties zou een vakorganisatie, mede gelet op het algemene belang van naleving van de WML voor de betrokken werknemers als groep, het recht dienen te hebben tot het instellen van een groepsactie.

Een ander deel van de SER[3] wijst de groepsactie af om redenen die verband houden met het karakter van de WML. Dit onderdeel van de SER acht het onjuist dat een derde door het instellen van een groepsactie, los van of wellicht zelfs tegen de wil van de betrokken werknemer, kan interveniëren in de verhouding tussen werkgever en werknemer. Dit deel van de SER hecht eraan, dat het wettelijke minimumloon een recht van werknemers blijft, waarvan de effectuering door henzelf dient te geschieden, eventueel met hulp van een vakorganisatie, maar dan wel op verzoek van en namens de betrokken werknemer(s).

3. *Maatregelen ter bevordering van de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.*

3.1. *Algemeen*

De WML is in werking getreden met ingang van 21 februari 1969. Op grond van artikel 7 van de wet heeft de werknemer uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst jegens de werkgever aanspraak op een loon ten minste tot het bedrag dat bij of krachtens de WML is vastgesteld. De werknemer die minder ontvangt kan zich tot de rechter wenden met een vordering tot nakoming. De civielrechtelijke effectuering van de wet staat voorop.

Vanaf het begin is overwogen, naast de civiele vorderingsmogelijkheid van de werknemer, in het bijzonder de overheid de mogelijkheid te geven de naleving van de minimumloonvoorschriften af te dwingen. Reeds in 1966, 1973 en 1976 is de SER om advies gevraagd over het mogelijk strafrechtelijk sanctioneren van de wettelijke verplichting tot het betalen van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag. In alle drie gevallen adviseerde de SER afwijzend. Ook nu acht de SER nog steeds ernstige bezwaren verbonden aan het bestempelen van onderbetaling tot een strafbaar feit. Wij onderschrijven dit standpunt.

Evenmin staat de SER positief tegenover de instelling van tripartite commissies met de bevoegdheid civiele procedures in te stellen. Ook de inschakeling van bemiddelingscommissies als hiervoor vermeld wordt weinig zinvol geacht. Gelet op dit – unanieme – afwijzende oordeel van de SER, menen ook wij dat van deze beide mogelijkheden moet worden afgezien.

[2] Alle werknemers leden en tevens Kroonleden Weitenberg, Kooiman, Meulenberg, Nieuwenburg, Peper, Reynaert, Schut, mw. Sevenhuysen-Hoogewoning en Van Wijk.

[3] Alle werkgeversleden en tevens Kroonleden Van Doorn, De Galan en Kuipers.

Ten aanzien van de door een deel van de SER geopperde mogelijkheid van groepsacties zij het volgende opgemerkt. Discussies over het openen van de mogelijkheid van groepsacties zijn op verschillende terreinen van wetgeving gaande. Daarbij is aan de orde de vraag naar de onderlinge samenhang, alsmede de principiële vraag naar de inpasbaarheid van een dergelijke mogelijkheid binnen het Nederlandse rechtssysteem. Dit laatste geldt in het bijzonder voor de gevallen waarin een duidelijk aanwijsbare contractuele relatie bestaat, zoals in dit geval tussen werkgever en werknemer. Waar in de wetgeving de mogelijkheid van groepsacties al is neergelegd, betreft dit steeds gevallen waarin een zodanige contractuele relatie niet aanwezig is. Wij zijn van mening dat eerst afgewacht moet worden welk effect de hierna voor te stellen maatregelen zullen sorteren, alvorens het opnemen in de WML van de mogelijkheid tot groepsactie kan worden overwogen.

Uitgangspunt blijft dat de werknemer zelf zijn aanspraak jegens de werkgever op het wettelijke minimumloon geldend moet maken. In de eerste plaats moeten dan ook de mogelijkheden worden vergroot voor de individuele werknemer om zelf een betere naleving te bewerkstelligen. Het advies van de SER biedt daartoe voldoende aanknopingspunten.

Zo beveelt de SER aan de werkgever te verplichten tot verstrekking van een loonstrookje. Onderbetaling door onwetendheid, zowel van de kant van de werknemer, als van de kant van de werkgever, zal hiermee volgens de SER voor een belangrijk deel tot het verleden kunnen gaan behoren. Daarnaast stelt de SER voor aan de kantonrechter diens matigingsbevoegdheid, bedoeld in artikel 1638 q van het Burgerlijk Wetboek, in beginsel te ontnemen in gevallen waarin werkgevers veroordeeld worden tot betaling van het wettelijke minimumloon. Beide voorstellen hebben een vervolg gekregen in dit wetsvoorstel. De beperking van de matigingsbevoegdheid van de kantonrechter is om hierna te vermelden redenen, in de WML opgenomen.

