

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

**851**

Vragen van het lid **Vietsch** (CDA) aan de staatssecretarissen van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *massaal ontslag bij de thuiszorg*. (Ingezonden 6 januari 2005)

1  
Is het u bekend dat per 1 januari 2005 alle huishoudelijke verzorging van Thuiszorg Icare, Sensire, Thuiszorg Groningen en Meavita ondergebracht is bij BV Thuishulp Nederland, die daarmee éénvijfde van alle enkelvoudige huishoudelijke verzorging in Nederland gaat leveren en dat zich bij dit initiatief mogelijk meer thuiszorginstellingen gaan aansluiten?<sup>1</sup>

2  
Is het u voorts bekend dat duizenden medewerkers van genoemde thuiszorginstellingen, onder de dreiging van ontslag als zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) worden aangesteld bij BV Thuishulp Nederland, dit om een kostenbesparing van 20 % á 30% te bewerkstelligen?<sup>2</sup>

3  
Hoe beoordeelt u bovenstaande ontwikkelingen vanuit het perspectief van de zorg? Wat zijn volgens u de gevolgen voor de cliënten, medewerkers en de overheid, en op

welke wijze kunnen nadelen worden voorkomen?

4  
Zijn de ontwikkelingen naar uw oordeel uit oogpunt van monopoliepositie en mededinging toegestaan en zal dit door de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa) worden getoetst?

5  
Hoe beoordeelt u constructies waarbij werknemers voor de enkele keuze worden gesteld om de arbeidsrelatie voort te zetten als ZZP'er? Welke rechtsbescherming bestaat er op dit vlak?

6  
Zal bij bovengenoemde constructie sprake zijn van zelfstandigen (VAR-WUO) of blijven de alphahulpen toch werknemers? Welke rechtsbescherming en voorzieningen verliezen de alphahulpen indien hun arbeidsrelatie overgaat in de rechtspositie van ZZP'er? Welke gevolgen bestaan er indien achteraf toch sprake blijkt te zijn van een arbeidsrelatie?

<sup>1</sup> Zorgvisie, 15 november 2004.

<sup>2</sup> Zorgvisie, 7 september 2004.

**Antwoord**

Antwoord van staatssecretaris **Ross-van Dorp** (Volksgezondheid, Welzijn en Sport), mede namens de minister van Sociale Zaken en

Werkgelegenheid. (Ontvangen 31 januari 2005)

1  
Ik was op de hoogte van het ontwikkelde concept om de huishoudelijke verzorging goedkoper uit te gaan voeren door een andere wijze van bemensing, in casu niet meer in dienst van de instellingen (thuishulp) respectievelijk in dienst van een door de instelling ingeschakeld uitzendbureau of in dienst van de cliënt (alphahulp), maar via bemiddeling van zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) door een op winst gerichte onderneming. Van Sensire heb ik inmiddels begrepen dat de betrokken thuiszorginstellingen hebben besloten om toch niet met dit concept voor ZZP'ers te gaan werken.

2, 3, 4, 6  
Gezien het antwoord op vraag 1 is de grondslag voor de overige vragen ontvallen. Daardoor is een antwoord daarop overbodig dan wel onmogelijk.

5  
Als de partijen bij een arbeidsrelatie duidelijkheid willen over de vraag of sprake is van een dienstbetrekking in de zin van de Wet Loonbelasting 1964 of van de werknemersverzekeringen, dan kunnen zij een beschikking vragen van het UWV of een oordeel van de Belastingdienst. Voorts kan een persoon bij de Belastingdienst

een verklaring arbeidsrelatie (VAR) aanvragen als hij vooraf duidelijkheid wil over de vraag of de inkomsten uit een arbeidsrelatie (of ander vergelijkbare arbeidsrelaties) kwalificeren als winst uit een onderneming, dan wel of de werkzaamheden die hij verricht in een arbeidsrelatie voor rekening en risico komen van een BV waarvan hij aanmerkelijk belanghouder is. Als de Belastingdienst een VAR-winst of VAR-dga verstrekt, en de opdrachtgever voldoet aan de administratieve voorwaarden, dan behoeft de opdrachtgever de arbeidsrelatie niet nader te beoordelen. Hij heeft in die situatie geen inhoudingsverplichting en zijn opdrachtnemer is voor die arbeidsrelatie niet verzekerd. De aanvrager zal zijn werkzaamheden ook daadwerkelijk als zelfstandige ondernemer moeten blijven verrichten. Immers, de Belastingdienst heeft de mogelijkheid de beschikking te herzien in gevallen waarin blijkt dat de feiten niet (meer) in overeenstemming zijn met de afgegeven VAR. Voorts heeft de Belastingdienst extra waarborgen getroffen om te voorkomen dat deze verklaringen worden verstrekt aan aanvragers die feitelijk in dienstbetrekking werkzaam zijn. Ook voor het fiscale en sociale zekerheidsrecht is de enkele keuze van werkgever en/of werknemer dus niet doorslaggevend. Overigens bepaalt de wijze waarop een arbeidsrelatie feitelijk is vormgegeven, of sprake is van werknemerschap. Dit geldt zowel voor het arbeidsrecht, als voor de belastingen en de werknemersverzekeringen. Als op grond van de feiten en omstandigheden van de werksituatie sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan is het arbeidsovereenkomstenrecht daarop onmiddellijk van toepassing, ongeacht welke kwalificatie de werkgever aan die arbeidsrelatie geeft. De keuze van een werkgever of werknemer bepaalt dus niet of de werknemer (bijvoorbeeld) bij ziekte aanspraak heeft op loondoorbetaling of ontslagbescherming geniet. Het arbeidsrecht bevat waarborgen die verhinderen dat een werknemer tegen zijn wil kan worden gedwongen de arbeidsrelatie voort te zetten als ZZP-er. Een werkgever dient op grond van de Wet melding collectief ontslag bij een voorgenomen ontslag van 20

of meer werknemers de vakbonden en CWI voorafgaand te informeren. Voorts heeft de werkgever die de dienstbetrekking tegen de wil van de werknemers wil beëindigen, voor de ontslagen een vergunning nodig van CWI. Als de werkgever in het ontslagverzoek niet aannemelijk kan maken dat voor de beëindiging van de dienstbetrekking een bedrijfseconomische noodzaak bestaat, dan zal CWI geen ontslagvergunning verlenen. Ook zal de werkgever rekening moeten houden met de Wet op de Ondernemingsraden (Wor). Op grond van artikel 25 Wor is de werkgever gehouden advies te vragen aan de ondernemingsraad, indien het besluit van de werkgever als een belangrijke inkrimping van de werkzaamheden dan wel als een belangrijke wijziging in de organisatie kan worden aangemerkt.