

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. 4

VOORLOPIG VERSLAG

Vastgesteld 10 december 1985

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹, belast met het voorbereidend onderzoek, brengt van haar voorlopige bevindingen als volgt verslag uit.

1. Algemeen

De leden van de P.v.d.A.-fractie hadden met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij onderschreven de noodzaak tot strakkere regelgeving te komen, ten einde het niet naleven van minimumloombepalingen tegen te gaan. In deze opvatting zagen zij zich vooral gesterkt door de constatering dat in de periode 1976–1982, volgens (zeer gewaardeerd) onderzoek van de loontechnische Dienst (LTD), weliswaar het aantal personen met een loon op het minimumniveau aanzienlijk is afgenomen, maar het gedeelte van deze categorie dat wordt onderbetaald onveranderd op 10 à 11% ligt. Bovendien constateerden deze leden dat het verschijnsel onderbetaling in onevenredige mate vrouwen, jeugdige werknemers en deeltijdwerkers treft, omdat deze bij de arbeidsinkomens op het minimumniveau zijn oververtegenwoordigd. In dit licht bezien spraken deze leden er hun bevreemding over uit dat na verschijning van het SER-advies op 19 juni 1981 ruim vier en een half jaar zijn verstreken afvoers het voorliggende wetsvoorstel kon worden ingediend. Zij vroegen daarvoor een bevredigende verklaring, anders dan dat het kabinet de bescherming van elementaire werknemersrechten een lage beleidsprioriteit heeft gegeven.

In dit verband wezen zij er ook op dat de bij het wetsvoorstel verstrekte gegevens duidelijk maken dat rond 9% van alle werknemers in het bedrijfsleven als «hulpkracht» niet onder de bescherming van de Wet minimumloon en minimum-vakantiebijslag (WML) blijkt te vallen. Vrijwel in alle gevallen betreft het hier personen die door de werking van het zogenoemde «een/derde criterium» (artikel 2, derde lid, onder b, WML) zijn uitgesloten. In deze groep blijkt betaling onder het vergelijkbare minimumniveau nog veel vaker voor te komen dan bij de onder de WML vallende werknemers, en wel in 26,7% van de gevallen. Dit is een onmiskenbare aanwijzing dat het brengen van deze groep onder de werking van de WML door schrapping van het «een/derde criterium» een essentiële voorwaarde is voor de verbetering van de rechtspositie. Des te schrijnender vonden de hier aan het woord zijnde leden het dat het kabinet de eerder gedane toezegging

¹ Samenstelling:

Leden: Scholten, Poppe (PvdA), Weijers (CDA), Kraaijeveld-Wouters (CDA), voorzitter, Beckers-de Bruijn (PPR), Spieker (PvdA), Moor (PvdA), De Korte (VVD), Gerritse (CDA), Buurmeijer (PvdA), ondervoorzitter, Toussaint (PvdA), Rempt-Halmmans de Jongh (VVD), Leerling (RPF), Schutte (GPV), Groenman (D'66), Van der Vlies (SGP), Willems (PSP), Brouwer (CPN), Oomen-Ruijten (CDA), Ter Veld (PvdA), Ubels-Veen (EPV), Dales (PvdA), Korthals (VVD), Linschoten (VVD), Paulis (CDA), Nijhuis (VVD), Bosman (CDA).
Plv. leden: Worrell (PvdA), Hermsen (CDA), G. C. van Dam (CDA), Leijnse (PvdA), Kombrink (PvdA), Van Erp (VVD), Van Muiden (CDA), Van Nieuwenhoven (PvdA), Salomons (PvdA), Hermans (VVD), Nypels (D'66), Wolters (CDA), Wöltgens (PvdA), Knol (PvdA), Kamp (VVD), De Grave (VVD), Evenhuids-van Essen (CDA), Metz (VVD), Van der Linden (CDA).

een wetsvoorstel over het «een/derde criterium» voor het kerstreces bij de Kamer te zullen indienen (Handelingen UCV Deeltijdarbeid 20 mei 1985, blz. 29 en 35) recentelijk heeft ingetrokken. Bij brief van 15 november jl. (19 208, nr. 5) wordt deze kwestie immers op de lange baan geschoven. De leden van de P.v.d.A.-fractie achtten deze gang van zaken zowel in procedureel opzicht, als in het licht van de nu verstrekte gegevens onaanvaardbaar.

