

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

1770

Vragen van de leden **De Hoop** en **Patijn** (beiden GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een winterstop bij Transavia op kosten van UWV* (ingezonden 13 maart 2025).

Antwoord van Minister **Van Hijum** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 31 maart 2025)

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Bij Transavia overwintert het personeel op kosten van het UWV»?¹

Antwoord 1

Ja, ik heb hiervan kennis genomen.

Vraag 2

Klopt de geschetste situatie uit dit bericht? Kunt u bevestigen dat een aanzienlijk deel van het Transavia personeel, gedurende de wintermaanden een uitkering krijgt?

Antwoord 2

Een werknemer van Transavia met een piek-dal contract zou gedurende de wintermaanden recht kunnen hebben op een uitkering voor de zes weken waarin geen recht is op loon indien aan de overige voorwaarden wordt voldaan, zie de beantwoording van de vragen hierna. Ik heb geen informatie over het personeelsbestand van Transavia.

Vraag 3

Om wat voor uitkering gaat het? Klopt het dat het om een WW (Werkloosheidswet)-uitkering gaat?

Antwoord 3

In de CAO van Transavia is opgenomen dat Transavia in de dalperiode (1 november tot en met 31 maart) een aaneengesloten periode van maximaal zes weken geen arbeid aanbiedt en derhalve ook geen loon verschuldigd is over deze periode. Indien de betreffende medewerker in die periode van zes

¹ Follow The Money, 11 maart 2025, (<https://www.ftm.nl/artikelen/bij-transavia-overwintert-personeel-op-kosten-van-het-uwv>)

weken een uitkering aanvraagt, dan zal dit gaan om een WW-uitkering nu er sprake is van arbeidsurenverlies.

Vraag 4

Op wat voor soort contracten werken de medewerkers van Transavia die hier gebruik van maken? Is er sprake van een beëindiging van het dienstverband (ontslag of einde termijn) of wordt het dienstverband voortgezet? Welke keuze hebben werknemers hierin?

Antwoord 4

Uit de cao Cabinepersoneel van Transavia² blijkt dat Transavia gebruik maakt van zogenoemde piek-dal contracten voor onbepaalde tijd. Dit zijn contracten waarbij medewerkers gedurende een dalperiode, van 1 november tot en met 31 maart, gedurende zes weken nul uren werken en over deze periode ook geen recht hebben op loon. Dit betekent dat sprake is van wisselende arbeidsomvang waarbij in beginsel het loon niet gelijkmatig over het jaar wordt uitbetaald. Dit maakt dit type contract een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd. Gedurende deze zes weken wordt het dienstverband niet beëindigd.

Uit de cao blijkt dat op verzoek van medewerkers met een piek-dal contract Transavia een spreiding van salarisbetaling zal faciliteren zodanig dat de werknemer gedurende het gehele jaar gelijkmatige inkomsten ontvangt. In dat geval krijgt de werknemer op basis van de cao per kwartaal uitbetaald. In dit geval is er geen recht op een WW-uitkering, omdat er geen sprake is van arbeidsurenverlies.

Vraag 5

Welke effecten heeft deze constructie voor medewerkers op hun pensioenopbouw, de loondoorbetaling bij ziekte en hun verzekering tegen arbeidsongeschiktheid?

Antwoord 5

Pensioen

Wat betreft de pensioenopbouw voor deze medewerkers van Transavia is het pensioengevend salaris van belang (zie artikel 10.12 cao cabinepersoneel Transavia). Het pensioengevend salaris is daarbij gelijk aan 12 maal het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantie-uitkering en vermeerderd met de indien van toepassing eindejaarsuitkering. Echter, als er over de periode van maximaal zes weken (dalperiode) niet gewerkt wordt, is er geen recht op loon waardoor er ook geen pensioenopbouw plaatsvindt (zie Bijlage 1 cao Cabinepersoneel 1 juli 2024 – 28 februari 2026).

