

Praktisch Arbeidsrecht



Noordhoff

Prof. mr. C.J. Loonstra & Mr. dr. J.P. Quist

6^e editie

Praktisch Arbeidsrecht

Prof. mr. C.J. Loonstra
Mr. dr. J.P. Quist

Ontwerp omslag: G2K Creative Agency (Groningen-Amsterdam)

Illustraties omslag en binnenwerk: Agnes Loonstra, Utrecht

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB
Groningen of via het contactformulier op www.mijnnoordhoff.nl.

De informatie in deze uitgave is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan
deze informatie kunt u geen rechten of aansprakelijkheid van de auteur(s), redactie of
uitgever ontleen.

0 / 25



© 2025 Noordhoff Uitgevers bv, Groningen/Utrecht, Nederland

Alle rechten voorbehouden. Tekst- en datamining niet toegestaan.

All rights reserved. Text and data mining not permitted.

ISBN(ebook) 978-90-01-04768-9

ISBN 978-90-01-04767-2

NUR 820

Woord vooraf

Praktisch Arbeidsrecht behandelt het arbeidsrecht chronologisch en is geschreven vanuit het perspectief van iemand die werkzaam is op de afdeling humanresourcesmanagement (hrm) van een onderneming.

Chronologisch wil zeggen dat er drie tijdsperiodes kunnen worden onderscheiden die arbeidsrechtelijk relevant zijn, te weten:

- 1 toetreding tot de onderneming;
- 2 werken in de onderneming;
- 3 afscheid van de onderneming.

Kort gezegd gaat het dus om de in-, door- en uitstroom van werknemers bij een onderneming. *Praktisch Arbeidsrecht* bestaat parallel daaraan uit drie delen. In ieder deel worden de arbeidsrechtelijke onderwerpen besproken die op de betreffende periode van toepassing zijn.

Met betrekking tot de eerste periode (toetreding tot de onderneming)

komen vragen aan de orde als: welk soort contract willen we aanbieden?

Wat mag er wel en wat mag er niet in het bericht staan dat we gaan plaatsen vanwege een vacature die moet worden opgevuld? Welke cao is van toepassing? Nemen we bedingen als een concurrentiebeding of een proeftijdbeding in het contract op?

Het tweede deel betreft de tweede periode (werken in de onderneming)

en stelt vragen aan de orde als: waarop heeft een zieke werknemer recht?

Welke verplichtingen hebben hij en wij als werkgever bij ziekte? Mogen wij de werknemer een andere functie aanbieden? Wie is aansprakelijk voor schade als gevolg van een arbeidsongeval? Wat is de situatie als het bedrijf wordt verkocht?

Wat betreft de derde tijdsperiode (afscheid van de onderneming) wordt

het ontslagrecht beschreven, maar wordt ook aandacht besteed aan onderwerpen als de Werkloosheidswet (WW) en de gevolgen van een gesloten concurrentiebeding.

Om de onderwerpen goed thematisch van elkaar af te bakenen, bestaat het boek uit 25 betrekkelijk korte hoofdstukken. Zo wordt snel inzichtelijk wat de kernvragen zijn en hoe daarmee in de praktijk wordt omgegaan.

Voor deze zesde editie treedt mr. dr. J.P. Quist, advocaat te Vlissingen en universitair docent bij de sectie Arbeidsrecht van de Erasmus School of Law in Rotterdam, op als coauteur. In deze herziening hebben we geprobeerd met web-, kranten- en andere artikelen de actualiteit op een aantrekkelijke wijze door de hoofdstukken heen te weven, waardoor de stof nog meer tot leven komt.

Uiteraard geldt zoals altijd, dat commentaar op dit boek welkom is. Als de uitgever hierover wordt benaderd, komt het zeker op ons bureau terecht.

Dit boek heeft een website: **www.studiemeister.noordhoff.nl**. Op deze website staan de antwoorden op de opdrachten die aan het einde van ieder hoofdstuk zijn opgenomen.

Utrecht/Kapelle, voorjaar 2024

C.J. Loonstra

J.P. Quist

Serie Praktisch Recht

Praktisch Arbeidsrecht
Praktisch Bedrijfsrecht
Praktisch Bestuursprocesrecht
Praktisch Bestuursrecht
Praktisch Bijzondere Overeenkomstenrecht
Praktisch Burgerlijk Procesrecht
Praktisch Europees recht
Praktisch Fiscaalrecht
Praktisch Gezondheidsrecht
Praktisch Goederenrecht
Praktisch Internationaal recht
Praktisch Jeugdrecht
Praktisch Ondernemingsrecht
Praktisch Personen- en Familierecht
Praktisch Staatsrecht
Praktisch Straf(proces)recht
Praktisch Verbintenissenrecht

Inhoud

Inleiding 13

DEEL 1 TOETREDING TOT DE ONDERNEMING 16

1 Nieuw personeel: aanstellingsmogelijkheden 19

- 1.1 Vaste kracht 20
- 1.2 Tijdelijke kracht 21
- 1.3 Uitzendkracht 22
- 1.4 Payrollwerknemer 24
- 1.5 Oproepkracht 25
- 1.6 Zzp'er 29
- 1.7 Gedetacheerde 29
 - Uitwerking openingscasus 30
 - Opdrachten 31

2 Sollicitatiefase: geen discriminatie 33

- 2.1 Wetten over (on)gelijke behandeling 34
- 2.2 Direct en indirect onderscheid 35
- 2.3 Onderscheid m/v verboden 36
- 2.4 Onderscheid m/v toegestaan 38
- 2.5 Discriminatie met betrekking tot aanstellingsduur 39
- 2.6 Discriminatie tussen tijdelijke en vaste krachten 39
- 2.7 Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte 40
- 2.8 Discriminatie op grond van leeftijd 40
- 2.9 College voor de Rechten van de Mens 41
- 2.10 Bescherming van de sollicitant 41
 - Uitwerking openingscasus 42
 - Opdrachten 43

3 Aanstellingskeuring: voorwaarden 45

- 3.1 Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst 46
- 3.2 Wet op de medische keuringen 47
 - Uitwerking openingscasus 50
 - Opdrachten 52

| | | |
|----------|--|------------|
| 4 | Soorten overeenkomsten | 55 |
| 4.1 | Informatieplicht | 56 |
| 4.2 | Drie overeenkomsten van werk | 57 |
| 4.3 | Terugkoppeling naar de aanstellingsmogelijkheden | 67 |
| | Uitwerking openingscasus | 76 |
| | Opdrachten | 77 |
| 5 | Mondeling of schriftelijk contract | 81 |
| 5.1 | Informatieplicht bij indiensttreding | 82 |
| 5.2 | Bewijsmiddel | 83 |
| 5.3 | Contractruimte voor partijen | 84 |
| | Uitwerking openingscasus | 87 |
| | Opdrachten | 88 |
| 6 | Welke cao is van toepassing? | 91 |
| 6.1 | Wat is een cao? | 92 |
| 6.2 | Voor welke groep wordt de cao afgesloten? | 94 |
| 6.3 | Voorwaarden voor toepassing van de Wet CAO | 96 |
| 6.4 | Toepassing cao-bepalingen | 97 |
| 6.5 | Niet beide partijen zijn lid van een cao-partij | 99 |
| 6.6 | Algemeenverbindendverklaring | 101 |
| 6.7 | Vindplaats cao's en avv-besluiten | 103 |
| 6.8 | Nawerking van de cao en het avv-besluit | 104 |
| | Uitwerking openingscasus | 105 |
| | Opdrachten | 106 |
| 7 | Loon, vakantie en arbeidstijden | 109 |
| 7.1 | Loon | 110 |
| 7.2 | Vakantie | 113 |
| 7.3 | Arbeidstijden | 114 |
| 7.4 | Wet flexibel werken (Wfw) | 116 |
| | Uitwerking openingscasus | 118 |
| | Opdrachten | 119 |
| 8 | Arbeidsvoorwaarden die niet in wet en cao zijn geregeld | 123 |
| 8.1 | Regeling per individuele werknemer | 124 |
| 8.2 | Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling | 125 |
| | Uitwerking openingscasus | 130 |
| | Opdrachten | 131 |

- 9 Bijzondere bedingen 133**
- 9.1 Boetebeding 134
- 9.2 Proeftijdbeding 135
- 9.3 Nevenwerkzaamhedenbeding 139
- 9.4 Concurrentiebeding 139
- 9.5 Studiekostenbeding 142
- 9.6 Eenzijdig wijzigingsbeding 144
- Uitwerking openingscasus 145
- Opdrachten 146

DEEL 2 WERKEN IN DE ONDERNEMING 148

- 10 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap 151**
- 10.1 Ander werk 152
- 10.2 Recht op tewerkstelling 156
- 10.3 Gedeeltelijk werken na arbeidsongeschiktheid 158
- Uitwerking openingscasus 160
- Opdrachten 162

- 11 Ziekte 165**
- 11.1 Hoofregel: risicoverdeling art. 7:628 BW 166
- 11.2 Omvang loondoorbetalingsplicht 167
- 11.3 Wel werknemer, wel ziek, toch geen loon 170
- 11.4 Wet verbetering poortwachter en WIA 172
- 11.5 Opschortingsrecht van de werkgever 174
- 11.6 Mogelijkheden van afwijking 175
- 11.7 Arbodienst, RIE en verzuimbeleid 176
- Uitwerking openingscasus 177
- Opdrachten 178

- 12 Geen werk, toch loon? 181**
- 12.1 Door de wet of overheid opgelegde verplichting 182
- 12.2 Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden 183
- 12.3 De verloven genoemd in de WAZO 184
- 12.4 Verhinderingsrecht voor rekening van de ondernemer 185
- 12.5 Disciplinaire sancties 188
- 12.6 Deelname aan de medezeggenschap in de onderneming 190
- Uitwerking openingscasus 190
- Opdrachten 191

- 13 Tijdens het werk veroorzaakte schade 193**
 - 13.1 Werkgever lijdt schade 194
 - 13.2 Derde lijdt schade 196
 - 13.3 Collega lijdt schade 198
 - 13.4 Werknemer zelf lijdt schade 199
 - 13.5 Afwijking mogelijk 200
 - Uitwerking openingscasus 200
 - Opdrachten 202

- 14 Bedrijfsongeval 205**
 - 14.1 Wettelijke regeling 206
 - 14.2 Wat moet de werknemer bewijzen? 209
 - 14.3 Hoe ontsnapt een ondernemer aan een 658-schadeclaim? 210
 - 14.4 Opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer 212
 - 14.5 Positie van de uitzendkracht 213
 - 14.6 Verkeersongevallen 214
 - Uitwerking openingscasus 216
 - Opdrachten 217

- 15 Andere functie in de onderneming 221**
 - 15.1 Nieuwe functie en proeftijdbeding 222
 - 15.2 Nieuwe functie en concurrentiebeding 224
 - Uitwerking openingscasus 226
 - Opdrachten 228

- 16 Ondernemingsraad in beeld 231**
 - 16.1 Ondernemingsraad 232
 - 16.2 Personeelsvergadering en personeelsvertegenwoordiging 233
 - 16.3 Rechten van de ondernemingsraad 234
 - 16.4 Commissies van de ondernemingsraad 239
 - 16.5 Rechten van de personeelsvergadering en de personeelsvertegenwoordiging 240
 - Uitwerking openingscasus 241
 - Opdrachten 242

- 17 Onderneming in andere handen 245**
 - 17.1 Uitgangspunt: art. 7:663 BW 246
 - 17.2 Het begrip overgang 248
 - 17.3 Het begrip onderneming 249
 - 17.4 Overgang en faillissement 251
 - 17.5 Overgang en toepasselijke cao 251
 - 17.6 Overgang en concurrentiebeding 252
 - Uitwerking openingscasus 253
 - Opdrachten 254

- 18 Staking** 257
- 18.1 Toepassing van de hoofdregel 258
- 18.2 Ontslag op staande voet 259
- 18.3 Disciplinaire maatregelen 260
- 18.4 Rechtmatigheid van stakingen 260
- 18.5 Staking en schade 264
 - Uitwerking openingscasus 265
 - Opdrachten 266

DEEL 3 AFSCHEID VAN DE ONDERNEMING 268

- 19 Ontslag van een werknemer in vaste dienst** 271
- 19.1 Opzegging van de arbeidsovereenkomst met schriftelijke instemming van de werknemer 272
- 19.2 Opzegging van de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV 278
- 19.3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden 283
- 19.4 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter 285
 - Uitwerking openingscasus 292
 - Opdrachten 294

- 20 Ontslag van andere arbeidskrachten** 297
- 20.1 Ontslag van een tijdelijke kracht 298
- 20.2 Ontslag van een uitzendkracht 303
- 20.3 Ontslag van een oproepkracht 305
- 20.4 Ontslag van een payrollwerknemer 306
- 20.5 Ontslag van een zzp'er 306
 - Uitwerking openingscasus 306
 - Opdrachten 308

- 21 Ontslag op staande voet** 311
- 21.1 Inhoud van art. 7:678 BW 312
- 21.2 Objectieve en subjectieve dringende reden 313
- 21.3 Afwijking van de normale ontslagregels 318
- 21.4 Reactie werknemer 319
- 21.5 Tegenreactie ondernemer 321
 - Uitwerking openingscasus 322
 - Opdrachten 324

