

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

1769

Vragen van het lid **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Bij Transavia overwintert personeel op kosten van het UWV»* (ingezonden 18 maart 2025).

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

Vraag 1

Wat is uw reactie op het artikel van Follow the Money over de contractconstructie van Transavia waarin gebruik gemaakt wordt van de 46-6-verdeling?¹

Antwoord 1

Met het zogenoemde piek-dal contract van Transavia 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 2

Bent u op de hoogte van andere ondernemingen of sectoren die gebruik maken van soortgelijke regelingen, zoals bijvoorbeeld in de uitzendsector of in de logistiek? Zo niet, bent u bereid daar een onderzoek naar te starten?

¹ Follow the Money, 11 maart 2025, «Bij Transavia overwintert personeel op kosten van het UWV» (www.ftm.nl/artikelen/bij-transavia-overwintert-personeel-op-kosten-van-het-uwv).

Antwoord 2

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 3

Constaterende dat uit onderzoek van het FNV blijkt dat 4 op de 10 flexwerkers op Werkloosheidswet (WW)-vakantie wordt gestuurd, daarnaast 79% van de flexwerkers weer terugkeert op de eerdere werkplek na ontslag en 59% van deze werknemers aangeeft dat het UWV hiervan op de hoogte was², bent u het ermee eens dat werkgevers hier beter op gecontroleerd moeten worden, bijvoorbeeld door middel van een poortwachterstoets WW? Zo ja, wanneer bent u van plan dit te initiëren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Op basis van het arbeidsrecht zijn dergelijke contracten mogelijk en kan recht ontstaan op een WW.

In algemene zin geldt dat met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers maatregelen worden genomen om de werk- en inkomenszekerheid van flexwerkers te vergroten. Met dit wetsvoorstel worden maatregelen genomen die zien op oproepovereenkomsten, uitzendovereenkomsten en tijdelijke contracten. Oproepovereenkomsten worden in beginsel afgeschaft en vervangen door een zekerder type contract. Dit houdt in dat altijd een arbeidsomvang moet worden overeengekomen groter dan nul uren en loonuitsluitingsbedingen niet langer mogelijk zijn. Voor minderjarigen, scholieren en studenten met een bijbaan en uitzendkrachten in Fase A blijft het wel mogelijk op oproepbasis te werken. Voor uitzendcontracten geldt dat de meest onzekere fasen van uitzend worden verkort. Daarnaast krijgen uitzendkrachten recht op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Op het gebied van tijdelijke contracten worden maatregelen genomen om draaideurconstructies te voorkomen. De huidige onderbrekingstermijn van zes maanden tussen tijdelijke contracten wordt vervangen door een administratieve vervaltermijn van zestig maanden. Hierdoor krijgen werknemers sneller recht op een vast contract, zodat naar verwachting minder vaak een beroep zal worden gedaan op de WW. Het wetsvoorstel wordt naar verwachting in het tweede kwartaal van 2025 ingediend bij uw Kamer.

Vraag 4

Vindt u dat, ondanks dat Transavia aangeeft dat het voldoet aan de wetgeving, dit grijs gebied wenselijk? Zo ja, waarom? Zo nee, wat gaat u hieraan doen?

Antwoord 4

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 uur per kalenderweek en kan een recht ontstaan op een WW-uitkering indien aan de overige voorwaarden is voldaan (zie ook eerdere beantwoording).

Zoals reeds aangegeven bij de beantwoording van vraag 1 vind ik deze situatie onwenselijk. Daarom worden met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers oproepovereenkomsten in beginsel verboden. Na inwerkingtreding dit wetsvoorstel zullen partijen in beginsel niet langer nul uren overeen kunnen komen.

