

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

2084

Vragen van de leden **Kerstens** en **Otwin van Dijk** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *gedwongen zzp'erschap bij Sensire* (ingezonden 27 maart 2015).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (ontvangen 24 april 2015).

Vraag 1

Kent u het bericht «Sensire wil 600 thuisverzorgenden ontslaan en inhuren als zzp'er»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wanneer is naar uw mening sprake van schijnzelfstandigheid?

Antwoord 2

Van schijnzelfstandigheid is sprake wanneer mensen formeel werkzaam zijn als zelfstandigen, terwijl op grond van feiten en omstandigheden sprake zou moeten zijn van een arbeidsovereenkomst. Met een dergelijke constructie worden vaak loonheffing, premies werknemersverzekeringen en arbeidsrechtelijke bescherming ontweken en kunnen onterecht fiscale (ondernemers)faciliteiten worden geclaimd. Ook kan hiermee de Wet arbeid vreemdelingen voor bepaalde groepen worden omzeild.

Vraag 3

Hoe kwalificeert u de in genoemd artikel omschreven handelwijze van zorgaanbieder Sensire waarbij medewerkers zich naar verluidt onder druk gezet voelen om te «kiezen» voor het zelfstandig ondernemerschap?

¹ Nu.nl, 24 maart 2015.

Antwoord 3

In algemene zin is het aan de rechter om de feiten en omstandigheden van het individuele geval te beoordelen en daar een uitspraak over te doen. Ik kan in algemene zin aangeven dat het niet wenselijk is dat werkgevers hun werknemers onder druk zetten om hun dienstverband te verruilen voor zelfstandig ondernemerschap. Een werknemer hoeft hier niet mee in te stemmen en hoeft dus niet akkoord te gaan met zijn ontslag. De werkgever zal vervolgens moeten overwegen of hij ontslag wil aanvragen, waarvoor – in geval van een dienstverband voor onbepaalde tijd – voorafgaande toetsing door UWV of de rechter nodig is.

Vraag 4

Zou u het een goede zaak vinden als de hier aan de orde zijnde zorg in de toekomst verricht zou worden door al dan niet uit eigen vrije keus «zelfstandige» geworden voormalige medewerkers, die niet langer een beroep kunnen doen op zowel individueel als collectief arbeidsrecht en bijvoorbeeld niet langer verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid en ook niet (automatisch) meer pensioen opbouwen? Zo ja, hoezo? Zo nee, welke concrete stappen bent u dan voornemens te zetten om een en ander te voorkomen?

Antwoord 4

Voor mij zijn bij deze vraag een drietal zaken – die eerder ook door het kabinet zijn benoemd in de brief Zzp'er in de zorg² – van belang: Goede en tijdige zorg voor iedereen die dat nodig heeft. Of deze zorg door werknemers in loondienst of door zzp'ers geleverd wordt, mag daarbij niet relevant zijn. Ook dient de cliënt voldoende keuzevrijheid te hebben om de zorg te kiezen die het best bij zijn of haar zorgvraag past. De zorgverlener dient een vrije keus te hebben in de wijze waarop hij of zij de zorg wil verlenen. Dat kan in loondienst, maar ook als zelfstandige (al dan niet in opdracht van een zorginstelling). Echte ondernemers/zelfstandigen dienen te worden onderscheiden van diegenen die zich als ondernemer presenteren, maar dat feitelijk niet zijn. Als de feiten en omstandigheden zodanig zijn dat sprake is van een dienstbetrekking, dan dient de situatie ook als zodanig behandeld te worden. Zolang deze zaken goed zijn geborgd, is de uitkomst – namelijk wordt de zorg verleend door een zelfstandige of iemand in loondienst – minder van belang.

Vraag 5

Hoe beoordeelt u de stelling van de vakbond dat hier sprake is van een «schijnconstructie»? In hoeverre vertoont deze handelwijze van Sensire volgens u overeenkomsten met de eerder door Sensire voorgenomen constructie om werknemers in de thuiszorg te ontslaan om ze vervolgens weer in dienst te nemen als alfahulp?³ Indien u van mening bent dat een en ander ongewenst is, welke middelen heeft u dan om een dergelijke constructie te voorkomen en bent u voornemens om deze middelen in te zetten?