Daarentegen zien wij af van initiatieven, gericht op verkorting van de civielrechtelijke procedure in minimumloonzaken. De vraag is gerezen of zaken in de praktijk wel zo duidelijk en eenvoudig zijn als de SER veronderstelt. Eerder ligt het voor de hand dat, indien een minimumloonprocedure langere tijd in beslag neemt, dit door andere, complicerende factoren wordt veroorzaakt. Daarbij valt te denken aan onduidelijkheid over het overeengekomen aantal arbeidsuren en de samenloop van de minimumloonvordering met andere vorderingen, zoals die tot doorbetaling van loon in verband met nietigheid van een ontslag of die tot vergoeding wegens niet genoten vakantie. Wij zijn in deze opvatting bevestigd door mededelingen van de Kring van Kantonrechters in Nederland, gedaan aan de ambtsvoorganger van de tweede ondergetekende, betreffende de ervaringen van de kantonrechters met bedoelde procedures.

Gegeven het uitgangspunt dat de werknemer zelf zijn aanspraak op het wettelijke minimumloon geldend moet maken, blijft wel de vraag of de naleving van de WML geheel aan de individuele werknemer moet worden overgelaten. Wanneer blijkt dat in de praktijk in niet onaanzienlijke mate de minimumloonvoorschriften worden ontdoken, kan de verantwoordelijkheid van de overheid voor met name de laagstbetaalde werknemers meebrengen dat de bemoeienis van overheidswege met de naleving wordt vergroot. De SER ziet in dit verband een belangrijke taak weggelegd voor de LTD. Ook wij zijn die mening toegedaan. Op dit moment wordt voor een belangrijk deel door de LTD al inhoud gegeven aan deze taak. Dit wetsvoorstel beoogt eerst en vooral deze praktijk te bevestigen. Volgens het voorstel krijgt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een op de WML gebaseerde onderzoeksbevoegdheid. Het verrichten van de onderzoeken geschiedt door daartoe door de Minister aangewezen ambtenaren. Het ligt in de bedoeling daarvoor de ambtenaren van de LTD aan te wijzen.

In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op het functioneren van de LTD. Daarbij wordt tevens aandacht besteed aan het voorstel van de SER tot inschakeling van de bedrijfsverenigingen bij de naleving van de WML.

Ten slotte wat betreft voorlichting als middel om de naleving te verbeteren.

De SER acht een uitbreiding van de algemene voorlichtingsactiviteiten weinig zinvol. Wij delen deze opvatting. Ook zien wij af van voorlichtingsactiviteiten, gericht op specifieke probleemgroepen en individuele gevallen. Gezien de publiciteit die aan het minimumloon, en de periodieke wijzigingen daarvan, wordt gegeven, mag aangenomen worden, dat het recht op minimumloon algemene bekendheid geniet bij zowel werkgevers als werknemers. Bovendien zal bij aanvaarding van dit wetsvoorstel het loonstrookje in de nodige informatie voorzien.

Tot slot van deze paragraaf nog een enkele opmerking over het onderhavige wetsvoorstel in relatie tot het Verdrag nr. 131 van de Internationale Arbeidsorganisatie (Trb. 1971, 48) en de IAO-aanbeveling nr. 135 (Trb. 1971, 117). Artikel 2 van het IAO-Verdrag verplicht ertoe de toepassing van het minimumloon door middel van straffen of andere sancties af te dwingen. Naar ons oordeel wordt met de huidige in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag neergelegde civielrechtelijke sanctionering ook nu nog volledig aan deze verdragsverplichting voldaan. De in het onderhavige wetsvoorstel neergelegde maatregelen beogen een versterking van de huidige mogelijkheden gericht op de naleving van de wet. Enerzijds wordt de civielrechtelijke weg, die reeds in de wet is opgenomen, door de informatie die het loonstrookje biedt voor de werknemer nog beter toegankelijk gemaakt. Anderzijds wordt getracht door middel van de onderzoeks- en redresactiviteiten van de LTD (zie 3.2) onderbetalingssituaties te herstellen, zonder dat rechterlijke tussenkomst nodig zal zijn.

3.2. *Het functioneren van de Loontechnische Dienst*

De taken van de LTD met betrekking tot het minimumloon kunnen worden onderscheiden in enerzijds het verstrekken van informatie aan belanghebbenden en anderzijds het verrichten van onderzoek naar de naleving van de WML.

Het aantal aan de LTD gerichte verzoeken om informatie over het minimumloon bedraagt per jaar ruwweg 20 000.

Het karakter van de onderzoeken naar de naleving van WML kan al naar gelang het doel van het te verrichten onderzoek verschillen.

In de eerste plaats zijn er de algemene onderzoeken naar de naleving in het bedrijfsleven als geheel. Zoals aangegeven, is er gedurende lange tijd geen algemeen onderzoek verricht. De SER acht het gewenst dat – naast de sectorsgewijze onderzoeken – periodiek onderzoek wordt ingesteld naar de naleving in het bedrijfsleven als geheel, waardoor inzicht kan worden verkregen in de ontwikkeling van onderbetaling in het gehele bedrijfsleven over een reeks jaren. Wij onderschrijven de wenselijkheid van dergelijke onderzoeken.

Naar aanleiding van het advies van de SER is al in 1982 weer een begin gemaakt met deze onderzoeken. Het ligt in de bedoeling éénmaal per drie jaar een algemeen onderzoek te verrichten. Daarmee wordt een globaal beeld verkregen van de mate van onderbetaling in het bedrijfsleven als geheel. De sectoronderzoeken zijn specifieker van aard. In het onderzoek wordt aandacht geschonken aan de voor de desbetreffende sector kenmerkende eigenschappen. Hierdoor ontstaat een beter inzicht met betrekking tot de oorzaken van de onderbetaling.

