
Praktisch Arbeidsrecht

Prof. mr. C. J. Loonstra

Eerste druk



Noordhoff Uitgevers

Praktisch Arbeitsrecht

In de serie Praktisch Recht zijn inmiddels verschenen:

Praktisch Bedrijfsrecht
Praktisch Bestuursrecht
Praktisch Bestuursprocesrecht
Praktisch Burgerlijk Procesrecht
Praktisch Fiscaalrecht
Praktisch Goederenrecht
Praktisch Gezondheidsrecht
Praktisch Sociaalzekerheidsrecht
Praktisch Staatsrecht
Praktisch Strafrecht
Praktisch Verbintenissenrecht

Verwacht in 2011:

Praktisch Bijzondereovereenkomstenrecht
Praktisch Gemeenterecht
Praktisch Jeugdrecht

Praktisch Arbeidsrecht

Prof. mr. C.J. Loonstra

Eerste druk

Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten

Ontwerp omslag: G2K
Omslagillustratie: iStockphoto

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13,
9700 VB Groningen, e-mail: info@noordhoff.nl

Met betrekking tot sommige teksten en/of illustratiemateriaal is het de uitgever, ondanks zorgvuldige inspanningen daartoe, niet gelukt eventuele rechthebbende(n) te achterhalen. Mocht u van mening zijn (auteurs)rechten te kunnen doen gelden op teksten en/of illustratiemateriaal in deze uitgave dan verzoeken wij u contact op te nemen met de uitgever.

0 1 2 3 4 5 / 14 13 12 11 10

© 2010 Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/reprorecht). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN (ebook) 978 90 01 84427 1
ISBN 978 90 01 78002 9
NUR 820

Woord vooraf

Praktisch Arbeidsrecht behandelt het arbeidsrecht chronologisch en is geschreven vanuit het perspectief van iemand die werkzaam is op de afdeling Personeelszaken (human resources). Chronologisch wil zeggen dat er drie tijdsperiodes kunnen worden onderscheiden die arbeidsrechtelijk relevant zijn, te weten de periode dat een persoon:

- tot het bedrijf toetreedt;
- in het bedrijf werkt;
- het bedrijf verlaat of moet verlaten.

Praktisch Arbeidsrecht kent op gelijke wijze 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 de advertentie staan die we gaan plaatsen? 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 de werkgever bij ziekte? Mag de werkgever de werknemer een andere functie aanbieden? Wat is rechtens als er een arbeidsongeval met schade plaatsvindt (wie is aansprakelijk)? 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 26 betrekkelijk korte hoofdstukken. Op deze wijze wordt snel inzichtelijk welke de kernvragen zijn en hoe daarmee in de praktijk wordt omgegaan.

Op deze plaats wil ik graag mijn dank uitspreken aan mijn student-assistent arbeidsrecht Fenna van Dorsser, die mij op voortreffelijke wijze heeft ondersteund bij de totstandkoming van dit boek. Fenna, hartelijk dank voor je betrokkenheid en inzet. Je hebt mij veel werk uit handen genomen. Dat heb ik geweldig gewaardeerd.

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

Harmelen, juni 2009
C.J. Loonstra

Inhoud

Inleiding 13

Deel 1

Toetreding tot de onderneming 16

1 Nieuw personeel: aanstellingsmogelijkheden 19

- 1.1 Vaste kracht 21
- 1.2 Tijdelijke kracht 21
- 1.3 Uitzendkracht 23
- 1.4 Oproepkracht 24
- 1.5 Thuiswerker 26
- 1.6 Freelancewerker 27
- 1.7 Gedetacheerde 28
 - Uitwerking openingscasus 29
 - Opdrachten 30

2 Sollicitatiefase: geen discriminatie 31

- 2.1 Wetten over (on)gelijke behandeling 32
- 2.2 Direct en indirect onderscheid 33
- 2.3 Onderscheid verboden 34
- 2.4 Onderscheid toegestaan 35
- 2.5 Discriminatie met betrekking tot aanstellingsduur 36
- 2.6 Discriminatie tussen tijdelijke en vaste krachten 37
- 2.7 Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte 37
- 2.8 Discriminatie op grond van leeftijd 38
- 2.9 Commissie gelijke behandeling 38
- 2.10 Bescherming van de sollicitant 38
 - Uitwerking openingscasus 39
 - Opdrachten 40

3 Aanstellingskeuring: voorwaarden 41

- 3.1 Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst 42
- 3.2 Wet op de medische keuringen 44
 - Uitwerking openingscasus 46
 - Opdrachten 47

4 Soorten overeenkomsten 49

- 4.1 Informatieplicht 50
- 4.2 Drie overeenkomsten van werk 51
- 4.3 Terugkoppeling naar de aanstellingsmogelijkheden 57