De leden van de C.D.A.-fractie hadden met belangstelling kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Zij merkten op dat het wetsvoorstel in algemene zin door hen kon worden onderschreven.

Deze leden constateerden dat het wetsvoorstel beoogt de mogelijkheid van de individuele werknemers te vergroten om zelf een betere controle op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag te bewerkstelligen. Tevens achtten zij het van belang dat nader onderzoek mogelijk wordt naar de naleving van de Wet.

De leden van de C.D.A.-fractie hechtten eraan een nadere uiteenzetting te ontvangen van de beslissing, zoals verwoord in de memorie van toelichting om de mogelijkheid van groepsactie niet in te voeren.

Met betrekking tot de verplichting tot verstrekking van een loonstrookje vroegen de hier aan het woord zijnde leden van de C.D.A.-fractie of deze verplichting met name voor het kleinschalig bedrijfsleven niet tot relatief hogere kosten zal leiden. Voorts zouden zij het op prijs stellen te vernemen op welke wijze zich dit verhoudt tot de conclusie van het rapport «Heerendiensten» van de commissie-Grapperhaus (inventarisatie van de aan het bedrijfsleven opgelegde administratieve verplichtingen).

De leden van de fractie van D'66 hadden waardering voor het ingediende wetsvoorstel. Op grond van het feit dat geconstateerd is dat in bepaalde sectoren van het bedrijfsleven de onderbetaling van werknemers nog onvoldoende is afgenomen, was naar de opvatting van deze leden een vervuiming van de wettelijke bepalingen met betrekking tot de controle op de uitbetaling van het minimumloon en de sancties op overtreding hiervan inderdaad gewenst. Met name onderschreven zij de voorstellen ten aanzien van de onderzoeksbevoegdheid van de kantonrechter bij veroordeling van werkgevers en de invoering van een wettelijke verplichting tot verstrekking van een loonstrookje bij wijzigingen in de loonbetaling.

Wel betreurden de leden van de fractie van D'66 dat de bewindslieden hebben afgezien van de invoering van een door de SER bepleitte mogelijkheid van «groepsacties», dat wil zeggen dat een belangenorganisatie zelfstandig (al dan niet met instemming van de betrokkene) in rechte veroordeling van de werkgever tot naleving van de minimumloonverplichting vordert. De bewindslieden verklaren in de toelichting dat naar hun opvatting eerst afgewacht moet worden welk effect de in het wetsvoorstel opgenomen maatregelen zullen sorteren, alvorens het opnemen in de Wet van de mogelijkheid tot groepsactie kan worden overwogen. Deze leden vroegen wanneer naar de mening van de bewindslieden beoordeeld kan worden of de voorgestelde maatregelen voldoende effect gesorteerd zullen hebben.

Het lid van de fractie van de R.P.F. had met grote belangstelling kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel dat grotendeels gebaseerd is op het SER-advies van 19 juni 1981. In de eerste plaats is in het wetsvoorstel de onderzoeksbevoegdheid van de Loontechnische Dienst (LTD) betreffende naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag neergelegd. Op zichzelf achtte het hier aan het woord zijnde lid controle op de naleving van de wet juist. Wel vroeg hij of de inspanningen van de LTD opwegen tegen de resultaten. Worden geconstateerde onderbetalingen in voldoende mate gecorrigeerd? Het ligt in het voornemen éénmaal per jaar een algemeen onderzoek te verrichten. Binnen welk termijn kunnen de resultaten daarvan na verloop van het onderzoek beschikbaar zijn? Is de huidige

formatie van de LTD toereikend om de voorgenomen onderzoeken uit te voeren, zo wilde dit lid vernemen. Op grond van welke criteria worden de sectoren gekozen voor de sectorsgewijze onderzoeken? Is bij benadering bekend in welke omvang de bedrijfsverenigingen schade lijden als gevolg van niet-naleving van de WML?

Met betrekking tot het verplichtstellen van het verstrekken van een loonstrookje merkte dit lid van de R.P.F.-fractie op dit een goede zaak te achten. De informatieverstrekking aan de werkgever, alsmede de bestrijding van fraude worden ermee gediend. Het is in omvangrijke sectoren van het bedrijfsleven al jaren goed gebruik een loonspecificatie te verstrekken. Derhalve zal het in het merendeel van de gevallen geen extra last voor de administratie met zich brengen.