Het accent van de werkzaamheden van de LTD zal liggen op de sectorsgewijze onderzoeken. In bepaalde gevallen kan er aanleiding zijn één enkel bedrijf of een samenstel van bedrijven te onderzoeken. Het wetsvoorstel laat die mogelijkheid open; het ligt echter niet in het voornemen hiertoe geregeld over te gaan.

De SER beveelt in zijn advies aan de mogelijkheid te schappen dat de LTD een onderzoek verricht naar de naleving van de minimumloonbepalingen bij individuele werkgevers, zowel op eigen initiatief als op verzoek van een vakorganisatie, werkgeversorganisatie, bedrijfsvereniging, ondernemingsraad of, indien geen ondernemingsraad aanwezig is, van een of meer werknemers.

In het wetsvoorstel is geen verzoekrecht tot het doen instellen van onderzoek opgenomen. Benadrukt zij dat, evenals thans het geval is, een ieder zich tot de LTD kan wenden voor informatie over minimumloon, alsmede met verzoeken tot het verrichten van een onderzoek naar de loonbetaling. De LTD kan naar aanleiding van een dergelijk verzoek tot instelling van een onderzoek overgaan. Een wettelijk verzoekrecht achten wij niet nodig. Bovendien zou bij toekenning van een zodanig recht de vraag rijzen of de LTD dan ook niet tot het instellen van onderzoek verplicht zou moeten zijn. Een dergelijke verplichting beschouwen wij, mede gezien de beoogde onderzoeksopzet, die niet individueel gericht is als niet wenselijk.

De LTD zal zich bij de keuze van de te onderzoeken sectoren en bedrijven wel mede laten leiden door signalen uit het bedrijfsleven. Daartoe behoren ook de hier bedoelde verzoeken. De SER stelt in dit verband nog voor, dat de bedrijfsverenigingen gevallen van onderbetaling, door deze geconstateerd bij de uitvoering van de werknemersverzekeringen, melden aan de LTD.

Ook de bedrijfsverenigingen hebben belang bij een correcte naleving van de WML. De uitkering wegens ziekte of werkloosheid geschiedt op basis van het rechtens geldende loon, in een aantal gevallen dus het minimumloon, ook al is dat door de werkgever in feite niet ten volle uitbetaald. De premies voor deze verzekeringen worden echter berekend over het feitelijk betaalde loon. Dit betekent dat ook de bedrijfsverenigingen schade lijden door de niet-naleving van de WML. Naar aanleiding van dit deel van het SER-advies heeft de toenmalige ambtsvoorganger van de eerste ondergetekende zich gewend tot de Sociale Verzekeringsraad (SVR) met het verzoek te adviseren over een mogelijke aangeeffunctie van de bedrijfsverenigingen. De SVR heeft zijn advies vastgesteld op 5 januari 1984.[4]

De SVR acht een algemeen opsporende taak voor de bedrijfsverenigingen niet aangewezen. Wel meent de SVR dat de bedrijfsverenigingen, gelet op hun belangen en de belangen van de sociale zekerheidsfondsen een actievere rol moeten hebben, die erin bestaat dat de bedrijfsverenigingen gevallen van onderbetaling melden aan de LTD.

Voorwaarde volgens de SVR is wel dat de Organisatiewet Sociale Verzekering zodanig wordt gewijzigd, dat de in die wet neergelegde geheimhoudingsplicht van de bedrijfsverenigingen niet geldt bij melding van gevallen met naam en toenaam aan de LTD.

In de opzet zoals wij ons die voorstellen, waarbij wordt uitgegaan van een sectorsgewijze benadering, past een dergelijke verstrekking van persoonlijke gegevens minder goed. De LTD zal in de regel immers geen onmiddellijke activiteit ontwikkelen naar aanleiding van een melding in een individueel geval. Overigens constateert de SVR in zijn advies dat een gewenste nadere precisering van de «aanwijzing van onderbetaling» – die de bedrijfsvereniging moet hebben, wil zij tot melding overgaan – niet mogelijk is. De SVR heeft geconcludeerd dat voor het kunnen vaststellen van onderbetaling inzicht zou moeten bestaan in het aantal arbeidsuren waarop de minimumloonverplichting rust.

Dit zou een urenvermelding op de loonstaat vergen, hetgeen naar de mening van de SVR in dit verband te ver voert. Dit zou het bijkomende probleem scheppen dat meldingen door de bedrijfsverenigingen een bepaalde onzekerheidsmarge kennen. In het bovenstaande vinden wij dan ook reden om af te zien van het inschakelen van de bedrijfsverenigingen bij de naleving van de WML, zoals voorgesteld door de SER.

[4] Het advies is als bijlage bij dit wetsvoorstel gevoegd.

