

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

2323

Vragen van de leden **Heerts** en **Vermeij** (beiden PvdA) aan de ministers van Justitie en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *ontslagzwendel* (ingezonden 1 april 2010).

Antwoord van minister **Donner** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 23 april 2010).

Vraag 1

Herinnert u zich de Kamervragen en de antwoorden daarop van 16 maart 2010 over ontslagzwendel waarbij IT-bedrijven bemiddelingsbureaus inschakelen om van hun personeel af te komen zonder de gebruikelijke ontslagprocedures te volgen?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Herinnert u zich het antwoord op vraag 5 nog, waarin u uiteenzet dat werknemers en werkgevers een eigen verantwoordelijkheid hebben in het voorkomen van ontslagzwendel? Betekent uw antwoord dat u geen verantwoordelijkheid draagt voor het voorkomen van ontslagzwendel? Zo ja, waarom niet?

Antwoord 2

Ik zie voor de overheid een rol weggelegd in de strafrechtelijke aanpak van ontslagzwendel. Slachtoffers kunnen aangifte doen, waarna het Openbaar Ministerie een strafrechtelijk onderzoek kan instellen en tot vervolging kan overgaan. Ook staan voor slachtoffers van ontslagfraude civielrechtelijke mogelijkheden open. Van de kans op een strafrechtelijk of civielrechtelijk ingrijpen gaat een preventieve werking uit. Voor het overige is het voorkomen van ontslagzwendel een aangelegenheid van werkgever en werknemer.

Vraag 3

Hoe kan de werknemer ontslagzwendel voorkomen? Wat is de rol van de werknemer in het voorkomen van ontslagzwendel als de werkgever een headhunter of bemiddelingsbureau voor outplacement in de arm neemt?

¹ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 1865.

Moet in zo'n geval de werkgever en de headhunter of het bemiddelingsbureau voor outplacement niet volledig de verantwoordelijkheid dragen?

Antwoord 3

De werknemer kan met name bijdragen aan het voorkomen van dergelijke praktijken door tijdig informatie in te winnen over het bemiddelingsbureau en/of de headhunter in kwestie, en alert te zijn op signalen dat iets mogelijk niet in de haak is. Het gerechtshof Amsterdam (LJN: BB3127) heeft in een zaak waarbij de werkgever een outplacementbureau had ingeschakeld bepaald dat zowel de werkgever als de werknemer schuld hadden aan de schade die door de ontslagfraude was ontstaan voor de werknemer.

Als een werknemer tot de conclusie komt dat er iets niet in de haak is, moet hij niet instemmen met voorstellen om te komen tot een beëindiging van zijn contract (met wederzijds goedvinden) en het in dienst treden bij de derde, zoals in casu aan de orde is geweest. Als de werknemer daar niet mee instemt en de werkgever meent dat hij ontslagen moet worden, gelden de gebruikelijke ontslagprocedures en ontslagbescherming.

Vraag 4

Mogen werkgevers persoonsgegevens van werknemers overdragen aan outplacementbureaus en headhunters zonder overleg met de werknemers? Zo ja, is dit ook niet strafbaar als de werkgever weet dat werknemer in een ontslagzwendelprocedure komt?

Antwoord 4

Werkgevers mogen persoonsgegevens van werknemers niet zomaar overdragen aan outplacementbureaus en headhunters. Indien het gaat om persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), zoals in dit geval, dan is doorgifte toegestaan, mits er een grondslag voor verwerking is aan te wijzen in de Wbp. Dat kan bijvoorbeeld zijn de uitdrukkelijke toestemming van betrokkene of een wettelijke verplichting tot verwerking. Ontbreekt de toestemming van betrokkene dan zal bij doorgifte er in elk geval sprake moeten zijn van een van de andere grondslagen om niet in strijd te handelen met de Wbp. Als er geen grondslag is dan is het uiteindelijk aan de rechter om aan te geven welke consequenties daaraan verbonden worden. Of er sprake is van strafbare feiten moet van geval tot geval worden beoordeeld.

Vraag 5

Herinnert u zich uw antwoord op vraag 6 nog waarin u uiteenzet dat de arbeidsinspectie niet belast is met het opsporen van ontslagzwendel? Zo ja, hoe moeten de toezichthoudende en controlerende taken van de Arbeidsinspectie dan wel gezien worden? Valt ontslagzwendel onder bestrijding van arbeidsmarktfraude, één van de taken van de Arbeidsinspectie? Zo ja, hoe geeft de Arbeidsinspectie daar invulling aan? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

De Arbeidsinspectie (AI) is belast met toezicht op de naleving van wetgeving op het terrein van arbeidsbescherming en bestrijding van arbeidsmarktfraude. De AI geeft invulling aan haar taak door het handhaven van specifieke wetten, zoals de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de Wet arbeid vreemdelingen. De AI is niet belast met de opsporing van strafbare feiten zoals oplichting (artikel 326 van het Wetboek van Strafrecht) en valsheid in geschrift (artikel 225 van het Wetboek van Strafrecht), waar ontslagzwendel onder kan vallen.

Vraag 6

Wie houdt toezicht op ontslagzwendel als de Arbeidsinspectie dit niet doet?

Antwoord 6

Zoals uiteengezet in het antwoord op vraag 2 kan ontslagzwendel strafrechtelijk worden aangepakt. Slachtoffers kunnen aangifte doen bij de politie, waarna het Openbaar Ministerie een strafrechtelijk onderzoek kan instellen en tot vervolging kan overgaan.

Vraag 7

Deelt u de mening dat ontslagzwendel bestreden dient te worden en dat daarvoor betere wetgeving nodig is om de werknemer te beschermen? Zo ja, wanneer kan de Kamer voorstellen hiertoe ontvangen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Ik ben van mening dat ontslagzwendel een ernstige zaak is, die net als andere vormen van oplichting en/of valsheid in geschrift bestreden dient te worden. In de onderhavige zaak heeft dat geleid tot strafrechtelijke vervolging en veroordeling van de verdachten (zie hiervoor ook d.d. 17 maart 2010, Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 1865). Ik zie daarom geen aanleiding tot het opstellen van nieuwe wetgeving.