Wel rees bij dit lid de vraag of het zinvol is het brutobedrag van het wettelijk 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, op de loonspecificatie te vermelden. Immers de verplichting tot het verstrekken van een loonstrook heeft ook betrekking op hogere loongroepen. Is het niet beter om bedoelde vermelding te beperken tot gevallen, dat het minimumloon behoort te worden uitbetaald, danwel de vermelding achterwege te laten? Dit laatste zou het lid van de fractie van de R.P.F. willen bepleiten, mede gelet op de intensiteit van de voorlichting over de WML.

2. De mogelijkheid van groepsacties

De vraag welke betrokken partijen door de LTD zullen worden geïnformeerd over gevallen van onderbetaling is, naar de mening van de leden van de P.v.d.A.-fractie, ook van belang voor de vraag of groepsacties mogelijk zullen zijn. De SER is op dit punt verdeeld, al viel het deze keer op dat de overgrote meerderheid van de Kroonleden zich bij het unanieme werknemersstandpunt aansloot. Klaarblijkelijk heeft deze meerderheid van de SER zich in haar opstelling laten leiden door de gedachte dat de werknemerspositie in de onderhavige gevallen zodanig zwak is dat een interventie «van buitenaf» en zonder directe betrokkenheid van de werknemer vaak de enige weg zal zijn om naleving van de minimumloonbelasting af te dwingen. Deze leden konden zich in deze gedachte vinden en zagen in dit verband ook met veel belangstelling de eerder gevraagde gegevens betreffende civielrechtelijke procedures tegemoet. Zij merkten op dat, indien deze gegevens de zwakke positie van de werknemer als feit bevestigen, het kabinet nog slechts twee wegen openstaan om aan de IAO-verdragsverplichting te voldoen: of een directe strafsancie van overheidswege, of het openen van de weg voor de betrokken vakorganisaties om naleving te vorderen zonder tussenkomst van de werknemer. Graag zouden zij van de bewindslieden een nadere gedachtenbepaling vernemen op het punt van de groepsactie.

De leden van de P.v.d.A.-fractie constateerden voorts dat de vakorganisaties reeds het recht van groepsactie hebben op grond van artikel 9, tweede lid, jo. artikel 15 van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst, voorzover het betreft werknemers die onder een c.a.o. vallen. Deze mogelijkheid wordt geschaagd door de verplichting welke artikel 14 Wet C.A.O. op de werkgever legt. In geval van onderbetaling van het minimumloon staat deze weg echter lang niet altijd open. In de eerste plaats gaat het daarbij volgens de LTD-gegevens vaak om werknemers die niet onder een c.a.o. vallen. En in de tweede plaats geldt de genoemde mogelijkheid van groepsactie niet jegens ongeorganiseerde werkgevers. Bij de «onderbetalers» zou de laatste categorie weleens oververtegenwoordigd kunnen zijn. In dit licht meenden de hier aan het woord zijnde leden dat opneming van het recht op groepsactie in de WML voor een aanzienlijke groep werknemers een essentiële voorwaarde is om naleving af te dwingen.

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

Artikel 2, eerste lid van IAO-verdrag, nr. 131 (Trb. 1971, 48) verplicht de lid-staten tot het volgende: «Minimumlonen zullen kracht van wet bezitten en zullen niet kunnen worden verlaagd; het niet-toepassen hiervan zal de betrokken persoon of personen blootstellen aan straffen of andere sancties», aldus merkten de P.v.d.A.-fractieleden op. Terecht wordt in de memorie van toelichting opgemerkt dat deze formulering ertoe verplicht de toepassing van het minimumloon door middel van straffen of andere sancties af te dwingen. Naar de opvatting van het kabinet wordt aan deze verplichting voldaan door de in de WML bestaande civielrechtelijke sanctionering. Deze houdt in dat de onderbetaalde werknemer naar de rechter kan gaan om nabetaling te vorderen, alsook een zekere verhoging. De Raad van State merkt op dat deze opvatting alleen stand kan houden indien de civielrechtelijke sanctionering effectief blijkt te zijn: «Het zou wellicht anders kunnen zijn indien blijkt dat de civielrechtelijke sanctionering niet of onvoldoende werkt omdat de betrokken werknemers geen civielrechtelijke actie instellen waar de sancie van afhankelijk is». (19 286, B, onder 1.)

