

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
T 070 333 44 44

Onze referentie
2025-0000079092

Uw referentie
2025Z06375

Datum 24 april 2025
Betreft Beantwoording Kamervragen over het bericht 'Bij
Transavia overwintert personeel op kosten van het
UWV.'

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Van Kent (SP) over
"de beantwoording van schriftelijke vragen over het bericht 'Bij Transavia
overwintert personeel op kosten van het UWV'".

De vragen werden ingezonden op 3 april met kenmerk 2025Z06375.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

2025Z06375

Datum

24 april 2025

Onze referentie

2025-0000079092

Vraag 1

Hoe lang zijn u, uw voorgangers en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) op de hoogte van dit soort praktijken bij Transavia of andere bedrijven? Waarom is er tot nu toe nog niets gedaan om dit soort praktijken op de korte termijn aan te pakken?

Vraag 2

Op welke momenten is uw ministerie door het UWV op de hoogte gesteld van deze praktijken? Met welke mate van urgentie was dat?

Vraag 3

Kunt u alle documenten delen waarin uw ministerie door het UWV wordt geïnformeerd of gewaarschuwd voor deze praktijken van Transavia of andere bedrijven?

Antwoord op vraag 1, 2 en 3

Zoals ik heb vermeld in mijn brief van 31 maart jl. over de beantwoording van de Kamervragen¹ over het bericht "Bij Transavia overwintert het personeel op kosten van UWV" wordt in de WW geregeld dat er recht op een uitkering ontstaat indien er sprake is van relevant arbeidsurenverlies van ten minste vijf uur per kalenderweek. Daarnaast gaat het arbeidsrecht uit van contractsvrijheid van partijen en is het mogelijk om een wisselende arbeidsomvang overeen te komen. Daardoor kan er een recht op een WW-uitkering ontstaan vanwege arbeidsurenverlies. Deze werknemers doen in dat geval terecht een beroep op de WW.

In de Knelpuntenbrief van juni 2021 van UWV is opgenomen dat er bij een WW-beoordeling situaties zijn waar de wettelijke controle op alle arbeidsrechtelijke aspecten zeer arbeidsintensief is.² In de Stand van de Uitvoering van juli 2021³ is aangegeven dat SZW in gesprek is met UWV over de complexiteit van bepaalde dwarsverbanden tussen het socialezekerheidsrecht en het arbeidsrecht. In reguliere overleggen tussen mijn ambtenaren en medewerkers van het UWV is onder andere over dit onderwerp gesproken. In één e-mail, van 1 april 2021, van een medewerker van UWV aan één van mijn beleidsambtenaren is het piek/dal-contract van Transavia als voorbeeld van bovengenoemde arbeidsrechtelijke knelpunten meegestuurd. In de bijlage bij deze brief is de relevante passage uit de betreffende e-mail en het met die e-mail meegestuurde modelcontract opgenomen.

In de Stand van de uitvoering van juni 2022 heeft mijn ambtsvoorganger aangegeven dat de samenloopsituaties binnen de WW met het arbeidsrecht meelopen in het onderzoekstraject naar vereenvoudiging van de WW⁴. Het aanpakken van deze dwarsverbanden vereist namelijk een gedegen onderzoek en dient in samenhang te worden gezien zowel vanuit het arbeidsrecht als vanuit de sociale zekerheid. Dit soort situaties zijn niet enkel binnen de WW op te lossen, omdat dit indruist tegen de eerdergenoemde contractvrijheid van het arbeidsrecht. Anderzijds doorkruist diezelfde contractvrijheid op dit moment de solidariteit van het sociale zekerheidstelsel.

¹ De Kamervragen van de leden De Hoop en Patijn (beiden GroenLinks-PvdA) over "een winterstop bij Transavia op kosten van UWV". De vragen werden ingezonden op 13 maart 2025 met het kenmerk 2025Z04638; de Kamervragen van het lid Van Kent (SP) over het bericht 'Bij Transavia overwintert personeel op kosten van het UWV'. Deze vragen zijn ingezonden op 18 maart 2025 met het kenmerk 2025Z04935.

² Kamerstuk II 2020/2021, 26448, nr. B.

