





Aan Minister van SZW

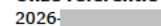
nota

Oplegnota brief rechtsvermoeden Wml

BRIEF ONDERTEKENEN

Directie

Datum
18 mei 2026

Onze referentie
2026-

Ongesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
22 mei 2026

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Een van de aanbevelingen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten is de introductie van een rechtsvermoeden in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Uw voorganger heeft in het commissiedebat Arbeidsmigratie in september 2025 toegezegd voor het volgende commissiedebat de Tweede Kamer te informeren over de voortgang. Dit commissiedebat staat gepland op 3 juni. Met deze brief doet u deze toezegging gestand en kondigt u aan een wetsvoorstel voor te bereiden om een rechtsvermoeden te introduceren in de Wml. Ook gaat u in op vraagstukken in de uitwerking waar u de komende periode verder mee aan de slag gaat.

Geadviseerd besluit

- We adviseren u akkoord te gaan met de brief en deze voor het commissiedebat Arbeidsmigratie van 3 juni aanstaande aan de Tweede Kamer te versturen.
- We adviseren u om voorafgaand aan de verzending aan de Tweede Kamer deze brief (schriftelijk) met de sociale partners te delen om hen niet te verrassen (zie kernpunten).

Kernpunten

- Het rechtsvermoeden in de Wml komt voort uit de aanbevelingen van het aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. In het kort houdt het in dat wanneer het rechtsvermoeden wordt ingeroepen, het de werkgever is die moet aantonen dat hij wél het minimumloon heeft betaald, in plaats van dat de arbeidskracht of Arbeidsinspectie moet aantonen dat minimumloon niet is betaald.
- De aanbeveling van het aanjaagteam is om het rechtsvermoeden in de Wml analoog vorm te geven aan het rechtsvermoeden in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) waarbij bij een ondeugdelijke administratie en vermoedelijke onderbetaling uitgegaan wordt van een voltijds dienstverband van 6 maanden. De introductie van een rechtsvermoeden vereist een wetswijziging.
- Het rechtsvermoeden in de Wav heeft enkel civielrechtelijke werking. In de praktijk wordt hier vrijwel geen gebruik van gemaakt. Vanwege de lage informatiepositie van deze arbeidskrachten zijn er twijfels of enkel een civielrechtelijke werking effectief gaat zijn. Gezien de bestuursrechtelijke handhavingstaak op de Wml van de NLA is het beleidsmatig wenselijk om

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Oplegnota brief rechtsvermoeden Wml

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Vijlbrief, J.A. Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

een rechtsvermoeden te introduceren dat niet alleen civielrechtelijk geldt, maar ook door de NLA kan worden toegepast. Hiermee kan ook de NLA vaker nabetaling afdwingen. Dit is de bestuursrechtelijke variant van het rechtsvermoeden.

Datum
18 mei 2026

Onze referentie
2026- [REDACTED]

- In de praktijk komt het namelijk voor dat de werkgever niet de stukken overlegt op basis waarvan de Arbeidsinspectie kan controleren of het minimumloon is betaald. Hierdoor kan de Arbeidsinspectie niet altijd vaststellen dat er sprake is van onderbetaling. Er kan dan weliswaar een boete van maximaal €12.000 worden opgelegd voor het niet aanleveren van de gevraagde stukken. Maar als onderbetaling niet is vastgesteld, kan er geen nabetalingsverplichting aan de werkgever richting de werknemer worden opgelegd. Hierdoor staat de werknemer met lege handen.
- De afgelopen maanden is gewerkt aan de vormgeving van het bestuursrechtelijke rechtsvermoeden. De Arbeidsinspectie is hierbij nauw betrokken.
- De conclusie van dit traject is dat het rechtsvermoeden een mooi nieuw instrument kan zijn om vaker een nabetalingsverplichting op te leggen aan de werkgever richting de werknemer, maar dat de uitwerking ook complex is.
- Dit proces heeft geleid tot bijgevoegde voortgangsbrief waarin u schetst welke mogelijkheden het rechtsvermoeden brengt, maar ook aangeeft welke zaken nog verder onderzoek vereisen voordat het wetsvoorstel gereed is om in te dienen.
- Op uw verzoek is er gezocht naar een actieve formulering en kondigt u al aan om aan de slag te gaan met een wetsvoorstel met daarin zowel een bestuursrechtelijk als civielrechtelijk rechtsvermoeden.
- Er zijn echter risico's om nu al aan te kondigen dat u een wetsvoorstel uitwerkt. Een aantal punten moeten namelijk nog nader worden verdiept om te concluderen of het een effectief middel gaat zijn en juridisch stand gaat houden. Deze punten en de afwegingen daarbij worden in de brief kort toegelicht.
 - Zo vergt de voorwaarde om het rechtsvermoeden in te roepen nog verdere uitwerking. Het (bestuursrechtelijke) rechtsvermoeden is een zwaar instrument. Dit vraagt, ook met het oog op de proportionaliteit van de maatregel, om een goede afbakening en onderbouwing. Hiervoor ligt het voor de hand te definiëren wanneer er sprake is van een "vermoeden van onderbetaling". De inkleuring van dit criterium is voornamelijk niet eenvoudig gebleken, luistert nauw en is noodzakelijk voor het draagvlak en de juridische houdbaarheid.
 - In samenhang hiermee moet nader worden uitgewerkt hoe het rechtsvermoeden kan worden weerlegd door de werkgever, waarbij de mogelijkheid tot weerlegging niet denkbeeldig moet zijn.
 - Om een nabetalingsverplichting af te kunnen dwingen als Arbeidsinspectie, is het kunnen opleggen van een last onder dwangsom zeer wenselijk. Of en hoe dit moet worden vormgegeven is nog niet duidelijk, omdat een last onder dwangsom gekoppeld dient te zijn aan een overtreding, waarbij er bij een rechtsvermoeden in eerste instantie (slechts) sprake is van een vermoeden.

- Na het aankondigen van het wetsvoorstel zal nog verder gewerkt moeten worden aan de nadere uitwerking en uitvoerbaarheid. Zo zal de Arbeidsinspectie nog een uitvoerings- en handhavingstoets moeten uitvoeren om te beoordelen of het voor hen uitvoerbaar en handhaafbaar is.

Datum
18 mei 2026

Onze referentie
2026-

Afstemming met sociale partners

- De conceptbrief is in de vorm van een voortgangsbrief afgestemd met sociale partners.
- Werknemersorganisaties hebben zich positief uitgesproken over de introductie van het rechtsvermoeden.
- Werkgeversorganisaties scharen zich achter de uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam, maar hebben zich nog terughoudend opgesteld, omdat zij pas kunnen oordelen over de introductie van het rechtsvermoeden afhankelijk van de daadwerkelijke uitwerking en de gevolgen die dat heeft voor welwillende werkgevers. Zo geven zij aan dat het rechtsvermoeden niet zo streng moet worden ingericht dat het ontbreken van één stuk direct kan leiden tot een nabetalingsverplichting van 6 maanden 36 uur minimumloon.
- In de versie van de brief die met sociale partners is afgestemd stond nog geen concreet besluit om een wetsvoorstel uit te werken. Aangezien dit voor sociale partners een relevante toevoeging kan zijn, adviseren we u hen te informeren voordat u deze brief uitstuurt. In dat geval zullen we de brief voor verzending nog schriftelijk delen met sociale partners.