

Blind proeven

Een onderzoek naar de meest gewenste arbeidsverhoudingen ten aanzien van
de bedrijfsvoering van Stichting De Muzerije



Auteur Angelina Bipat
Studentnummer 2031983

In opdracht van Stichting De Muzerije
Afstudeermentoren dhr. T. de Veer
dhr. S. Villhaber

Opleiding HBO-Rechten
Onderwijsinstelling Juridische Hogeschool Avans-Fontys
1^e afstudeerdocent dhr. mr. B. Hooijdonk
2^e afstudeerdocent mevr. mr. N. Lavrijssen

Plaats, maand en jaar van 's-Hertogenbosch, mei 2014
verschijning

Blind proeven

Een onderzoek naar de meest gewenste arbeidsverhoudingen ten aanzien van
de bedrijfsvoering van Stichting De Muzerije

Classificatie Intern

Auteur Angelina Bipat

Studentnummer 2031983

In opdracht van Stichting De Muzerije

Afstudeermentoren dhr. T. de Veer (algemeen directeur)
dhr. S. Villhaber (adviseur personeel & organisatie)

Opleiding HBO-Rechten

Onderwijsinstelling Juridische Hogeschool Avans-Fontys

1^e afstudeerdocent dhr. mr. B. Hooijdonk

2^e afstudeerdocent mevr. mr. N. Lavrijssen

Plaats, maand en jaar van 's-Hertogenbosch, mei 2014
verschijning

Voor u ligt een scriptie die ter afsluiting dient van de afstudeerstage bij Stichting De Muzerije te 's-Hertogenbosch. Daarnaast vormt deze scriptie een afsluiting van mijn studie HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys. Deze scriptie is het resultaat van een onderzoek naar de arbeidsverhoudingen die juridisch gezien het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije.

Graag wil ik ingaan op mijn keuze voor de titel 'Blind Proeven' en de illustratie op de omslag. Vrouwe Justitia is mijn inspiratiebron geweest. Binnen mijn vakgebied neemt zij een belangrijke plaats in. Zij wordt doorgaans geblinddoekt afgebeeld, waarbij zij in haar rechterhand een zwaard draagt en in haar linkerhand een weegschaal. De blinddoek heeft als betekenis te veroordelen naar aanleiding van feiten en daden. De weegschaal staat voor de afweging van bewijzen en getuigenissen. Het zwaard staat symbool voor de rechter die het vonnis moet vellen. Ik wilde graag onbevooroordeeld en *blind* de essentie raken ten aanzien van de onderzoeksvraag. Daarvoor heb ik de eisen en wensen van De Muzerije in verband gebracht en afgewogen met het juridisch kader rondom arbeidsverhoudingen. Ten slotte heb ik conclusies gevormd die een objectief antwoord geven op de onderzoeksvraag. Het onderdeel *proeven* heeft meerdere betekenissen. Zo heb ik diverse arbeidsverhoudingen onderzocht en ik ben zelf meer te weten gekomen over de arbeidsverhoudingen in Nederland. Daarnaast heb ik geproefd hoe het is om als jurist een positie in te nemen binnen een organisatie. De Muzerije heeft mij het gevoel gegeven dat ik van meerwaarde was voor de organisatie en zij heeft het mogelijk gemaakt dat ik van dichtbij kon *proeven* hoe de praktijk werkte met het arbeidsrecht. Ik heb theoretische materie bruikbaar kunnen maken in de praktijk. Ik ben dan ook tot de conclusie gekomen dat het optreden als jurist binnen een organisatie 'naar meer smaakt'.

Ik heb gekozen voor een illustratie waar een kind blind proeft. Het grootste doelgroep van De Muzerije betreft kinderen en ik vond het passend een visueel verband te leggen tussen deze scriptie en de opdrachtgever.

Ik heb deze afstudeerperiode als bijzonder en zeer leerzaam ervaren. Ik heb deze periode goed weten te combineren met mijn zwangerschap. Daarnaast heb ik aan mezelf bewezen dat ik beschik over een flinke dosis doorzettingsvermogen. Ik heb immers op de valreep alsnog een afstudeerstage gevonden. Dankzij deze scriptie heb ik mijn zelfstandigheid, juridische kennis en onderzoeksvaardigheden verbeterd.