² FNV, 2023, «Tussen uitzendwerk en werkloosheid» (<https://www.fnv.nl/getmedia/ef834a14-4f72-46e0-98fd-2ee5bbfbc727/202312-Tussen-uitzendwerk-en-werkloosheid-de-vicieuze-flexcirkel.pdf>)

Vraag 5

Bij individuele gevallen omtrent een WW-uitkering maakt het UWV gebruik van de Risicoscan Verwijtbare Werkloosheid³, zou hier door Transavia, die zich niet voldoende inzet om werk te bieden aan haar personeel terwijl dat er wel is, sprake zijn van verwijtbare werkloosheid? Zo ja, zou de werkgever in plaats van de werknemer hier dan niet voor moeten boeten?

Antwoord 5

U vraagt mij of er geen sprake zou zijn van verwijtbare werkloosheid. Op grond van de WW is er sprake van verwijtbare werkloosheid indien de werknemer zelf verantwoordelijk is voor zijn werkloosheid, bijvoorbeeld doordat de dienstbetrekking op zijn verzoek is beëindigd of er een dringende reden is die aan de werknemer te wijten valt. Hierbij speelt het geen rol of de werkgever voldoende heeft gedaan om het personeel ander werk aan te bieden.

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 de periode van zes weken heeft de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst geen recht op loon en is er dus sprake van arbeidsurenverlies van ten minste vijf uur per kalenderweek. Hierdoor kan voor een werknemer van Transavia recht ontstaan op een WW-uitkering indien ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

Vraag 6

Constaterende dat in het artikel door het UWV wordt aangegeven dat het UWV niet kan controleren of Transavia ten onrechte gebruik maakt van de WW-regeling, terwijl op het moment dat een werknemer door middel van een contract met urenverlies terechtkomt in de WW, een instantie toch moet controleren of iemand recht heeft op deze regeling, op welke manier en in hoeverre controleert het UWV hierop, wordt dit signaleerd en wat gebeurt er met deze informatie? En mocht deze verantwoordelijkheid niet bij het UWV liggen, bij welke instantie ligt dat dan en hoe gaan zij om met dit toezicht?

Antwoord 6

Het UWV controleert het recht op WW. Daarvoor wordt getoetst aan de voorwaarden voor het recht op WW (zie ook antwoord op vraag 5 en vraag 6 bij de kamervragen van de leden de Hoop en Patijn). Bij het piek/dal contract van Transavia wordt voldaan aan de voorwaarden voor het recht op WW. UWV heeft geen rol in het controleren van de aard van de arbeidsovereenkomst.

Vraag 7

Bent u het eens met de experts Ton Wilthagen & Harald Buijtendijk, genoemd in het artikel van Follow the Money, die deze constructie «onethisch» en «obscuur» noemen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Onder het huidige recht is het mogelijk een wisselende arbeidsomvang af te spreken in de arbeidsovereenkomst, waaronder nul uren. Dit maakt dat medewerkers van Transavia gedurende zes weken per jaar te maken hebben met arbeidsurenverlies waardoor recht op WW kan ontstaan. Zie ook de eerdere beantwoording op vraag 4. Met het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers zullen oproepcontracten in beginsel worden verboden, zodat partijen niet langer een arbeidsomvang van nul uren kunnen afspreken.

Vraag 8

Constaterende dat andere bedrijven binnen dezelfde sector zover bekend niet deze constructie hanteren, zo lost KLM, het moederbedrijf van Transavia, het probleem van piek- en dalseizoenen op met het vrijwillig overstappen van

³ UWV, «Risicoscan Verwijtbare Werkloosheid» (www.uwv.nl/nl/over-uwv/organisatie/algorithmeregister-uwv/risicoscan-verwijtbare-werkloosheid).

voltijd naar deeltijd,⁴ hoe beargumenteert u het gebruik van deze constructie door Transavia als blijkt dat dit niet noodzakelijk is om het probleem op te lossen?

