

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Binnenhof 1 a
2513 AA 's Gravenhage

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
T 070 333 44 44
F 070 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon

Onze referentie
AV/AR/2009/20854

Uw referentie
Kenmerk 2009Z16199

Datum 1 oktober 2009
Betreft Vragen SP over ontslag schoonmaker Schiphol

In antwoord op uw brief, kenmerk 2009Z16199, inzake vragen van de Tweede kamerleden Karabulut en Ulenbelt over het ontslag van een schoonmaker op Schiphol, doe ik hierbij de antwoorden op deze vragen toekomen.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

J.P.H. Donner

2009Z16199

Vragen van de leden Karabulut en Ulenbelt (SP) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar aanleiding van het ontslag van schoonmaker R.G. op Schiphol (ingekomen 10 september 2009)

Datum

Vraag 1:

Wat is uw reactie op het bericht over het ontslag van schoonmaker R.G. op Schiphol Plaza?

Onze referentie
AV/AR/2009/20854

Antwoord:

Uit de pers (Het Parool 9 september 2009, ANP 10 september 2009, Financieel Dagblad 10 september 2009) leid ik af dat er vooralsnog geen sprake is van ontslag van de heer R.G. Op dit moment is er nog overleg gaande tussen de werkgever en de FNV over de toepassing van de Arbeidstijdenwet. De werkgever heeft in ieder geval te kennen gegeven dat het niet gaat om een volledige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar om een vermindering van het aantal arbeidsuren (van 38 naar 31 uren per week), waardoor er weer een situatie ontstaat die in overeenstemming is met de Arbeidstijdenwet.

Vraag 2:

Deelt u de mening dat de Arbeidstijdenwet is bedoeld om de werknemer te beschermen en niet om lastige medewerkers te ontslaan? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe kijkt u in dit kader naar het ontslag van R.G.?

Antwoord:

Ja, ik deel die mening. Zie voorts mijn antwoord bij vraag 1.

Vraag 3:

Kan in situaties waarbij sprake is van meerdere werkgevers een individuele werkgever aansprakelijk worden gesteld voor het overschrijden van de maximale arbeidsduur? Zo ja, wie is verantwoordelijk voor controle hierop en kan dit leiden tot automatisch ontslag?

Antwoord:

In het kader van de Arbeidstijdenwet is de werknemer gehouden de werkgevers te informeren als hij voor meerdere werkgevers arbeid verricht. Het is vervolgens aan de werkgevers om na te gaan of er sprake is van overtreding van de maximale arbeidstijd en/of minimale rusttijd. Ook de Arbeidsinspectie ziet toe op de naleving van de wet op dit punt. De werkgevers zijn elk verantwoordelijk voor de naleving van de Arbeidstijdenwet. Indien de werknemer te lang werkt of onvoldoende rust, zullen de werkgevers hierop worden aangesproken. Mocht het in onderling overleg niet mogelijk zijn om tot een oplossing te komen, dan zou een beëindiging van een van de arbeidscontracten aan de orde kunnen zijn.

Vraag 4:

Waarop is de beslissing van het UWV gebaseerd om toestemming te verlenen aan het verzoek tot ontslag van R.G.? Welke redenen liggen hieraan ten grondslag?

Antwoord:

Het UWV is tot afgifte van een ontslagvergunning overgegaan omdat er door overschrijding van de maximaal toegestane arbeidsduur een onwettige situatie was ontstaan die door partijen in onderling overleg niet kon worden opgelost. Maar, zoals mijn antwoord op vraag 1 vermeldt, is werkgever vooralsnog niet tot

opzegging van de arbeidsovereenkomst overgegaan en is het ook niet zijn bedoeling om de arbeidsverhouding te beëindigen.

Vraag 5:

Hoe vaak is in het afgelopen jaar voor een werknemer een ontslagprocedure bij het UWV aangevraagd vanwege het overschrijden van de maximale arbeidsduur?

Datum

Antwoord:

Na navraag te hebben gedaan bij het UWV kan ik u mededelen dat jaarlijks een gering aantal ontslagaanvragen wegens overschrijding van de maximaal toegelaten arbeidsduur ingevolge de Arbeidstijdenwet wordt ingediend. Volgens het UWV behelst het naar schatting 20 aanvragen per jaar.

Onze referentie
AV/AR/2009/20854

Vragen 6, 7 en 8:

Vindt u het acceptabel dat werknemers worden gedwongen om de maximale arbeidsduur te overschrijden omdat zij te weinig verdienen? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet en welke maatregelen gaat u nemen om dit in de toekomst te voorkomen?

Hoe beoordeelt u de situatie dat door de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden werknemers genoodzaakt zijn veel meer uren – dan de arbeidstijdenwet toestaat – te werken om rond te kunnen komen? Vindt u dit een wenselijke situatie?

Deelt u de mening dat betere arbeidsvoorwaarden een groot deel van de problemen rondom de werkende armen – bijvoorbeeld de mensen, zoals R.G. met twee banen – kunnen oplossen? Zo ja, welke maatregelen gaat u nemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord:

De vragen 6, 7 en 8 zal ik hier gezamenlijk beantwoorden.

Iedere werknemer in Nederland heeft recht op beloning op het niveau van het wettelijke minimumloon. Een en ander is neergelegd in de Wet Minimumloon en minimumvakantietoeslag. Dit inkomstenniveau wordt niet gezien als onvoldoende om in de kosten van het levensonderhoud te voorzien. Daarnaast bestaan in het stelsel van inkomensafhankelijke regelingen ook andere voorzieningen om werknemers in staat te stellen in het onderhoud te voorzien. Daarom zie ik dan ook geen verband tussen flexibilisering van de arbeidsmarkt, de verslechtering van arbeidsvoorwaarden van werknemers en de noodzaak tot overschrijding van de in de Arbeidstijdenwet opgenomen urennorm.

Vraag 9:

Hoe beoordeelt u de aantijging van de FNV en de collega's van R.G. dat de ware reden van het ontslag is dat R.G. de klok heeft geluid over de onmogelijke arbeidsomstandigheden waarin schoonmakers op Schiphol moeten werken? Kunt u dit toelichten?

Antwoord:

Voor zover al gesproken zou kunnen worden over voornemens tot ontslag, beschik ik niet over informatie met betrekking tot de beweegredenen van de werkgever om hiertoe over te gaan. Het is in ieder geval niet zo dat het enkele feit dat een werknemer melding doet van een (vermeende) misstand zonder meer voldoende grond zal zijn voor ontslag.