Loondoorbetaling bij ziekte en Ziektewet-uitkering

Als is afgesproken dat er over een periode van maximaal zes weken geen loon verschuldigd is en betrokkene niet hoeft te werken terwijl het arbeidscontract doorloopt, kan dit van invloed zijn op de loondoorbetaling bij ziekte. In het geval de medewerker ziek wordt gedurende de periode van zes weken met een WW-uitkering, dan zal de werkgever ook geen loon verschuldigd zijn, maar loopt de WW-uitkering gedurende de afgesproken periode in het contract van in totaal maximaal zes weken door (zonder verplichtingen tot het zoeken naar werk). Als de medewerker reeds ziek is vóór de periode van zes weken, zal de werkgever geen loon verschuldigd zijn over die afgesproken periode van maximaal zes weken. Indien iemand (in het geheel) niet beschikbaar is voor werk, kan dan ook geen recht zijn op een WW-uitkering, omdat je bij aanvang van een WW-recht beschikbaar moet zijn voor werk. De medewerker heeft echter ook geen recht op een Ziektewetuitkering, omdat er sprake is van een dienstverband.

Arbeidsongeschiktheid

Als de medewerker na einde van de WW-uitkering nog ziek is en niet kan werken, geldt dat de werkgever het loon bij ziekte doorbetaalt. De werkgever is vanaf de eerste ziektedag maximaal 104 weken het loon (behoudens het dal-deel van het contract) verschuldigd en de medewerker kan na deze periode een aanvraag doen voor een WIA-uitkering.

² Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia cabinepersoneel, 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.

Vraag 6

Hoe kan het dat UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen) de WW toekent voor deze mensen? Worden de regels van de WW omzeild? Kunt u deze vraag beantwoorden per toelatingseis voor de WW?

Antwoord 6

Voor het ontstaan van een recht op WW moet sprake zijn van relevant arbeidsurenverlies van ten minste vijf uur per kalenderweek. Een arbeidsuur is een uur waarover de werknemer loon heeft ontvangen of recht op loon bestaat. Voor het ontstaan van een recht op WW is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen vereiste.

Met betrekking tot het piek-dal contract van Transavia geldt dat de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst voor die periode van zes weken geen recht heeft op loon en is er dus sprake van arbeidsurenverlies. Hierdoor kan voor een werknemer van Transavia recht ontstaan op een WW-uitkering indien ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

Een van die voorwaarden is de zogenoemde wekeneis. Een werknemer moet in de laatste 36 weken voordat hij werkloos wordt, in minstens 26 weken hebben gewerkt. Het maakt daarbij niet uit hoeveel uur er is gewerkt. In het geval van Transavia zal hieraan worden voldaan gezien er 46 weken wordt gewerkt voorafgaand aan de dalperiode van zes weken.

Daarnaast moet de (werkloze) werknemer beschikbaar zijn voor werk. In de modelovereenkomst van Transavia is opgenomen dat het de medewerker is toegestaan om werkzaamheden voor een andere werkgever te verrichten of handel te drijven, indien de werkgever daarvan geen nadeel ondervindt. De medewerker is in de periode van zes weken dan ook beschikbaar om ander werk aan te nemen waardoor ook aan deze voorwaarde zal kunnen worden voldaan.

Vraag 7

Hoe lang wordt er gebruik gemaakt van deze constructie?

Antwoord 7

Het piek-dal contract is opgenomen in de cao van Transavia lopend van 2013 tot en met 2016. Die cao is gewijzigd naar aanleiding van de invoering van de Wet werk en zekerheid.

Vraag 8

Klopt het dat Transavia met deze regeling gedurende zeker 10 jaar circa 15 miljoen euro aan personeelskosten heeft afgewenteld op de sociale zekerheid? Was dit volgens u terecht?

Antwoord 8

De WW wordt gefinancierd door de premies die door werkgevers worden afgedragen. Bekend is dat werknemers in de flexibele schil van de arbeidsmarkt een groter beroep doen op de WW. De WW-schadelast van flexibele contracten is circa 2,5 à 3 keer groter dan van vaste contracten.³

De hoogte van de WW-premie, die door de werkgever moet worden afgedragen, is afhankelijk van de aard van het contract.

De hoofdregel is dat voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de lage premie geldt, mits er geen sprake is van een oproepovereenkomst. Voor alle gevallen waarin niet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie wordt voldaan, geldt de hoge WW-premie. Dat is onder andere het geval bij een oproepovereenkomst. Bij een oproepovereenkomst heeft de werknemer namelijk geen zekerheid over het aantal te werken uren en het loon, wat ook geldt voor min-max-, piek-dal- en nul-urencontracten. Voor 2025 is het lage premiepercentage vastgesteld op 2,74%, en het hoge premiepercentage op 7,74%. De premies worden elk jaar geïndexeerd, waarbij het verschil is vastgesteld op 5 procentpunt.