Zowel bij de algemene als bij de sectorale onderzoeken zal van de bevindingen mededeling worden gedaan aan de betrokken werkgever. In de gevallen dat bij de werkgever geen onderbetaling is geconstateerd, zal dit mondeling door de bezoekende ambtenaar aan de werkgever worden meegedeeld. In het geval dat bij één of meerdere werknemers onderbetaling is geconstateerd, zal de werkgever hiervan schriftelijk op de hoogte worden gesteld. In deze gevallen zal tevens de aanwezige ondernemingsraad worden geïnformeerd. Elders is reeds wettelijk vastgelegd dat de ondernemingsraad de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden bevordert (artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden). De SER is verdeeld ten aanzien van de vraag of de LTD rechtstreeks, dan wel via de werkgever omtrent zijn bevindingen aan de ondernemingsraad kan rapporteren. Wij zijn van mening dat het meerderheidsadvies van de SER, te weten rechtstreekse rapportage aan de ondernemingsraad, kan worden gevolgd.

In het wetsvoorstel is afgezien van een bepaling die erin voorziet dat ook de individuele werknemer, van wie uit enig onderzoek blijkt dat hij of zij onderbetaald wordt, van dit feit op de hoogte wordt gesteld. De werknemer heeft naar ons oordeel voldoende mogelijkheden zelf na te gaan of er sprake is van onderbetaling. Dit geldt zeker als hij of zij de beschikking krijgt over een loonstrookje; onderbetaling door onwetendheid zal hiermee voor een belangrijk deel tot het verleden gaan behoren. Om dan de individuele werknemers in te lichten over het feit van hun onderbetaling, is dubbelop.

Een praktisch argument is dat effectuering van een verplichting tot informatie aan de werknemer een aanzienlijk beslag zou leggen op de beschikbare capaciteit van de LTD. Overigens zijn wij van mening dat werknemers een dergelijke inmenging van de kant van de overheid mogelijkerwijs als een aantasting van hun privacy kunnen beschouwen.

In de bedrijven waar onderbetaling is geconstateerd, zal de LTD de werkgever ook wijzen op zijn wettelijke verplichtingen en tevens uitdrukking aandringen op redres van de geconstateerde onderbetaling. Een wettelijke regeling van deze activiteiten achten wij niet nodig. Voor zover het sectoronderzoeken betreft zal na ongeveer één jaar een hercontrole plaatsvinden, waaruit zal blijken in hoeverre werkgevers zijn overgegaan tot het aanbrengen van de nodige correcties in de betaling. Ook hiervan krijgen werkgever en ondernemingsraad bericht.

Voorts ligt het in de bedoeling de resultaten van de sectoronderzoeken met de werkgevers- en werknemersorganisaties of met de publiekrechtelijke organisatie in de betreffende branche te bespreken, teneinde te bezien hoe een betere naleving kan worden bereikt.

3.3. *De voorstellen afzonderlijk beschouwd*

3.3.1. *Onderzoeksbevoegdheid*

Het wetsvoorstel houdt in dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met het oog op het toezicht op de naleving van de WML onderzoek kan doen verrichten bij een werkgever. Voorts wordt bepaald, dat de Minister de ambtenaren aanwijst die belast worden met het verrichten van deze onderzoeken. Zoals gezegd, zullen hiervoor de ambtenaren van de LTD worden aangewezen.

3.3.2. *Beperking matigingsbevoegdheid*

De SER stelt unaniem voor aan de kantonrechter zijn bevoegdheid tot matiging, bedoeld in artikel 1638q B.W., in beginsel te ontnemen in gevallen waarin werkgevers veroordeeld worden tot betaling van het wettelijke minimumloon. Op grond van het eerste lid van artikel 1638q B.W. heeft de arbeider, wiens werkgever achterstallig is in de uitbetaling

van het in geld vastgestelde loon, indien de niet-betaling aan de werkgever is toe te schrijven, aanspraak op een verhoging wegens de vertraging. Deze verhoging kan, al naar gelang van de duur van de achterstalligheid, oplopen tot de helft van het verschuldigde loonbedrag. De rechter is echter bevoegd de verhoging te beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt.

Vanuit de overwegingen dat het late stadium waarin de onderhavige vorderingen meestal worden ingesteld, gewoonlijk het gevolg is van vrees van de werknemer voor verstoring van de arbeidsverhouding zolang deze nog bestaat, acht de SER een rechterlijke beperking van de verhoging in geval van minimumloonprocedures niet juist.

Van meer belang nog acht de SER het dat, indien bij veroordeling van werkgevers in minimumloonprocedures steeds de volle verhoging desgevorderd verschuldigd is, en daaraan op ruime schaal bekendheid wordt gegeven, de tot onderbetaling neigende werkgevers, zich bewust van het risico dat zij daarmee lopen, spoediger geneigd zullen zijn tot naleving van hun wettelijke verplichting. Wij onderschrijven de overwegingen van de SER.

Wel geven wij er, vooral op gronden van wetssystematiek, de voorkeur aan de beperking van de matigingsbevoegdheid van de rechter ter zake van veroordelingen tot betaling van het wettelijke minimumloon en de vakantiebijslag niet in het eerste lid van artikel 1638q BW op te nemen. Wij hebben daartoe het volgende overwogen.