De leden van de P.v.d.A.-fractie meenden dat er gerede twijfel kan bestaan over de effectiviteit van de civielrechtelijke sanctionering. Allereerst blijkt dat nog in 1982 een melding en aanmaning van de LTD voor 37% van de betrokken werkgevers geen aanleiding is geweest om de geconstateerde onderbetaling ongedaan te maken. Dit cijfer betekent ten opzichte van 1976 geen wezenlijke verbetering. Klaarblijkelijk bestaat bij een grote groep werkgevers geen enkele vrees voor civielrechtelijke procedures van de betrokken werknemers. Voorts meldt de memorie van toelichting (bij de bespreking van de matigingsbevoegdheid) 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..» (blz. 9) Hieruit kan niet anders worden afgeleid dan dat werknemers bijzonder terughoudend zijn met het instellen van een civielrechtelijke vordering. Op grond van deze aanwijzingen concludeerden de hier aan het woord zijnde leden van de P.v.d.A.-fractie dat de ongelijke machtspositie tussen werkgever en werknemer zeer waarschijnlijk in vele gevallen de effectieve toepassing van sancties binnen de contractsverhouding in de weg staat. In die gevallen is, ook naar het oordeel van de Raad van State niet aan de genoemde IAO-verdragsverplichting voldaan.

Alvorens een conclusie op dit wezenlijke onderdeel te trekken vroegen deze leden de bewindslieden hun standpunt, dat van een effectieve sanctiemogelijkheid sprake is, beter toe te lichten. Zij wensten deze nadere toelichting te zien toegespitst aan de hand van de navolgende te verstrekken gegevens.

- a. het aantal civielrechtelijke procedures, ingesteld door onderbetaalde werknemers, jaarlijks sinds 1976 en in relatie tot het totaal aantal werknemers in deze sector.
- b. het aantal van de onder a. bedoelde procedures dat eerst is ingesteld na afloop van het dienstverband;
- c. het aantal «veroordelingen tot nabetaling en verhoging» in dergelijke procedures;
- d. de wijze waarop in andere geïndustrialiseerde landen, zoals de Bondsrepubliek Duitsland en België aan de verplichting ex artikel 2, eerste lid van IAO-verdrag nr. 131 is voldaan. Voorts vroegen deze leden een principieel antwoord op de navolgende twee vragen:
 - e. is niet de verplichting, als omschreven in meergenoemd artikel 2, eerste lid van IAO-verdrag nr. 131 een verplichting van de overheid?
 - f. is het niet ten principale uitgesloten dat de effectuering van deze verplichting door de overheid wordt overgedragen aan derden? Blijft bij een dergelijke overdracht de op de overheid rustende verplichting naleving door sancties af te dwingen desondanks niet ten volle bestaan?

De leden van de P.v.d.A.-fractie legden zoveel accent op de interpretatie van genoemd IAO-verdrag omdat zij meenden dat het wetsvoorstel op essentiële punten voorbij gaat aan de opdracht van de overheid de werknemer te beschermen tegen machtsmisbruik door de werkgever. Herhaaldelijk wordt gesuggereerd dat er sprake is van een evenwichtige contractsrelatie, respectievelijk een evenwichtige arbeidsverhouding, waarin de overheid niet te zeer mag interveniëren. De werkelijkheid is dat het bij onderbetaling veelal werknemers betreft die ook gemeten naar andere rechtspositionele kenmerken in een zwakke positie verkeren: vrouwen, jeugdigen, deeltijdwerkers, werknemers in kleine ondernemingen, niet-c.a.o.-ers, en werknemers met een geringe kwalificatie, laag functieniveau en minimaal loon. De onderbetaling is bij deze werknemers veeleer aspect van een in het algemeen zwakke rechtspositie, dan een op zichzelf staand gegeven. De WML is uitdrukkelijk bedoeld in dit soort scheve machtsverhoudingen een minimale bescherming te geven aan de zwakkere partij. Blijkt deze bescherming in minstens 28 000 gevallen niet effectief te zijn dan dient dat feit te worden gezien als uitvloeisel van de scheve machtsrelatie. Maatregelen dienen op deze oorzaak in te grijpen en niet, zoals het voorliggende wetsvoorstel, op wezenlijke punten juist van de bestaande situatie uit te gaan.