| | | |
|-----------|--|-----|
| 22 | Ontslag tijdens de proeftijd | 327 |
| 22.1 | Hoofregel van art. 7:676 BW | 328 |
| 22.2 | Reden van het ontslag | 329 |
| 22.3 | Reactie van de werknemer | 331 |
| | Uitwerking openingscasus | 332 |
| | Opdrachten | 333 |
| 23 | Werking van het concurrentiebeding | 335 |
| 23.1 | Onderhandelen over de inhoud van een concurrentiebeding | 336 |
| 23.2 | De onderhandelingen leveren niets op | 336 |
| 23.3 | Geldigheid van het concurrentiebeding | 338 |
| 23.4 | Akkoord gaan met een concurrentiebeding? | 340 |
| | Uitwerking openingscasus | 341 |
| | Opdrachten | 342 |
| 24 | Werkloosheidsuitkering | 345 |
| 24.1 | Het begrip 'verzekerde' | 346 |
| 24.2 | Basisuitkering en verlengde uitkering | 347 |
| 24.3 | Maatregelen en boetes | 351 |
| 24.4 | Aftrek van transitievergoeding? | 352 |
| | Uitwerking openingscasus | 353 |
| | Opdrachten | 354 |
| 25 | Absolute en relatieve bevoegdheid van de rechter bij geschillen | 357 |
| 25.1 | Geschillen over de arbeidsovereenkomst | 358 |
| 25.2 | Geschillen over medezeggenschapskwesties | 361 |
| 25.3 | Geschillen over werkloosheidsuitkeringen | 362 |
| 25.4 | Kort geding (voorlopigevoorzieningenprocedure) | 362 |
| | Uitwerking openingscasus | 363 |
| | Opdrachten | 364 |
| | Afkortingen | 366 |
| | Kernbegrippenlijst | 368 |
| | Register | 386 |

Inleiding

Praktisch Arbeidsrecht gaat over mensen die in bedrijven werken. Dat zijn er heel veel, in Nederland en daarbuiten. Die mensen werken niet voor niets. Ze werken om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Dat werk is dus belangrijk voor ze. Zouden zij dat werk niet hebben, dan zouden ze geen inkomen ontvangen. Hun wereld zou overhoop worden gegooid. Zij zouden hun huur niet meer kunnen betalen, hun hypotheek niet meer kunnen aflossen en hun boodschappen niet meer kunnen doen. Kortom: werken is een noodzaak in onze samenleving. Dat betekent dat de werkende mens een zo goed mogelijke rechtspositie wil. Want dat betekent zekerheid en duidelijkheid. Het arbeidsrecht gaat over deze werkende mensen en regelt hun rechtspositie.

Praktisch Arbeidsrecht gaat ook over mensen die in bedrijven leidinggeven. We noemen ze werkgevers. Voor werkgevers is hun arbeidsorganisatie, hun bedrijf, heel belangrijk. Zij willen met dat bedrijf omzet genereren, winst maken. Zou dat niet gebeuren, dan zou het bedrijf failliet kunnen gaan.

Overleven valt in de huidige wereld, die in feite een dorp is, vaak niet mee. Werkgevers moeten knokken om een solide arbeidsorganisatie neer te zetten en in stand te houden. Daarvoor zijn werknemers onmisbaar. Werkgevers begrijpen dat die werknemers zekerheid en duidelijkheid wensen. Ze zullen instemmen met de gedachte dat de rechtspositie van hun werknemers aantrekkelijk moet zijn. Maar tegelijkertijd beseffen zij dat hun bedrijf wel moet blijven draaien. Ze moeten flexibel kunnen inspelen op de wensen van de markt. Soms hebben ze meer werknemers nodig, soms minder. Denk bijvoorbeeld aan pretparken of de horeca. Zouden zij niet kunnen variëren in de omvang van hun personeel, dan zou het voortbestaan van de organisatie weleens op het spel kunnen staan.

De arbeidsvoorwaarden moeten goed zijn, maar niet zo goed dat de werkgever alle daarmee samenhangende kosten niet meer kan opbrengen. Aan de wensen van de werknemers kan dan ook niet altijd tegemoet worden gekomen. Soms moet in het budget worden gesneden, ten koste van de werknemers in het bedrijf.

In het arbeidsrecht gaat het dus om werkende mensen en om mensen die aan deze werkende mensen leidinggeven. En om de spanningen tussen hen, die het recht moet oplossen als ze er onderling niet uit komen.

In dit boek wordt ervan uitgegaan dat je werkzaam bent op de afdeling hrm van een bedrijf. Op deze afdeling komen de rechtspositionele vragen terecht waarmee een werkgever met betrekking tot zijn personeel te maken kan krijgen. Dat zijn vragen die op velerlei onderwerpen betrekking kunnen hebben: de hoogte van het loon, tegemoetkoming in reiskosten, verhuiskosten, de gevolgen van ziekte of van een ongeval van een werknemer, de toepasselijke cao, dreiging met ontslag en ga zo maar door. Een hr-manager krijgt ze dagelijks op zijn bureau. Als men al deze mogelijke vragen zou inventariseren, blijken ze op drie *tijdsfasen* betrekking te hebben, namelijk de periode:

- 1 vanaf de sollicitatie tot het sluiten van de arbeidsovereenkomst (toetreding tot de onderneming);
- 2 vanaf het sluiten van de arbeidsovereenkomst tot partijen van elkaar af willen (werken in de onderneming);
- 3 vanaf het tijdstip dat partijen van elkaar af willen tot de daadwerkelijke realisering van die wens (afscheid van de onderneming).

Dit boek bestaat uit drie delen. In ieder deel staat een van de drie tijdsfasen centraal, die ook wel bekend staan als in-, door- en uitstroom.

Deel 1 heet 'Toetreding tot de onderneming'. De eerste vraag die een werkgever zich in deze fase moet stellen is: Welk soort contract willen we aanbieden? Een vast contract? Een tijdelijk contract? Willen we misschien een zelfstandige zonder personeel (zzp'er)? Maar ook andere vragen dienen zich aan. Wat mag er wel en niet in de vacaturetekst staan? Mogen we een kandidaat medisch (laten) keuren? Welke cao is van toepassing? Waar vinden we de hoogte van het loon, het aantal vakantiedagen, de arbeidstijden? Aan welke bedingen in de arbeidsovereenkomst moeten we denken?

Deel 2 heet 'Werken in de onderneming'. In dit deel worden de vragen besproken die tijdens de uitoefening van het werk (tijdens de arbeidsovereenkomst) kunnen rijzen. Mag de werkgever een arbeidsvoorwaarde tussentijds eenzijdig wijzigen? Heeft een werknemer die ziek wordt recht op doorbetaling van het loon en zo ja, hoeveel bedraagt dit loon? Wat als een werknemer een bedrijfsongeval overkomt? Heeft de ondernemingsraad iets in de onderneming te vertellen?

Deel 3 ten slotte heet 'Afscheid van de onderneming'. In dit deel wordt allereerst het ontslagrecht besproken. Waaraan moet allemaal worden gedacht als een werknemer wordt ontslagen of als een werknemer zelf ontslag neemt? Krijgt de ontslagen werknemer een WW-uitkering? Kan een werkgever een werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst aan het (in de meeste gevallen bij indiensttreding) gesloten concurrentiebeding houden?

Alle 25 hoofdstukken in *Praktisch Arbeidsrecht* beginnen met een openingscasus en eindigen met de uitwerking ervan. In de hoofdstukken zelf zijn veel tussenvragen opgenomen, waarmee je kunt nagaan of je de eraan voorafgaande stof hebt begrepen. Aan het einde van ieder hoofdstuk zijn opdrachten opgenomen, die lastiger zijn dan de tussenvragen. Zowel de antwoorden op de tussenvragen als de antwoorden op de opdrachten zijn te vinden op de website die bij dit boek hoort, zodat je zelfstandig kunt beoordelen of je de stof hebt begrepen. Ook hebben we in elk hoofdstuk aanvullende casuïstiek verwerkt.

