

Vergaderjaar 2023–2024

29 544

Arbeidsmarktbeleid

Nr. 1227

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2023

Het is van belang dat mensen die wegens ziekte hun werk niet meer kunnen doen een vangnet hebben om op terug te vallen. Dat geldt voor mensen in vaste dienst én voor mensen met een uitzendovereenkomst. Tegelijkertijd bestaat er voor de uitzendbranche een verlicht arbeidsrechtelijk regime, waardoor het vangnet voor uitzendkrachten anders is geregeld dan voor reguliere werknemers. In dit kader zijn er recentelijk twee ontwikkelingen geweest waarover ik uw Kamer, mede naar aanleiding van een gedane toezegging, met deze brief informeer.

Het verlichte arbeidsrechtelijke regime voor de uitzendbranche maakt het mogelijk om een uitzendbeding op te nemen in een uitzendovereenkomst. Op basis van dit beding kan een arbeidsovereenkomst per direct worden beëindigd als de opdracht bij de inlener eindigt. Ook tijdens ziekte van de arbeidskracht kan op grond van het uitzendbeding de uitzendovereenkomst worden beëindigd. Naar aanleiding van de recente ontwikkelingen heeft het lid van Kent (SP) mij verzocht om te verkennen hoe omgegaan wordt met de situatie en de vraag of de uitzendovereenkomst bij ziekte beëindigd kan worden zo sterk afhankelijk moet zijn van cao-bepalingen. Ik heb toegezegd de Kamer hierover voor het eind van 2023 te informeren. Met deze brief voldoe ik aan die toezegging (TZ202306–027).

Ik ga hieronder eerst in op de recente ontwikkelingen rondom het uitzendbeding (deel 1) en vervolgens op de uitkomsten van de verkenning naar aanleiding van het verzoek van het lid van Kent (SP).

Deel 1. Uitzendbeding tijdens ziekte en de recente ontwikkelingen

Zoals hierboven aangegeven is het mogelijk om in een uitzendovereenkomst een zogenaamd uitzendbeding op te nemen. Dit is mogelijk in de eerste fase van de uitzendovereenkomst (in de ABU cao Fase A genoemd, in de NBBU cao Fase 1/2). Deze fase duurt wettelijk 26 gewerkte weken,

maar kan bij cao worden verlengd tot 78 weken. In de ABU en NBBU cao is deze fase vastgesteld op 52 gewerkte weken.

Voor 1 juli 2023 gold dat in deze fase de uitzendovereenkomst op basis van het uitzendbeding direct kon worden beëindigd als de opdracht bij de inlener eindigt. Ook in geval van ziekte van de uitzendkracht kon de uitzendovereenkomst per direct beëindigd worden.

Onlangs zijn er twee ontwikkelingen geweest rondom het uitzendbeding bij ziekte. Het gaat om een uitspraak van de Hoge Raad van 17 maart jl. en om nieuwe bepalingen in de uitzendcao's hierover per 1 juli jl.

1. Uitspraak van de Hoge Raad

Op 17 maart 2023 heeft de Hoge Raad een uitspraak gedaan over het inroepen van het uitzendbeding tijdens ziekte. Dit ging over de bepaling in de NBBU-cao waardoor bij ziekte een uitzendovereenkomst met uitzendbeding automatisch beëindigd werd doordat geacht werd dat het uitzendbeding was ingeroepen. De Hoge Raad heeft aangegeven dat deze regeling in de cao in strijd was met de wet. Tegelijkertijd heeft de Hoge Raad ook aangegeven dat het is toegestaan dat een inlener de opdracht beëindigt en het uitzendbeding wordt ingeroepen wegens het feit dat de uitzendkracht ziek wordt of in de periode dat de uitzendkracht ziek is. Dit betekent dat op grond van de wet de uitzendovereenkomst nog steeds kan worden beëindigd als er een uitzendbeding is afgesproken, ook al is de uitzendkracht ziek.¹

2. Bepalingen in de uitzendcao's

In de uitzendcao's van de ABU en NBBU is recentelijk geregeld dat de uitzendovereenkomst niet meer tijdens ziekte kan worden beëindigd op grond van het uitzendbeding. De betreffende bepalingen in deze cao's zijn op 1 juli jl. ingegaan. In de uitzendcao's is tevens de loondoorbetaling bij ziekte en een aanvulling op de Ziektewetuitkering geregeld voor zowel uitzendovereenkomsten met als zonder uitzendbeding. Daarnaast is geregeld dat opeenvolgende uitzendovereenkomsten in Fase A/1/2 ten minste 4 weken moeten duren. Meer dan 85% van de uitzendkrachten valt direct onder de werking van de uitzendcao's.

Uitkomsten van de verkenning

Tijdens het plenaire debat over het arbeidsmarktpakket op 1 juni jl. heeft het lid van Kent (SP) mij verzocht om een verkenning te doen naar de situatie dat het inroepen van het uitzendbeding tijdens ziekte sterk afhankelijk is van wat bepaald wordt in de uitzendcao's. Voordat ik in ga op de verkenning is het belangrijk om te melden dat de wetgever deze regelingen aan cao-partijen heeft gelaten. Zo kent de wet de mogelijkheid om bij cao afspraken te maken over de duur van Fase A/1/2, en over de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte. Daarbij verdient het opmerking dat de beperking om het uitzendbeding bij ziekte in te roepen en de verplichting om bij opeenvolgende uitzendovereenkomsten een vierweeks-uitzendovereenkomst aan te bieden verbeteringen zijn ten opzichte van het wettelijk regime.