Het was de leden van de fractie van de P.v.d.A. voorts onduidelijk waarom het kabinet niet ingaat op de suggestie van de SER om de bedrijfsverenigingen weliswaar geen «algemeen opsporende taak» te geven, maar toch een rol toe te kennen bij de signalering van onderbetaling. De Raad (advies 81/10, blz. 13/14) suggereert dat de bedrijfsverenigingen, indien zij bij de afdracht onderbetaling ten aanzien van het WML-niveau constateren, de werkgever hierover zou kunnen inlichten. Indien deze de situatie niet corrigeert zouden de bedrijfsverenigingen vervolgens de werknemer kunnen inlichten, hem op de hoogte brengen van de openstaande procedures, alsook de betrokken vakorganisaties kunnen attenderen op de feiten. Op deze suggesties van de SER, welke in het geheel geen opsporings- of sanctiebeleid van de bedrijfsverenigingen impliceren, gaan de bewindslieden niet in. Daar het hier een unanieme aanbeveling van de SER betreft vroegen de leden van de P.v.d.A.-fractie waarom deze opstelling door het kabinet is gekozen, en of het meent dat de incidentele activiteit van de LTD een adequate vervanging vormt voor de gesuggereerde structurele activiteit van de bedrijfsverenigingen.

Zoals bekend, en in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel voor een Werkloosheidswet opnieuw herhaald (19 261, nr. 3 blz. 86) wordt overwogen om te komen tot een werknemersaansprakelijkheid voor het niet betaalde gedeelte van een werknemerspremie, indien de werknemer willens en wetens meewerkt aan premie-ontduiking. In het voorlopige verslag over de wijziging van de Coördinatiewet (18 983, nr. 4) hadden de leden van de fractie van de P.v.d.A. hierover reeds de nodige opmerkingen gemaakt. Zij stelden daarin onder andere de invoering van een verplichting een correcte loonopgave uit te reiken vanzelfsprekend te achten. Dat geldt natuurlijk ook op het niveau van het minimumloon. De bedrijfsverenigingen kunnen daarbij behulpzaam zijn. In ieder geval kan het naar het oordeel van deze leden niet zo zijn dat bekendheid met de hoogte van het minimumloon wordt verondersteld bij invoering van verdergaande werknemersaansprakelijkheid.

4. Het functioneren van de loontechnische Dienst

De leden van de P.v.d.A.-fractie constateerden dat de SER er in zijn advies van uit gaat dat «in ieder geval de betrokken werknemers en hun organisaties, worden geïnformeerd omtrent het onderzoek en de uitslag ervan» indien de werkgever na aanzegging door de LTD in gebreke blijft de onderbetaling te corrigeren. Daar deze situatie, zoals gezegd in 37% van de geconstateerde gevallen optreedt, leek het deze leden een vanzelfsprekendheid dat de informatie als door de SER bedoeld door de LTD wordt gegeven.

Tot hun verbazing constateerden zij echter dat het voorliggende wetsvoorstel afziet van de verplichting de betrokken werknemer te informeren, en evenmin ruimte biedt voor een bericht aan de vakorganisaties. Ook de Raad van State spreekt hierover zijn verbazing uit. De hier aan het woord zijnde leden meenden dat het kabinet hier, in het licht van de opvattingen van SER en Raad van State, een onbegrijpelijke beperking oplegt aan betrokkenen. Zeker waar het kabinet bij de effectivering van meergenoemde ILO-verdragverplichting zoveel nadruk legt op de civielrechtelijke sanctiëring zou het in de rede hebben gelegen partijen in ieder geval van de nodige informatie te voorzien.

De voorgestelde informering van de ondernemingsraad biedt hier waarschijnlijk geen aanvaardbaar alternatief. Bekend is dat onderbetaling met name voorkomt in kleinere ondernemingen, die slechts zelden een ondernemingsraad kennen. Deze leden zouden graag vernemen hoeveelen van de 28 000 werknemers die in 1982 werden onderbetaald, werkzaam waren in een onderneming met een ondernemingsraad.

Voorts meenden de leden van de P.v.d.A.-fractie dat de werkzaamheid van een ondernemingsraad, indien aanwezig, op dit terrein slechts beperkt kan zijn. Het terrein van de arbeidsvoorwaarden is immers in belangrijke mate voorbehouden aan het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties. Ingeval van onderbetaling zijn dit de aangewezen partijen om meer effectieve afspraken te maken. Ook in het nader rapport wordt gewezen op de mogelijkheid van informering van de werkgevers- en werknemersorganisaties, indien geen ondernemingsraad aanwezig is. In het wetsvoorstel, noch in de toelichting daarop konden de hier aan het woord zijnde leden hierover echter iets terugvinden. Zij vroegen daarover opheldering.