In sectoren die sterk afhankelijk zijn van seizoensarbeid is het niet altijd mogelijk met werknemers een vast contract met een vaste arbeidsomvang per week of maand overeen te komen. Met de premiedifferentiatie in de WW is hiermee rekening gehouden. Op grond van de Wet arbeidsmarkt in balans

³ Kamerstukken II, 2018–2019, 35 074, nr. 3, blz. 82

(Wab) is het mogelijk om ook de lage WW-premie te betalen voor schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd waarbij de arbeidsomvang als een vast aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een jaar is overeengekomen. Belangrijke voorwaarde hierbij is dat het recht op loon gelijkmatig over die tijdseenheid is gespreid (de zogenoemde jaarurennorm). In het zogenoemde 46-6 contract van Transavia ontbreekt echter de jaarurennorm, waardoor het contract wordt beschouwd als een oproepovereenkomst (voor onbepaalde tijd). Voor dit type contract geldt dat de werkgever het hoge WW-percentage verschuldigd is.

Vraag 9

Wat voor rechtsgrond heeft deze constructie?

Antwoord 9

Binnen het arbeidsrecht is het mogelijk om een arbeidsovereenkomst af te sluiten waarin de werknemer een wisselende arbeidsomvang heeft (art 7:628, negende lid, sub a, BW). Op grond hiervan kan Transavia arbeidsovereenkomsten afspreken waarbij 46 weken per jaar een vast aantal uren wordt gewerkt en zes weken per jaar nul uren wordt gewerkt.

Gedurende deze periode is geen arbeid overeengekomen en daarom ook geen recht op loon. Op grond van artikel 16 WW is er in dat geval sprake van een arbeidsurenverlies van ten minste vijf arbeidsuren per kalenderweek en kan een recht ontstaan op een WW-uitkering indien aan de overige voorwaarden is voldaan (zie ook eerdere beantwoording).

Vraag 10

Is deze constructie legaal en rechtmatig?

Antwoord 10

Ja, zoals aangegeven in de beantwoording van vraag 9 is het mogelijk in de arbeidsovereenkomst een wisselende arbeidsomvang overeen te komen.

Vraag 11

Als de regeling niet terecht is, moet Transavia dit geld terugbetalen?

Antwoord 11

Zie antwoord op vraag 10. Transavia zal het geld niet hoeven terug te betalen.

Vraag 12

Is dit uniek voor Transavia of hebben andere bedrijven vergelijkbare afspraken? Op welke manier heeft u hier zicht op?

Antwoord 12

Partijen hebben contractsvrijheid binnen de kaders van wet- en regelgeving als het gaat om het type arbeidsovereenkomst dat zij met elkaar aan gaan. Hierbij hebben partijen de vrijheid binnen een contract de arbeidsomvang te variëren. Aangezien het overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers betreft, heb ik daar geen zicht op.

Vraag 13

Deelt u de opvatting dat deze constructie de facto een vorm van een fossiele subsidie is?

Antwoord 13

Het betreft in dit geval geen regeling of specifieke situatie die alleen mogelijk is voor Transavia of andere fossiele uitstoters. Het piek-dal contract dat Transavia in de cao heeft opgenomen, is een optie waar in beginsel elke werkgever in Nederland gebruik van kan maken. Op grond hiervan hebben werknemers van deze werkgevers, gedurende een bepaalde periode recht op een WW-uitkering vanwege verlies van arbeidsuren. Ik zie het dan ook niet als een vorm van fossiele subsidie.

Vraag 14

Deelt u de opvatting dat deze constructie een vorm van staatssteun aan een fossiel bedrijf betreft? Mag dit volgens de internationale afspraken met betrekking tot steun aan (luchtvaart-)bedrijven?

Antwoord 14

Zoals vermeld betreft het hier een optie waar in beginsel alle bedrijven in Nederland gebruik van kunnen maken. Op grond hiervan hebben werknemers van deze werkgevers, gedurende een bepaalde periode recht op een WW-uitkering vanwege verlies van arbeidsuren. Dit is niet strijdig met de internationale afspraken over staatsteun.

Vraag 15

Wordt er met deze constructie misbruik gemaakt van de WW?

Antwoord 15

Zie eerdere beantwoording. In onderhavig geval van Transavia kan op grond van de WW een uitkering worden verkregen.