Antwoord 5

In 2013 had Thuishulp Sensire BV (THS) de beslissing genomen te stoppen met het aanbieden van huishoudelijke verzorging. Deze bedrijfsbeëindiging leidde tot het aanvragen van collectief ontslag, waarna UWV ontslagvergunningen heeft verleend op grond van bedrijfseconomische redenen. In het debat dat ik op 11 september 2013 hierover met uw Kamer heb gevoerd, is gesuggereerd dat het collectieve ontslag van medewerkers van THS onderdeel zou zijn van een schijnconstructie met als doel de betrokken medewerkers na ontslag gedwongen in te zetten als alfahulp. Uit de reconstructie die ik toen heb laten uitvoeren (Kamerstukken II, 25 544 nr. 106) bleek dat er voor UWV in de ontslagprocedure geen aanwijzingen waren dat THS gebruik zou maken van een constructie waarin de ontslagen werknemers tegen slechtere arbeidsvoorwaarden hetzelfde werk kunnen uitvoeren. Of er in het onderhavige geval sprake is van een schijnconstructie kan ik niet beoordelen aan de hand van de berichtgeving. Ik veronderstel dat de vakbond in het bericht hiermee bedoelt dat een werkgever werkzaamheden

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2013–2014, kamerstuk 32 642, nr. 5

³ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2012–2013, nr. 2930

uitbesteed via een daartoe opgerichte organisatie via welke de (ex-)werknemers feitelijk hun zelfde werkzaamheden voortzetten maar dan als zelfstandige en met een slechtere rechtspositie. Als een werkgever ontslag wil aanvragen (zie onder 3) en een ontslagaanvraag indient bij UWV zal de werkgever moeten toelichten en aannemelijk maken dat hij om redenen van een doelmatige bedrijfsvoering werkzaamheden wil uitbesteden waardoor arbeidsplaatsen structureel komen te vervallen. Als het werk wordt uitbesteed aan een zelfstandige zonder personeel is het van belang of het een echte of schijnzelfstandige betreft. Alleen als het werk wordt uitbesteed aan een echte zelfstandige (VAR-wuo, in fiscale zin ondernemer en inschrijving KvK) kan in beginsel een vergunning worden verleend. Ontbreekt een VAR-wuo dan gaat UWV uit van schijnzelfstandigen, die veelal tegen slechtere voorwaarden werken dan de voorwaarden die voor werknemers gelden terwijl hun positie hiermee in hoge mate vergelijkbaar is. Echter, als een werkgever de arbeidsovereenkomsten van werknemers wil beëindigen en daarvoor in de plaats contracten wil aangaan met diezelfde werknemers, of met anderen, met als *uitsluitend doel* werknemerschap te vermijden, dan weigert UWV een vergunning. (Beleidsregels Ontslagtaak UWV, hoofdstuk 7, paragraaf 5)

Vraag 6

Hoe beoordeelt u de stelling dat hier sprake is van een reorganisatie waar de vakbond bij betrokken zou moeten worden? Bent u bereid te helpen om overleg in deze tussen werkgevers en werknemers tot stand te brengen?

Antwoord 6

Of hier sprake is van een reorganisatie kan ik niet beoordelen. Het is aan de vakbonden zelf om hier actie te ondernemen. In algemene zin kan ik opmerken dat een werkgever voorgenomen collectief ontslag tijdig moet melden bij de betrokken vakbonden en UWV. Het moet dan gaan om een voorgenomen ontslag van 20 of meer werknemers, binnen 3 maanden en binnen een werkgebied van UWV. Het gaat hier niet alleen om een melding maar de werkgever moet de betrokken vakbonden ook hebben geraadpleegd.

Vraag 7

Herinnert u zich de motie Kerstens/Azmani (Kamerstuk 33 400 XV, nr. 40) waarin het kabinet wordt opgeroepen met een integrale aanpak te komen, waarbij onder meer wordt ingezet op het terugdringen van schijnzelfstandigheid? Zo ja, wanneer kan de Kamer deze aanpak verwachten?

Antwoord 7

Ik heb uitvoering gegeven aan deze motie door op 11 april 2013 het actieplan «bestrijden van schijnconstructies» naar de Tweede Kamer te sturen. (bijlage bij Kamerstukken II 2012/13, 17 050, nr. 428). Dit actieplan maakt onderdeel uit van het op 11 april 2013 gesloten sociaal akkoord tussen het kabinet en werkgevers- en werknemersorganisaties. In het actieplan zijn maatregelen aangekondigd om schijnzelfstandigheid te bestrijden, betalingen onder het wettelijk minimumloon tegen te gaan, cao-ontduiking aan te pakken, misbruik met de premieafdracht tegen te gaan, gefingeerde dienstverbanden en frauduleuze migratieconstructies te bestrijden en om de informatie-uitwisseling te verbeteren. De Wet Aanpak Schijnconstructies is een belangrijk resultaat van dit actieplan en is op 3 maart 2015 unaniem aangenomen door de Tweede Kamer.