

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

### 1025

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *onderbetaling bij de RVO* (ingezonden 25 november 2020).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 7 december 2020).

Vraag 1 t/m 3

Kunt u aangeven of de constructie die USG Legal hanteert voor de medewerkers bij de de rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) een vorm van contracting is?<sup>1</sup> Zo ja, hoe verhoudt zich dit dan tot het feit dat de Inspectie SZW in haar rapport aangeeft dat er vanuit de RVO sprake is van leiding & toezicht?

Deelt u de mening dat indien er sprake is van leiding & toezicht door de RVO er sprake is van ter beschikking stellen van arbeid?

Klopt het dat als er sprake is van leiding & toezicht door de RVO, en dus arbeid ter beschikking wordt gesteld, volgens artikel 8 van de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (WAADI), er een gelijk loon voor vergelijkbaar werk («dezelfde arbeidsvoorwaarden») dient te worden gegeven? Met andere woorden, behoren de medewerkers van USG Legal, werkzaam bij de RVO, dezelfde arbeidsvoorwaarden te krijgen als hun (vergelijkbare) collega's die in dienst bij de RVO zijn?

Antwoord 1 t/m 3

RVO en USG Legal hebben een overeenkomst gesloten om middels contracting USG Legal een opdracht te laten uitvoeren ten behoeve van RVO. Hierbij wordt de Rijksbrede Raamovereenkomst Inhuur Juridische capaciteit gebruikt.

Zoals ook aangegeven in mijn brief van 13 mei 2019<sup>2</sup> kan contracting als zodanig een legitieme en efficiënte vorm van bedrijfsvoering zijn. Op deze manier kan gespecialiseerd personeel worden ingezet dat bijdraagt aan de productiviteitsgroei. Voor het onderscheid tussen contracting en het ter

<sup>1</sup> Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 838

<sup>2</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 914.

beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals uitzending of payrolling verwijs ik naar de handreiking hierover.<sup>3</sup>

De Inspectie SZW ondersteunt sociale partners bij het toezicht op de naleving van de cao-voorwaarden. Op verzoek kan door de Inspectie SZW onderzocht worden of de loonverhoudingsnorm van artikel 8 en 8a van de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is nageleefd.

In het onderzoek in deze specifieke casus oordeelt de Inspectie SZW dat de betrokken werkgever (USG Legal) feitelijk arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld bij RVO en dat de loonverhoudingsnorm niet is nageleefd. De Inspectie heeft een verslag van het onderzoek toegestuurd aan de daarvoor in aanmerking komende partijen als genoemd in artikel 15 Waadi, zoals de arbeidskrachten, de werkgever (USG Legal) en de relevante sociale partners. Betrokken partijen kunnen, mede op grond van bevindingen van de Inspectie SZW, via de rechtbank een civiele procedure starten. De rechter beoordeelt daarmee feitelijk of er sprake was van naleving van de loonverhoudingsnorm. Indien de loonverhoudingsnorm van toepassing is in dit specifieke geval, dan dienen de medewerkers van USG Legal die bij RVO zijn ingezet dezelfde arbeidsvoorwaarden volgens art. 8 Waadi te krijgen als medewerkers die direct in dienst zijn bij RVO en hetzelfde werk doen.

#### Vraag 4

Wat is de reden dat de RVO niet bereid is om de loongegevens aan USG Legal te verstrekken? Klopt het dat hierdoor USG Legal zelf niet artikel 8 van de WAADI kan toepassen? Bent u daarom ook van mening dat de RVO hiermee laakbaar handelt?

#### Antwoord 4

Desgevraagd heeft RVO mij gemeld<sup>4</sup> van mening te zijn dat er gehandeld is conform de geldende wet- en regelgeving en dat er sprake is van contracting en niet van ter beschikking stellen van arbeidskrachten. De medewerkers van USG Legal vallen in dat geval onder de arbeidsvoorwaarden van USG Legal en ontvangen hiervoor loon zoals geldend bij USG Legal. Daarom zijn de loongegevens van RVO niet opgevraagd en verstrekt – aldus RVO.

Het is aan de rechter om te oordelen of er feitelijk al dan niet sprake was van naleving van de loonverhoudingsnorm. Als er in deze specifieke situatie wordt geoordeeld dat de loonverhoudingsnorm overtreden is, dan zal dit moeten worden gerepareerd.

#### Vraag 5 en 6

Hoe verhoudt uw opmerking dat de «RVO bij een eventuele procedure geen partij [is]» met de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) waarin ook de opdrachtgever (in dit geval RVO) verantwoordelijk wordt gesteld voor het betalen van de correcte loon in de gehele keten en bovendien wordt gesteld dat de opdrachtgevers alles in het werk dienen te stellen om ook in de keten alles volgens de regels te laten lopen?

Is om die reden de RVO, volgens de WAS, dus wel partij in deze zaak?

