

Den Haag, 28 augustus 2017

Op Uw verzoek reageer ik op het schrijven van mw. R. te R. van 21 mei 2017 over de door haar als uitzendkracht ervaren misstanden bij een callcenter. De brief en de bijlagen lezend wil ik graag het volgende opmerken.

Op grond van de arbeidsomstandighedenwet geldt ten aanzien van uitzendkrachten dat zowel de inlenende werkgever als het uitzendbureau elk een verantwoordelijkheid heeft dat de uitzendkracht veilig en gezond kan werken.

De inlenende werkgever heeft de grootste verantwoordelijkheid. Het bedrijf moet uitzendkrachten behandelen alsof het zijn eigen werknemers zijn en dient voor een goede en veilige werkomgeving te zorgen. De inlenende werkgever dient het uitzendbureau op de hoogte te stellen als er bijzondere risico's zijn. Het is aan het uitzendbureau om de uitzendkracht daarover te informeren.

De Inspectie SZW heeft één centraal meldpunt waar elke burger, werknemer, werkgever of instantie klachten en signalen kan melden over arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, onderbetaling, illegale arbeid, arbeidsongevallen en andere vormen van regelovertreding. Misstanden en ernstige overtredingen worden met voorrang opgepakt. Deze melding kwalificeert niet als zodanig, maar de Inspectie betreft dit schrijven bij de reguliere risicoanalyse.

Als een uitzendkracht ziek wordt dient het uitzendbureau te zorgen voor de begeleiding van de uitzendkracht. In geval sprake is van de inzet van vakantieverlof voor een medische ingreep dient ook contact te zijn met het uitzendbureau. In het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat indien de werknemer daarmee instemt het mogelijk is dat bovenwettelijke vakantie-dagen worden ingezet voor ziekteverlof als gevolg van onder meer een medische ingreep. Zonder instemming van de werknemer is dit niet mogelijk.

In die gevallen waarin naar medische gegevens van een werknemer wordt gevraagd valt dit onder de regels rondom privacy waar de Autoriteit Persoonsgegevens op toeziet.

Mocht de inlenende werkgever de uitzendkracht niet langer via het uitzendbureau willen inlenen, dan is het aan het uitzendbureau als werkgever om een nieuwe werkplek voor de betreffende uitzendkracht te vinden.

Bij een arbeidsconflict met een werkgever staan de bestaande rechtsmiddelen open voor de werknemer.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher