

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

879

Vragen van het lid **Gijs van Dijk** (PvdA) aan de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het artikel «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 artikel «Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat de stijging van het aantal uitzendkrachten dat in de Ziektewet (ZW) komt doordat steeds meer uitzendbureaus het uitzendbeding in hun contracten opnemen?

Antwoord 2

Zoals in vraag 2 van het lid Tielen over hetzelfde artikel is geantwoord, is het beroep op de Ziektewet door uitzendkrachten met uitzendbeding inderdaad gestegen. Deze stijging komt vooral doordat uitzendbureaus sinds de uitzend-cao van eind 2019 meer uitzendcontracten met uitzendbeding afsluiten en minder contracten zonder uitzendbeding.

Vraag 3

Deelt u de mening dat door uitzendkrachten te ontslaan bij ziekte of arbeidsongeschiktheid er misbruik wordt gemaakt van het uitzendbeding?

Antwoord 3

Zoals op vraag 4 van het lid Tielen is geantwoord zijn de jurisprudentie en de literatuur niet eenduidig over de toelaatbaarheid van het uitzendbeding in geval van ziekte van de uitzendkracht. In de meest recente uitspraak op dit terrein heeft het Gerechtshof Den Haag geoordeeld dat een werkgever de

¹ Trouw, 3 november 2021, «Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag», (Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag | Trouw).

overeenkomst niet kan opzeggen vanwege ziekte, waarbij geen uitzondering geldt als er een uitzendbeding is overeengekomen. Namens het uitzendbureau is tegen deze uitspraak in cassatie ingesteld bij de Hoge Raad. Ik acht het van belang die uitspraak af te wachten.

Staan beleid is dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen. Wel in het advies van de Commissie Regulering van Werk geadviseerd dat aanpassing behoeft. Belangrijk aandachtspunt is hier echter bij dat de loondoorbetaling bij ziekte, zoals beschreven op vraag 7 van het lid Tielen, voor sommige groepen beter geregeld zou moeten worden. Hierbij is geen makkelijke oplossing voorhanden.

Vraag 4

Klopt het dat u daarom via de Wet werk en zekerheid uitzendbureaus, maar ook in andere sectoren, heeft verboden om zieke werknemers te ontslaan?

Antwoord 4

Met invoering van de Wet Werk en Zekerheid is geregeld dat niet meer per cao afgeweken kan worden van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte niet mag worden opgezegd. De bedoeling van de wetgever is hierbij niet geëxpliciteerd. Deze wijziging zag echter niet in het bijzonder op de uitzendsector en het uitzendbeding maar gold voor alle sectoren.

Vraag 5

Hoe beoordeelt u het dan dat uitzendbureaus, onder leiding van brancheorganisatie Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), maling hebben aan de wet en rechterlijke uitspraken en nog steeds grote aantallen zieke uitzendkrachten ontslaan en de Ziektewet insturen?

Antwoord 5

Zoals is aangegeven in de beantwoording van vraag 3 en in de beantwoording van vraag 4 van het lid Tielen zijn de jurisprudentie en de literatuur niet eenduidig over de vraag of een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden beëindigd in geval van ziekte van de uitzendkracht.

Vraag 6

Kunt u uitleggen hoe het mogelijk is dat artikelen (bijv. artikel² in de algemeen verbindende verklaarde (avv-)cao uitzendkrachten 2019–2021, die lijnrecht ingaan tegen de wet en rechterlijke uitspraken, door u algemeen verbindend verklaard zijn? Of is dit specifieke artikel uit de uitzendcao 2019–2021 niet algemeen verbindend verklaard?

Antwoord 6

Artikel 15 van de cao Uitzendkrachten 2019–2021 is algemeen verbindend verklaard voor de periode 11 juli 2020 tot en met 31 mei 2021.

Zoals op vraag 4 is geantwoord is met de Wet Werk en Zekerheid geregeld dat niet meer per cao afgeweken kan worden van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst tijdens ziekte niet mag worden opgezegd. De bedoeling van de wetgever is hierbij niet geëxpliciteerd. Deze wijziging zag echter niet in het bijzonder op de uitzendsector en het uitzendbeding, maar gold voor alle sectoren.

Zoals op vraag 4 van het lid Tielen is geantwoord, zijn de jurisprudentie en de literatuur niet eenduidig over de toelaatbaarheid van het uitzendbeding in geval van ziekte van de uitzendkracht. Daarom blijft op dit moment het beleid dat het uitzendbeding bij ziekte kan worden ingeroepen.