Antwoord 8

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. Hierbij vindt het kabinet het belangrijk dat partijen kiezen voor een contract dat past bij de persoonlijke voorkeuren van werknemers en bij de aard en inrichting van het werk. Daarbij dient structureel werk zo veel mogelijk plaats te vinden op basis van een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd. Het kabinet vindt het belangrijk dat meer mensen een vaste baan krijgen en wil het doorgeschoten beroep op flexibele contractvormen terugdringen. Daarbij is het ook belangrijk dat werkgevers voldoende flexibiliteit behouden om hun bedrijfsvoering vorm te kunnen geven.

Uit de cao Cabinepersoneel van Transavia blijkt dat Transavia gebruik maakt van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een daarbij wisselende arbeidsomvang. Hierbij geldt dat gedurende een periode van zes weken per jaar een arbeidsomvang van nul uren is afgesproken, waarbij de werknemer geen recht heeft op loon. Naar de huidige wet- en regelgeving is dit toegestaan waarbij de minimum- en maximum arbeidsomvang niet zijn gereguleerd. Na inwerkingtreding van wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers zal het in beginsel niet langer mogelijk zijn een arbeidsomvang van nul uren overeen te komen. Binnen het bandbreedtecontract is het mogelijk zelf een minimum en maximum arbeidsomvang af te spreken, waarbij de maximumarbeidsomvang niet meer dan 130% van de minimumarbeidsomvang mag bedragen.

Vraag 9

Op welke manier is het te rechtvaardigen dat de samenleving opdraait voor bedrijven als Transavia, die in slechte tijden door middel van coronasteun⁵ overeind zijn gehouden en nu misbruik maken van deze constructies ten koste van de samenleving? Bent u bereid Transavia en andere soortgelijke bedrijven aan banden te leggen in uw rol als aandeelhouder van KLM?

Antwoord 9

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.⁶ 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

⁴ Artikel 5.8 en bijlage 16; verminderde productie van de CAO voor KLM-cabinepersoneel (2023–2025) (https://www.fnv.nl/getmedia/d0e4fd74-80b2-4efa-9fa5-19e65e60dbc8/1535-klm-cabinepersoneel-cao-02-03-2023-tm-28-02-2025-v01082024.pdf?ext=.pdf&dttime=20250131094330&_gl=1*1kqpany*_up*MQ..*_gs*MQ..&gclid=EAlaIQobChMIltcvRwu2LjAMV0ktBAh0u1hQ3EAAAYASAAEgILlVd_BwE).

⁵ Consultancy.nl, 27 juli 2020, «Deze 20 bedrijven krijgen de meeste NOW-subsidie» (<https://www.consultancy.nl/nieuws/29984/deze-20-bedrijven-krijgen-de-meeste-now-subsidie>).

⁶ *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 piek/dal 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.

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 waar de KLM aan moest voldoen. Dit is een andere situatie dan deze.

De directie van KLM is verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van de organisatie. Arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn dus ook verantwoordelijkheid van de directie van KLM en de Minister van Financiën is daarom niet voornemens om Transavia op dit vlak te interveniëren bij Transavia. 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 10

Deelt u de mening dat deze oneigenlijke schijnconstructie rond werkloosheid schadelijk is voor werknemers die volkomen terecht een beroep doen op de WW wegens inkomensderving?

Antwoord 10

Zie ook mijn eerdere beantwoording van de vragen. Zoals aangegeven in de beantwoording is het mogelijk in de arbeidsovereenkomst een wisselende arbeidsomvang overeen te komen. Daardoor kan er een recht op een WW-uitkering ontstaan vanwege arbeidsurenverlies. Ook deze werknemers doen in dat geval terecht een beroep op de WW. Zoals ook eerder vermeld vind ik het zogenoemde piek-dal contract zoals gehanteerd door Transavia onwenselijk. Partijen zoeken hiermee de randen van het arbeids- en socialezekerheidsrecht op. Na inwerkingtreding van het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers zal de zogenoemde piek-dal contract zoals toegepast door Transavia, niet langer mogelijk zijn.