Kortom: dit boek is – zoals de titel zegt – een heel praktisch boek over arbeidsrechtelijke thema's waarmee werkgevers te maken hebben. Als je dit boek hebt bestudeerd, ben je in staat een groot aantal vragen van werkgevers over de rechtspositie van hun werknemers te analyseren en te beantwoorden.

Deel

1

- 1 Nieuw personeel: aanstellingsmogelijkheden 19
- 2 Sollicitatiefase: geen discriminatie 33
- 3 Aanstellingskeuring: voorwaarden 45
- 4 Soorten overeenkomsten 55
- 5 Mondeling of schriftelijk contract 81
- 6 Welke cao is van toepassing? 91
- 7 Loon, vakantie en arbeidstijden 109
- 8 Arbeidsvoorwaarden die niet in wet en cao zijn geregeld 123
- 9 Bijzondere bedingen 133

Toetreding tot de onderneming

In deel 1 behandelen we de juridische vragen die gesteld moeten worden als een bedrijf nieuw personeel aanneemt. Hoofdstuk 1 gaat in op de vraag welk soort personeel een bedrijf wil. In hoofdstuk 2 behandelen we verschillende wetten die discriminatie bij het aannemen van nieuw personeel verbieden. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op de vraag of en zo ja, onder welke voorwaarden een aanstellingskeuring is toegestaan. In hoofdstuk 4 maken we onderscheid tussen verschillende overeenkomsten. In hoofdstuk 5 zetten we de kenmerken van een mondeling dan wel een schriftelijk contract op een rij. Hoofdstuk 6 beschrijft welke cao van toepassing is. In hoofdstuk 7 worden arbeidsvoorwaarden als salaris, vakantie en arbeidstijden behandeld en in hoofdstuk 8 overige, niet in wet en cao geregelde arbeidsvoorwaarden. Tot slot gaan we in hoofdstuk 9 in op bedingen: clausules in het contract die (in de regel) in het voordeel van de werkgever werken.



Nieuw personeel: aanstellings- mogelijkheden

Een bedrijf is voortdurend in beweging. Mensen komen (in dienst) en gaan (uit dienst). Dat gebeurt bijvoorbeeld omdat de productiecapaciteit (tijdelijk) moet worden opgeschaald of omdat een werknemer zelf besluit te vertrekken. Indien wordt besloten een bepaalde vacature in te vullen, rijst de vraag met wat voor soort aanstelling dat het best kan. Daarbij valt te denken aan een vaste kracht, een tijdelijke kracht, een uitzendkracht, een payrollwerknemer, een oproepkracht, een zzp'er of iemand die gedetacheerd wordt. Het is verstandig om je bij iedere vacature goed af te vragen welk type aanstelling daarvoor het meest geschikt is. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de verschillende genoemde aanstellingsvormen.

1

- 1.1 Vaste kracht 20
- 1.2 Tijdelijke kracht 21
- 1.3 Uitzendkracht 22
- 1.4 Payrollwerknemer 24
- 1.5 Oproepkracht 25
- 1.6 Zzp'er 29
- 1.7 Gedetacheerde 29

OPENINGSCASUS | Meer bier! En snel!

IPA staat voor India Pale Ale. Fruitig bier voor een warme zomer. Het bier is razend populair gedurende de zomer. Het succes heeft een enorme druk gelegd op de productiecapaciteit van een van de bedrijven die het maken. Met man en macht wordt gewerkt om aan de vraag te voldoen. De levertijd is echter opgelopen tot drie maanden; veel te lang in deze branche. Voor je het weet is de IPA-hype weer voorbij, of komt een concurrent met een ander en nog

lekkerder bier op de markt. De consument wil immers het beste en hipste bier drinken. De verwachting is dat na verloop van tijd de vraag naar het product zal afnemen. Het bedrijf wenst dan ook tijdelijk personeel aan te trekken dat gemakkelijk en snel kan worden ontslagen. Tot op heden had het bedrijf alleen personeel in vaste dienst. De directie van het bedrijf vraagt zich af op basis van welke overeenkomst de nieuw aan te trekken werknemers kunnen worden gecontracteerd.

1.1 Vaste kracht

De term 'in vaste dienst' is algemeen ingeburgerd. Voor veel werkenden is het een felbegeerde wens om in vaste dienst te komen. Het geeft niet alleen maatschappelijke status en zekerheid, maar ook financiële mogelijkheden. Bij veel banken is een hypotheek alleen mogelijk bij een vast dienstverband.

Opmerkelijk in dit licht is dat ons Burgerlijk Wetboek de term 'vaste kracht' of 'vast dienstverband' helemaal niet kent. Juridisch geschoolden spreken meestal niet van een persoon met een vast dienstverband, maar van iemand die werkzaam is op basis van een *arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*. Deze laatste term is onder juristen heel gangbaar en algemeen aanvaard. Je komt hem ook in de wet tegen. Als het gaat om een vast dienstverband dan wel om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, schrijft de wet over een arbeidsovereenkomst die door middel van *opzegging* ten einde moet komen. Zie bijvoorbeeld art. 7:667 lid 6 BW:

'Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.'

Deze omschrijving in het Burgerlijk Wetboek maakt duidelijk dat het bijzondere van een vast dienstverband gerelateerd is aan het *einde* van dit dienstverband. Afgezien daarvan bestaat er met betrekking tot hun rechtspositie als regel *geen* verschil tussen de vaste arbeidskracht en de tijdelijke kracht (die in paragraaf 1.2 aan de orde komt). In beide gevallen gaat het om een arbeidsovereenkomst en in beide gevallen gelden dezelfde rechten en plichten, behalve als het om de beëindiging van het dienstverband gaat.

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1.2 Tijdelijke kracht

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Evenals 'vaste kracht' is 'tijdelijke kracht' strikt genomen geen juridische term. Juristen spreken bij een tijdelijk dienstverband doorgaans van een *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*. Een belangrijk wetsartikel waarin dit type aanstelling aan bod komt is art. 7:667 lid 1 BW:

'Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.'

In de praktijk is deze bepaling van belang wanneer iemand voor bijvoorbeeld een jaar wordt aangesteld. Het gaat dan om een tijdelijke kracht, dus iemand die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (namelijk voor een jaar) heeft gesloten. Uit art. 7:667 lid 1 BW moet dan worden opgemaakt dat zo'n arbeidsovereenkomst *automatisch* (van rechtswege) ten einde komt, met het verstrijken van de overeengekomen tijd. Ook hier zien we weer dat het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en voor bepaalde tijd zich met name toespitst op het punt van het ontslag.