	Uitwerking openingscasus	64
	Opdrachten	66
5	Mondeling of schriftelijk contract	69
5.1	Informatieplicht bij indiensttreding	70
5.2	Bewijsmiddel	71
5.3	Contractruimte voor partijen	72
	Uitwerking openingscasus	74
	Opdrachten	76
6	Welke cao is van toepassing?	77
6.1	Wat is een cao?	79
6.2	Voor welke groep wordt de cao afgesloten?	80
6.3	Voorwaarden voor toepassing van de Wet CAO	81
6.4	Toepassing cao-bepalingen	83
6.5	Niet beide partijen zijn lid van een cao-partij	84
6.6	Algemeenverbindendverklaring	87
6.7	Vindplaats cao's en avv-besluiten	88
6.8	Nawerking van de cao en het avv-besluit	89
	Uitwerking openingscasus	90
	Opdrachten	91
7	Loon, vakantie en arbeidstijden	93
7.1	Loon	94
7.2	Vakantie	96
7.3	Arbeidstijden	97
7.4	Arbeidsduur	99
	Uitwerking openingscasus	100
	Opdrachten	102
8	Arbeidsvoorwaarden die niet in wet en cao zijn geregeld	105
8.1	Regeling per individuele werknemer	106
8.2	Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling	107
	Uitwerking openingscasus	111
	Opdrachten	112
9	Boetebeding, proeftijdbeding, concurrentiebeding en eenzijdig wijzigingsbeding	113
9.1	Boetebeding	114
9.2	Proeftijdbeding	116
9.3	Concurrentiebeding	119
9.4	Eenzijdig wijzigingsbeding	120
	Uitwerking openingscasus	121
	Opdrachten	123

Deel 2

Werken in de onderneming 124

- 10 Goed werkgeverschap en goed werknemerschap 127**
 - 10.1 Ander werk 128
 - 10.2 Recht op tewerkstelling 132
 - 10.3 Gedeeltelijk werken na arbeidsongeschiktheid 134
 - Uitwerking openingscasus 135
 - Opdrachten 137

- 11 Ziekte 139**
 - 11.1 Hoofdregel: geen arbeid, geen loon 140
 - 11.2 Omvang loondoorbetalingsplicht 141
 - 11.3 Wel werknemer, wel ziek, toch geen loon 144
 - 11.4 Wet verbetering poortwachter en WIA 145
 - 11.5 Opschortingsrecht van de werkgever 147
 - 11.6 Mogelijkheden van afwijking 148
 - 11.7 Arbodienst, RIE en verzuimbeleid 149
 - Uitwerking openingscasus 150
 - Opdrachten 151

- 12 Geen werk, toch loon? 153**
 - 12.1 Door de wet of overheid opgelegde verplichting 154
 - 12.2 Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden 155
 - 12.3 Verhindering voor rekening van de ondernemer 156
 - 12.4 Disciplinaire sancties 159
 - 12.5 Deelname aan de medezeggenschap in de onderneming 160
 - Uitwerking openingscasus 161
 - Opdrachten 162

- 13 Tijdens het werk veroorzaakte schade 163**
 - 13.1 Werkgever lijdt schade 164
 - 13.2 Derde lijdt schade 166
 - 13.3 Collega lijdt schade 167
 - 13.4 Werknemer zelf lijdt schade 168
 - 13.5 Afwijking mogelijk 169
 - Uitwerking openingscasus 169
 - Opdrachten 171

- 14 Bedrijfsongeval 173**
 - 14.1 Wettelijke regeling 174
 - 14.2 Wat moet de werknemer bewijzen? 175
 - 14.3 Hoe ontsnapt een ondernemer aan een 658-schadeclaim? 176
 - 14.4 Opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer 178
 - 14.5 Eigen schuld van de werknemer 179

- 14.6 Positie van de uitzendkracht 179
 - Uitwerking openingscasus 180
 - Opdrachten 181

- 15 Andere functie in de onderneming 183**
 - 15.1 Nieuwe functie en proeftijdbeding 184
 - 15.2 Nieuwe functie en concurrentiebeding 185
 - Uitwerking openingscasus 187
 - Opdrachten 188

- 16 Ondernemingsraad in beeld 189**
 - 16.1 Ondernemingsraad 190
 - 16.2 Personeelsvergadering en personeelsvertegenwoordiging 191
 - 16.3 Rechten van de ondernemingsraad 192
 - 16.4 Commissies van de ondernemingsraad 197
 - 16.5 Rechten van de personeelsvergadering en de personeelsvertegenwoordiging 198
 - Uitwerking openingscasus 198
 - Opdrachten 200