5. Artikelen

Artikel I, onderdeel B (artikel 18a)

Met betrekking tot dit artikel had het de leden van de C.D.A.-fractie verbaasd dat de betrokken werknemer niet over de onderzoekresultaten zal worden geïnformeerd (zoals de Raad van State in zijn advies had bepleit).

Zullen de onderzoeksresultaten eventueel gebruikt kunnen worden voor andere doeleinden, dan waarvoor zij dienen?

Artikel I, onderdeel B (artikel 18b)

In de adviesaanvraag aan de SER opperde het toenmalige kabinet de mogelijkheid aan het LTD het recht te geven in het kader van haar onderzoek het terrein van de onderneming te betreden zonder toestemming van de ondernemer, bij voorbeeld op verzoek van de ondernemingsraad. Met deze suggestie stemt de Raad in zijn advies van 19 juni 1981 (blz. 16/17) unaniem in. In het wetsvoorstel is dit «recht van toegang» echter niet opgenomen, omdat artikel 18b voldoende mogelijkheden zou bieden de gewenste gegevens te verkrijgen. De leden van de P.v.d.A.-fractie wezen er echter op dat het voorliggende artikel 18b uitsluitend de informatieverschaffing aan de LTD door de werkgever regelt. Het recht van toegang zou daarentegen vooral een functie kunnen hebben wanneer de LTD het nodig oordeelt ook informatie van de betrokken werknemer te verkrijgen. Deze mogelijkheid is nu verdwenen. Graag zouden de hier aan het woord zijnde leden daarop een toelichting krijgen.

Artikel I, onderdeel B (artikel 18c)

De leden van de P.v.d.A.-fractie konden instemmen met de gedachte dat de matigingsbevoegdheid van de rechter ten aanzien van de verhoging op het nagevorderde loon dient te vervallen. Toekenning van de volle verhoging tot de helft van het verschuldigde loonbedrag kan een welkome extra

afschrikking tegen onderbetaling betekenen. In dit opzicht konden deze leden zich verenigen met de argumentatie in de memorie van toelichting, welke in het verlengde ligt van het SER-advies. Zij meenden echter dat de voorgestelde formulering van artikel 18c, derde lid, in het licht van deze argumentatie te ruim is. Het behoud van de matigingsmogelijkheid «indien toekenning van de volledige verhoging tot kennelijk onaanvaardbare gevolgen voor de werkgever zou leiden» achtten zij teveel ruimte voor subjectieve interpretatie te geven. Zij verzochten de bewindslieden dan ook te onderzoeken of een meer specifieke formulering, waarbij slechts die gevallen waarin de continuïteit van de onderneming in gevaar komt aanleiding kunnen zijn tot matiging van de verhoging, mogelijk is.

Artikel II

Reeds hiervoor wezen de leden van de P.v.d.A.-fractie erop dat aan de basis van het probleem van onderbetaling de informatieverstrekking aan de werknemer ligt. Zij juichten het in dit verband toe dat in het BW een verplichting voor de werkgever zal worden opgenomen tot verstrekking van een schriftelijke opgave, waarop ook het toepasselijke minimumloon is vermeld. Deze leden drongen er op aan te komen tot standaardisering van bedoelde schriftelijke loonopgave, omdat in de praktijk vaak blijkt dat werknemers bijzonder moeilijk wijs kunnen uit de gegevens die op loonstrookjes worden verstrekt. Voorts constateerden zij dat de verplichting uitsluitend geldt indien zich «ten opzichte van de voorafgaande uitbetaling» wijzigingen hebben voorgedaan. Zij vroegen zich af of deze formulering niet een te ruime marge biedt aan werkgevers die tot nu toe geen opgaven hebben verstrekt; zolang zich geen wijzigingen voordoen kunnen deze hun ongewenste praktijk voortzetten. Daarom drongen deze leden er op aan hier een formulering te zoeken die een eerste verstrekking van een loonstrookje verplicht stelt, en vervolgens slechts in die gevallen waarin sprake is, een wijziging ten opzichte van de vorige opgave.

De voorzitter van de commissie,
Kraaijeveld-Wouters

De griffier van de commissie,
Van der Windt