³ Kamerstukken II 2020/2021, 26448, nr. 652.

⁴ Kamerstukken II 2021/2022, 26448, nr. 667.

Deze complexiteit wordt ook benoemd in het eindrapport “Waar knelt de WW?” van juni 2023 van onderzoeksbureau De Beleidsonderzoekers.⁵ De laatste stand van zaken omtrent de complexiteit van de dwarsverbanden tussen het sociale zekerheidsrecht en het arbeidsrecht heb ik opgenomen in de Stand van de uitvoering van december 2024.⁶

Datum

24 april 2025

Onze referentie

2025-0000079092

Vraag 4

Deelt u de mening dat het te lang duurt om op het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers te wachten, voordat dit soort misbruik van de Werkloosheidswet (WW) wordt aangepakt? Zou het sneller zijn om in de tussentijd een toets bij de WW in te voeren, zodat het UWV de mogelijkheid krijgt een WW-uitkering af te keuren als een bedrijf met piek-dal overeenkomsten of nulurencontracten werknemers ‘vakantie’ biedt via de WW?

Antwoord op vraag 4

Het invoeren van een dergelijke toets vereist een wetswijziging. Los van de vraag of dit haalbaar en uitvoerbaar is in het stelsel van sociale zekerheid, zal dit niet sneller in te voeren zijn dan het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. De Raad van State heeft in november 2024 advies uitgebracht over het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. Het wetsvoorstel wordt nu in afstemming met sociale partners en uitvoerders gereedgemaakt voor indiening bij de Tweede Kamer. Ik hecht belang aan een snelle inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, daarom probeer ik dit zo snel als mogelijk in te dienen bij uw Kamer.

Vraag 5

Hoe gaat u voorkomen dat bedrijven zoals Transavia, na de invoering van de Wet meer zekerheid flexwerkers, niet dezelfde soort praktijken hanteren, maar vijf of tien uur werk per week bieden in plaats van nul uur tijdens de winterperiode, waardoor werknemers alsnog recht hebben op WW?

Antwoord op vraag 5

Met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers worden oproepcontracten in beginsel verboden. In plaats daarvan wordt een nieuw type arbeidsovereenkomst geïntroduceerd, het bandbreedtecontract. In dit contract spreken partijen een minimum en een maximum arbeidsomvang af, waarbij het maximum niet meer dan 130 procent van het minimum mag bedragen. Partijen kunnen een minimum arbeidsomvang van bijvoorbeeld vijf of tien uur per week afspreken. Dan geldt er een maximum arbeidsomvang van zesenhalf respectievelijk dertien uur. Omdat voor het recht op WW sprake moet zijn van een arbeidsurenverlies van ten minste vijf uur per kalenderweek, zal er in dit geval geen recht ontstaan op WW. Door de bandbreedte van 130% wordt voorkomen dat er een zeer grote spreiding zit tussen de minimaal overeengekomen arbeidsomvang en de maximaal overeengekomen arbeidsomvang, hetgeen nu het geval kan zijn bij min-maxcontracten.

Zoals ik bij mijn antwoord op vraag 3 heb aangegeven, loopt de complexiteit van dwarsverbanden tussen het socialezekerheidsrecht en het arbeidsrecht ook mee in de vereenvoudiging van de WW en zal ik dit in samenhang met het arbeidsrecht verder onderzoeken.

Vraag 6

⁵ Kamerstukken II 2023/2024, 26 448, nr. 736

⁶ Kamerstukken II 2024/2025, 26 448, nr. 797

Bent u bereid een morele oproep te doen aan Transavia, om onmiddellijk te stoppen met deze misbruik van de WW?

Datum

24 april 2025

Onze referentie

2025-0000079092

Antwoord op vraag 6

Ik verwacht van werkgevers dat zij zich aan de geldende wet- en regelgeving houden en zal bedrijven erop aanspreken als dat niet zo is. Zoals ik in mijn eerdere beantwoording van de Kamervragen heb aangegeven vallen dergelijke situaties op dit moment nog binnen de geldende wet- en regelgeving.

