

2012Z05519

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).

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?

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?

Vraag 3

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?

Vraag 4

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?

Vraag 5

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?

Vraag 6

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?

Vraag 7

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?