

2021Z16948

(ingezonden 1 oktober 2021)

Vragen van het lid Gijs van Dijk (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de regeling dienstverlening aan huis

1. Klopt het dat de regeling dienstverlening aan huis specifiek bedoeld is voor particulieren en dus niet voor organisaties die bemiddelen tussen werknemers en klanten?

Antwoord vraag 1

De regeling dienstverlening aan huis is bedoeld voor situaties waarin de werkgever een particulier is, en de werkzaamheden plaatsvinden in en om het huis van de particulier, en de werknemer op niet meer dan drie dagen per week voor dezelfde particulier werkzaam is.

De Regeling dienstverlening aan huis is niet van toepassing op werknemers in dienst van reguliere bedrijven waarmee particulieren als klant een contract hebben gesloten.

2. Kunt u een beeld geven welke functies er gebruik maken van de regeling dienstverlening aan huis? Klopt het dat er afgelopen jaren een enorm toename is van werknemers die in de aanvullende mantelzorg werkzaam zijn via de regeling dienstverlening aan huis?

Antwoord vraag 2

In eerdere rapporten, zoals de SER-verkenning "Markt voor persoonlijke dienstverlening" (2020), het rapport-Kalsbeek "Dienstverlening aan huis: wie betaalt de rekening?" (2014) en het Panteia-rapport "De markt voor dienstverlening aan huis: onderzoek naar vraag- en aanbodzijde" (2014) wordt een aantal deelmarkten voor de Regeling dienstverlening aan huis onderscheiden: schoonmaak, huishoudelijke hulp vanwege zorgindicatie, zorg aan huis, onderhoud van huis of tuin, oppas/gastouder aan huis. Het Panteia-rapport heeft als laatste kwantitatief ingeschat hoeveel werkenden onder de Regeling dienstverlening aan huis werkzaam zijn. Zodoende is niet in te schatten in hoeverre er de laatste jaren een toename is geweest van werknemers die in de aanvullende mantelzorg werkzaam zijn via de Regeling dienstverlening aan huis.

3. Klopt het daarnaast dat er hierdoor in de aanvullende mantelzorg grote bedrijven de regeling dienstverlening aan huis kunnen gebruiken zodat zij minder administratieve en financiële lasten hebben en daardoor goedkoper hun diensten kunnen aanbieden?

Antwoord vraag 3

Zoals gesteld onder antwoord 1 is de Regeling dienstverlening aan huis bedoeld voor particulieren. Ik verwijs u verder naar het antwoord op vraag 5.

4. Kunt u aangeven op welke arbeidsvoorwaarden werknemers die op basis van de regeling dienstverlening aan huis werkzaam zijn recht hebben en kunt u daarbij ook de verschillen met een normaal arbeidscontract weergeven?

Antwoord vraag 4

Werknemers die werkzaam zijn op basis van de Regeling dienstverlening aan huis zijn niet verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Ze hebben recht op 6 weken doorbetaling bij ziekte, in plaats van de reguliere 104 weken, en hebben geen recht op ziekgeld na afloop. Ze hebben geen recht op uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Werkloosheidswet. Zij kunnen zich hiervoor wel vrijwillig verzekeren. Ook de ontslagbescherming is anders geregeld, waarbij er voor werkers onder de Regeling dienstverlening aan huis geen ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd hoeft te worden. Voor een volledig overzicht verwijs ik naar de uitgebreide Kabinetsreactie op de motie Smeulders/Bruins van 29 april jl.¹

¹ Kamerstuk 35570, XV, 37.

5. Vindt u het ook onwenselijk dat grote bedrijven, als bemiddelaar, gebruik maken van de regeling dienstverlening aan huis zodat zij er financieel voordeel aan hebben ten opzichte van bedrijven die werknemers wel gewoon in dienst nemen?

Antwoord vraag 5.

Het is niet duidelijk naar welke bedrijven of concrete situatie precies wordt verwezen door de vraagsteller. Maar zoals aangegeven in antwoord 1, is de Regeling dienstverlening aan huis niet bedoeld voor bedrijven. Bedrijven kunnen zich presenteren als bemiddelaar tussen particulier en de werkende, en stellen dat de werkende als werknemer in dienst is van de particulier. Uit jurisprudentie is gebleken dat er dan sprake kan zijn van een directe dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst) van de werknemer bij het bedrijf, en niet bij de particulier (zie bijv. Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 5 november 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:8304, en Gerechtshof Amsterdam, 21 september 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741). Ik vind het, zoals eerder aangegeven, niet wenselijk als bedrijven de Regeling dienstverlening aan huis proberen te gebruiken, terwijl feitelijk sprake is van een directe dienstbetrekking met het bedrijf.

6. Welke maatregelen gaat u nemen om werknemers in de aanvullende mantelzorg, die werken op basis van de regeling dienstverlening aan huis, betere arbeidsvoorwaarden te bieden?

Antwoord vraag 6

Primaire arbeidsvoorwaardelijke onderhandelingen over bijvoorbeeld salaris zijn aan partijen zelf. Wat betreft de rechtspositie van werknemers die werkzaam zijn op basis van de Regeling dienstverlening aan huis kan ik in algemene zin aangeven dat in de Kabinetsreactie op de motie Smeulders/Bruins verschillende varianten zijn opgenomen die een alternatief kunnen vormen voor de huidige Regeling dienstverlening aan huis. Duidelijk is evenwel dat binnen deze varianten een makkelijke oplossing niet snel voor handen is, en dat alternatieven voor- maar ook zeker nadelen hebben. Het is aan een volgend Kabinet om hier opnieuw een keuze in te maken.