



BASIS ARBEIDSRECHT EN SOCIALE ZEKERHEID

COLOFON

Boom Beroepsonderwijs
info@boomberoepsonderwijs.nl
www.boomberoepsonderwijs.nl

Auteur: Djoke Rispens
Inhoudelijke redactie: Marnix van Daal

Titel: Basis arbeidsrecht en sociale zekerheid
ISBN: 978 90 372 6482 1

Eerste druk/ eerste oplage

Bronvermelding: Peter Hilz|ANP

© 2023 Boom Beroepsonderwijs | Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 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 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-uvo.nl).

De uitgever heeft ernaar gestreefd de auteursrechten te regelen volgens de wettelijke bepalingen. Degenen die desondanks menen zekere rechten te kunnen doen gelden, kunnen zich alsnog tot de uitgever wenden.

Door het gebruik van deze uitgave verklaart u kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met de specifieke productvoorwaarden en algemene voorwaarden van Boom Beroepsonderwijs, te vinden op www.boomberoepsonderwijs.nl.

INHOUD

	Werken met dit keuzedeel	4
Hoofdstuk 1	Arbeidsrecht	7
	Arbeidsovereenkomsten	8
	Verskillende arbeidsovereenkomsten	10
	De regels rond oproepkrachten	11
	Fasensysteem	14
	Kenmerken van de fasen	16
	Opvolgend werkgeverschap	17
	Opzegtermijn	20
	De route van ontslag	22
	Loon	24
	Loonstrookje	25
	Arbeidsvoorwaarden	27
	Arbeidstijden	30
	Vakantie	31
	Veiligheid	35
	Aansprakelijkheid	37
	Goed werkgeverschap	39
	De wet of de rede?	41
	Begrippen	44
Hoofdstuk 2	Sociale zekerheid	47
	Sociale zekerheid	48
	Werkloosheidsuitkering	49
	Langer of geen WW-uitkering	51
	Hoogte van de WW-uitkering	53
	Einde WW-uitkering	55
	Loon en uitkering bij ziekte	56
	Eerste twee jaar ziekte	57
	Arbeidsvermogen	58
	Ziektewet	60
	Zwangerschap en verlof	61
	Kinderen en (betaald) verlof	64
	Participatiewet	65
	Solidariteit	66
	Begrippen	69
Hoofdstuk 3	Discriminatie en privacy	71
	Discriminatie	72
	Directe en indirecte discriminatie	74
	De anti-discriminatiewetten	75
	Identificeren	79
	Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)	80
	Begrippen	86
Hoofdstuk 4	Werknemers en werkgeversorganisaties en cao	89
	Werkgeversorganisaties	90
	Het recht van staken	93
	Cao (collectieve arbeidsovereenkomst)	95
	Begrippen	100
Hoofdstuk 5	Uitdaging	101
	Index	104

WERKEN MET DIT KEUZEDEEL



Digitale leeromgeving

Bij sommige opdrachten heb je hulpmiddelen nodig. Bijvoorbeeld filmpjes, formulieren of een link naar een website. Deze staan allemaal in de digitale leeromgeving. Het icoontje in de vorm van een wereldbol verwijst naar de digitale leeromgeving. Om hier te komen, ga je naar digitaal.boomonderwijs.nl/beroepsonderwijs.

Eerste keer inloggen in de digitale omgeving

Voordat je de digitale leeromgeving kunt gebruiken, moet je je licentie activeren.

- Overleg met je docent welk type account je gebruikt.
- Ga naar www.boomberoepsonderwijs.nl/licentie.
- Bekijk de instructiefilm of lees het stappenplan.
- Volg de stappen.

Daarna kun je aan de slag!

Basis arbeidsrecht en sociale zekerheid

Met dit keuzedeel krijg je inzicht in je rechten en plichten als werknemer. Daarmee ben je goed voorbereid op het aangaan van een arbeidsrelatie met een werkgever. Zo kun je beter onderhandelen over bijvoorbeeld loon en werktijden. Je weet ook wat de werkgever wel en niet van jou mag vragen. Je krijgt daarnaast inzicht in het sociale verzekeringsrecht. Daardoor weet je waar je recht op hebt als je werkloos wordt of ziek.



Vroeger had de werknemer weinig rechten en was er bijna niets geregeld rondom loon, arbeidstijden en veiligheid. Ook kinderen werden uitgebuit. Gelukkig is dat nu anders. Bekijk het filmpje.

Leerdoelen

1. Je hebt kennis van de relevante wetgeving op het gebied van arbeidsrecht.
2. Je hebt kennis van opvolgend werkgeverschap.
3. Je hebt kennis over verschillende arbeidsovereenkomsten en de uitwerking daarvan.
4. Je hebt kennis van loonstelsels, inkomen en (primaire/secundaire) arbeidsvoorwaarden.
5. Je hebt kennis van de rechten en de plichten van werknemers en zzp'ers.
6. Je hebt kennis van de relevante wetgeving op het gebied van sociale zekerheid.
7. Je hebt kennis van de rol en invloed van werknemers- en werkgeversorganisaties.
8. Je hebt kennis van de functie van de cao en de uitwerking daarvan.

Dit keuzedeel bestaat uit:

- *Theorie, begrippen en opdrachten*
Hierbij leer je over en oefen je met de praktijk. In sommige opdrachten werk je aan beroepsproducten; deze opdrachten herken je aan [BP]. Deze beroepsproducten kun je verzamelen in je portfolio en heb je nodig om de uitdaging aan het einde van het keuzedeel goed af te ronden. *Soms zie je een groepsopdracht. Als je geen medestudent hebt waarmee je de opdracht samen kunt doen, maak je de opdracht alleen.*
De beroepsproducten in dit keuzedeel zijn:
 - Sway: mijn leven als werknemer
 - presentatie: veiligheid
 - Sway: sociale zekerheid
 - vlog: discriminatie
 - verslag: vakbonden.
- *Test je kennis*
Hiermee kun je zelf je kennis van de theorie testen.

- *Uitdaging*
Dit is het eindproduct en de afronding van het keuzedeel. Hier werk je gedurende het hele keuzedeel naartoe. En hier word je op beoordeeld.
Voor de uitdaging van dit keuzedeel maak je een Sway. In deze Sway verwerk je informatie over het arbeidsrecht, de sociale zekerheid, discriminatie en de vakbonden. De Sway moet laten zien hoe in Nederland het arbeidsrecht en de sociale zekerheid zijn geregeld. Daarnaast laat de Sway zien wat discriminatie is en in welke vormen dit in onze maatschappij voorkomt. Als laatste blijkt uit de Sway wat de taken van vakbonden zijn. Je laat in de Sway zien hoe jij denkt over de verzorgingsstaat die Nederland zegt te zijn.
Je docent besluit of je de Sway gaat presenteren of alleen gaat insturen.
- *Theorietoets*
Je docent besluit of je ter afsluiting een theorietoets maakt.

DE ARBEIDSMARKT



HOOFDSTUK 1 ARBEIDSMARKT

Als mbo-student bereid je je voor op je werkzame leven. Welke baan je ook kiest, je krijgt altijd te maken met het arbeidsrecht. Gelukkig maar, want zonder deze wettelijke regelingen bestonden misstanden zoals je die in het introductiefilmpje zag nog steeds.

Je gaat straks aan het werk. Misschien in loondienst, maar het kan ook als zelfstandig ondernemer. Het is op het moment dat je een arbeidsrelatie aangaat, belangrijk dat je weet aan welke regels jij en de werk- of opdrachtgever gebonden zijn. Alleen dan kun je duidelijk je grenzen stellen en jouw eigen verwachtingen bij de werk- of opdrachtgever neerleggen. Zo kom je goed voorbereid op de arbeidsmarkt.

Aan het eind van dit hoofdstuk

1. kun je de verschillende groepen werkenden en hun arbeidsovereenkomsten noemen
2. kun je de begrippen opvolgend werkgeverschap, keten- en fasensysteem benoemen
3. kun je aangeven of er recht bestaat op een tijdelijke of vaste aanstelling
4. kun je de gronden van ontslag benoemen en de transitievergoeding vaststellen
5. kun je het begrip loon uitleggen
6. kun je de wettelijke regelingen rond de arbeidstijden uitleggen
7. kun je de wettelijke regelingen rond verlof uitleggen
8. kun je het begrip 'goed werkgeverschap' uitleggen.

Opdracht 1 Arbeidsovereenkomst

Weet jij wat er in de arbeidsovereenkomst staat?

Misschien heb je al een (bij)baan. Pak dan je eigen arbeidsovereenkomst erbij.

