

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

## 3201

Vragen van de leden **Van der Lee** (GroenLinks) en **Kathmann** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een uitspraak van de Hoge Raad over het uitzendbeding* (ingezonden 8 juni 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 10 juli 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 3068.

Vraag 1

Bent u bekend met de uitspraak van de Hoge Raad op 17 maart 2023 met nummer 21/04342?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Wat zijn de implicaties van de uitspraak van de Hoge Raad?

Antwoord 2

Uitzendbureaus kunnen voor de duur van de eerste periode van het uitzendregime, de zogenoemde fase A, nu via cao 52 weken, een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst opnemen. Het uitzendbeding houdt in dat de uitzendovereenkomst eindigt, als de inlenende onderneming de opdracht (tussentijds) beëindigt. In de cao voor uitzendkrachten was opgenomen dat een ziekmelding van een uitzendkracht werd gezien als een beroep op het uitzendbeding en daarmee werd de uitzendovereenkomst automatisch beëindigd. Dit wordt een «fictieve opzegging» genoemd. De uitspraak van de Hoge Raad ging over de vraag of deze cao-bepaling is toegestaan. De Hoge Raad geeft aan dat het uitzendbeding ook in geval van ziekte van de uitzendkracht tot beëindiging van de uitzendovereenkomst kan leiden. Dat is niet in strijd met het ontslagverbod bij ziekte. Wel is in dat geval vereist dat de inlener daadwerkelijk een verzoek tot beëindiging doet. De Hoge Raad heeft aangegeven dat de zogenoemde fictieve opzegging niet is toegestaan. In de praktijk betekent dit vooral een extra handeling aan de kant van de inlener en de uitzendonderneming. Als een uitzendkracht ziek wordt, dan wordt de uitzendovereenkomst niet langer automatisch, maar alleen ná een

<sup>1</sup> ECLI:NL:HR:2023:426.

verzoek van de inlener beëindigd. Als de uitzendovereenkomst niet wordt beëindigd, heeft de uitzendkracht recht op loondoorbetaling bij ziekte door de werkgever. Als de uitzendovereenkomst wel wordt beëindigd, kan er recht ontstaan op een Ziektewetuitkering.

Het bovenstaande gold tot 1 juli aanstaande voor ABU en NBBU-leden. Vanaf dat moment geldt de nieuwe bepaling in de cao voor uitzendkrachten (ook wel de ABU-cao en de NBBU-cao), waarin staat dat de terbeschikkingstelling niet kan worden beëindigd wegens of tijdens ziekte. In het geval van een ziekmelding loopt de uitzendovereenkomst door tot de afgesproken einddatum (net zoals bij een reguliere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

#### Vraag 3

Klopt het dat de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (cao) voor uitzendkrachten bepaalt dat uitzendovereenkomsten voor minimaal vier weken aangegaan kunnen worden?

#### Antwoord 3

In de cao voor uitzendkrachten, afgesloten door de ABU, FNV, CNV en de Unie (en gelijklopende NBBU-cao) is een bepaling opgenomen die vanaf 1 juli 2023 geldt. In deze bepaling is opgenomen dat een uitzendovereenkomst die binnen één maand volgt op een eerdere uitzendovereenkomst bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, alleen kan worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken. Tot 1 juli gold deze bepaling enkel voor uitzendovereenkomsten waar geen uitzendbeding in was opgenomen.

De eerste uitzendovereenkomst kan een andere duur hebben dan vier weken. Maar de uitzendovereenkomst die hierop binnen één maand volgt, dient een minimale duur te hebben van vier weken. Dit mag dus ook langer zijn.

#### Vraag 4

Klopt het dat er door het invoeren van het uitzendbeding elke keer weer opnieuw contracten van vier weken aangeboden kunnen worden, oplopend tot wel dertien contracten (gegeven de voorgenomen duur van 52 weken voor fase A)?

#### Antwoord 4

Dat klopt. Dit is binnen de huidige wetgeving reeds mogelijk. Voor de eerste periode van het uitzendregime (fase A) geldt het zogenoemde verlichte arbeidsrechtelijk regime. Hierbij kan het uitzendbureau, indien dit is overeengekomen, een beroep doen op het uitzendbeding. Dan is de ketenbepaling niet van toepassing en kan een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting worden overeengekomen.

De uitzondering op de ketenbepaling maakt dat voor de duur van fase A een onbepaald aantal tijdelijke contracten kunnen worden overeengekomen. Dit betekent dat ook contracten voor de duur van een dag of week overeen kunnen worden gekomen. In de cao voor uitzendkrachten is fase A vastgesteld op 52 gewerkte weken. Overigens voorkomt de nieuwe minimale termijn van 4 weken juist ook dat er veelvuldig dag- en weekcontracten worden afgesloten. In die zin betekent deze nieuwe minimale termijn van 4 weken juist extra bescherming ten opzichte van de wettelijke regeling. Daarnaast zorgt deze minimale termijn ervoor dat het recht op loondoorbetaling bij ziekte niet voorkomen wordt door dag- en weekcontracten af te sluiten.

In de huidige wetgeving kan de eerste periode van uitzend (fase A) bij cao worden verlengd naar 78 weken. Wettelijk is de termijn 26 weken. Met het wetsvoorstel ter regulering van de flexcontracten dat rond de zomer voor internetconsultatie wordt aangeboden, wordt fase A wettelijk vastgesteld op 52 weken.

#### Vraag 5

Zo ja, deelt u de opvatting dat dit door kwaadwillende inleners misbruikt kan worden om het uitbetalen van vakantiedagen of verloven te voorkomen? Of om arbeidsvoorwaarden bij een nieuw contract onopvallend te wijzigen? Wat vindt u daarvan?

#### Antwoord 5

Nee, zoals onder vraag 4 aangegeven is dit geen wijziging van de huidige praktijk. De cao voor uitzendkrachten heeft meer bescherming opgenomen ten opzichte van hetgeen wettelijk is geregeld voor de minimale duur van een opvolgend contract. Uitzendkrachten blijven gedurende hun dienstverband bij het uitzendbureau recht houden op vakantiedagen, vakantiegeld en ander betaald verlof. De wet en de Cao voor Uitzendkrachten bieden geen ruimte om aanspraken op vakantiedagen of verlof niet uit te betalen.

#### Vraag 6

Zijn er signalen dat dit gebeurt? Welke signalen?

#### Antwoord 6

Ja, in de afgelopen jaren heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie enkele meldingen ontvangen over het niet uitbetalen van verloven of vakantiedagen waarvan de melder meent dat er mogelijk een relatie is met misbruik van het uitzendbeding. De Arbeidsinspectie constateert soms ook zelf tijdens haar onderzoeken dat verloven of vakantiedagen niet worden uitbetaald. Op het niet uitbetalen van verloven en vakantiedagen wordt door de Arbeidsinspectie op grond van de Wet Minimumloon gehandhaafd. De Arbeidsinspectie is niet bevoegd om te onderzoeken of misbruik wordt gemaakt van het uitzendbeding. Indien een uitzendkracht meent dat misbruik wordt gemaakt van het uitzendbeding, kan dit via de civiele rechter worden aangekaart.

#### Vraag 7

Zijn er signalen dat dit gebeurt ook als er geen sprake is van ziekte?

#### Antwoord 7

Ja, de Nederlandse Arbeidsinspectie ontvangt meldingen over misbruik van het uitzendbeding, zoals dat contracten worden beëindigd, waaronder in het geval van zwangerschap. De Arbeidsinspectie kan op basis van de huidige Arbeidswetten niet handhaven op beëindiging van een contract door ziekte of zwangerschap. De betrokken medewerker kan een civielrechtelijke procedure starten tegen de werkgever.

#### Vraag 8

Zou de ketenbepaling niet ook van toepassing moeten zijn op contracten binnen fase A en op het uitzendbeding?

#### Antwoord 8

Nee. In de voortgangsbrief over het arbeidsmarktpakket van 3 april 2023 heb ik mijn plannen gepresenteerd over de hervorming van de arbeidsmarkt. Ook voor het uitzendregime zijn plannen opgenomen, waaronder de verkorting van de meest onzekere fases en het recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten, zoals loon en vakantiedagen. In dit pakket is opgenomen dat fase A wettelijk wordt verkort naar 52 weken. Binnen Fase A blijft de flexibiliteit echter in stand, vanwege de allocatiefunctie van uitzenden.

#### Vraag 9

Zou de duur van vier weken niet langer moeten zijn?

#### Antwoord 9

Op basis van de wet geldt geen enkele verplichting voor de duur van een dergelijke afspraak. Sociale partners zijn een minimale termijn van 4 weken overeengekomen in hun cao. De lengte van die termijn is aan sociale partners.

#### Vraag 10

Bent u bereid vragen 8 en 9 mee te nemen in uw verkenning naar dit onderwerp?

#### Antwoord 10

In de voortgangsbrief over de arbeidsmarkt van 3 april heb ik u mijn plannen uiteengezet. Zoals ik in het plenair debat van 1 juni heb aangegeven, vind ik de cao-bepalingen van de ABU en NBBU cao forse verbeteringen voor de

rechtspositie van zieke uitzendkrachten. Deze bepalingen gelden per 1 juli voor leden en op het moment dat ze algemeen verbindend verklaard worden voor de hele branche. In hetzelfde debat heb ik aan de heer van Kent (SP) toegezegd een verkenning te starten. In deze verkenning staat de vraag centraal of het uitzendcontract bij ziekte beëindigd kan worden zo sterk afhankelijk moet zijn van cao-bepalingen of dat de huidige cao-bepalingen wettelijk geborgd moeten worden. Op dit moment zie ik geen aanleiding om vragen 8 en 9 mee te nemen in deze verkenning.