Overigens is het naar Nederlands recht mogelijk dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet alleen wordt gesloten voor een bepaalde *duur*, maar ook voor een situatie waarin het einde intreedt ten gevolge van een omstandigheid die *buiten de wil van partijen* plaatsvindt. Een dergelijke arbeidsovereenkomst wordt ook wel *arbeidsovereenkomst voor betrekkelijk bepaalde tijd* genoemd. Zo kan iemand door een bouwbedrijf als timmerman voor een bepaald bouwproject worden aangenomen. In juridische termen wordt dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten die automatisch eindigt op het moment dat het project is afgerond. Hoewel bij aanvang nog niet precies duidelijk is hoe lang het project zal duren (bij benadering natuurlijk wel), weten werkgever en werknemer vanaf het begin dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op een wijze die niet door hun wil wordt bepaald. Het tijdelijke contract is ook geschikt voor vervanging tijdens langdurige ziekte of gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof. Een arbeidsovereenkomst 'gesloten voor de tijd dat X ziek is of afwezig wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof' eindigt automatisch, van rechtswege, bij herstel of einde verlof.

Met betrekking tot het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract) en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) is ten slotte nog het volgende van belang. Je hoort weleens dat iemand voor een jaar 'op proef' wordt genomen, met het oog op een vast dienstverband als de werknemer de functie goed vervult. Deze constructie houdt in dat het betrokken personeelslid eerst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (namelijk een jaar) krijgt. Bevalt de werknemer niet, dan eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch (van

rechtswege) na een jaar. Functioneert de werknemer naar tevredenheid, dan wordt hem na dat jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden en treedt hij – naar algemeen taalgebruik – in vaste dienst. Deze constructie wordt veelvuldig toegepast met betrekking tot een nieuwe werknemer en is juridisch toegestaan.

Tussenvraag 1.1

Tess sluit een arbeidsovereenkomst voor de periode van zes maanden. Is dit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd of voor betrekkelijk bepaalde tijd?

1.3 Uitzendkracht

Is iemand in de arbeidsorganisatie langdurig ziek of met zwangerschaps- en bevallingsverlof en loopt daardoor het werk vast, dan moet er snel worden gehandeld. Een bedrijf kan ook sterk aan seizoensfluctuaties onderhevig zijn, zodat er perioden zijn waarin het werk absoluut niet door het 'zittende personeel' kan worden opgevangen. In dit soort situaties moet een keuze worden gemaakt: hoe zorgen wij ervoor dat er snel en voor (betrekkelijk) korte tijd extra personeel komt? In de eerste plaats kan voor tijdelijke krachten worden gekozen. Een probleem daarbij is dat er een sollicitatieprocedure moet worden gestart en dat kost tijd. De inzet van uitzendkrachten kan dan uitkomst bieden. Het uitzendwezen heeft vandaag de dag een volwaardige plaats in het systeem van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Jaarlijks gaat het hierbij om honderdduizenden personen.

Inlener

Uitzendbureau

In de uitzendrelatie doen drie partijen mee: het uitzendbureau, de uitzendkracht en de inlener (het bedrijf waar de uitzendkracht gaat werken). Op het moment dat het bedrijf tot de conclusie is gekomen dat het best een uitzendkracht kan worden ingeschakeld, wordt met het uitzendbureau contact gezocht (de meeste ondernemingen hebben vaste banden met één bepaald uitzendbureau). Op basis van de bij het uitzendbureau geregistreerde namen komen partijen al dan niet tot zaken. Wordt een persoon geselecteerd en stemt deze in met het voorstel om bij de inlener aan de slag te gaan, dan betaalt de inlener een vast bedrag per uur aan het uitzendbureau voor de periode van inlening. De onderneming hoeft geen loon aan de uitzendkracht te betalen en er worden door de onderneming ook geen loonbelasting en socialeverzekeringspremies voor hem afgedragen. Dat regelt het uitzendbureau. Het inhuren van een uitzendkracht is dus een betrekkelijk snelle en simpele manier om iemand in een onderneming aan het werk te zetten. Daar staat natuurlijk tegenover dat een uitzendbureau met zijn activiteiten gericht is op het maken van winst en dat de inlener daarvoor moet betalen. Maar zoals gezegd wordt hem veel administratieve rompslomp bespaard en hij kan snel over een kracht beschikken.

De rechtspositie van de uitzendkracht is geregeld in art. 7:690 en 691 BW. In deze wetsartikelen zijn bepalingen opgenomen die betrekking hebben op de *uitzendovereenkomst*. Uit art. 7:690 BW kunnen we opmaken dat de uitzendkracht met het uitzendbureau een arbeidsovereenkomst heeft zodra hij wordt uitgezonden naar de inlener. Lange tijd was onduidelijk op grond van welke soort overeenkomst een uitzendkracht bij de inlener werkzaam was. Dat bracht veel onzekerheid mee, vooral voor de uitzendkracht. Het is wel van belang om op te merken dat art. 7:691 BW tegelijkertijd enkele belangrijke uitzonderingen formuleert in vergelijking met de werknemer die alleen met zijn werkgever te maken heeft en niet ook met een derde (een inlener).

Dat uitzendkrachten relatief kwetsbaar zijn en lang niet altijd fatsoenlijk worden behandeld door hun werkgever blijkt uit het volgende artikel.

www.omroepwest.nl 2 juni 2022 (geraadpleegd 27 juni 2022)

Hoe arbeidsmigranten in het Westland nog steeds uitgebuit kunnen worden

WESTLAND – Dat in het Westland Oost-Europese arbeidsmigranten soms onder slechte omstandigheden werken, is al jaren bekend. Maar nu lijken ook Oekraïense vluchtelingen die aan het werk zijn in de Westlandse kassen ten prooi te vallen aan ‘uitbuiting’, zo meldde RTL Nieuws donderdag. [...]

De meeste arbeidsmigranten zijn in de basis in dienst van uitzendbureaus. Zo'n uitzendbureau oprichten is zo simpel als het halen van een brood bij de bakker; er is namelijk geen enkele vergunningsplicht. Die is afgeschaft in 1998 en een poging om het nieuw leven in te blazen kreeg in 2004 geen meerderheid in de Tweede Kamer. [...]

Op allerlei manieren maken sommige uitzendbureaus misbruik van de zwakke positie van arbeidsmigranten, asielzoekers en vluchtelingen, die immers niet goed op de hoogte zijn van de Nederlandse wetten en regels. Sommigen betalen onder het minimumloon, er worden hoge kosten gevraagd voor vervoer van en naar het werk, er worden eigenaardige boetes uitgedeeld, en de zorgverzekering is vaak niet goed geregeld.

Uit documenten die de vakbond CNV in handen kreeg en gesprekken die RTL Nieuws voerde, blijkt dat één Westlands bedrijf een groep Oekraïners in dienst heeft die te maken heeft met wurgcontracten. Er staat onder meer dat werknemers bij een overtreding van de regels gedeporteerd kunnen worden naar Oekraïne. Ook kunnen werknemers een boete van vijfhonderd euro krijgen als ze met de Nederlandse plantenkwekerij contact opnemen over arbeidskwesties. De arbeidsinspectie heeft inmiddels aangegeven dat zij met het uitzendbureau, de werknemers en de kweker in gesprek gaan. [...]