Bijlage

Relevante passage uit e-mail van 1 april 2021, 11:21 uur van een beleidsmedewerker UWV aan een beleidsmedewerker SZW

Datum

24 april 2025

Onze referentie

2025-0000079092

Verder spelen er nog veel meer arbeidsrechtelijke issue's (bedrijfssluitingen, uitsluiten van loon, min max contracten). Geconcludeerd kan worden dat werkgevers (eventueel in samenspraak met werknemer) hun contract zo kunnen opstellen dat er altijd een beroep kan worden gedaan op WW. Artikel 19 lid 3 en 4 WW kunnen wij alleen toepassen in geval het contract is beëindigd, maar niet bij een doorlopend contract. Dus indien de werkgever/werknemer contractueel perioden van geen arbeid hebben afgesproken kennen wij direct WW toe. Dit laatste ligt natuurlijk politiek gevoelig vandaar dat we dit met jullie wilden bespreken (maar het is er nooit van gekomen door drukte:)).

Bijgevoegd een voorbeeld van een doorlopend contract (transavia) waarbij wij gewoon WW moeten toekennen.

Model Arbeidsovereenkomst 3 onbepaalde tijd piek dal (miv 1-1-2018)

De ondergetekenden: Transavia airlines C.V., gevestigd te Schiphol, gemeente Haarlemmermeer, verder aangeduid als "Transavia" en ten deze vertegenwoordigd door Transavia B.V. in haar hoedanigheid van beherend vennoot.

en

[Voornamen] [Familiennaam], geboren op [Geboortedatum] te [Geboorteplaats], verder aangeduid als "medewerker" verklaren te zijn overeengekomen:

Artikel 1

Transavia neemt medewerker in dienst als Cabin Attendant voor onbepaalde tijd met ingang van [datum].

Artikel 2

Het toegewezen meldstation bij aanvang dienstbetrekking is Amsterdam / combinatie Amsterdam – Rotterdam / combinatie Amsterdam - Eindhoven / combinatie Rotterdam - Amsterdam / combinatie Rotterdam - Eindhoven / combinatie Eindhoven - Amsterdam / combinatie Eindhoven – Rotterdam.

Artikel 3

1. Medewerker verklaart ervan op de hoogte te zijn dat als gevolg van sterk wisselende behoefte door seizoensproductie, Transavia gedurende maximaal 6 weken -de zogenoemde dalperiode- in een periode van 12 maanden geen arbeid kan aanbieden met urenverlies als gevolg. Om die reden is werkgever gedurende deze dalperiode aan medewerker geen loon verschuldigd.
2. Gedurende de dalperiode is het de medewerker toegestaan om werkzaamheden voor een andere werkgever te verrichten of handel te drijven, indien werkgever daarvan geen nadeel ondervindt.

Artikel 4

1. Het arbeidspercentage bedraagt gedurende de periode van maximale tewerkstelling -de piekperiode- 100% / 75% / 50% / 25%. Tijdens de periode van minimale tewerkstelling -de dalperiode- bedraagt het arbeidspercentage 0%.
2. Aanvang van de dalperiode wordt conform de afspraken uit het Protocol Werk en Zekerheid Cabine aan medewerker kenbaar gemaakt.
3. Voor het vaststellen van de gemiddelde arbeidsomvang hanteren werkgever en medewerker een referteperiode van een jaar.

Artikel 5

Het brutosalaris tijdens de piekperiode bedraagt € [bedrag] per maand en € 0,- per maand in de dalperiode.

Datum

24 april 2025

Onze referentie

2025-0000079092

Artikel 6

Deze arbeidsovereenkomst kan overeenkomstig artikel 5.2 sub 5 CAO Transavia Cabinepersoneel door beide partijen met inachtneming van de toepasselijke opzegtermijn tussentijds worden opgezegd.

Artikel 7

Werknemer wordt opgenomen in de pensioenregeling voor het Cabinepersoneel, zoals deze wordt uitgevoerd door de BeFrank.

Artikel 8

Op deze overeenkomst zijn Nederlands recht en de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Transavia Cabinepersoneel van toepassing zoals deze bij indiensttreding luiden of in de toekomst zullen luiden.

Schiphol, [datum]

Transavia

[naam]

Medewerker

[naam]