#### Antwoord 5 en 6

USG Legal is als formele werkgever in principe de wederpartij in een eventuele civiele procedure. Echter, er kan voor worden gekozen om via ketenaansprakelijkheid zoals geregeld in artikel 7:616a BW RVO als opdrachtgever aan te spreken. In dat geval wordt RVO partij in een civiele procedure. In het algemeen geldt dat wanneer de rijksoverheid extern personeel inzet, bijvoorbeeld via inhuur of contracting of opdracht via contracting, het betreffende onderdeel van de rijksoverheid formeel geen werkgever is en er geen directe invloed is op de hoogte van het salaris dat betaald wordt. Wel is in artikel 27 van de Algemene Rijksvoorwaarden voor Diensten (ARVODI)

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/12/23/handreiking-contracting-uitzending-of-payrolling>

<sup>4</sup> Zie ook de kamerbrief «Arbeidsvoorwaarden bezwaarjuristen bij RVO» die op 28 oktober jl. door de Minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit aan de Tweede Kamer is verzonden en de beantwoording op de Kamervragen van de leden Gijs van Dijk en Moorlag (beiden PvdA) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Economische Zaken en Klimaat over onderbetaling bij de RVO die op 18 november jl. aan de Tweede Kamer zijn verzonden.

bepaald dat een opdrachtnemer zich bij het verrichten van diensten moet houden aan de geldende wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden en aan de CAO die op hem en zijn werknemers van toepassing is.

#### Vraag 7

Kunt u verschil verklaren waarom medewerkers bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) wel een tegemoetkoming hebben ontvangen en medewerkers bij de RVO zelf hun recht moeten halen bij de rechter?

#### Antwoord 7

De IND heeft extern ingeleend personeel betaald conform de inlenersbeloning of het afgesproken uurtarief. De IND heeft geen tegemoetkomingen betaald die buiten deze overeenkomsten vallen. Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 1 tot en met 3 is een uitspraak van een rechter nodig die feitelijk beoordeelt of er sprake was van naleving van de loonverhoudingsnorm. Het staat werkgevers uiteraard vrij om het standpunt te herzien en uit eigen beweging tot tegemoetkoming over te gaan.

#### Vraag 8

Bent u het ermee eens dat het voor deze gedetacheerde werknemers, die veelal een flexibel contract hebben en zodoende een zeer afhankelijke positie hebben tot hun werkgever, vrijwel onmogelijk is om zelf hun recht te halen bij de rechter? Bent u het ermee eens dat als een flexwerker zijn recht wilt halen er grote kans is dat deze werknemers geen opdrachten van hun opdrachtgever krijgen en zodoende geen inkomen meer hebben?

#### Antwoord 8

Dat een gedetacheerde of voor een opdracht werkende werknemer het als lastig kan ervaren om zijn werkgever op zijn plichten aan te spreken -bijvoorbeeld vanuit het oogpunt te willen voorkomen om eventuele opdrachten in de toekomst mis te lopen- kan ik mij voorstellen. Het is zo -en dit is inherent aan civiel recht- dat betrokkenen zelf naar de rechter moeten stappen om hun recht te halen. Ik kan dat alleen maar aanmoedigen. Een rechterlijk uitspraak kan namelijk juist een precedent scheppen om in vergelijkbare situaties over te gaan tot naleving van de regelgeving en hiermee de onderbetaling te stoppen. Om een werknemer te faciliteren om de juiste afweging te maken welke vervolgstappen hij bij onderbetaling kan ondernemen richting zijn werkgever kan er gebruik worden gemaakt van de hulp van een rechtsbijstandverzekering, het juridisch loket of de vakbond hem hierbij kan bieden.

#### Vraag 9

Los van de juridische beoordeling, deelt u de mening dat er bij de RVO sprake is van slechte opdrachtgeverschap en dat de rijksoverheid te allen tijde het goede voorbeeld dient te geven?

#### Antwoord 9

De rijksoverheid dient zich net als elke andere werkgever en opdrachtgever te houden aan de geldende wet- en regelgeving. Uiteraard nemen wij die rol zeer serieus. Zoals ik ook al heb aangegeven bij het antwoord op vraag 4 is het aan de rechter om te oordelen of er feitelijk sprake was van naleving van de loonverhoudingsnorm. Als er in deze specifieke situatie wordt geoordeeld dat de loonverhoudingsnorm overtreden is, dan zal dit moeten worden gerepareerd.

#### Vraag 10

Omdat duidelijk zichtbaar is dat deze schijnconstructies bij meerdere overheidsinstanties plaatsvinden, bent u bereid om alle overheidsdiensten door te lichten en te bezien of er op nog meer plekken sprake is van het niet voldoen van de WAADI en er dus sprake is van onderbetaling of andere vormen van schijnconstructies?

#### Antwoord 10

Zoals ik heb aangegeven in mijn antwoorden op de vorige Kamervragen over dit onderwerp, zijn departementen zelf verantwoordelijk voor de wijze waarop opdrachten aan derden worden verstrekt. Betrokken partijen die menen dat

de loonverhoudingsnorm niet wordt nageleefd, kunnen via de rechtbank een civiele procedure starten dan wel de Inspectie SZW verzoeken om een onderzoek te doen. Ook is er de mogelijkheid om via civiele ketenaansprakelijkheid zoals geregeld in artikel 7:616a BW e.v. het geldende (cao) loon te vorderen. Ik zal ook bij mijn collega-bewindslieden dit onderwerp onder de aandacht brengen. Hierbij zal ik hen ook wijzen op de handreiking over onderscheid tussen contracting en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals uitzending of payrollling.<sup>5</sup>

Vraag 11

Kunt u deze vragen voor het algemeen overleg Arbeidsmarkt van 7 december 2020 beantwoorden?

Antwoord 11

Ja.

---

<sup>5</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/12/23/handreiking-contracting-uitzending-of-payrolling>