De regering werkt aan plannen om het toezicht op uitzendbureaus weer aan te scherpen, mede om dit soort misstanden te voorkomen. In subparagraaf 4.3.2 zullen we verder stilstaan bij de rechtspositie van de uitzendkracht.

Tussenvraag 1.2

Het gebruikmaken van een uitzendkracht is duurder dan het in dienst nemen van een werknemer. Hoe verklaar je dat?

Tussenvraag 1.3

Uitzendkracht Katrina deelt haar manager mee dat zij volgende week stopt met werken. De manager stelt zijn directeur voor om in plaats van een nieuwe uitzendkracht iemand in vaste dienst te nemen. Kan dat verstandig zijn?

1.4 Payrollwerknemer

Sinds enkele decennia is er een werkovereenkomst in opkomst die veel lijkt op de uitzendovereenkomst, maar het toch niet is, namelijk de payrollovereenkomst. Net als bij de uitzendovereenkomst zijn bij de payrollovereenkomst *drie partijen* betrokken: de payrollwerkgever, de payrollwerknemer en de inlener.

In de praktijk gaat het bij deze overeenkomst als volgt. De inlener start (zoals iedere werkgever doet) een sollicitatieprocedure en gaat gesprekken aan met kandidaten die belangstelling voor de functie hebben. Als uiteindelijk de persoon is gekozen die de functie krijgt, wordt tegen hem gezegd: je komt feitelijk bij mij – de inlener – werken, maar je sluit een arbeidsovereenkomst met een andere partij. Die andere partij is dan de payrollwerkgever en de gekozen kandidaat is de payrollwerknemer. Anders dan de werknemer meestal dacht sluit hij dus geen arbeidsovereenkomst met de inlener, maar met de payrollwerkgever, waarvan hij het bestaan vaak niet eens wist. Inlener en payrollwerkgever maken afspraken over het bedrag dat de eerste aan de tweede zal betalen (vaak maandelijks) voor het overnemen van het werkgeverschap.

Het verschil met de uitzendovereenkomst is dat in de uitzendbranche vraag en aanbod van arbeid bij elkaar worden gebracht. Het uitzendbureau heeft immers een groot aantal werkzoekenden in zijn bestanden opgenomen om ze vervolgens te koppelen aan de inlener die om een uitzendkracht zit te springen, maar niemand heeft. We noemen deze functie in de uitzendbranche de *allocatiefunctie*. In de payrollbranche ontbreekt de allocatiefunctie. De payrollwerkgever heeft namelijk helemaal geen bestand van werknemers die hij bij anderen wil plaatsen. De inlener heeft immers zelf al de kandidaat geselecteerd die hij wil hebben. Een ander verschil is dat de payrollwerkgever de payrollwerknemer in beginsel alleen

Allocatiefunctie

(dus exclusief) aan de inlener ter beschikking mag stellen. Een en ander volgt uit art. 7:692 BW.

Waarom kiest een onderneming voor de payrollconstructie? Daarvoor kunnen heel begrijpelijke en aanvaardbare motieven aanwezig zijn. Wat bijvoorbeeld voorkomt is dat de inlener alle administratieve werkgeverstaken en -lasten door een derde wil laten regelen, waarvoor hij graag (aan de payrollwerkgever) wil betalen. De inlener wordt dan ontzorgd. Voorheen konden ook andere motieven een rol spelen. Met behulp van de payrollovereenkomst konden namelijk te hoge cao-arbeidsvoorwaarden worden omzeild of kon een ontslag veel gemakkelijker worden gerealiseerd.

De wetgever heeft de afgelopen jaren echter maatregelen genomen om te voorkomen dat de payrollovereenkomst wordt gebruikt om werknemers minder rechtsbescherming te bieden dan zij zouden hebben als zij rechtstreeks bij de inlener in dienst waren getreden. In feite is payrolling anno 2024 alleen nog aantrekkelijk voor een werkgever als hij de administratieve rompslomp van het werkgeverschap aan een ander wil overdragen (dus ontzorgd wil worden). Dat blijkt in de eerste plaats uit art. 7:692a BW. Uit dit artikel kan worden afgeleid dat Titel 7.10 BW ook op de payrollovereenkomst van toepassing is, behalve voor zover dit wetsartikel een uitzondering toestaat of een andere regeling geeft. Ook art. 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is van belang. Uit dit wetsartikel volgt dat de payrollwerknemer (behoudens pensioen) dezelfde arbeidsvoorwaarden moet krijgen als een eigen werknemer van de inlener in een gelijke of gelijkwaardige functie. Door deze regeling zijn de kosten van payrolling fors gestegen.

Wet allocatie
arbeids-
krachten door
intermediairs

1.5 Oproepkracht

Bepaalde situaties kunnen een bedrijf ineens voor personele problemen plaatsen. Voorbeelden zijn plotselinge uitval door ziekte, zoals bij griep, of kortstondige pieken in de verkoop of afzet, zoals in de periode rondom de kerstdagen in winkels of bij de fabricage van schaatsen gedurende een extreem lange winterperiode. Hoe komen we op zeer korte termijn aan personeel, luidt dan de vraag. Uitzendkrachten kunnen uitkomst bieden, maar zij zijn niet direct ingewerkt. Bovendien is het betalen van bemiddelingskosten aan het uitzendbureau een vrij kostbare zaak. Daarom hebben veel ondernemingen een aantal *oproepkrachten* aan zich gebonden en in hun bestand opgenomen. Dat zijn mensen die op onregelmatige tijden kunnen inspringen (en vaak al in het verleden zijn ingesprongen) bij een eerste oproep door de ondernemer. Omdat zij de onderneming reeds van binnen kennen, kunnen zij snel en efficiënt in dit soort 'noodsituaties' hun diensten aanbieden. Onder oproepkrachten bevinden zich veel

scholieren, studenten of mensen die na hun pensioen nog voor een deel in het maatschappelijk leven actief willen zijn.

De oproepkracht wordt – evenals de tijdelijke kracht en de uitzendkracht – tot de categorie van de *flexibele arbeidsrelaties* gerekend. Met behulp van oproepkrachten heeft de onderneming namelijk ook een instrument om flexibel te kunnen reageren op wisselende vragen van de markt. Voor de onderneming zijn oproepkrachten dus in feite onmisbaar. Zij vormen ook een welkome categorie van de soorten aanstellingen die kunnen worden gerealiseerd om optimaal te kunnen inspelen op de behoeften van consumenten, afnemers en andere derden.

Overigens worden in de praktijk diverse termen gebruikt voor het begrip oproepkracht als verzamelterm. We noemen er enkele:

- *Nulurencontractanten*. In dit geval wordt door de onderneming geen enkele garantie gegeven dat de oproepkracht een bepaald aantal uren per week of maand zal worden opgeroepen.
- *Min-maxcontractanten*. In deze situatie wordt de oproepkracht toegezegd dat hij minimaal een bepaald aantal uren per week of maand zal worden opgeroepen. Bovendien wordt er een plafond gesteld ten aanzien van het maximaal aantal op te roepen uren.