Artikel 1638q BW betreft alleen het geldloon, waarvan de betaling is geregeld in de artikelen 1638l, 1638m en 1638o BW. Artikel 1638n BW wordt in artikel 1638q niet genoemd. Dit betekent dat de wettelijke verhoging wegens niet-tijdige betaling, niet verschuldigd is, voor zover het loon afhankelijk is van een gegeven dat uit de boeken en bescheiden van de werkgever moet kunnen blijken. Artikel 1638q geldt niet voor loonvormen als bedoeld in artikel 1637p, onder 2°–7° BW. Artikel 1638q geeft immers alleen een aanspraak op een verhoging wetens vertraging aan de zijde van de werkgever in de betaling van in geld vastgesteld loon. Zaken als voedsel (kost), kleding, vallen echter wel onder het loonbegrip dat in de WML wordt gehanteerd. Zie immers artikel 6, derde lid, WML en het op basis daarvan tot stand gebrachte koninklijke besluit van 18 februari 1969, Stb. 56.

Discrepanties als deze van de loonbegrippen in artikel 1638q BW en in de WML kunnen op eenvoudige wijze worden vermeden door de geadviseerde regeling in de WML zelf op te nemen. Waar de beperking van de matigingsbevoegdheid van de rechter alleen met het oog op veroordelingen tot betaling van het *minimum*loon wordt voorgesteld, ligt onderbrenging in de WML zelfs voor de hand. Voorts maakt onderbrenging van de regeling in de WML het mogelijk deze ook betrekking te doen hebben op de wettelijke minimumvakantiebijslag.

Ten slotte zij erop gewezen, dat artikel 1638q BW, strikt genomen, niet anders beoogt dan aan de aanspraak van de werknemer op tijdige betaling van het overeengekomen loon een extra versterking te geven. In de gevallen hier aan de orde, gaat het veeleer om niet of niet-volledige betaling van het loon en de vakantiebijslag waarop de wet recht geeft.

Verwezen zij verder naar het hierna te bespreken nieuwe artikel 18c WML, dat qua systematiek in grote lijnen aan artikel 1638q BW is ontleend.

3.3.3. *Loonstrookje*

De SER heeft unaniem geadviseerd tot invoering van een wettelijke verplichting van de werkgever tot verstrekking van een loonstrookje ingeval van wijzigingen ten opzichte van de voorgaande loonbetaling hebben voorgedaan. De SER heeft verder aanbevolen dat deze regelmatige specificatie van het loonbedrag tevens het bruto wettelijke minimumloon dient te vermelden. Gewezen wordt op de signaleringsfunctie die deze vermelding voor de werknemer heeft, terwijl ook de werkgever hierdoor op

een mogelijke discrepantie tussen het wettelijke minimumloon en het loon dat in feite wordt verdiend, attent wordt gemaakt.

Blijkens een inventarisatie van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (voorheen Loonbureau) van 64 bij deze dienst ultimo juni 1984 geregistreerde collectieve arbeidsovereenkomsten, van toepassing op ruim 2 miljoen werknemers, kennen 41 daarvan, van toepassing op ruim 1 190 000 werknemers, reeds bepalingen welke een schriftelijke loonspecificatie door de werkgever voorschrijven. De voorgestelde verplichting sluit dus ook aan bij een in de c.a.o.-sfeer reeds bestaande, vrij algemene praktijk. Overigens mag uit het ontbreken van c.a.o.-bepalingen terzake in bepaalde bedrijfstakken niet worden afgeleid, dat in die sectoren in de praktijk geen loonstrookjes zouden worden verstrekt.

Hoewel de verplichting tot verstrekking van een schriftelijke specificatie van het loon in de eerste plaats wordt voorgesteld ter bevordering van de naleving van de WML, achten wij ook afgezien hiervan een regelmatige informatie door de werkgever over het loonbedrag, de opbouw daarvan en de daarop ingehouden bedragen, wenselijk.

Ten slotte kan er nog op gewezen worden, dat het loonstrookje bij de uitvoering van de sociale zekerheidswetten van belang kan zijn voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon ingeval van het ontbreken van overige gegevens. Daarnaast kan het in de toekomst een rol spelen bij een eventuele aansprakelijkheid van de werknemer voor niet afgedragen premie.

4. *Toetsing inzake terughoudendheid met regelgeving*

Algemeen

Zoals in de inleiding uiteengezet, is de verontrustende ontwikkeling ter zake van de naleving van de WML aanleiding geweest tot het richten van een adviesaanvraag aan de SER. In zijn advies heeft de SER voorstellen gedaan, gericht op de bevordering van de naleving, welke voor een deel een vervolg hebben gekregen in dit wetsvoorstel. Daarbij is aansluiting gezocht bij de bestaande praktijk van onderzoek door de LTD, alsmede het in grote delen van het bedrijfsleven bestaande gebruik van verstrekking van een schriftelijke loonspecificatie. (Zie verder paragrafen 1, 2 en 3 van de toelichting.)

Doelstelling

Het wetsvoorstel beoogt de bevordering van de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De voorgestelde maatregelen dienen alle dit doel. Dit geldt ook voor de verplichting tot verstrekking van een loonstrookje. Hierbij zij aangetekend dat, doordat volgens voorstel de regeling van het loonstrookje in het BW wordt opgenomen, deze verplichting een wijdere strekking heeft, namelijk van toepassing is bij elke loonuitbetaling, ongeacht de hoogte van het loon. Zulks wordt ook wenselijk geacht (zie paragraaf 3.3.1).