Heb je nog geen arbeidsovereenkomst afgesloten? Gebruik dan de arbeidsovereenkomst Van Zuilen en Ravensander.

Zoek in de arbeidsovereenkomst antwoord op de volgende vragen:

- Op welke dagen moet je werken of kun je worden opgeroepen?
- Hoeveel uur per week werk je maximaal?
- Op welke datum eindigt jouw contract?
- Welke cao is van toepassing?
- Heb je, voordat je tekende, de overeenkomst goed doorgelezen?

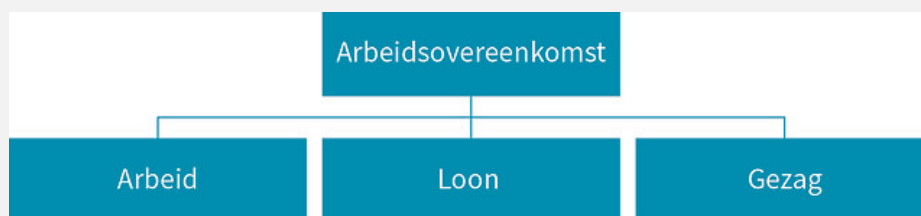
Opdracht 2 Het Burgerlijk Wetboek

- Wat is volgens artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst?
- Is een stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst? Motiveer je antwoord.

Arbeidsovereenkomsten

Arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer

Voordat een arbeidsovereenkomst tot stand komt, zijn er afspraken gemaakt tussen jou en de werkgever. Zo is afgesproken dat jij een zekere tijd arbeid voor de werkgever gaat verrichten. Dat kan een korte, afgebakende periode zijn (tijdelijk contract), maar ook een lange periode zonder einddatum (vast contract). Daarnaast is afgesproken dat de werkgever jou loon gaat betalen voor het werk dat je verricht. Dan is er nog de voorwaarde 'in dienst van de werkgever'. Daarmee wordt bedoeld dat er sprake moet zijn van een **gezagsverhouding**. Deze gezagsverhouding moet bestaan tussen jou en de werkgever. Zonder deze gezagsverhouding is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

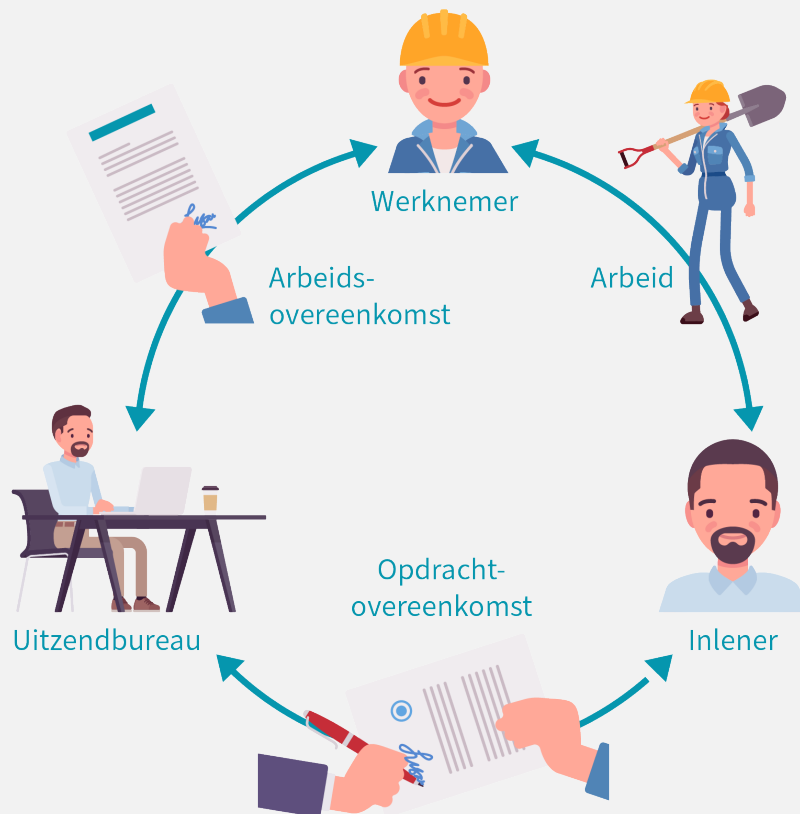


Arbeidsovereenkomst.

Arbeidsovereenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht

Bij uitzending ben je in dienst van het uitzendbureau en van daaruit werk je bij een werkgever (inlener). Je tekent dus een arbeidsovereenkomst (uitzendovereenkomst) met het uitzendbureau. De gezagsverhouding zoals die in de wet is vastgelegd, ontbreekt nu. Het is namelijk niet het uitzendbureau dat jou de werkinstructies geeft, maar het bedrijf waar je aan het werk bent. De gezagsverhouding ligt daardoor tussen jou en het bedrijf waar je werkt.

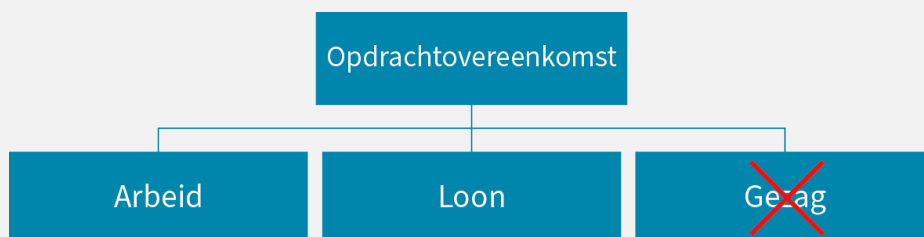
Bij uitzendkrachten spreken we daarom van een **driehoeksverhouding**. In beeld ziet dat er zo uit:



Driehoeksverhouding werknemer/uitzendbureau/inlener.

Zzp'er en de opdrachtovereenkomst

Als zzp'er ben je niet in dienst van de werkgever, maar voer je een opdracht of een dienst voor een opdrachtgever uit. Er wordt daarom geen arbeidsovereenkomst, maar een opdrachtovereenkomst (modelovereenkomst) afgesloten. Bij een opdrachtovereenkomst bestaat er geen gezagsverhouding tussen jou en de werkgever. Je hebt een grotere mate van zelfstandigheid in de invulling van je werk. De werkgever mag alleen aanwijzingen geven over het resultaat dat je moet opleveren en vaak ook aangeven wanneer je dit resultaat zichtbaar moet zijn. Hoe en op welk moment de opdrachtnemer met het werk aan de slag gaat, bepaalt de opdrachtnemer zelf.



Opdracht 3 Stageovereenkomst en driehoeksverhouding

a. Waarom is een stageovereenkomst geen arbeidsovereenkomst? Twee antwoorden zijn juist.

- Een stagiair krijgt geen loon.
- Er is geen sprake van een gezagsverhouding.
- De stagiair voert geen arbeid uit, maar leert.
- De stagiair en het leerbedrijf ondertekenen geen overeenkomst.

- b. De driehoeksverhouding zie je terug bij uitzendkrachten. Vul in de volgende zin de juiste woorden in. Gebruik: uitzendbureau/inlener/werknemer.

Een _____ is in dienst bij het uitzendbureau. De gezagsverhouding bestaat tussen de werknemer en de _____. De werknemer krijgt het loon van het _____.

Verschillende arbeidsovereenkomsten

Contract voor bepaalde tijd (tijdelijk contract)

Dit contract loopt na de vastgestelde tijd van **rechtswege** af. Je kunt daarna een nieuw contract met de werkgever aangaan. In het nieuwe contract kunnen andere afspraken worden opgenomen. Het nieuwe contract kan onder voorwaarden weer een tijdelijk contract worden.

Contract voor onbepaalde tijd (vast contract)

De werkgever en jij gaan een dienstverband voor onbepaalde tijd aan. In dit geval eindigt het contract pas wanneer jij je baan opzegt of de werkgever jou ontslaat.

Oproepovereenkomst

Dit noemen we ook wel een **flexcontract**. Dit kan een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd zijn. Je werkt alleen als je wordt opgeroepen door de werkgever. Het aantal uren dat je werkt staat niet vast en kan wekelijks variëren. De werkgever moet jou na twaalf maanden een contract met een vaste arbeidsomvang aanbieden. Het staat jou vrij deze vaste arbeidsomvang wel of niet aan te nemen.

Vormen van oproepovereenkomsten zijn het nulurencontract en het min-maxcontract.

Nulurencontract

Er is vooraf geen afspraak gemaakt over het minimaal aantal uren dat je gaat werken. Het kan betekenen dat je helemaal niet wordt opgeroepen en dat je daardoor geen loon krijgt.