Op deze plaats wil ik graag aan Theo de Veer en Sebastiaan Villhaber een bijzonder woord van dank richten. Zij hebben in mijn ogen beiden de functie van afstudeermentor meer dan goed vervuld. Gedurende mijn stageperiode heb ik het enorm naar mijn zin gehad. Dit komt mede doordat de omgang met Theo en Sebastiaan erg prettig was. Zij probeerden altijd weer het uiterste uit mij te halen en mede dankzij hun kritische feedback op mijn stukken is mijn scriptie geworden wat het nu is. Ik heb op een hoger niveau leren onderzoeken en ik kan met trots zeggen dat ik dit geleerd heb bij De Muzerije. Daarnaast wil ik graag van de mogelijkheid gebruik maken om Vijay Girdhari te bedanken voor zijn steun en vertrouwen gedurende deze periode. Tot slot wil ik Bart Hooijdonk graag bedanken voor zijn begeleiding als afstudeerdocent en Noortje Lavrijssen voor haar rol als tweede afstudeerdocente.

Graag wens ik u veel leesplezier.

Angelina Bipat

's-Hertogenbosch, mei 2014

Samenvatting

Lijst met afkortingen

1.	Introductie.....	8
§1.1	De opdrachtgever en aanleiding van het onderzoek	8
§1.2	Probleembeschrijving	9
§1.3	Doelstelling	9
§1.4	Vraagstelling	9
§1.5	Methodologie	9
§1.6	Leeswijzer	10
2.	Arbeidsverhoudingen in Nederland	11
§2.1	Juridisch werkgever – werknemer	11
§2.1.1	Arbeidsovereenkomst	12
§2.1.1.1	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	16
§2.1.1.2	Arbeidsovereenkomst voor de duur van een project.....	17
§2.1.1.3	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	18
§2.1.1.4	Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie.....	19
§2.1.1.4.1	Nulurenovereenkomst	19
§2.1.1.4.2	Min-maxovereenkomst	21
§2.1.1.5	Voorovereenkomst	22
§2.1.2	Stageovereenkomst.....	23
§2.2	Niet juridisch werkgever - werknemer	24
§2.2.1	Uitzendovereenkomst	25
§2.2.2	Detacheringsovereenkomst.....	27
§2.2.3	Payrollovereenkomst	28
§2.3	Opdrachtgever - opdrachtnemer	29
§2.3.1	Overeenkomst tot aanneming van werk.....	30
§2.3.2	Overeenkomst van opdracht.....	30
3.	Wijzigingen binnen het arbeidsrecht.....	32
§3.1	Wijzigingen per 1 juli 2014	32
§3.1.1	Aanzegtermijn	32
§3.1.2	Proeftijd	33
§3.1.3	Concurrentiebeding.....	33
§3.1.4	Arbeidsovereenkomsten met uitgestelde prestatie	34
§3.1.5	Uitzendbeding	34
§3.2	Wijzigingen per 1 juli 2015	34
§3.2.1	Ketenregeling	34
§3.2.2	Ontslag	35
§3.2.3	Transitievergoeding	36
§3.2.4	Beëindiging met wederzijds goedvinden	36
4.	De Muzerije	37
§4.1	Missie en visie	37
§4.2	Organogram.....	38
§4.3	Programma van eisen	38

5.	Conclusies en aanbevelingen.....	45
§5.1	Conclusies	45
§5.2	Aanbevelingen	50
6.	Evaluatie	52
	Literatuurlijst	53
	Bijlagen	

Samenvatting

Binnen De Muzerije wordt arbeid verricht op basis van diverse arbeidsverhoudingen. Omdat het niet duidelijk is of De Muzerije de juiste arbeidsverhoudingen aangaat heeft De Muzerije zich bij dit onderzoek laten adviseren over de juridische mogelijkheden en risico's voor haar als werkgever, inlener en opdrachtgever. Daarbij zijn conclusies gevormd over de arbeidsverhoudingen die nu en in de toekomst het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. Aanbevelingen zijn gedaan op basis van de onderzoeksresultaten. In deze scriptie is onderzocht welke arbeidsverhoudingen er in Nederland zijn, hoe deze zich tot de huidige wetgeving op het gebied van het arbeidsrecht verhouden en welke wijzigingen het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (WWZ) met zich mee zal brengen. Voorts zijn de eisen en wensen van De Muzerije nauwkeurig in kaart gebracht, teneinde de centrale vraag zo objectief mogelijk te beantwoorden.

In Nederland kan op basis van diverse arbeidsverhoudingen arbeid worden verricht. Een organisatie kan optreden als juridisch werkgever, niet juridisch werkgever (inlener) en opdrachtgever. In het eerste geval draagt een organisatie het werkgeverschap voor de werknemer. In het tweede geval is sprake van een driehoeksverhouding, waarbij het werkgeverschap wordt gedragen door een uitlener. In het derde geval draagt een organisatie geen werkgeverschap. De opdrachtnemer draagt zelf alle risico's, lasten en verplichtingen.

