

Vergaderjaar 2017–2018

**34 766**

## **Wijziging van enkele wetten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Verzamelwet SZW 2018)**

**Nr. 17**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 december 2017

Tijdens de parlementaire behandeling van de Verzamelwet SZW 2018 (Handelingen II 2017/18, nr. 18, item 11) is door de VVD en de SGP aandacht gevraagd voor de gevolgen die de aanstaande wetwijzigingen van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) heeft voor een tweetal sectoren. Ik heb hierop toegezegd met deze sectoren in gesprek te gaan om te kijken naar praktische oplossingen binnen de bestaande regelgeving voor de problemen die de sectoren ervaren met de komende wijzigingen.

#### *Gastouders die kinderen van meerdere ouders in andermans huis opvangen*

Ten eerste heeft mevrouw Nijkerken-de Haan (VVD) aandacht gevraagd voor een groep van gastouders die de opvang verzorgen van kinderen van verschillende ouders bij een van de vraagouders thuis. Gastouderopvang kan in het huis van de vraagouder plaatsvinden. In die situatie wordt een gezagsrelatie aanwezig geacht van de vraagouder in wiens huis de opvang plaatsvindt. Er is in dat geval sprake van een arbeidsovereenkomst. De regels van het Burgerlijk Wetboek zijn daarop van toepassing. Als de gastouder minder dan 4 dagen opvang per week verzorgt, is de Regeling Dienstverlening Aan Huis (RDAH) van toepassing. In dat geval moet het wettelijk minimumloon betaald worden, maar verder is de vraagouder als werkgever van een aantal werkgeversverplichtingen vrijgesteld (zoals loondoorbetaling bij ziekte voor 2 jaar). Bij familierelaties wordt gezag vaak niet aanwezig geacht (familierelatie overheerst). Dan sluiten het familielid en de vraagouder veelal een overeenkomst van opdracht (ovo).

In de praktijk komt het voor dat ook kinderen uit andere gezinnen worden opgevangen. Gebleken is dat de gastouder dan met alle vraagouders

afzonderlijk een ovo sluit, ongeacht of sprake is van een familierelatie. Wanneer ook kinderen uit andere gezinnen worden opgevangen en er sprake is van een familierelatie tussen de gastouder en de vraagouder die zijn huis ter beschikking stelt voor de opvang dan kunnen alle vraagouders gezamenlijk een ovo sluiten met de gastouder. Bij een gezamenlijke ovo kunnen de vraagouders civielrechtelijk vastleggen dat ieder van hen (slechts) aansprakelijk is voor hun «eigen» bijdrage jegens de gastouder, maar als door bijv. het wegvallen van een van de vraaggezinnen de gastouder minder dan het wettelijk minimumloon ontvangt, kan ieder van de (overgebleven) vraagouders door de gastouder worden aangesproken voor betaling van het wettelijk minimumloon.

Wanneer ook kinderen uit andere gezinnen worden opgevangen en er is *geen* sprake van een familierelatie tussen de gastouder en de vraagouder die zijn huis ter beschikking stelt voor de opvang dan is in de relatie tussen genoemde twee doorgaans de RDAH nog steeds van toepassing. De gezagsverhouding verdwijnt immers niet zomaar op het moment dat er meer kinderen in huis zijn. De gastouder en de overige ouders kunnen een gezamenlijke ovo sluiten. In dit geval valt de gastouder dus in beginsel met twee overeenkomsten onder het bereik van het wettelijk minimumloon, te weten op grond van de RDAH en op grond van de gezamenlijke ovo. In dit geval is het geoorloofd om op grond van artikel 7, vierde lid, van de Wml in het kader van de dienstbetrekking tussen de gastouder en de vraagouder die zijn huis ter beschikking stelt, overeen te komen dat beloning(en) die ontvangen zijn van derden (de andere vraagouders), aangemerkt worden als beloningen die van de werkgever afkomstig zijn. Voorwaarde bij toepassing van deze mogelijkheid is dat de ontvangen bedragen vanuit de ovo als een normaal bestanddeel van de beloning van de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking dienen te worden beschouwd. Een dergelijke regeling brengt over het algemeen tevens mee, dat deze beloningen volgens een vaste maatstaf aan derden in rekening worden gebracht, zodat het facultatieve aspect ontbreekt.<sup>1</sup> In dat geval kunnen de vraagouders dus in het kader van de arbeidsovereenkomst/gezamenlijke ovo afspreken wat hun eigen bijdrage aan de opvang is en welke bedragen van derden (andere vraagouders) afkomstig zijn teneinde in totaal een beloning op tenminste het wettelijk minimumloon te bereiken. Deze afspraak moet dan als arbeidsvoorwaarde met de gastouder worden overeengekomen en de beloning van de derde (andere vraagouders) mag geen facultatief element hebben. Zo wordt binnen de bestaande regelgeving voorkomen dat meerdere malen het wettelijk minimumloon betaald moet worden.