Vraag 16

Wat zou het betekenen als andere bedrijven ook een dergelijke constructie zouden opzetten?

Antwoord 16

In beginsel geldt dat werkgevers en werknemers binnen de kaders van wet- en regelgeving contractsvrijheid hebben als het gaat om welk type arbeids-overeenkomst zij met elkaar aangaan. Met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers zal een oproepovereenkomst met een nul-uren periode niet langer zijn toegestaan (zie antwoord bij vraag 19).

Vraag 17

Op welke manier kan de Nederlandse staat haar positie als grootaandeelhouder van KLM (Koninklijke Luchtvaart Maatschappij voor Nederland en Koloniën N.V.), de moedermaatschappij van Transavia, inzetten om het gebruik van deze constructie tegen te gaan?

Antwoord 17

De directie van KLM is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de organisatie. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn dus ook verantwoordelijkheid van de directie van KLM. De Minister van Financiën vindt het in zijn rol als aandeelhouder wel belangrijk dat er bij deelnemingen sprake is van goed werkgeverschap. Bovendien verwacht hij dat deelnemingen zich aan de geldende wet- en regelgeving houden en spreekt hij deelnemingen erop aan als dat niet zo is.

Vraag 18

Bent u van mening dat deze constructie strookt met de steun die KLM, de moedermaatschappij van Transavia, heeft gehad tijdens corona? Deelt u de opvatting dat hier geen sprake is van wederkerigheid?

Antwoord 18

De steun aan KLM tijdens de COVID-19 pandemie betrof steun in economisch uitzonderlijke omstandigheden die de tijdelijke maatregelen rechtvaardigde. Er was sprake maatregelen met voorwaarden. Dit is een andere situatie dan deze.

Vraag 19

Op welke manier kan deze constructie wettelijk aan banden worden gelegd?

Antwoord 19

Met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers worden oproepovereenkomsten in beginsel verboden. Deze maatregel wordt genomen, omdat oproepovereenkomsten een hoge mate van inkomens- en roosteronzekerheid met zich meebrengen. Het kabinet wil werknemers met een oproepcontract meer zekerheid bieden over werk en inkomen. Daarom worden oproepovereenkomsten afgeschaft. Dit betekent dat het niet langer mogelijk is arbeids-

overeenkomsten te sluiten zonder arbeidsomvang of voor nul uren. Ook is het niet langer mogelijk een loonuitsluitingsbeding overeen te komen. Het wetsvoorstel wordt naar verwachting in het tweede kwartaal van 2025 ingediend bij Uw Kamer. De verwachte inwerkingtredingsdatum van de oproepmaatregelen is 1 januari 2027.

Na inwerkingtreding van wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers zullen partijen in beginsel niet langer nul uren overeen kunnen komen. De arbeidsvoorwaarden zoals afgesproken in de cao Cabinepersoneel waarbij gedurende zes weken per jaar een arbeidsomvang van nul uren is overeengekomen, zal na inwerkingtreding van het wetsvoorstel niet langer zijn toegestaan.

Vraag 20

Vindt u deze constructie wenselijk? Zo nee, op welke manier gaat u ingrijpen?

Antwoord 20

Met het zogenoemde piek-dal contract zoeken partijen de randen van het arbeids- en socialezekerheidsrecht op. Het hebben van pieken en dalen in de werkzaamheden is in beginsel een ondernemersrisico. Door de arbeidsovereenkomst op deze manier vorm te geven, wordt dit ondernemersrisico volledig afgewenteld op de samenleving. Dit vind ik onwenselijk, omdat werkgevers op deze manier hun verantwoordelijkheid ontlopen. Werk- en inkomenszekerheid moeten het uitgangspunt vormen. Daarom worden oproepcontracten in beginsel verboden met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. Dit wetsvoorstel is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met sociale partners. Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is het niet langer mogelijk (perioden van) nul-uren of een loonuitsluitingsbeding af te spreken. Partijen kunnen dan niet langer overeenkomen dat gedurende een bepaalde periode geen recht bestaat op arbeid en loon, zoals nu wel het geval is in het 46-6 contract.

Vraag 21

Kunt u deze vragen afzonderlijk beantwoorden?

Antwoord 21

Ja.

Vraag 22

Kunt u deze vragen beantwoorden binnen de termijn, maar ten minste ook voordat het debat in de Kamer over dit onderwerp plaatsvindt?

Antwoord 22

Ja.