Bestuurlijke lasten

Het periodiek instellen van een algemeen minimumloononderzoek naar de naleving in het bedrijfsleven als geheel, alsmede de intensivering van de bestaande praktijk van sectorgewijze onderzoeken, met inbegrip van de rapportage aan werkgever en ondernemingsraad, betekenen een extra beslag op de capaciteit van de LTD. De hieruit voortvloeiende bestuurlijke lasten drukken geheel op de centrale overheid. De voorziening hiervoor zal moeten worden gevonden binnen de huidige formatie van de LTD.

In dit verband zij er nogmaals op gewezen, dat volgens voorstel wordt afgezien van het inlichten door de LTD van de individuele werknemer over het feit van zijn of haar onderbetaling. Bovendien wordt afgezien van de inschakeling van de bedrijfsverenigingen bij de naleving. Zie hiervoor paragraaf 3.2.

Handhaving; werkdruk Justitie-apparaat

In het wetsvoorstel zijn bepalingen opgenomen ter zake van het vorderen van inlichtingen van de werkgever en het verkrijgen van inzage in diens administratie. Niet-naleving hiervan door de werkgever betekent overtreding van artikel 184 van het Wetboek van Strafboek.

De voorgestelde beperking van de matigingsbevoegdheid van de rechter in minimumloonzaken heeft geen gevolgen voor de werklast van het Justitie-apparaat.

De verplichting tot verstrekking van een loonstrookje is uiteraard in rechte afdwingbaar. Dit zou een verzwaring van de werkdruk van het Justitie-apparaat tot gevolg kunnen hebben. De verwachting is echter – gezien het gestelde hierna – dat de effecten voor de werkdruk zeer gering zullen zijn.

Gevolgen voor het bedrijfsleven

In het algemeen deel van de toelichting (paragraaf 3.3.1) is reeds geconstateerd dat de voorgenomen verplichting tot verstrekking van een loonstrookje aansluit bij een in de c.a.o.-sfeer reeds bestaande, vrij algemene praktijk. In bepaalde gevallen (horeca-sector en bepaalde individuele arbeidsverhoudingen) zal de invoering van de verplichting een aparte voorziening vergen. De gegevens, die op het loonstrookje moeten worden vermeld, zullen vanzelfsprekend aan de werkgever bekend zijn. Er mag dan ook van worden uitgegaan, dat het wetsvoorstel in gevallen waarin tot op heden het verstrekken van een loonstrookje niet gebruikelijk was, nauwelijks een extra belasting voor de werkgever zal betekenen.

Het wetsvoorstel geeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een specifieke op de WML gebaseerde onderzoeksbevoegdheid. De LTD verricht op dit moment al onderzoeken naar de naleving van de WML in het bedrijfsleven. Beoogd wordt deze praktijk een wettelijke grondslag te geven.

Afgezien is van het opnemen van een speciale bepaling, regelende het recht van toegang tot de onderneming. Zie ook de artikelsgewijze toelichting op artikel 18b WML. De werkgever zal volgens voorstel verplicht zijn de ambtenaren van de LTD inzage te geven in de boeken.

In het wetsvoorstel is afgezien van het opnemen van een specifieke administratieverplichting voor de werkgever. Reeds uit hoofde van belasting- en sociale zekerheidswetgeving bestaat een dergelijke verplichting. Aangenomen mag worden dat de loonadministratie van de werkgever reeds zodanig is ingericht dat daaruit blijkt welk loon bruto is betaald.

In algemene zin kan nog worden opgemerkt dat het tijdsbeslag dat met een onderzoek van de LTD nu eenmaal is gemoeid voor een bedrijf, niet noemenswaard zal afwijken van de huidige praktijk.

Ingeval van geconstateerde onderbetaling in een bedrijf, zal de LTD de aanwezige ondernemingsraad hierover informereren. Een gevolg van een dergelijke mededeling is naar verwachting dat de ondernemingsraad de werkgever op de niet-naleving zal aanspreken. De Wet OR biedt hiervoor reeds het geëigende overlegkader.

Varianten

Zoals blijkt uit de voorafgaande paragrafen, zijn nog enkele andere mogelijke maatregelen ter bevordering van de naleving in de beschouwingen betrokken. Over een aantal daarvan adviseerde de SER reeds negatief. Wij hebben ons hierbij aangesloten. Het betreft de inschakeling van bemiddelingscommissies, het instellen van vorderingen door de overheid en het opnemen van een strafsanctie. Daarnaast staan wij ook afwijzend tegenover een drietal andere mogelijkheden, te weten de inschakeling van de bedrijfsverenigingen, verkorting van de civielrechtelijke procedure en gerichte voorlichting.

De SER is verdeeld over de mogelijkheid van groepsacties. Wij wijzen deze vooralsnog af. Voor de verschillende argumenten zij verwezen naar de paragrafen 3.1 en 3.2.

B. Artikelsgewijs

Artikel I

A. *Artikel 1, eerste lid, sub a, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*

Deze wijziging behelst een aanpassing aan de sinds de totstandkoming van de WML gewijzigde departementale organisatie. De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid wordt vervangen door: de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

B. *Artikel 18a Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag*

In het tweede lid wordt bepaald dat indien uit een onderzoek blijkt dat niet aan de voorschriften betreffende het minimumloon en de minimumvakantiebijslag is voldaan, hiervan mededeling wordt gedaan aan de betrokken werkgever, alsmede aan de ondernemingsraad.