In het kader van de verkenning zijn gesprekken gevoerd met de sociale partners in de uitzendbranche. Uit deze gesprekken komt naar voren dat werkgevers en werknemers over het algemeen positief zijn over de

¹ <https://www.hogeraad.nl/actueel/nieuwsoverzicht/2023/maart/hoge-raad-uitzendovereenkomst-eindigt-ziekte-uitzendkracht/>.

stappen die sociale partners in de cao's hebben gezet. Deze stappen verbeteren immers de positie van zieke uitzendkrachten. De ABU-cao en de NBBU-cao gelden tot 1 januari 2024, als er geen nieuwe cao's gesloten worden geldt dat de cao's worden verlengd tot 1 januari 2025.

Aangezien de wijzigingen in de cao voor uitzendkrachten per 1 juli jl. zijn ingegaan is het nog te vroeg om iets over de effecten van de betreffende bepalingen te zeggen. Relevant is daarbij dat cao-bepalingen in een sector algemeen verbindend kunnen worden verklaard. In die avv-periode moeten alle werkgevers zich aan de ge-avv'de cao-bepalingen houden. De rechten en plichten voor alle werknemers zijn dan ook gelijk. Een algemeen verbindend verklaring maakt de uitvoering in de praktijk én de communicatie ook makkelijker. Daarom streven de partijen bij de ABU-cao altijd naar een algemeen verbindend verklaring. Een algemeen verbindend verklaring kan maximaal twee jaar duren, en niet langer dan de looptijd van de cao.

De ABU cao is niet algemeen bindend verklaard, dus op dit moment is er een avv-loze periode. Er zijn op dit moment in de praktijk dus verschillen tussen enerzijds uitzendkrachten die bij werkgever werken die wél aan een cao gebonden is, en anderzijds uitzendkrachten die bij een werkgever werken die niet aan een cao gebonden is. Uitzendkrachten die werken bij een ongebonden werkgever, vallen in avv-loze periodes namelijk niet onder de cao-bepalingen die hierboven beschreven zijn. Voor hen kan het uitzendbeding worden gehanteerd als zij ziek worden en dat zij geen recht op loondoorbetaling bij ziekte hebben en in de Ziektewet instromen. Daarnaast geldt voor hen niet de verplichting dat een opeenvolgend contract ten minste vier weken moet duren. Wel geldt het uitzendbeding in die gevallen slechts 26 gewerkte weken, tenzij er sprake is van een ondernemingscao waarin een ruimere periode is opgenomen.

In de (huidige) avv-loze periode is er dus een verschil in rechten en plichten tussen uitzendkrachten die bij (aan de cao) gebonden en bij ongebonden werkgevers werken. Daarbij dient te worden opgemerkt dat het niet ongewoon is dat er in sectoren een verschil is tussen werknemers die bij gebonden en ongebonden werkgevers werken. Veel sectoren kennen een bedrijfstakcao waarin dus een verschil ontstaat in rechten en plichten voor werknemers. In het kader van het uitzendbeding ontstaan vanwege het verschil in rechten en plichten twee potentiële risico's: moeilijkheden voor uitzendkrachten die niet goed weten waar ze recht op hebben én een ongelijk speelveld tussen werkgevers tijdens de avv-loze periode.

Ik realiseer mij dat het voor werknemers ingewikkeld kan zijn om te weten welke regels er in hun situatie van toepassing zijn: is hun werkgever nu wel of niet aan de cao gebonden? Soms is dat duidelijk, omdat het in de arbeidsovereenkomst staat, maar dat is niet altijd het geval. Het belang van duidelijkheid geldt des te meer als er sprake is van ziekte of een arbeidsongeval. Dit is nog sterker voor arbeidsmigranten die de Nederlandse taal niet machtig zijn en de cultuur nog niet goed kennen. Het kan voor de werknemer ook lastig zijn om te bepalen bij wie hij moet aankloppen in geval van ziekte. Zo is de werkgever verantwoordelijke voor loondoorbetaling bij ziekte en moet je voor een Ziektewetuitkering juist aankloppen bij UWV, tenzij je werkgever een eigenrisicodragers is. Daarom is het belangrijk dat uitzendkrachten op verschillende plaatsen terecht kunnen voor informatie en hulp. Daarom wordt hierover gecommuniceerd op rijksoverheid.nl, maar kunnen uitzendkrachten ook voor persoonlijk

advies veelal gratis terecht bij het juridisch loket.² Arbeidsmigranten worden verder apart geïnformeerd via workinnl.nl, waar zij ook contact kunnen leggen met de organisatie Fairwork. De ondersteuning via Fairwork is beschikbaar in verschillende talen, waaronder Pools, Spaans en Bulgaars. Waar mogelijk wordt nog verder bij bestaande communicatiecampagnes naar de doelgroep aangesloten.

Naast de overheid communiceren ook sociale partners actief over de wijziging. Zo heeft de cao-handhaver SNCU een website in meerdere talen, waarin ook op dit punt gecommuniceerd wordt en kunnen uitzendkrachten daar ook terecht voor vragen en meldingen.³ Ook hebben sociale partners actief voorlichting gegeven aan hun leden over deze wijzigingen, zowel schriftelijk als door middel van Webinars en bijeenkomsten.

Tot slot

Ik vind het belangrijk om te monitoren welke gevolgen de bovenstaande risico's in de praktijk hebben. Hiervoor is het nodig dat we meer inzicht krijgen in de werking van de cao-bepalingen in de praktijk voordat er conclusies getrokken kunnen worden. Ondertussen zetten we wel in op goede communicatie. Besluitvorming over eventuele verdergaande stappen zijn aan een volgend kabinet. Ik zal de komende tijd uitzoeken wat de opties zijn om de risico's te beperken, zodat een volgend kabinet hier een beslissing over kan nemen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip

² Wat zijn mijn rechten als uitzendkracht? | Het Juridisch Loket.

³ SNCU.