

Vergaderjaar 2024–2025

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**26 448**

**Structuur van de uitvoering werk en inkomen (SUWI)**

**Nr. 1276**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 31 maart 2025

Tijdens de Regeling van Werkzaamheden op 11 maart jl. heeft het lid Patijn verzocht om informatie over werknemers van Transavia met een vast contract die zes weken per jaar een WW-uitkering krijgen. Met deze brief geef ik Uw Kamer nadere toelichting hierover.

#### *Arbeidsrecht*

In beginsel geldt dat werkgevers en werknemers binnen de kaders van wet- en regelgeving contractsvrijheid hebben als het gaat om welk type arbeidsovereenkomst 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 arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### *Recht op WW-uitkering*

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.

#### *Arbeidsovereenkomsten bij Transavia Cabinepersoneel*

Uit de cao Cabinepersoneel<sup>1</sup> blijkt dat Transavia gebruik maakt van zogenoemde piek-dal contracten voor onbepaalde tijd. Dit zijn arbeidsovereenkomsten waarin een wisselende arbeidsomvang is afgesproken.

<sup>1</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst Transavia cabinepersoneel, 1 juli 2024 tot en met 28 februari 2026.

In de dalperiode, van 1 november tot en met 31 maart, werken de medewerkers gedurende maximaal zes weken nul uren. Voor deze periode is geen arbeid overeengekomen en daarom hebben medewerkers ook geen recht op loon.

Voor de periode van zes weken heeft de werknemer volgens deze arbeidsovereenkomst van Transavia geen recht op loon en is er dus sprake van arbeidsurenverlies. Hierdoor kan voor de werknemer 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 loon hebben ontvangen (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 en voldoen aan de inspanningsplicht (sollicitatieverplichtingen). 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.

#### *Voorgenomen wijzigingen oproep met wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers*

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 in beginsel afgeschaft. Dit betekent dat het niet langer mogelijk is arbeidsovereenkomsten te sluiten zonder arbeidsomvang of met 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.

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 piek-dal contract van Transavia.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Y.J. van Hijum