Mededeling aan de ondernemingsraad is uiteraard slechts mogelijk in de gevallen waar in de betreffende onderneming zo'n raad is ingesteld.

De informatieversterking aan de ondernemingsraad heeft ten doel de raad in de gelegenheid te stellen in het overleg met de werkgever deze aan te spreken op de door de LTD geconstateerde onderbetaling. De ondernemingsraad kan op deze wijze inhoud geven aan zijn taak, neergelegd in artikel 28 van de Wet op de ondernemingsraden, tot bevordering van de naleving van de voor de onderneming geldende voorschriften op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, waaronder uiteraard ook de WML moet worden begrepen.

Vanuit een oogpunt van privacy is bepaald, dat de mededeling aan de ondernemingsraad geen gegevens zal bevatten waaruit de identiteit van de in het onderzoek betrokken werknemers kan worden afgeleid. Deze gegevens zullen vanzelfsprekend wel aan de werkgever worden verstrekt; in verband met het aanbrengen van correcties in de loonbetaling vormen de tot de afzonderlijke werknemers ter herleiden gegevens, onmisbare informatie.

Artikel 18b Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Naar ons oordeel biedt dit artikel voldoende mogelijkheden om de voor het onderzoek noodzakelijke gegevens te verkrijgen. Aan het opnemen van een speciale bepaling, regelende het recht van toegang tot de onderneming zonder dat daartoe de toestemming van de werkgever is vereist, bestaat onzes inziens derhalve geen behoefte. Anders dan aanvankelijk in de adviesaanvrage was gesuggereerd – welke suggestie door de SER in zijn advies ook is onderschreven – is van het opnemen van een dergelijke bepaling dan ook afgezien.

De niet-naleving van artikel 18b betekent overtreding van artikel 184 van het Wetboek van Strafrecht.

C. Artikel 18c Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Het eerste lid van artikel 18c geeft, voor het geval de werkgever niet het loon of de vakantiebijslag betaalt waartoe de werknemer op grond van het

bepaalde bij of krachtens de WML gerechtigd is, deze een aanspraak op een verhoging. De aanspraak bestaat, indien het uitbetaalde loon c.q. de vakantiebijslag minder bedraagt dan dat waarop de betrokken werknemer ingevolge het bepaalde bij of krachtens de WML, na aftrek van hetgeen rechtsgeldig wordt ingehouden op het loon en de vakantiebijslag – uit hoofde van wettelijke bepalingen en uit hoofde van overeenkomst –, aanspraak heeft. Onder (inhoudingen uit) overeenkomst valt uiteraard niet de afspraak tussen partijen waardoor, middels inhouding, in feite een lager bedrag dan dat van het wettelijke minimumloon c.q. de minimumvakantiebijslag wordt overeengekomen. Een zodanig beding is blijkens artikel 19 WML nietig.

Wij achten het niet nodig om, zoals in artikel 1638q BW wordt bepaald, de aanspraak op de verhoging afhankelijk te stellen van de omstandigheid dat de niet-naleving van de WML aan de werkgever is toe te schrijven. Naar wij verwachten zal, ook al door de in dit wetsvoorstel voorziene verplichte verstrekking van een loonstrookje, met daarop de vermelding van het wettelijke minimumloon waarop de desbetreffende werknemer recht heeft, onderbetaling door onwetendheid van de zijde van de werkgever nog slechts een zeer zelden voorkomende situatie zijn.

Wèl is van artikel 1638q BW overgenomen het tijdstip waarop de aanspraak op de verhoging ontstaat: op de vierde werkdag na die waarop volledige betaling had moeten geschieden.

In het tweede lid wordt de hoogte van de verhoging aangegeven: met ingang van de vierde werkdag, voor elke werkdag vijf procent van het verschuldigde bedrag. De differentiatie van artikel 1638q (voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent, voor elke daarop volgende werkdag één procent) is hier niet overgenomen. Doordat op deze wijze eerder het maximum van de wettelijke verhoging – evenals in artikel 1638q BW, de helft van het verschuldigde bedrag – wordt bereikt, mag hiervan voor de werkgever een goede prikkel tot naleving van de WML worden verwacht.

Hoewel de SER heeft voorgesteld de matigingsbevoegdheid van de rechter in beginsel op te heffen in geval van niet-betaling van het loon waarop de WML aanspraak geeft, zou hij de mogelijkheid van matiging ook in dit geval toch willen openhouden voor wat wordt aangeduid met «zeer bijzondere gevallen».