Uit het onderzoek is gebleken dat voor de meeste functies de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Bij dit type arbeidsverhouding wordt De Muzerije gezien als inlener en het detacheringsbureau draagt het werkgeverschap over de werknemer. Voor een aantal functies kan De Muzerije overwegen gebruik te maken van payrolling. Ook bij dit type arbeidsverhouding wordt De Muzerije gezien als inlener. Payrolling is echter goedkoper dan detachering. De Muzerije dient bij payrolling het risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap niet uit het oog te verliezen. Mocht namelijk alsnog blijken dat een arbeidsovereenkomst tussen De Muzerije en de werknemer is ontstaan zonder dat dit formeel is overeengekomen, dan wordt De Muzerije gezien als werkgever en dit brengt consequenties met zich mee.

De directie van De Muzerije wordt aanbevolen de arbeidsverhoudingen binnen de organisatie nogmaals te bekijken en deze naast de onderzoeksresultaten van dit rapport te zetten. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat voor de meeste functies binnen de organisatie, de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. Dit type arbeidsverhouding wordt echter niet gebruikt door de organisatie. Aanbevolen wordt rekening te houden met de wijzigingen die het wetsvoorstel WWZ met zich mee zal brengen bij gebruik van arbeidsovereenkomsten. De Muzerije doet er goed aan een overzicht op te stellen van de arbeidsovereenkomsten die eindigen na 1 augustus 2014, zodat de aanzegtermijn van één maand niet uit het oog verloren wordt. Daarnaast geldt vanaf 1 juli 2014 dat een proeftijd is verboden in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zes maanden of korter duren en het is niet toegestaan een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij De Muzerije kan aantonen dat zij zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen heeft, waarbij een concurrentiebeding wenselijk is. Aanbevolen wordt nieuwe arbeidsovereenkomsten hierop aan te passen. De Muzerije wordt aanbevolen na te gaan of er een cao geldt die het mogelijk maakt om na 1 juli 2015 alsnog af te wijken van de ketenregeling. Om te voorkomen dat de rechter misbruik van het recht constateert, wordt aanbevolen geen grenzen op te zoeken ten aanzien van de termijnen genoemd in het wetsvoorstel WWZ.

Lijst met afkortingen

Art.	artikel
ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
BBA 1945	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
Bezava	Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters
bep.	bepaalde
onb.	onbepaalde
BW	Burgerlijk wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
fte	fulltime-equivalent
Hof	Gerechtshof
HR	Hoge Raad der Nederlanden
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
jo.	juncto
MvT	Memorie van Toelichting
mwvt.	mate waarin van toepassing
NBBU	Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
nr.	nummer
o.a.	onder andere
ovk.	overeenkomst
p.	pagina
Rb.	Rechtbank
SNA	Stichting Normering Arbeid
t/m	tot en met
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VAR	Verklaring arbeidsrelatie
v/e	van een
WWZ	Wet werk en zekerheid
zzp	zelfstandige zonder personeel

1. Introductie

Dit hoofdstuk heeft een inleidende functie. In dit hoofdstuk zal kort beschreven worden wie de opdrachtgever is en wat de aanleiding van het onderzoek is. Vervolgens zal de probleembeschrijving, doelstelling, vraagstelling, en methodologie besproken worden. Dit hoofdstuk zal afgesloten worden met een leeswijzer.

§1.1 De opdrachtgever en aanleiding van het onderzoek

Stichting De Muzerije (hierna: De Muzerije) is de grootste instelling in 's-Hertogenbosch voor amateurkunst en kunsteducatie. Jaarlijks nemen duizenden cursisten en schoolleerlingen deel aan activiteiten op het gebied van muziek, dans, theater, literatuur en beeldende kunst.

Op 12 april 2011 heeft de gemeenteraad besloten om De Muzerije vanaf 2013 een structurele bezuiniging op te leggen van €750.000,-. De gemeenteraad stelde dat De Muzerije haar aandacht moest vestigen bij het aanbod voor jeugd tot 21 jaar en voor het onderwijs. Daarnaast moest De Muzerije de activiteiten voor specifieke doelgroepen in de wijk voortzetten en verder uitbreiden en De Muzerije kreeg de opdracht om binnen de gemeente 's-Hertogenbosch de organisatie voor de amateurkunst te worden door middel van uitbreiding van de (service)functie voor de amateurkunst. Het cursusaanbod van De Muzerije moest een zakelijker begrip worden dat geen ondersteuning zou krijgen vanuit subsidies. Om de genoemde doelstellingen van de gemeente te behalen diende het bestuur van De Muzerije haar organisatie opnieuw in te richten.