Na zes maanden moet de werkgever in bepaalde situaties wel loon betalen:

- De werkgever heeft door omstandigheden niet genoeg werk voor je.
- De werkgever heeft wel werk voor je, maar roept je niet op.
- De werkgever roept jou op, maar je kunt niet werken omdat bijvoorbeeld de machines kapot zijn.
- Als je ziek wordt, moet de werkgever jou wel loon doorbetalen. Maar dit hoeft alleen als je ziek bent tijdens de oproep.

Min-maxcontract

Bij een min-maxcontract is wel opgenomen hoeveel uren je minimaal en maximaal werkt. Dit kan per week, per maand of per jaar zijn bepaald. Je krijgt minimaal het minimaal aantal uren uitbetaald. Ook als de werkgever jou niet heeft opgeroepen en je dus niet hebt gewerkt.

Detachering

Dit lijkt veel op een uitzendovereenkomst. Je bent in dienst van het detacheringsbureau of van een bepaalde werkgever. Via deze werkgever of het detacheringsbureau word je tegen betaling 'uitgeleend' aan een ander bedrijf. Als het werk bij de inlener stopt, betaalt de werkgever of het detacheringsbureau jou gewoon door. Je blijft daar namelijk in dienst.

Payrollcontract

Ook dit lijkt veel op een uitzendovereenkomst. Het grote verschil zit hem in het feit dat een werkgever jou zelf heeft gevonden en aangenomen. Je bent daarmee exclusief bij deze werkgever aan het werk. De werkgever wil zich niet bezighouden met de administratieve werkzaamheden. Hij wil ook niet de risico's dragen die het in dienst hebben van werknemers met zich meebrengen, zoals ziekte en rompslomp rond belastingen. Daarom laat de werkgever jou in dienst treden van het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf is daarmee juridisch jouw werkgever.

Opdracht 4 Welke soort arbeidsovereenkomst?

a. Lees de casus en geef aan welke arbeidsovereenkomst je hebt.

Casus

Je hebt een baan in de keuken van een restaurant. Met je werkgever heb je afgesproken dat je iedere week van woensdag tot en met vrijdag van 16.00-22.00 uur beschikbaar bent. Als het druk is, vraagt je werkgever jou te komen werken. Als het niet druk is, roept de werkgever jou niet op en krijg je niet betaald. Het contract loopt over zes maanden af.



b. Lees de casus en geef aan welke arbeidsovereenkomst je hebt.

Casus

Je werkt als schoonmaker in het ziekenhuis. Je werkt daar iedere week op vrijdag-, zaterdag- en zondagmiddag. Je werkt twaalf uur per week. In het contract is geen einddatum opgenomen.



c. Lees de casus en geef aan welke arbeidsovereenkomst je hebt.

Casus

Je werkt als kassamedewerker in de plaatselijke supermarkt. Je werkt minimaal vier uur in de week en maximaal twaalf uur. De werkgever bepaalt wekelijks op welke dagen en op welke tijden je gaat werken. Over een jaar loopt de arbeidsovereenkomst van rechtswege af.



Pak je eigen of de voorbeeldovereenkomst Van Zuilen en Ravensander er weer bij.

d. Geef aan welke arbeidsovereenkomst je hebt.

De regels rond oproepkrachten

Zoals je al kon zien, zijn er verschillende vormen van oproepovereenkomsten. Deze overeenkomsten worden tegenwoordig veel gebruikt. Het maakt het voor de werkgever makkelijk om jou in te zetten op de momenten dat het druk is. Maar daar staat tegenover dat jij nooit goed weet waar je aan toe bent. Het kan bij een nulurencontract zelfs betekenen dat je een periode helemaal geen loon hebt. Gelukkig zijn er wel regels opgesteld waardoor er voor jou iets meer zekerheid is.

Vierdagentermijn

Als je een oproepovereenkomst hebt, moet je werkgever je vier dagen voordat je moet werken, oproepen. Dit moet de werkgever schriftelijk of elektronisch aan jou doorgeven. Als de werkgever dit niet doet, ben jij niet verplicht te komen. Als de werkgever jou heeft opgeroepen, maar deze oproep binnen vier dagen voor het werk begint weer intrekt of jou minder laat werken dan eerst was afgesproken, heb je recht op het loon van de uren die eerst waren afgesproken.