- 17 Onderneming in andere handen 203**
 - 17.1 Uitgangspunt: art. 7:663 BW 204
 - 17.2 Het begrip overgang 206
 - 17.3 Het begrip onderneming 206
 - 17.4 Overgang en faillissement 207
 - 17.5 Overgang en toepasselijke cao 208
 - 17.6 Overgang en concurrentiebeding 208
 - Uitwerking openingscasus 209
 - Opdrachten 210

- 18 Staking 211**
 - 18.1 Toepassing van de hoofdregel 212
 - 18.2 Ontslag op staande voet 213
 - 18.3 Disciplinaire maatregelen 214
 - 18.4 Rechtmatigheid van stakingen 214
 - 18.5 Staking en schade 217
 - Uitwerking openingscasus 218
 - Opdrachten 219

Deel 3

Afscheid van de onderneming 222

- 19 Ontslag van een werknemer in vaste dienst 225**
 - 19.1 De weg via het UWV WERKbedrijf 226
 - 19.2 Opzegverboden 232

- 19.3 De weg via ontbinding door de kantonrechter 235
 - Uitwerking openingscasus 238
 - Opdrachten 240

- 20 Ontslag van een werknemer in tijdelijke dienst, uitzendkracht, oproepkracht, thuiswerker en freelancewerker 243**
 - 20.1 Ontslag van een tijdelijke kracht: het startpunt 244
 - 20.2 Ontslag van een uitzendkracht 249
 - 20.3 Ontslag van een oproepkracht 250
 - 20.4 Ontslag van een thuiswerker 251
 - 20.5 Ontslag van een freelancewerker 251
 - Uitwerking openingscasus 252
 - Opdrachten 253

- 21 Ontslag op staande voet 255**
 - 21.1 Inhoud van art. 7:678 BW 256
 - 21.2 Objectieve en subjectieve dringende reden 257
 - 21.3 Afwijking van de normale ontslagregels 259
 - 21.4 Reactie werknemer 259
 - 21.5 Tegenreactie ondernemer 260
 - 21.6 Dringende reden als gewichtige reden 261
 - Uitwerking openingscasus 262
 - Opdrachten 264

- 22 Ontslag tijdens de proeftijd 265**
 - 22.1 Hoofregel van art. 7:676 BW 266
 - 22.2 Reden van het ontslag 267
 - 22.3 Reactie van de werknemer 268
 - Uitwerking openingscasus 269
 - Opdrachten 270

- 23 Ondernemer en werknemer stemmen beiden in met het ontslag 273**
 - 23.1 Uitgangspunten: het BW 274
 - 23.2 De protesterende werknemer 275
 - 23.3 De (uiteindelijk) bereidwillige werknemer 277
 - Uitwerking openingscasus 279
 - Opdrachten 280

- 24 Werking van het concurrentiebeding 281**
 - 24.1 Onderhandelen over de inhoud van een concurrentiebeding 282
 - 24.2 De onderhandelingen leveren niets op 283
 - 24.3 Geldigheid van het concurrentiebeding 284
 - 24.4 Akkoord gaan met een concurrentiebeding? 285
 - Uitwerking openingscasus 285
 - Opdrachten 287

25	Werkloosheidsuitkering	289
25.1	Het begrip 'verzekerde'	290
25.2	Basisuitkering en verlengde uitkering	291
25.3	Maatregelen en boeten	294
25.4	Aftrek van ontbindingsvergoeding	295
	Uitwerking openingscasus	296
	Opdrachten	297
26	Absolute en relatieve bevoegdheid van de rechter bij geschillen	299
26.1	Geschillen over de arbeidsovereenkomst	300
26.2	Geschillen over medezeggenschapskwesties	301
26.3	Geschillen over werkloosheidsuitkeringen	302
26.4	Geschillen over de uitleg van cao-bepalingen	302
26.5	Kort geding (voorlopigevoorzieningenprocedure)	303
	Uitwerking openingscasus	303
	Opdrachten	305
	Antwoorden tussenvragen	306
	Antwoorden opdrachten	318
	Afkortingen	342
	Kernbegrippenlijst	343
	Jurisprudentie	356
	Register	357

Inleiding

Praktisch Arbeidsrecht gaat over mensen die in arbeidsorganisaties, in bedrijven werken.

Dat zijn er heel veel, in Nederland en daarbuiten. Die mensen werken om in hun levensonderhoud te kunnen voorzien. Dat werk is dus belangrijk voor ze. Zouden ze dat werk niet hebben, dan zouden zij geen geld ontvangen. Hun wereld zou overhoop worden gegooid. Zij zouden hun huur niet meer kunnen betalen, hun hypotheek niet meer kunnen aflossen en hun contributies voor de verenigingen waarvan zij lid zijn, niet meer kunnen opbrengen. 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 mensen en regelt hun rechtspositie.