Deze oplossingen zijn verkend in verschillende overleggen met de kinderopvangbranche, in het bijzonder met de Brancheorganisatie Kinderopvang en de Vereniging Gastouderbranche. Zij maken zich zorgen over de hoofdelijke aansprakelijkheid van ouders, maar geven tegelijkertijd aan dat dit een klein risico lijkt. Met als gegeven randvoorwaarde dat er een oplossing binnen de bestaande regelgeving gezocht wordt, heeft de branche te kennen gegeven deze oplossing te begrijpen.

#### *Inhouding van huisvestingskosten in de land- en tuinbouwsector*

Tevens is tijdens de parlementaire behandeling van de Verzamelwet SZW 2018 door de SGP aandacht gevraagd voor de regeling van meerwerk die op 1 januari 2018 in werking treedt en het feit dat meerwerkvergoedingen dan niet meer kunnen worden uitgeruild met de onkostenvergoedingen die onbelast kunnen worden verstrekt op grond van de ET-regeling. Ik heb toegezegd om met LTO Nederland hierover in gesprek te gaan. Op

<sup>1</sup> Kamerstuk 9754, nr. 3, p. 18. Bevestigd in Hoge Raad 2 maart 2001, JAR 2001/58.

ambtelijk niveau is er overleg geweest met LTO Nederland. LTO Nederland voorziet voor de arbeidsintensieve oogstwerkzaamheden, die in de regel tijdelijk door seizoenarbeiders worden verricht, grote problemen in het vervullen van de vacatures als gevolg van de inperking van de fiscale uitruil. LTO Nederland geeft aan dat seizoenarbeiders vanaf 1 januari 2018 niet meer de mogelijkheid hebben om op eigen verzoek bruto loon op meeruren om te ruilen voor een netto vergoeding voor de dubbele kosten voor huisvesting, levensonderhoud en reizen die ze juist wel hebben vanwege hun tijdelijke verblijf in Nederland.

Per 1 januari 2018 treedt de wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in werking, waardoor meerwerk (meer werken dan de overeengekomen of de normale arbeidsduur) beloond moet worden op het niveau van het wettelijk minimumloon. Dit betekent ook dat het loon voor deze uren op minimumloonniveau niet meer uitgeruild kunnen worden voor onbelaste onkostenvergoedingen, zoals de extra-territoriale kostenvergoedingen. Deze vergoedingen behoren namelijk niet tot het wettelijk minimumloon.

De regeling in de Wml dat onder voorwaarden kosten voor huisvesting en zorgverzekering kunnen worden ingehouden op het wettelijk minimumloon staan los van bovenstaande regeling. Ook per 1 januari 2018 blijft het mogelijk om in te houden op het wettelijk minimumloon voor zorgverzekering en huisvestingskosten, mits aan bepaalde voorwaarden voldaan wordt. Inhoudingen voor huisvesting op basis van een schriftelijke volmacht van de werknemer zijn toegestaan tot maximaal 25% van het minimumloon mits de verhuurder is gecertificeerd door een door de Raad voor Accreditatie geaccrediteerde certificerende instelling en er een cao-afspraken bestaat waarin de kwaliteitsnormen zijn vastgelegd voor de kwaliteit van de huisvesting.

Ik heb geconstateerd dat er in de collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij LTO Nederland partij is, dergelijke kwaliteitsnormen voor de huisvesting (waarop door certificerende instellingen gecontroleerd kan worden) nog niet zijn afgesproken. In overleg met LTO Nederland heb ik begrepen dat de sociale partners in de Open Teelten (een van de landbouwsectoren waar veel met seizoensarbeiders wordt gewerkt) binnenkort weer in overleg gaan over de kwaliteitsnormen voor huisvesting. Het is vooralsnog te vroeg om op de uitkomst van deze gesprekken vooruit te lopen. Wel voorziet LTO Nederland dat, als kwaliteitsnormen voor huisvesting in de agrarische cao's zijn opgenomen, agrarische werkgevers heel 2018 nodig hebben om de huisvesting eventueel aan te passen aan de normen en te laten auditen door een gecertificeerde instelling.

Met deze brief wil ik graag het belang aangeven dat sociale partners het eens zijn over de kwaliteitsnormen die moeten gelden voor de huisvesting van werknemers, zoals seizoensarbeiders, om te kunnen inhouden op het wettelijk minimumloon. In de uitzendsector zijn hier bijvoorbeeld gezamenlijke afspraken over gemaakt door in de cao de kwaliteitsnormen van de Stichting Normering Flexwonen op te nemen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is bereid de mogelijkheden die de regeling biedt toe te lichten ten behoeve van de sociale partners in de land- en tuinbouwsector.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees