

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

1252

Vragen van het lid **Patijn** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Asielzoekers en Oekraïners uitgebuit bij Ibis Hotel, meer misstanden in de branche»* (ingezonden 13 februari 2026).

Antwoord van Minister **Vijlbrief** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 9 maart 2026).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Asielzoekers en Oekraïners uitgebuit bij Ibis Hotel, meer misstanden in de branche»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u zich vinden in de lezing van deskundigen dat hier sprake is van mensenhandel en uitbuiting?

Antwoord 2

Het onderzoek van de Arbeidsinspectie loopt nog. Over de inhoud en voortgang van lopende onderzoeken kan de Arbeidsinspectie geen uitspraken doen.

Vraag 3

Vindt u het ook Nederland onwaardig dat asielzoekers en Oekraïners op deze manier worden uitgebuit zonder geldige werkpapieren en tegen zeer lage vergoedingen?

Antwoord 3

Misstanden en uitbuiting van asielzoekers en mensen die zijn gevlucht uit Oekraïne, zijn onacceptabel.

¹ NOS, 6 februari 2026, «Asielzoekers en Oekraïners uitgebuit bij Ibis Hotel, meer misstanden in de branche» (<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2601117-asielzoekers-en-oekraïners-uitgebuit-bij-ibis-hotel-meer-misstanden-in-de-branche>).

Iedereen die in Nederland werkt heeft recht op eerlijk, gezond en veilig werk. Zij moeten – conform wet- en regelgeving en cao's – tegen goede arbeidsvoorwaarden en onder goede arbeidsomstandigheden kunnen werken. Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van werkgevers om werknemers onder goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te laten werken.

Vraag 4

Heeft u zicht op hoe wijdverspreid de problemen met illegale tewerkstelling en onderbetaling zijn in de schoonmaaksector en of dit ook in andere sectoren is gesignaleerd? Zo niet, bent u bereid dit uit te zoeken?

Antwoord 4

In de technische verkenning naar een sectoraal in- en uitleenverbod en verplicht percentage indiensttreding is geconstateerd dat er in onderdelen van de schoonmaak-, transport-, en teeltsector verhoogde arbeidsrisico's zijn. Ook is er op sommige plekken in deze sectoren een hoog percentage overtredingen geconstateerd. Op dit moment wordt nader onderzoek gedaan naar deze sectoren. Dit betreft de arbeidsrisico's en de overtredingen en misstanden, en waar deze zich voordoen in de sector. In de vleessector zijn de grootste risico's geconstateerd. De analyse in de genoemde verkenning laat zien dat dit zich vertaalt in een relatief hoog aantal overtredingen van arbeidswetten in de gehele sector.

Vraag 5

Hoe gaat u erop toezien dat deze schoonmakers alsnog de betaling krijgen waar zij recht op hebben?

Antwoord 5

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml). Als er indicaties zijn dat werknemers niet het wettelijk minimumuurloon krijgen, dan wordt hierop gecontroleerd ongeacht de verblijfsstatus van de werknemers. Indien er onderbetaling wordt vastgesteld door de inspecteur, dan wordt er een nabetalingsbrief gestuurd aan de werkgever. De werkgever krijgt vier weken de tijd om een nabetaling te doen. Er kan een last onder dwangsom worden opgelegd als er niet is nabetaald. De werknemer ontvangt een brief, waarin wordt aangegeven dat onderbetaling is geconstateerd. Deze werknemersbrief is in verschillende talen beschikbaar. Omdat de Arbeidsinspectie alleen controleert op het bruto minimumuurloon, wordt in deze brief naar het Juridisch Loket verwezen voor het eventuele problemen met het ontvangen cao-loon. De Arbeidsinspectie heeft geen bevoegdheid om loon te vorderen namens de werknemer, ongeacht of het een vreemdeling is die illegaal is tewerkgesteld. Op grond van artikel 23 van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) kan de illegaal tewerkgestelde vreemdeling door middel van een rechtsvermoeden zelf een loonvordering instellen tegen zijn werkgever. Dit betreft enkel een civielrechtelijke mogelijkheid. De Arbeidsinspectie informeert de werknemer over diens rechten en plichten door tijdens controles een visitekaartje uit te delen van de website workinnl.nl. Daarnaast worden de overtredingen van de Wav met bedrijfsnamen openbaar gemaakt via de website «inspectieresultaten» van de Arbeidsinspectie. Daarmee is ook voor een (voormalig) werknemer zichtbaar dat de werkgever is beboet en kan deze gedupeerde en/of diens gemachtigde een civielrechtelijke procedure starten.

Vraag 6

Bent u het eens dat deze situatie kon ontstaan doordat constructies met schimmige tussenpersonen op onze arbeidsmarkt worden toegestaan? Zo niet, waarom niet?

Antwoord 6

Het staat partijen vrij om arbeidskrachten in te huren zolang de wet daarbij wordt nageleefd. Bij het ontstaan van lange doorleenketens wordt onduidelijk wie de werkgever is van de werknemer. Om naleving te bevorderen is er een fiscale ketenaansprakelijkheid en een civiele ketenaansprakelijkheid voor betaling van het juiste loon. Dit betekent dat naast de werkgever ook de directe opdrachtgever aangesproken kan worden op het voldoen van volgens

de wet en cao verschuldigde loon. Dit is met de invoering van de Wet aanpak schijnconstructies per 1 juli 2015 geregeld. Als een werknemer de directe opdrachtgever niet kan aanspreken, dan kan de werknemer naar alle volgende schakels in de keten gaan. Dit is erop gericht om onderbetaling en (ander) misbruik van ketenconstructies tegen te gaan. Daarnaast geldt de Wet terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Wtta) ook bij doorleenketens. De Wtta zorgt ervoor dat uitleners alleen nog werknemers mogen uitlenen als ze worden toegelaten op de uitleenmarkt. Ook mogen ondernemingen die werknemers inlenen alleen nog samenwerken met uitleners die zijn toegelaten tot de uitleenmarkt. Hierdoor kunnen de verschillende schakels in de keten worden aangesproken op naleving van wet- en regelgeving.