Praktisch Arbeidsrecht gaat ook over mensen die aan arbeidsorganisaties 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 op de fles 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 onontbeerlijk. 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 draaiende moet blijven. Ze moeten flexibel kunnen inspelen op de wensen van de markt. Soms hebben ze meer werkers nodig, soms minder. Zouden zij niet kunnen variëren in de omvang van hun personeel, dan zou het voortbestaan van de organisatie wel eens op het spel kunnen staan.

De arbeidsvoorwaarden moeten goed zijn, maar niet zo goed dat de werkgever alle daarmee gepaard gaande 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 werkers 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 tot een oplossing moet brengen.

In dit boek wordt ervan uitgegaan dat u werkzaam bent op de afdeling Personeelszaken van een bedrijf. Tegenwoordig worden dergelijke afdelingen ook wel hr (human resources) of hrm (humanresourcesmanagement) genoemd. Op deze afdelingen 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 werker, 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 *tijdsfas*es betrekking te hebben, namelijk de periode:

- vanaf de sollicitatie tot het sluiten van de arbeidsovereenkomst (toetreding tot de onderneming);
- vanaf het sluiten van de arbeidsovereenkomst tot partijen van elkaar af willen (werken in de onderneming);
- 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 één van de drie tijdsfasen centraal.

Deel I heet 'toetreding tot de onderneming'. De eerste vraag die een werkgever zich dan moet stellen, is: welk soort contract willen we aanbieden? Een vast contract? Een tijdelijk contract? Willen we misschien een freelancer? Maar ook andere vragen rijzen. Wat mag er niet en wel in de advertentie staan? Mogen we een kandidaat medisch keuren? Welke cao is van toepassing? Waar vind ik de hoogte van het loon, het aantal vakantiedagen, de arbeidstijden? Aan welke bedingen moet ik denken?

Deel II 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 tussentijds een arbeidsvoorwaarde 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 III 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 gesloten concurrentiebeding houden?

Alle 26 hoofdstukken in *Praktisch Arbeidsrecht* beginnen met een openingscasus en eindigen met de uitwerking ervan. In de hoofdstukken zelf zijn veel tussenvragen opgenomen, die het de student mogelijk maken te beoordelen of hij de voorafgaande stof heeft begrepen. Aan het einde van ieder hoofdstuk zijn opdrachten opgenomen, die lastiger zijn dan de tussenvragen. Zowel de antwoorden van de tussenvragen als die van de opdrachten zijn achterin

het boek opgenomen, zodat de student zelfstandig kan beoordelen of hij voldoende heeft gestudeerd.

Kortom: dit boek is, zoals de titel zegt, een heel praktisch boek over arbeidsrechtelijke thema's waarmee arbeidsorganisaties te maken hebben.

Als u dit boek hebt bestudeerd, bent u in staat een groot aantal vragen van werkgevers over de rechtspositie van hun werknemers te analyseren en te beantwoorden.

Toetreding tot de onderneming

1

- 1 Nieuw personeel: aanstellingsmogelijkheden 19**
- 2 Sollicitatiefase: geen discriminatie 31**
- 3 Aanstellingskeuring: voorwaarden 41**
- 4 Soorten overeenkomsten 49**
- 5 Mondeling of schriftelijk contract 69**
- 6 Welke cao is van toepassing? 77**
- 7 Loon, vakantie en arbeidstijden 93**
- 8 Arbeidsvoorwaarden die niet in wet en cao zijn geregeld 105**
- 9 Boetebeding, proeftijdbeding, concurrentiebeding 113**

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 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 het voordeel werken van de werkgever.

1

Nieuw personeel: aanstellingsmogelijkheden

- 1.1 Vaste kracht
- 1.2 Tijdelijke kracht
- 1.3 Uitzendkracht
- 1.4 Oproepkracht
- 1.5 Thuiswerker
- 1.6 Freelancewerker
- 1.7 Gedetacheerde

Openingscasus

Het Thuisstapsysteem

Het bedrijf Bavaria heeft een nieuw Thuisstapsysteem ontwikkeld. Het product is razend populair gedurende de zomer van 2008. Het succes heeft een enorme druk gelegd op de productiecapaciteit van het bedrijf. Met man en macht wordt gewerkt om aan de vraag te voldoen. De levertijd is echter opgelopen tot drie maanden. Er is nauwelijks tijd om de producten te testen en verder te ontwikkelen. Hierdoor ontstaat de kans dat de concurrenten een voorsprong krijgen bij de verdere ontwikkeling van het product. De consument wil immers het beste en hipste product hebben. 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 nieuwe werknemers mogelijk kunnen worden gecontracteerd.

Een arbeidsorganisatie is voortdurend in beweging. Mensen komen en gaan. Sommigen blijven voor korte tijd aan de onderneming verbonden, anderen zijn er mee vergroeid en denken niet aan verandering van baan. Maar hoe men het wendt of keert, ook voor deze laatste groep doet zich het moment voor waarop het afscheid van de onderneming definitief is. Het tijdstip van vervroegd uit dienst treden (VUT) of (flexibel) pensioen zal eens aanbreken.

Iedere keer als een personeelslid de onderneming verlaat, doet zich de vraag voor: moet de opengevallen plek opnieuw worden bezet of kiezen wij ervoor met het huidige personeelsbestand verder te gaan en de vacature te laten voor wat die is? Het antwoord op deze vraag zal voornamelijk met behulp van bedrijfseconomische argumenten moeten worden gegeven. Doorslaggevend zal zijn of de kosten opwegen tegen de baten. Slaat bij deze afweging de balans door naar het aantrekken van een persoon voor de functie, dan rijzen nieuwe vragen die beantwoording behoeven. Enkele daarvan zijn:

- Vragen wij iemand vanuit de organisatie voor deze functie of gaan wij extern werven?
- Hoe plannen wij de sollicitatieprocedure?
- Wie nemen er plaats in de sollicitatiecommissie?
- Aan welke functie-eisen dient betrokkene te voldoen?

Vanuit juridisch oogpunt doet zich met name de volgende belangrijke vraag voor: tot wat voor soort aanstelling willen wij overgaan? Naar algemeen spraakgebruik doet zich een aantal aanstellingsmogelijkheden voor, namelijk het aanstellen van een:

- vaste kracht;
- tijdelijke kracht;
- uitzendkracht;
- oproepkracht;
- thuiswerker (telewerker);
- freelancewerker;
- werker die gedetacheerd wordt.

In veel gevallen wordt de beslissing over de soort aanstelling gebaseerd op de aanstelling van de persoon die de arbeidsorganisatie heeft verlaten. Was betrokkene in vaste dienst, dan wordt opnieuw naar iemand gezocht die een vaste aanstelling kan krijgen. Een uitzendkracht wordt vervangen door een nieuwe uitzendkracht enzovoort. Toch moeten we ons realiseren dat deze zo vanzelfsprekend lijkende keus lang niet altijd zo vanzelfsprekend is. Het moet als uiterst zinvol worden beschouwd wanneer men zich bij iedere vacature bewust afvraagt of een ander type aanstelling niet beter op de arbeidsorganisatie is afgestemd dan het type op basis waarvan het personeelslid dat de organisatie heeft verlaten, werkzaam is geweest.

In dit hoofdstuk gaan we in de achtereenvolgende paragrafen in op de verschillende hiervoor genoemde aanstellingsvormen en de juridische implicaties van elke vorm.

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. Veel banken bijvoorbeeld koppelen het verstrekken van een hypothecaire lening aan het hebben van een vast dienstverband.

Opmerkelijk in dit licht is dat de wet 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 in juristenkring heel gangbaar en algemeen aanvaard. Sinds 1 januari 1999 komt men deze 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. Los daarvan – en het is goed dat we ons dat realiseren – bestaat er rechtspositioneel gezien veelal *geen* verschil tussen de vaste arbeidskracht en de hierna aan de orde gestelde tijdelijke kracht. In beide gevallen gaat het om een arbeidsovereenkomst en in beide gevallen hebben zij dezelfde rechten en plichten, behalve voor zover het om ontslag gaat.

1.2 Tijdelijke kracht

Evenals 'vaste kracht' is 'tijdelijke kracht' strikt genomen geen juridische term. Juristen spreken bij een tijdelijk dienstverband doorgaans van een *arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd*. Het eerste wetsartikel waar 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 reglement, bij de wet of door het gebruik aangegeven.'

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Beëindiging door opzegging

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Automatische beëindiging

In de praktijk is deze bepaling van belang wanneer iemand voor bijvoorbeeld een jaar wordt aangesteld. Het gaat hier 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 dienstverband *automatisch*, met het verstrijken van de overeengekomen tijd, tot een einde komt. Ook hier zien we weer dat het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde en bepaalde tijd zich 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. Dergelijke arbeidsovereenkomsten worden ook wel *arbeidsovereenkomsten 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 hoelang 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 van rechtswege bij herstel of einde verlof.

Vast contract Tijdelijk contract

Met betrekking tot het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract) en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) is ten slotte ook nog het volgende van belang. Men hoort nogal eens dat iemand voor een 'jaar op proef' wordt genomen, met het oog op een vast dienstverband bij gebleken geschiktheid. Deze constructie houdt in dat het betrokken personeelslid eerst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (namelijk een jaar) wordt aangeboden. 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 spraakgebruik – in vaste dienst. Deze constructie wordt veelvuldig met betrekking tot een nieuwe werknemer toegepast en is rechtens toegestaan.

Tussenvraag 1.1

Jantien 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 worden gehandeld en wel snel. Een bedrijf kan ook sterke seizoensfluctuaties kennen 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. Probleem is dan dat er een sollicitatieprocedure moet worden gestart en dat kost tijd. De inzet van uitzendkrachten kan dan uitkomst bieden. Het uitzendwezen heeft heden ten dage een volwaardige plaats in het systeem van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Jaarlijks gaat het hier om ongeveer 170 000 fulltimearbeidsplaatsen.

Inlener

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 keuze is gekomen dat het beste een uitzendkracht kan worden ingeschakeld, wordt het uitzendbureau opgebeld (menige onderneming heeft vaste banden met een 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 bij de inlener aan de slag te gaan, dan betaalt de inlener een vast bedrag per uur aan het uitzendbureau voor de periode van uitzending. De onderneming hoeft geen loon aan de uitzendkracht te betalen en er worden dientengevolge voor hem door de onderneming ook geen loonbelasting en socialeverzekeringspremies afgedragen. Daarvoor draagt het uitzendbureau zorg. 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 – hem wordt veel administratieve rompslomp bespaard en hij kan snel over een kracht beschikken.

Uitzendbureau

Uitzendovereenkomst

Met de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid is de rechtspositie van de uitzendkracht beter geregeld. In de artt. 7:690 en 691 BW zijn bepalingen opgenomen inzake 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 met zich mee, vooral voor de uitzendkracht die niet precies wist waar hij aan toe was. Dat behoort nu definitief tot het verleden.

Het is wel van belang op te merken dat art. 7:691 BW tegelijkertijd enkele belangrijke uitzonderingen formuleert in vergelijking met de werknemer die alleen met zijn werkgever en niet ook met een derde (inlener) te maken heeft.

In subparagraaf 4.3.2 zullen we verder bij deze problematiek stilstaan.

Tussenvraag 1.2

Het gebruikmaken van uitzendkrachten is duurder dan het in dienst nemen van een werknemer. Hoe verklaart u dat?

Tussenvraag 1.3

Een uitzendkracht deelt zijn chef mee dat hij volgende week stopt met werken. De leidinggevende stelt de directeur voor in plaats van een nieuwe uitzendkracht, een vaste kracht aan te nemen. Kan dat verstandig zijn?

1.4 Oproepkracht

Bepaalde situaties kunnen een bedrijf ineens voor personele problemen plaatsen. Voorbeelden zijn: plotselinge uitval door ziektes zoals griep of kortstondige pieken in de verkoop/afzet, zoals de periode rondom de kerstdagen in winkels of de fabricage van schaatsen gedurende een extreem lange winterperiode. Hoe komen we op zeer korte termijn aan personeel?, luidt dan de vraag. Uitzendkrachten zijn in dergelijke situaties vaak niet zo interessant, omdat hun inwerktijd veelal langer duurt dan de periode waarin men van hen verwacht dat zij op vol tempo in de onderneming zullen meedraaien. Bovendien is het betalen van de bemiddelingskosten aan het uitzendbureau voor het gebruik van de uitzendkrachten 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. Veel oproepkrachten behoren tot de categorie vrouwen die met werken zijn gestopt toen zij kinderen kregen, maar die na een aantal jaren door afnemende zorgtaken weer in het arbeidsproces willen terugkeren. Ook scholieren en studenten zijn een bekende groep oproepkrachten.

Oproepkrachten

Flexibele arbeidsrelaties

De oproepkracht wordt gerekend tot de categorie van de *flexibele arbeidsrelaties*. Met behulp van oproepkrachten heeft de onderneming namelijk een instrument om flexibel te kunnen reageren op wisselende vragen van de markt. Voor de onderneming zijn oproepkrachten dus in feite onmisbaar en 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.

Beoordeeld vanuit het perspectief van de oproepkracht valt er wel op een aantal rechtspositionele problemen te wijzen. Bijvoorbeeld: heeft hij *recht* om te wor-

den opgeroepen als er werk is? Heeft hij recht op loondoorbetaling of zieken-geld 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. Voor de oproepkracht is er geen specifieke wettelijke regeling getroffen. Men komt het woord oproepkracht ook niet in de wet tegen.

Overigens wordt in de praktijk een veelheid van termen gebruikt voor wat hier als verzamelnaam 'oproepkracht' wordt genoemd. Enkele daarvan zijn:

- *Nulurencontractanten*. Er wordt in dit geval door de onderneming geen enkele garantie gegeven dat de oproepkracht een bepaald aantal uren per week/maand zal worden opgeroepen.
- *Min-maxcontractanten*. In deze situatie wordt de oproepkracht toegezegd dat hij minimaal een bepaald aantal uren per week/maand zal worden opgeroepen; bovendien wordt er een plafond gelegd ten aanzien van het maximumaantal op te roepen uren.
- *Doza's*. Oproepkrachten die alleen voor de donderdagavond en de zaterdag kunnen worden opgeroepen.

Tussenvraag 1.4

Martha sluit een contract met Vleegmuizen bv, op grond waarvan zij iedere week op niet vaste tijden ten minste 5 uur wordt opgeroepen, maar niet meer dan 20 uur. Deze afspraak voldoet precies aan de wensen van Martha, die haar dochtertje van twee jaar verzorgt. Om wat voor soort contract gaat het hier?

Rechts- vermoedens

De rechtspositie van de oproepkracht is de laatste jaren wel 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 uren 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 een arbeidsovereenkomst heeft. Zie voor dit probleem verder subparagraaf 4.3.3.

Bewijsvoordeel

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 werker die de afgelopen drie maanden 10, 20 en 30 uren arbeid heeft verricht, mag in beginsel van de ondernemer verlangen dat hij in de vierde maand ten minste 20 uren arbeid te verrichten krijgt. Ook nu weer gaat het om een vermoeden. De ondernemer kan tegenbewijs leveren door bijvoorbeeld te bewijzen dat de ge-

noemde aantallen niet correct zijn of door een meer representatieve referentieperiode van bijvoorbeeld een jaar aan te wijzen.

Tussenvraag 1.5

Jan ter Haar werkt als oproepkracht voor Slogo bv vanaf 1 juli 2009. In deze maand werkt hij 30 uur. In augustus is er geen werk voor hem, maar gelukkig wel weer in september. Hij werkt die maand maar liefst 50 uur. Hij 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?

Recht op loon voor drie uren

Een extra recht heeft de oproepkracht ook gekregen door de invoering van art. 7:628a 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 15 uur per week en waarvan de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd;
- zij een overeenkomst hebben gesloten met een omvang van de arbeid 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 verzorgingstehuis voor bejaarden gedurende twee uur koffie te schenken, heeft iedere keer recht op drie uur loon. Hetzelfde geldt voor iemand die werkt op basis van een min-max-contract waarbij de werktijden niet vastliggen. Begrijpelijk is dat ondernemers vanwege art. 7:628a BW ervoor zullen zorg dragen dat hun oproepkrachten bij iedere oproep ten minste voor drie uur worden opgeroepen. En dat wilde de wetgever ook realiseren. Te kleine oproepen wilde hij zo veel mogelijk voorkomen.

Tussenvraag 1.6

Lees tussenvraag 1.4 nog eens. Als Martha op een avond voor 2 uur werk wordt opgeroepen, heeft zij dan recht op 3 uur loon?

1.5 Thuiswerker

De ondernemer kan zich bij vrijkomende functies ook afvragen of het wel noodzakelijk is dat het werk in de onderneming zelf wordt verricht. Die vraag wordt met name interessant wanneer de huisvesting al krap is en de arbeid

Telewerk

na een deugdelijke instructie op zelfstandige basis (en dus zonder toezicht en instructies) door een werker kan worden verricht. Daar komt bij dat er een categorie personen is die het liefst thuis werkt, vaak in combinatie met door hen uitgeoefende zorgtaken. Invoering van gegevens in de computer en werkzaamheden van zeer eenvoudige aard zijn geschikt voor thuiswerk (telewerk). Zodra het bedrijf het bericht van de thuiswerker ontvangt dat het werk af is, zorgt het voor een nieuwe hoeveelheid arbeid. Problemen kunnen ontstaan als de thuiswerker verhuist en de ondernemer het door de nieuwe afstand financieel onaantrekkelijk vindt, het werk naar het nieuwe adres te brengen. Kan hij dan zomaar met de toelevering stoppen en ontbreekt het de thuiswerker dus vanaf dat moment aan inkomsten? Deze en andere vragen zullen in het vervolg nog aan bod komen.

Het Burgerlijk Wetboek of een andere wet bevat geen specifieke regeling voor de thuiswerker. Deze term is dan ook niet in de wet gedefinieerd.

Tussenvraag 1.7

Bedenk waarom een thuiswerker zich niet op de regel van (het hiervoor behandelde) art. 7:628a BW kan beroepen.

