

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

878

Vragen van het lid **Tielen** (VVD) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag»* (ingezonden 5 november 2021).

Antwoord van Staatssecretaris **Wiersma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 26 november 2021).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag» in dagblad Trouw van 3 november 2021?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat het aantal uitzendkrachten dat in de Ziektewet is gekomen vorig jaar (12.000) significant veel hoger is dan het jaar ervoor (+33%)? Zo ja, wat is volgens u de verklaring dat dit aantal zo fors is gestegen?

Antwoord 2

Het beroep op de Ziektewet door uitzendkrachten met uitzendbeding is inderdaad gestegen. In 2020 kregen 78.800 uitzendkrachten met uitzendbeding een ZW-uitkering. In 2019 waren dat er 43.000 (Kwantitatieve informatie UWV jaarverslag 2020).

Deze stijging komt vooral doordat uitzendbureaus sinds eind 2019 meer uitzendcontracten met uitzendbeding afsluiten en minder contracten zonder uitzendbeding. Voor een deel valt de stijging van het aantal uitzendkrachten met uitzendbeding in de ZW weg tegen de daling van de instroom in de ZW van uitzendkrachten met contracten zonder uitzendbeding.

Vraag 3

Bent u het eens dat het van belang is dat er een eenduidig en gelijk speelveld behoort te zijn tussen werkgevers en uitzenders als het gaat om sociale zekerheid? En bent u het eens dat dit speelveld niet gelijk is als werkenden

¹ Trouw, 3 november 2021, «Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag», (https://www.trouw.nl/economie/zieke-uitzendkrachten-woorden-ontslagen-terwijl-dat-wettelijk-niet-mag~babeb931/?utm_campaign=shared_earned&utm_medium=social&utm_source=whatsapp).

door uitzenders zonder toets ontslagen kunnen worden als ze ziek zijn, terwijl alle werkgevers een verbod op ontslag bij ziekte kennen?

Antwoord 3

In algemene zin heeft het kabinet de wens uitgesproken dat er een gelijkjer speelveld moet komen tussen werkgevers die flexibele werknemers in dienst hebben en werkgevers die werken met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. In dit licht heeft de Commissie Regulering van Werk het advies uitgebracht om het invoeren van het uitzendbeding expliciet te verbieden. Zoals in de technische uitwerking van dat advies al werd geformuleerd, is echter een belangrijk aandachtspunt dat de loondoorbetaling bij ziekte voor sommige groepen beter geregeld zou moeten worden. Ik verwijs hierbij naar antwoord 7.

Vraag 4

Kunt u aangeven waarom het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) in het geval van een uitzendbeding niet oordeelt of een ontslag onterecht is of niet, maar deze automatisch goedkeurt? En hoe kan het dat zieke uitzendkrachten die op basis van het uitzendbeding ontslagen worden «automatisch» een ziektebewijzing krijgen; daar is toch een «niet-automatische» handeling voor nodig om hen te onderscheiden van niet-zieke-uitzendkrachten die ontslagen worden?

Antwoord 4

Standaard beleid is dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen. De wet geeft aan dat de arbeidsovereenkomst in beginsel niet mag worden opgezegd bij ziekte. In de jurisprudentie en in de literatuur bestaat verdeeldheid over de vraag of dit verbod ook onverkort geldt voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst waarin een zgn. uitzendbeding is opgenomen. In een dergelijk beding is doorgaans bepaald dat een uitzendovereenkomst gedurende een bepaalde periode van rechtswege kan eindigen, wanneer de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht op verzoek van de inlener eindigt, om welke reden dan ook. De jurisprudentie lijkt er in hoofdzaak op te wijzen dat beëindiging van een uitzendovereenkomst bij ziekte van de uitzendkracht niet legitiem (meer) is, maar in een uitspraak van de Rechtbank Rotterdam van 8 januari 2021 (ECLI:NL:RBROT:2021:206) oordeelde de rechter dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigde doordat de inlener de opdracht had beëindigd vanwege ziekte van de uitzendkracht. De meest recente uitspraak op dit terrein is die van het Gerechtshof Den Haag, dat op 20 juli 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:1511) einduitspraak heeft gedaan (na tussenbeschikkingen in deze zaak van 4 december 2018 (ECLI:NL:GHDHA:2018:3329), 17 maart 2020 (ECLI:NL:GHDHA:2020:460) en 29 september 2020 (ECLI:NL:GHDHA:2020:1848)) waarin is geoordeeld dat het in de toepasselijke cao neergelegde uitzendbeding in strijd komt met het wettelijke opzegverbod bij ziekte. Voor zover mij bekend is tegen deze uitspraak beroep in cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Ik acht het van belang niet op de uitkomst van deze rechtszaak vooruit te lopen.

Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) past de uitvoeringspraktijk vooralsnog niet aan naar aanleiding van de uitspraak van het Gerechtshof Den Haag, mede omdat er gewacht wordt op de uitspraak van de Hoge Raad. Dat betekent dat het UWV geen Ziektebewijzing zal weigeren om deze reden als een uitzendkracht zich bij het UWV meldt. UWV controleert daarbij of de betreffende werknemer op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam was, en of hier een uitzendbeding in opgenomen was. Voorts wordt via triage gekeken of de uitzendkracht direct aanspraak heeft op een Ziektebewijzing, of dat er nog extra controle nodig is, zoals bijvoorbeeld het voorleggen aan een arts of er werkelijk sprake is van ziekte.

Vraag 5

Bent u het eens dat het uitzendbeding een belangrijke rol heeft voor onze wendbare arbeidsmarkt, maar dat het niet bedoeld is om ontslag bij ziekte mogelijk te maken? Zou u dat «misbruik» van het uitzendbeding noemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Op dit moment is het beleid dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen, mede omdat er gewacht wordt op de uitspraak van de Hoge Raad, zoals benoemd in antwoord 4.

Ten aanzien van het belang van het uitzendregime wil ik opmerken dat het voor werkgevers noodzakelijk blijft om zich aan te kunnen passen aan veranderende omstandigheden om voldoende wendbaar te zijn. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is en blijft noodzakelijk. Zoals de Commissie Regulering van Werk al opmerkte, past gezien de allocatiefunctie van uitzendwerk een verlicht arbeidsrechtelijk regime. De Commissie merkte hierbij op dat deze sterker gereguleerd kan worden dan thans het geval is, zodat er meer evenwicht ontstaat in de flexibiliteit voor werkgevers en de termijn van onzekerheid met direct verlies van inkomen voor werknemers. Onder andere adviseerde de Commissie Regulering van Werk om het inroepen van het uitzendbeding bij ziekte te verbieden. Ook de SER adviseerde in zijn middellange termijnadvies een verdere inperking van de termijn waarbinnen een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt. Gezien de demissionaire status van het kabinet kan hier nu geen nieuw beleid op ingezet worden. Daarnaast wacht ik eerst de uitspraak van de Hoge Raad af.

Vraag 6

Kunt u aangeven in hoeveel uitzendcontracten het uitzendbeding is opgenomen? Geldt voor al deze uitzendbedingen het risico van misbruik t.b.v. ontslag bij ziekte?

Antwoord 6

Volgens de polisadministratie van UWV waren er op 31 juli 2021 530.900 inkomensverhoudingen lopende als «uitzendkracht». Het betreft uitsluitend uitzendkrachten die in die maand ook SV-loon ontvingen. Bij 243.100 van deze inkomensverhoudingen was sprake van een uitzendbeding. Daarnaast waren er 73.200 inkomensverhoudingen zonder uitzendbeding in de eerste fase (A/1/2). Juli 2020 waren er 192.100 uitzendkrachten met een uitzendbeding werkzaam en juli 2019 78.400. Voor wat betreft mogelijke gevolgen van het uitzendbeding bij ziekte verwijs ik naar de beantwoording van vraag 4.

Vraag 7

Is het, om misbruik van het uitzendbeding te voorkomen, nodig om de wettelijke context van het uitzendbeding aan te passen? Ligt een oplossing meer in toezicht en handhaving op de toepassing ervan, of elders?

Antwoord 7

Ik acht het verstandig om eerst het oordeel van de Hoge Raad af te wachten, voordat er nieuwe stappen gezet worden. Zoals in antwoord 5 wordt aangegeven, heeft de Commissie Regulering van Werk de aanbeveling gedaan om het inroepen van het uitzendbeding bij ziekte te verbieden. Zoals eerder in de technische beleidsvarianten in de Kabinetsreactie op het WRR-rapport en het rapport-Borstlap is aangegeven, is het dan wel van belang om voor oproepovereenkomsten – waarop veel uitzendkrachten werken – beter de loondoorbetaling bij ziekte te regelen. Zo dient voorkomen te worden dat er een situatie ontstaat waarbij de arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht weliswaar niet eindigt bij ziekte, maar de inkomenssituatie bij ziekte de facto niet verbetert, maar verslechtert. Tevens is hierbij relevant dat voorkomen moet worden dat er andere flexibele manieren worden benut om doorbetaling bij ziekte te ontlopen.

Vraag 8

Bent u bereid om – zo nodig samen met werkgevers en de uitzendbranche – met een voorstel te komen voor een oplossing die het «misbruik» van het uitzendbeding tegengaat? Zo ja, op welke termijn kan de Kamer een dergelijk voorstel tegemoet zien? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zoals aangegeven in vraag 4 en 5, lijkt het mij verstandig om af te wachten wat de uitspraak van de Hoge Raad op dit punt is. Daarnaast zal relevant zijn welke stappen een volgend Kabinet op de arbeidsmarkt wil zetten. Relevant is daarnaast dat, zoals in antwoord 7 aangegeven is, het eveneens mogelijk is

dat de positie van sommige uitzendkrachten juist niet wordt versterkt wanneer beëindiging van een uitzendovereenkomst bij ziekte van de uitzendkracht niet is toegestaan. Het is dan belangrijk dat de loondoorbetaling bij ziekte voor deze groepen beter geregeld wordt.