



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

De Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Binnenhof 1 A
2513 AA S GRAVENHAGE



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon (070) 333 44 44
Fax (070) 333 40 33
www.szw.nl

Contactpersoon
Doorkiesnummer

Uw brief 2060714140
Ons kenmerk AV/IR/2007/16723
Datum 24 mei 2007

Onderwerp Kamervragen van het lid Leijten

Hierbij zend ik u de antwoorden op de Kamervragen van het lid Leijten (SP) over de rechtszekerheid van jongeren met een (bij)baan.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

(J.P.H. Donner)



Ons kenmerk AV/IR/2007/16723

Vraag 1

Wat is uw oordeel over een inventarisatie van SP-jongeren waaruit blijkt dat 15% van de jongeren met een vast contract geen doorbetaling van loon krijgt bij ziekte?

Vraag 2

Wat is uw oordeel dat meer dan een derde van de jongeren met een flexcontract niet wordt doorbetaald bij ziekte?

Antwoord op vraag 1 en 2

Ik heb de inventarisatie van de SP-jongeren met belangstelling gelezen. In de inventarisatie wordt gesteld dat 15% van de jongeren met een vast contract en meer dan een derde van de jongeren met een flexcontract bij ziekte geen loon krijgt doorbetaald. In het algemeen geldt het volgende. Als er tijdens de ziekteperiode sprake is van een arbeidsovereenkomst (van bepaalde of onbepaalde tijd) dan heeft de werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte. Hierbij kan er op basis van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst sprake zijn van wachtdagen (hoogstens twee op basis van de wet). Wanneer de werkgever niet verplicht is het loon door te betalen (zoals vaak bij uitzendarbeid het geval is), kan de werknemer op basis van de Ziektewet via UWV aanspraak maken op ziekgeld. Hierbij gelden twee wachtdagen. Uit de inventarisatie blijkt echter dat de jongeren vaak niet weten welk soort contract ze hebben. Om deze reden en omdat het geen representatief onderzoek is, kan ik geen oordeel geven over deze inventarisatie.

Vraag 3

Bent u bereid de regels rond de vaststelling van uren te verscherpen, nu blijkt dat jongeren met een flexcontract structureel langer werken dan is opgenomen in hun contract, zodat de rechtszekerheid voor mensen met een flexcontract vergroot wordt? Zo neen, waarom niet? Zo ja, hoe?

Antwoord

In dit kader is in de huidige wetgeving reeds een aantal voorzieningen opgenomen om de rechtszekerheid voor werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst, in het bijzonder van oproepkrachten, te vergroten. Zo bepaalt artikel 7:610b van het Burgerlijk Wetboek dat, indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand vermoed wordt een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Deze bepaling beoogt houvast te bieden in situaties waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen en in situaties waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Verder bepaalt artikel 7:628a van het Burgerlijk Wetboek dat, indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, de werknemer

voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon heeft waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht. Met dit artikel wordt beoogd te bevorderen dat de werkgever de arbeid zo organiseert dat diensten of perioden van minder dan drie uur waarin arbeid moet worden verricht, waarbij ook nog onduidelijkheid bestaat over de tijdstippen waarop arbeid moet worden verricht of over de arbeidsduur zo min mogelijk voorkomen.

De huidige regelgeving rondom de vaststelling van uren acht ik adequaat. Ik zie geen aanleiding de regels rond de vaststelling van uren te verscherpen.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de rechtszekerheid en de inkomenszekerheid van flexcontracten onder de maat zijn? Zo ja, bent u bereid de flexibele contracten te vervangen door tijdelijke en vaste contracten waarbij de urenomvang voor langere tijd vast ligt? Zo neen, waarom niet?

Antwoord

De mening dat de rechtszekerheid en inkomenszekerheid van flexcontracten onder de maat zijn deel ik niet. Ik zie ook geen aanleiding om de flexibele contracten te vervangen door tijdelijke en vaste contracten waarbij de urenomvang voor langere tijd vast ligt.

Uitgangspunt van het arbeidsovereenkomstenrecht is dat werkgevers en werknemers in onderling overleg afspraken kunnen maken over onder andere de arbeidsomvang, eventueel door een oproepcontract af te sluiten waarbij een arbeidsomvang van nul of een gering aantal uren is afgesproken. De flexibiliteit die een dergelijke arbeidsovereenkomst biedt aan werkgevers en ook aan werknemers, dient echter wel in evenwicht te zijn met voldoende rechts- en inkomenszekerheid voor de flexibele werknemers. In dat kader volstaat de huidige wettelijke regeling. Zo zijn de regels van het arbeidsovereenkomstenrecht, zoals opgenomen in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, ook van toepassing op de flexibele arbeidsovereenkomsten. En juist om de rechtszekerheid en inkomenszekerheid van werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst te beschermen, bevat Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek een aantal specifieke regelingen (zie hiervoor het antwoord op vraag 3). Daar waar een flexibele arbeidskracht een geschil heeft met zijn werkgever over de arbeidsomvang, de beloning of de loonbetaling bij ziekte, kan de werknemer zich jegens zijn werkgever beroepen op deze bepalingen, waarbij het uiteindelijk aan de burgerlijke rechter is om hierover een uitspraak te doen.

Vraag 5

Wilt u de Arbeidsinspectie opdracht geven om werkgevers die loon tijdens ziekte niet uitbetalen te houden aan hun wettelijke plicht daartoe? Zo neen, waarom niet?

Antwoord

Zoals in het voorgaande is aangegeven zijn de regels op grond waarvan een werkgever gehouden is het loon bij ziekte van een werknemer door te betalen onderdeel van het



Ons kenmerk AV/IR/2007/16723

privaatrecht. Een werknemer kan dus, indien een werkgever zich niet houdt aan de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, een vordering instellen bij de burgerlijke rechter. Een rol voor de Arbeidsinspectie is hierbij niet aan de orde.