Vraag 7

Hoe weegt u het feit dat de inhurende hotelketen wijst naar het Duitse schoonmaakbedrijf, en ook zij weer wijzen naar een volgend ingehuurd bedrijf?

Antwoord 7

Het is onwenselijk als partijen naar elkaar wijzen en niemand verantwoordelijkheid neemt voor het juist naleven van wet- en regelgeving. Zoals beschreven in het antwoord op vraag 6 is er in verschillende wetten een ketenaansprakelijkheid opgenomen waardoor ook inhurende partijen aangesproken kunnen worden.

Vraag 8 en 9

Bent u het eens dat zolang het bedrijf waar de werkzaamheden uiteindelijk plaatsvinden – en waar de werknemers mee te maken krijgen – niet hoofdvantwoordelijk wordt gehouden voor uitbuiting er steeds met vingers gewezen zal worden? Zo nee, waarom niet?

Hoe gaat u ervoor zorgen dat de verantwoordelijkheid voor correcte tewerkstelling en fatsoenlijke betaling meer bij de inhuren bedrijven komt te liggen?

Antwoord 8 en 9

In de eerste plaats is de werkgever met wie de arbeidskracht het dienstverband is overeengekomen verantwoordelijk. Indien nodig biedt de wet, zie het antwoord bij vraag 6 en 7, de mogelijkheid om ook de hoofdopdrachtgever aan te spreken voor betaling van het juiste loon.

Het vereiste van het hebben van een tewerkstellingsvergunning ligt bij de werkgever op grond van de Wet arbeid vreemdelingen. Iedere werkgever in de keten is verantwoordelijk voor de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen. Onder het begrip «werkgever» in de zin van de Wet arbeid vreemdeling valt o.a. degene die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf een ander arbeid laat verrichten. De inlener wordt dus ook als werkgever gezien. Voor Oekraïense burgers die in Nederland onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen, geldt dat zij in Nederland arbeid in loondienst mogen verrichten zonder tewerkstellingsvergunning. De werkgever moet hen wel melden bij het UWV². Voor mensen in de asielprocedure geldt dat zij mogen werken indien hun werkgever een tewerkstellingsvergunning heeft gekregen van het UWV³.

Daarnaast wordt er met het wetsvoorstel modernisering en uitbreiding strafbaarstelling mensenhandel⁴ de strafrechtelijke aansprakelijkheid van arbeidsuitbuiting verruimd. In de beoogde nieuwe wetgeving richt de strafbaarstelling zich ook tot inleenconstructies. Wanneer een persoon of bedrijf via een uitzendbureau arbeidsmigranten tewerkstelt en weet of hele duidelijke signalen krijgt dat de betreffende persoon door het uitzendbureau ernstig wordt benadeeld of wordt uitgebuit, dan kan de inlener strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld.

² <https://www.uwv.nl/nl/werkvergunning/oekrainer-aanmelden>

³ <https://www.uwv.nl/nl/werkvergunning/asielzoeker>

⁴ Voorstel van wet.pdf

Vraag 10 en 11

Bent u het eens dat gezien deze uitbuiting waar uitzendbureaus een grote rol in speelden, en gezien de eerdere signalen vanuit de arbeidsinspectie over de schoonmaaksector⁵, het passend zou zijn om in deze sector een verbod op uitzendbureaus in te stellen? Of bent u op zijn minst bereid dit te onderzoeken? Zo nee, waarom niet?

Hoe ziet u een verbod op onderaanneming in de schoonmaaksector? Wat zijn hier de mogelijkheden voor?

Antwoord 10 en 11

Zoals beantwoord bij vraag 4 wordt op dit moment nader onderzoek gedaan naar de schoonmaaksector. Ook ben ik in gesprek met de sector over wat de partijen zelf kunnen doen. Op basis van de uitkomsten van het onderzoek en de opbrengsten van deze gesprekken ga ik mij beraden op de verdere te nemen stappen.

In de vleessector zijn de grootste risico's geconstateerd. Door het vorige kabinet is daarom besloten een in- en uitleenverbod voor te bereiden als stok achter de deur voor de vleessector. De standaarden om te bepalen of een in- en uitleenverbod nodig is, gelden voor alle sectoren. Op dit moment wordt de impact en effectiviteit van een verbod verder onderzocht. Dit kabinet zal vervolgens besluiten of verdere stappen, bijvoorbeeld het daadwerkelijk invoeren van een verbod, gepast en evenredig is. Ook zullen we bezien of in alle sectoren met verhoogde arbeidsrisico's voldoende voortgang is geboekt.

⁵ NRC, 10 oktober 2025, «Honderden Georgiërs werken illegaal in hotel door «gat» in systeem. «Werkgevers verschuilen zich»» (<https://www.nrc.nl/nieuws/2025/10/10/honderden-georgiers-werken-illegaal-in-hotels-door-gat-in-systeem-werkgevers-verschuilen-zich-a4907786>).