Op zich achten ook wij het voorstelbaar, dat uitzonderlijke omstandigheden mee kunnen brengen dat een onbeperkte oplegging van de gehele wettelijke verhoging voor de werkgever tot kennelijk onaanvaardbare gevolgen zou leiden. De werkgever kan immers naast een vordering tot betaling van achterstallig minimumloon, mèt de verhoging, ook geconfronteerd worden met een vordering tot betaling der wettelijke interessen. Vooral de kleine werkgever kan hierdoor in financiële problemen geraken, hetgeen, indien de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, ook niet in het belang van de werknemer is. Overgenomen is daarom de door de SER geadviseerde ontsnappingsclausule, waarvan de formulering is ontleend aan artikel 6.1.9.12 a nieuw BW. Dit artikel kent een algemene bevoegdheid aan de rechter toe om uit hoofde van bijzondere omstandigheden een wettelijke verplichting tot schadevergoeding te matigen. De strekking van de bepaling is dat, ingeval van niet-betaling van het wettelijke minimumloon c.q. de minimumvakantiebijslag, de rechter slechts hoogst zelden in de omstandigheden van het geval aanleiding zal vinden om de wettelijke verhoging toch weer te beperken. De stringente bewoordingen van het derde lid van artikel 18c maken deze bedoeling voldoende duidelijk.

Wij wijzen er tenslotte op dat het bestaande artikel 19 WML ook bedingen, strijdig met het nieuwe artikel 18c, met nietigheid bedreigt.

Artikel II

Artikel 1638o, nieuw tweede, derde en vierde lid, BW

De verplichting van de werkgever tot een regelmatige verstrekking van een schriftelijke specificatie van het loon kan naar ons oordeel beperkt blijven tot het in geld vastgestelde loon. Bedacht zij, dat voor de toepassing van de WML onder loon in het algemeen eveneens worden verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking. De artikelen 1638l–1638o BW geven een regeling omtrent het tijdstip van uitbetaling van het in geld vastgestelde loon. Het ligt voor de hand de nieuwe verplichting een plaats te geven in artikel 1638o BW.

In de eerste plaats zal op de schriftelijke opgave dienen te worden vermeld het loonbedrag. Bedoeld is hiermee het totale bedrag van het zogenaamde bruto-loon. De opgave moet in de tweede plaats een inzicht geven in de bedragen waaruit dit loonbedrag is samengesteld. Te denken is aan specificatie bijvoorbeeld aldus: basisloon, garantieloon, prestatiebeloning, provisie, overwerkgeld, toeslagen (bijvoorbeeld voor het verrichten van ploegendiensten of het bezit van bepaalde diploma's), premies, gratificaties enz.

De specificatie dient in de derde plaats te omvatten elk der bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden. Te denken is hierbij aan inhoudingen uit hoofde van wettelijke bepalingen en uit hoofde van overeenkomst. Enkele voorbeelden: loonbelasting, premies voor de volksverzekeringen als de AOW en AWW, het werknemersaandeel in premies ingevolge de sociale verzekeringswetgeving, pensioenpremie, terwijl ook het Burgerlijk Wetboek nog een aantal titels voor inhouding op het loon geeft (zie de artikelen 1637u, boetebeding; 1637s, derde lid in verband met het tweede lid, loonbesteding; 1638g, loonbeslag, en 1638r, schuldvergelijking).

Tenslotte dient te worden aangegeven het brutobedrag van het wettelijke minimumloon waarop een persoon die werknemer is in de zin van de WML en de leeftijd van de betrokken arbeider heeft, over de desbetreffende uitbetalingstermijn aanspraak heeft.

Om voor de hand liggende redenen is de verplichting tot verstrekking van de schriftelijke opgave beperkt tot de gevallen waarin zich ten opzichte van de onmiddellijk voorafgaande loonbetaling een wijziging in tenminste een der bedragen, vallende onder de hiervoor genoemde vier categorieën, heeft voorgedaan.

Vermelding van het wettelijke minimumloon op zich, dus zonder nadere informatie omtrent de eventuele oorzaken waardoor het feitelijke brutoloon onder het wettelijke minimumloon kan en mag blijven, zou tot verwarring kunnen leiden. In het merendeel van de gevallen zal – ook de SER wijst hierop – deeltijdarbeid de oorzaak van het verschil in beide bedragen zijn. In verband hiermee is in het nieuwe derde lid voorgeschreven dat ook de overeengekomen arbeidsduur in de schriftelijke opgave dient te worden vermeld. Op basis hiervan kan in het algemeen worden vastgesteld of het voor werknemers in deeltijdarbeid in de WML vastgelegde evenredigheidsbeginsel (artikel 12) correct is toegepast. De vermelding van de overeengekomen arbeidsduur zal derhalve ingeval van een van de normale arbeidsduur afwijkende arbeidstijd in de meeste gevallen verwarring kunnen voorkomen. Met de SER zijn wij van mening dat een wettelijk voorschrift waarmee zou worden beoogd in alle gevallen mogelijke verwarring uit te sluiten (bij voorbeeld de verplichting tot vermelding van het *feitelijke* aantal in een bepaalde periode gewerkte uren), te ver zou voeren. De werknemer kan op het loonstrookje verwezen worden naar vollediger informatiebronnen, bijvoorbeeld de betrokken personeelsafdeling.

Het zou niet in overeenstemming met de aard van de voorgestelde verplichting zijn, indien partijen daarvan zouden kunnen afwijken of anders overeenkomen. Vandaar het vierde lid, dat het dwingend-rechtelijke karakter van de nieuwe voorschriften expliciet aangeeft.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
J. de Koning

De Minister van Justitie,
F. Korthals Altes