

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2214

Vragen van het lid **Hamer** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het ontduiken van vaste contracten en cao's door payrolling* (ingezonden 19 maart 2012).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 13 april 2012).

Vraag 1

Is het u bekend dat bedrijven het arbeidsrecht omzeilen door hun werknemers na 3 tijdelijke contracten geen vast contract te geven, maar ze opnieuw een lange reeks tijdelijke contracten aanbieden door hen via een payrollbedrijf in te huren?

Antwoord 1

Ik heb hierover geen signalen ontvangen. Dat neemt niet weg dat de geschetste situatie zich in de praktijk kan voordoen.

Vraag 2

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat de ketenbepaling in de Flexwet, bedoeld om tijdelijke werknemers een reëel uitzicht op een vast contract te geven, via deze payrollconstructies wordt ontdoken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Zoals ik in mijn brief van 1 maart 2011 (Kamerstukken II, 2010/11, 29 544, nr. 279) heb opgemerkt kan een werknemer zich tot de rechter wenden als een werkgever gebruik maakt van constructies die er uitsluitend op gericht zijn om de werknemers gedurende langere tijd in dienst te houden zonder dat een vast contract ontstaat, daar waar dat op grond van ketenbepaling wel het geval zou zijn. Het is aan de werknemer zelf om van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Vraag 3, 4 en 5

Deelt u de mening dat de wetgever duidelijkheid moet verschaffen over de vraag of bij payrolling het payrollbedrijf danwel de opdrachtnemer als juridische werkgever moet worden aangemerkt, aangezien er in de rechtspraak en literatuur veel discussie over is? Zo nee, waarom niet?
Deelt u de mening dat het Ontslagbesluit moet worden aangepast, waardoor vast komt te staan dat de opdrachtgever als materiële werkgever de juridische werkgever is en niet het payrollbedrijf, zeker gelet op het feit dat de

werknemers zelf vaak overtuigd zijn dat de opdrachtgever zijn juridische werkgever is? Zo nee, waarom niet?

Deelt u de mening dat uitzenden van personeel bij dezelfde werkgever wettelijk moet worden gemaximaliseerd op 6 maanden, omdat payrollbedrijven nu gebruik maken van het feit dat er geen restrictie op de uitzendperiode bestaat? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3, 4 en 5

Zoals uw Kamer bekend, heb ik over payrolling als zodanig, alsmede in relatie tot ontslag, advies gevraagd aan de Stichting van de Arbeid. De Stichting heeft mij onlangs laten weten dat zij mij dit advies naar verwachting de tweede helft van april van dit jaar zal doen toekomen. Zoals gebruikelijk zal het kabinet vervolgens een standpunt bepalen en de Tweede Kamer hierover informeren. In dat verband acht ik het beantwoorden van bovenstaande vragen thans niet opportuun.

Vraag 6 en 7

Deelt u de mening dat de groeiende payrollsector de cao-voorwaarden van werknemers in de reguliere bedrijfstakken ondermijnt, omdat werknemers van payrollbedrijven vaak mindere arbeidsvoorwaarden hebben dan de werknemers van de inlenende organisatie? Zo nee, waarom niet?

Deelt u de mening dat payrollwerknemers onder dezelfde cao-voorwaarden moeten vallen als de werknemers van de inlenende organisatie, waardoor de cao van de betreffende sector voor alle werknemers leidend is en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden niet is toegestaan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 6 en 7

Op grond van de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) geldt dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten (waarvan bij payrolling sprake kan zijn) op dezelfde wijze moeten worden beloond als vergelijkbare werknemers bij de inlener. Met het wetsvoorstel ter implementatie van de uitzendrichtlijn 2008/104/EG (Kamerstukken II, 2011/12, 32 895) dat op 6 maart jl. door uw Kamer is aangenomen, wordt dit gelijke behandelingsvoorschrift uitgebreid tot: arbeidstijd, overuren, pauzes, rusttijden, nachtarbeid, vakantie, feestdagen, regels ter bescherming van zwangere vrouwen en zogende moeders en van kinderen en jongeren en maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Van het gelijke behandelingsvoorschrift kan alleen bij cao worden afgeweken en alleen voor zover het betreft niet wettelijke voorschriften met betrekking tot de hiervoor genoemde onderwerpen.