Beoordeeld vanuit het perspectief van de oproepkracht valt er wel op een aantal rechtspositionele problemen te wijzen. Heeft hij bijvoorbeeld *recht* om te worden opgeroepen als er werk is? Heeft hij recht op loondoorbetaling of ziekgeld bij ziekte? Mag hij weigeren op een oproep in te gaan omdat deze op een ongelegen moment wordt gedaan? Deze vragen zullen later worden besproken.

Met ingang van 1 januari 2020 heeft de wetgever een aantal regels in de wet opgenomen die de rechtspositie van bepaalde oproepkrachten versterken. In art. 7:628a BW zijn namelijk extra leden toegevoegd die gericht zijn op een grotere bescherming van *bepaalde groepen oproepkrachten*. Die extra bescherming komt toe aan oproepkrachten die vallen onder de definitie van oproepovereenkomst, zoals geformuleerd in art. 7:628a lid 9 BW. In dit lid worden twee groepen genoemd. De eerstgenoemde groep is de belangrijkste. Het betreft oproepkrachten van wie de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van (1) ten hoogste een maand of (2) ten hoogste een jaar en het recht op loon niet gelijkmatig gespreid is over die tijdseenheid. De wet geeft aan dat de groep oproepkrachten die valt onder het bereik van art. 7:628a lid 9 BW een *oproepovereenkomst* met de werkgever heeft gesloten. We geven enkele voorbeelden om te illustreren wanneer een oproepkracht een oproepovereenkomst heeft gesloten.

Als twee partijen afspreken dat de werknemer gedurende vijftien uur per maand betaald zal worden opgeroepen op wisselende tijdstippen, dan is niet voldaan aan de definitie van oproepovereenkomst (het betreft een vast aantal uren per maand en de uren worden ook per maand uitbetaald). Hij heeft dan geen recht op de extra beschermende maatregelen van art. 7:628a BW. Dat geldt ook als iemand 240 uur per jaar zal worden opgeroepen op wisselende tijdstippen met een omvang die per week kan variëren, maar deze oproepkracht iedere maand voor twintig uur betaald krijgt (het betreft zowel een vast aantal uren per jaar als een gelijkmatige loonbetaling). Er is wél sprake van een oproepovereenkomst als iemand kan worden opgeroepen, maar ook *niet* kan worden opgeroepen (geen vast aantal uren per maand of per jaar). Ook is sprake van een oproepovereenkomst als iemand voor 240 uur per jaar zal worden opgeroepen en betaald wordt al naar gelang het aantal uren dat hij per maand heeft gewerkt (wel een vast aantal uren, maar geen gelijkmatige loonbetaling). De extra beschermende maatregelen voor deze groep van oproepkrachten worden besproken in subparagraaf 4.3.4.

Rechts-
vermoedens

De rechtspositie van de oproepkracht is ook in andere opzichten verbeterd. In de eerste plaats zijn twee zogenoemde *rechtsvermoedens* in de wet vastgelegd. In art. 7:610a BW gaat het om het rechtsvermoeden 'arbeidsovereenkomst'. Als iemand voor een ander tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uur per maand arbeid verricht, dan wordt vermoed dat deze arbeid op grond van een arbeidsovereenkomst heeft plaatsgevonden. Dit levert de oproepkracht een *bewijsvoordeel* op. De ondernemer zal moeten aantonen dat de oproepkracht toch niet werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.

Het tweede rechtsvermoeden is geregeld in art. 7:610b BW en heeft betrekking op de arbeidsomvang. Als een arbeidsovereenkomst namelijk ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in de vierde maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Een werknemer die de afgelopen drie maanden tien, twintig en dertig uur arbeid heeft verricht, mag in beginsel van de ondernemer verlangen dat hij in de vierde maand ten minste twintig uur arbeid te verrichten krijgt. Ook nu weer gaat het om een vermoeden. De ondernemer kan tegenbewijs leveren door bijvoorbeeld te bewijzen dat de genoemde aantallen niet correct zijn of door een meer representatieve referentieperiode (van bijvoorbeeld een jaar) aan te wijzen.

Een extra recht heeft de oproepkracht ook op grond van art. 7:628a lid 1 BW. Oproepkrachten hebben *bij iedere oproep* altijd ten minste recht op loon voor *drie uren*, ongeacht of er minder dan drie uren arbeid is verricht, als:

- zij een arbeidsovereenkomst hebben met een arbeidsomvang van minder dan vijftien uur per week en waarvan de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd;
- zij een overeenkomst hebben gesloten met een arbeidsomvang die niet of niet eenduidig is vastgelegd.

Een persoon die bijvoorbeeld iedere week op steeds weer een andere avond en onregelmatig wordt opgeroepen om in een verzorgingshuis voor ouderen gedurende twee uur koffie te schenken, heeft iedere keer recht op drie uur loon. Ook taxi-ondernemingen moeten opletten bij het inzetten van oproepkrachten: worden deze voor een rit opgeroepen, dan moet de onderneming hen voor drie uur betalen, ook als het bij die ene rit van bijvoorbeeld twintig minuten blijft. Hetzelfde geldt voor iemand die werkt op basis van een min-maxcontract waarbij de werktijden niet vastliggen. Begrijpelijk is dat ondernemers vanwege art. 7:628a lid 1 BW ervoor zorg zullen dragen dat hun oproepkrachten bij iedere oproep ten minste voor drie uur worden opgeroepen. Dat wilde de wetgever ook realiseren: te kleine oproepen wilde hij zo veel mogelijk voorkomen.

De regeling van de rechtsvermoedens en art. 7:628a lid 1 BW zijn van toepassing op alle oproepkrachten, dus niet alleen op oproepkrachten die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst (art. 7:628a lid 9 BW).

Tussenvraag 1.4

Djamilla sluit een contract met Vleegmuizen bv, op grond waarvan zij iedere week op niet vaste tijden ten minste vijf uur wordt opgeroepen, maar niet meer dan twintig uur. Deze afspraak voldoet precies aan de wensen van Djamilla, die voor haar dochtertje van twee jaar zorgt. Om wat voor soort contract gaat het hier? Als Djamilla op een avond voor twee uur werk wordt opgeroepen, heeft zij dan recht op drie uur loon?

Tussenvraag 1.5

Raymond van Calker werkt als oproepkracht voor Slogo bv. In deze maand werkt hij dertig uur. In augustus is er geen werk voor hem, maar gelukkig wel weer in september. Hij werkt die maand maar liefst vijftig uur. Raymond stelt zich op het standpunt dat hij voldoet aan de eisen van art. 7:610a BW en dat hij dus mag stellen dat hij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst. Heeft hij gelijk?

1.6 Zzp'er

Stel dat een uitgever onder meer een afdeling Design heeft. Een van de vormgevers vindt een andere baan en binnen de uitgeverij rijst dan de vraag of de vrijgekomen functie wel moet worden herbezet. Die vraag is terecht: voortaan zou kunnen worden gekozen voor het contracteren van zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel). Diezelfde keus kan worden gemaakt voor taken die worden verricht door fotografen en journalisten. Het is wel een uitgemaakte zaak dat er een vast bestand moet zijn van 'vaste medewerkers' (personeel werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), maar hoe groot moet dit bestand zijn ten opzichte van een 'losse' groep van zzp'ers op wie een beroep zal worden gedaan?