1.6 Freelancewerker**Vaste medewerkers****Zelfstandige**

Stel dat een uitgeversmaatschappij onder meer een afdeling Vormgeving heeft. Een van de vormgevers aldaar vindt een andere baan en binnen het uitgevershuis rijst de vraag of er wel een nieuwe kracht zal worden aangetrokken. Die vraag is legitiem: voortaan zou kunnen worden gekozen voor het contracteren van freelancemedewerkers. Diezelfde keus kan worden gemaakt voor 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 freelancemedewerkers op wie een beroep zal worden gedaan? Een freelancer is als uitgangspunt een *zelfstandige* met een (groot) aantal opdrachtgevers voor wie hij bepaalde werkzaamheden verricht. 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 duizenden 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.

Voor de groep van freelancewerkers moet opnieuw worden geconstateerd dat daarvoor geen specifieke regeling in het Burgerlijk Wetboek of een andere wet is getroffen.

Tussenvraag 1.8

Wat zijn de voor- en nadelen van freelancewerk?

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 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 hooggespecialiseerde IT-mensen in dienst heeft die netwerken bij bedrijven opzetten of ingewikkelde digitale veranderprocessen doorvoeren. Deze IT-mensen hebben dan 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 werker gesloten. Anders dan bij uitzendkrachten, wordt een gedetacheerde werker door het detacheerbedrijf begeleid en aangestuurd. Dat is begrijpelijk, omdat het bedrijf dat de gedetacheerde werker tijdelijk aan de slag laat, nu juist geen verstand heeft van de opdracht. Een uitzendkracht wordt daarentegen wel door de inlener zelf aangestuurd.

Detacheringsovereenkomst

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. Die dochtervennootschappen houden een groot aantal ondernemingen in stand waarin producten van allerlei aard worden gemaakt. Bepaalde werknemers nu 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.

Concern

Tussenvraag 1.9

Detachering lijkt op uitzendwerk. Welke zijn de overeenkomsten en de verschillen?

Uitwerking van de openingscasus

Bavaria kan het beste gebruikmaken van oproepkrachten en uitzendkrachten. De voordelen van oproepkrachten zijn dat ze geschikt zijn voor lagere functies en slechts een beperkte inwerktijd nodig hebben. Dat is ideaal wanneer (telkens) korte arbeidsinzet is vereist. Als Bavaria de oproepkracht niet meer nodig heeft, dan hoeft ze de oproepkracht niet meer op te roepen. Als Bavaria voor langer dan drie maanden arbeidskrachten nodig heeft, dan is een oproepkracht niet geschikt wegens het rechtsvermoeden in art. 7:610a BW. 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 Bavaria de uitzendkracht niet meer nodig heeft, dan kan deze makkelijk ontslagen worden.

Opdrachten

- 1.1** U werkt op de afdeling Administratie/personeelszaken van een onderneming die zich toelegt op de fabricage van computergestuurde landbouwapparatuur. In deze onderneming werken 130 mensen: 110 daarvan verrichten arbeid achter de lopende band in de fabriek. Daarnaast zijn er een afdeling Verkoop, een afdeling Inkoop en de al genoemde afdeling Administratie/personeelszaken. Op deze afdelingen werken in totaal 18 mensen. Het geheel wordt gecompleteerd door twee directeuren. De directie wil van u weten hoe het aanstellingsbeleid met betrekking tot de vervangers van de volgende personen moet worden vormgegeven. Stel het advies op.
- De directie vraagt u om advies ten aanzien van de volgende punten:
- a** Mevrouw Diepkens – een werknemster uit de fabriek – deelt mee dat zij zwanger is en dat haar zwangerschaps- en bevallingsverlof over drie maanden ingaat. Het betreft hier een periode van 16 weken.
 - b** Op de afdeling Verkoop (met vier verkopers en een chef-verkoper) is één van de verkopers al drie weken ziek. Naar het zich laat aanzien zal de betrokken werknemer de komende zes weken nog niet op het werk verschijnen. Tot nu toe hebben de andere drie verkopers het werk van de vierde man erbij genomen, maar dat zal snel moeten zijn afgelopen. De 'rek' is er zo langzaam uit. Vervanging is nodig.
 - c** Vermoedelijk zal er over twee weken een extra drukke periode aanbreken omdat dan enkele soepeler gemaakte regels op het niveau van de Europese Unie in werking treden. Gedurende een maand – zo luidt de prognose – zal de omzet 10 procent hoger zijn dan normaal.
- 1.2** U bent als publicrelationsmanager werkzaam bij een groot uitzendbureau. Omdat de directie haar aandeel op de uitzendmarkt wil vergroten, draagt zij u op 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 10 krachten. Gedurende de maanden april en mei zijn er 35 mensen nodig om aan de markt vraag te voldoen. De maanden juni tot en met oktober kan weer worden teruggevalen op 10 arbeidskrachten. In november en december is er weer een piek: 25 mensen zijn nodig om overeenkomstig de vraag te produceren. Op basis van welke aanstellingen moet deze onderneming volgens u opereren? Motiveer uw antwoord.