De Hoge Raad buigt zich momenteel nog over de vraag of in geval van ziekte het uitzendbeding kan worden ingeroepen. Ik kan daar dus niet op vooruitlopen.

Vraag 7

Is de verlengde cao uitzendkrachten 2021 inmiddels al algemeen verbindend verklaard? Zo nee, bent u dan bereid om het artikel waarin het uitzendbeding wordt geregeld niet algemeen verbindend te verklaren?

² Trouw, 3 november 2021, «Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag», (Zieke uitzendkrachten worden ontslagen, terwijl dat wettelijk niet mag | Trouw).

Antwoord 7

De partijen bij de verlengde Cao voor uitzendkrachten 2021 hebben niet verzocht de bepalingen van deze cao algemeen verbindend te verklaren. Op het moment dat de cao-bepaling voor avv wordt voorgelegd, zal worden beoordeeld of de betreffende cao-bepaling algemeen verbindend kan worden verklaard.

Mocht de Hoge Raad, na eventueel algemeen verbindend verklaren, overigens oordelen dat de betreffende cao-bepaling in strijd is met de wet, dan is deze bepaling niet rechtsgeldig. In het Toetsingskader algemeen verbindend verklaring cao-bepalingen is opgenomen dat voor zover algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen niettemin in strijd met wet en regelgeving blijken, de wet prevaleert. Een desbetreffend dictum is in ieder besluit tot avv opgenomen.

Vraag 8 en 9

Deelt u verder de mening dat de extra kosten voor het gestegen aantal zieke uitzendkrachten in de Ziektewet bij de uitzendbureaus dienen te worden gelegd door de premies voor de Ziektewet voor uitzendbureaus te verhogen? Kunt u inzichtelijk maken of de betaalde (sectorale) ZW-premies door uitzendbureaus overeen komen met de schadelast die wordt veroorzaakt door het dumpen van zieke uitzendkrachten in de Ziektewet door uitzendbureaus?

Antwoord 8 en 9

De hoogte van de sectorale premies voor kleine (en deels middelgrote) werkgevers en individuele premies voor grote (en deels middelgrote) werkgevers worden hoofdzakelijk bepaald door de omvang van de aan de werkgevers toe te rekenen ZW-uitkeringslasten, respectievelijk op sectoraal en individueel niveau. De relatief hoge ZW-lasten in de uitzendsector hebben geleid en leiden tot een relatief hoge sectorale premie voor de sector uitzendbedrijven en tot relatief hoge individueel gedifferentieerde premies voor uitzendbedrijven. De uitkeringen in kwestie hebben via deze systematiek dus al een premie-verhogend effect voor uitzendbedrijven.

Vraag 10

Wat is verder uw oordeel op het feit dat de ABU ondertussen al weer op zoek is naar andere sluiproutes om zieke werknemers te kunnen dumpen in collectieve regelingen?

Antwoord 10

In deze vraag worden de opmerkingen van een ter sprake gekomen advocaat verbonden aan het mogelijke handelen van de werkgeversvereniging ABU. Die verbinding is mijns inziens op basis van dit artikel niet te maken en komt daarom wat mij betreft voor rekening van de vraagsteller.

Vraag 11

Gaat u daarom nu al aan de slag om deze sluiproute, gebruik maken van series van contracten van vier weken, dicht te zetten?

Antwoord 11

In het advies van de Commissie Regulering van Werk is geadviseerd om het verlichte regime dat geldt voor uitzendwerkgevers verder te beperken dan thans het geval is, zodat er meer evenwicht ontstaat tussen enerzijds de flexibiliteit voor werkgevers en anderzijds de termijn van onzekerheid met direct verlies van inkomen voor werknemers. Onderdeel hiervan is het beperken van de uitzondering op de ketenbepaling, die regelt hoeveel tijdelijke contracten een werknemer mag krijgen. Ook de SER adviseerde in zijn middellange termijnadvies een verdere inperking van de termijn waarop een verlicht arbeidsrechtelijk regime geldt. Gezien de demissionaire status van het kabinet zijn nadere stappen aan een volgend Kabinet. Daarnaast acht ik het van belang de uitspraak van de Hoge Raad af te wachten.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Tielen (VVD), ingezonden 5 november 2021 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 878).