Een zzp'er is in beginsel een *zelfstandige* met een aantal opdrachtgevers voor wie hij bepaalde werkzaamheden verricht. Er is dus geen sprake van een arbeidsovereenkomst tussen opdrachtgever en zzp'er. Zo kan een journalist een contract met de exploitant van een tijdschrift aangaan, op basis waarvan hij zich verplicht driemaandelijks een artikel te schrijven over een op dat moment actueel onderwerp. Op deze basis verdienen vele honderdduizenden mensen hun geld. In een onderneming kan met dit maatschappelijke verschijnsel rekening worden gehouden door bij het verdelen van de werkzaamheden mede een beroep op deze beroepsgroep te doen.

Omdat het aantal zzp'ers de afgelopen decennia enorm is gestegen, vaardigt de wetgever voor deze groep steeds vaker beschermende regels uit.

Tussenvraag 1.6

Wat zijn de voor- en nadelen van het inschakelen van een zzp'er?

1.7 Gedetacheerde

Moet er in het bedrijf een specifieke, eenmalige klus worden verricht waarvoor deskundigheid vereist is die niet in huis is, dan kan het verstandig zijn om een persoon aan te trekken van een bedrijf dat zich gespecialiseerd heeft in het detacheren van werknemers bij bedrijven. Een voorbeeld is een bedrijf dat (hoog)gespecialiseerde ICT'ers in dienst heeft die netwerken bij bedrijven opzetten of ingewikkelde digitale veranderprocessen doorvoeren. Deze ICT'ers hebben doorgaans een arbeidsovereenkomst met het detacheerbedrijf en worden bij een klant gedetacheerd. Deze plaatsing vindt plaats op basis van een *detacheringsovereenkomst*. De klant heeft geen arbeidsovereenkomst met de gespecialiseerde werknemer gesloten. Anders dan bij uitzendkrachten wordt een gedetacheerde werknemer door het detacheerbedrijf begeleid en aangestuurd. Dat is begrijpelijk, omdat het bedrijf dat de gedetacheerde werknemer tijdelijk

aan de slag laat nu juist geen verstand heeft van de opdracht. Een uitzendkracht wordt daarentegen wel door de inlener zelf aangestuurd.

Concern

Binnen concerns komt het verschijnsel van detachering ook veelvuldig voor. Een concern bestaat uit een verzameling ondernemingen die dezelfde moedermaatschappij (holding) hebben. De holding bezit de meerderheid van de aandelen van (meestal) besloten vennootschappen (dochtervennootschappen) en kan daardoor via het stemrecht in de algemene vergadering van aandeelhouders (de ava) beleidsbeslissingen bij die dochtervennootschappen nemen. De dochtervennootschappen houden een (groot) aantal ondernemingen in stand waarin bepaalde producten worden gemaakt of diensten worden verricht. Bepaalde werknemers worden om de zoveel tijd naar andere ondernemingen binnen het concern 'uitgezonden' om specifieke, op hun deskundigheid afgestemde werkzaamheden te verrichten. Na een bepaalde tijd stappen zij over naar een andere onderneming om hun diensten ten behoeve daarvan ter beschikking te stellen.

Tussenvraag 1.7

Detachering lijkt op uitzendwerk. Wat zijn de overeenkomsten en wat zijn de verschillen?

UITWERKING OPENINGSCASUS | Meer bier! En snel!

De IPA-fabriek kan het best gebruikmaken van oproepkrachten en uitzendkrachten. De voordelen van oproepkrachten zijn dat ze doorgaans geschikt zijn voor laaggeschoold werk en slechts een beperkte inwerktijd nodig hebben. Dat is ideaal wanneer (telkens) korte arbeidsinzet is vereist. Als de fabriek de oproepkracht niet meer nodig heeft, dan hoeft ze de oproepkracht niet meer op te roepen. Als zij voor langer dan drie maanden arbeidskrachten nodig heeft, dan is een oproepkracht niet geschikt wegens de rechtsvermoedens in art. 7:610a

en 7:610b BW. Ook moet de fabriek goed in de gaten houden of zij vanwege de gemaakte afspraken een oproepovereenkomst (art. 7:628a lid 9 BW) met de oproepkrachten heeft gesloten.

De voordelen van een uitzendcontract zijn dat arbeidskrachten geschikt zijn indien competenties tijdelijk vereist zijn en dat er geen juridische relatie met de uitzendkracht bestaat. Als de fabriek de uitzendkracht niet meer nodig heeft, kan deze in beginsel gemakkelijk worden ontslagen.

Opdrachten

- 1.1** Je werkt op de hr-afdeling van een onderneming die zich toelegt op de fabricage van computergestuurde landbouwapparatuur. In deze onderneming werken 130 mensen; 110 van hen verrichten arbeid aan de lopende band in de fabriek. Daarnaast zijn er een afdeling Sales, een afdeling Inkoop en de al genoemde hr-afdeling. Op deze afdelingen werken in totaal achttien mensen. Het geheel wordt gecompleteerd door twee directeuren. De directie wil van jou weten hoe het aanstellingsbeleid met betrekking tot de vervangers van de volgende personen moet worden vormgegeven. Stel het advies op.
- De directie vraagt je advies over de volgende situaties:
- a** Mevrouw Patinama – een werkneemster uit de fabriek – deelt mee dat zij zwanger is en dat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof over drie maanden ingaat. Het betreft een periode van zestien weken.
 - b** Op de afdeling Sales (met vier verkopers en een teamleider) is een van de verkopers al drie weken ziek. Het ziet ernaar uit dat de betrokken werkneemster de komende zes weken nog niet op het werk zal verschijnen. Tot nu toe hebben de andere drie verkopers het werk van de vierde werknemer erbij genomen, maar dat zal snel afgelopen moeten zijn. De rek is er bijna uit. Vervanging is nodig.
 - c** Vermoedelijk zal er over twee weken een extra drukke periode aanbreken omdat dan enkele versoepelde regels op het niveau van de Europese Unie in werking treden. Gedurende een maand – zo luidt de prognose – zal de omzet 10% hoger zijn dan normaal.
- 1.2** Je bent als marketingmanager werkzaam bij een groot uitzendbureau. Omdat de directie haar aandeel op de uitzendmarkt wil vergroten, draagt zij jou op om een wervende tekst te schrijven waarin de voordelen van het werken met uitzendkrachten worden opgesomd. Schrijf deze tekst.
- 1.3** Een sterk seizoensgebonden onderneming kan in de maanden januari, februari en maart het werk aan met tien krachten. Gedurende de maanden april en mei zijn er 35 mensen nodig om aan de marktvrage te voldoen. In de maanden juni tot en met oktober kan weer worden teruggevallen op tien arbeidskrachten. In november en december is er weer een piek: 25 mensen zijn dan nodig om overeenkomstig de vraag te produceren. Welke soort(en) aanstellingen zou deze onderneming volgens jou het best kunnen realiseren? Motiveer je antwoord.