De Muzerije werd vroeger gezien als een fabriek waar enkel cursussen werden gegeven. Dit beeld is echter niet juist, nu de organisatie zich naast het brede cursusaanbod al vele jaren inzet in scholen en wijken. De activiteiten op het gebied van cursussen vormden echter het grootste onderdeel in de dienstverlening van de organisatie. De cursusactiviteiten waren al enige tijd niet kostendekkend. Als reactie hierop voerde de organisatie de opdracht in om de prijzen jaarlijks met 5% te verhogen. De organisatiestructuur die voorheen gold bood te weinig ruimte om naast de prijsverhogingen ook nog stevige slagen te maken aan de kant van de kosten. Dit leidde ertoe dat het cursusaanbod van de organisatie uit de markt gleed en te duur werd. Eind 2012 heeft er binnen De Muzerije een reorganisatie plaatsgevonden. De reorganisatie was het gevolg van de maatschappelijke ontwikkelingen en een door de gemeente structurele korting van €750.000,- euro op de jaarlijkse subsidie. De subsidiekorting is per 1 januari 2013 ingegaan.

De belangrijkste elementen uit de reorganisatie zijn:

- reductie van 42 naar 19 fte;
- reductie van 130 medewerkers naar uiteindelijk 33 medewerkers;
- van zes afdelingen naar twee;
- staffunctionarissen worden voortaan rechtstreeks aangestuurd door de directeur;
- alle kunst- en cultuuractiviteiten onder eenhoofdige leiding;
- kleine kern van vaste docenten en grotere flexibele schil.

Doordat de gemeente heeft gekort in de subsidies van De Muzerije kon de organisatie de begroting financieel niet meer sluitend krijgen. De uitgaven waren groter dan de inkomsten. De Muzerije zag geen enkel ander middel dan afscheid te nemen van ongeveer 100 medewerkers. Een groot deel van de begroting ligt namelijk vast. Voor De Muzerije bleef slechts een post over waarop bezuinigd kon worden en dat was de post 'personeel'. Om die reden heeft De Muzerije dan ook de bezuinigingen doorgevoerd op het personeel.

§1.2 Probleembeschrijving

Binnen De Muzerije wordt arbeid verricht op basis van diverse arbeidsverhoudingen. Tijdens diverse overleggen met de opdrachtgever is naar voren gekomen dat De Muzerije werkt met de volgende arbeidsverhoudingen:

- de arbeidsovereenkomst (zowel bepaalde als onbepaalde tijd);
- de payrollovereenkomst (waarbij een werknemer in dienst is bij een payrollbureau, maar ter beschikking wordt gesteld aan De Muzerije);
- de overeenkomst van opdracht;
- de stageovereenkomst.

Omdat het niet duidelijk is of De Muzerije de juiste arbeidsverhoudingen aangaat wil De Muzerije zich bij dit onderzoek laten adviseren over de juridische mogelijkheden en risico's voor haar als werkgever, inlener en opdrachtgever. Daarbij wil zij conclusies en aanbevelingen ten aanzien van de arbeidsverhoudingen die nu en in de toekomst het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije.

§1.3 Doelstelling

Het doel dat wordt nagestreefd met deze scriptie is om ten behoeve van de directie van De Muzerije op 26 mei 2014 een onderzoeksrapport op te leveren waarin conclusies en aanbevelingen worden gegeven over welke arbeidsverhoudingen juridisch gezien het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije, zodat het beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsverhoudingen eventueel kan worden aangepast. Daarnaast worden aanbevelingen gedaan die verband houden met de toekomstige wetgeving ten aanzien van het arbeidsrecht. Met behulp van de aanbevelingen kan De Muzerije zich voorbereiden op de ontwikkelingen ten aanzien van het arbeidsrecht. De uitkomst van het onderzoek zal gepresenteerd worden in deze scriptie.

§1.4 Vraagstelling

Om de doelstelling te kunnen bereiken is de volgende centrale vraag geformuleerd:
“Welke arbeidsverhoudingen zijn juridisch gezien, gelet op de huidige en toekomstige wetgeving ten aanzien van het arbeidsrecht, het meest gewenst binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije?”

§1.5 Methodologie

Om een antwoord te formuleren op de centrale vraag is gebruik gemaakt van een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. De huidige wet- en regelgeving ten aanzien van het arbeidsrecht is in beschouwing genomen en de gevonden literatuur over de huidige arbeidsverhoudingen is onderhevig aan een inhoudsanalyse. Daarnaast zijn de beoogde wijzigingen van het arbeidsrecht in kaart gebracht door middel van de kamerstukken van de Tweede Kamer inzake de Wet werk en zekerheid. Verder is kennis opgedaan uit boeken, publicaties in juridische vakliteratuur en elektronische bronnen. De gevonden informatie is zorgvuldig geanalyseerd, vergeleken en geïnterpreteerd. De bedrijfsvoering van De Muzerije is in kaart gebracht met behulp van het beleidsplan 2014, 2015-2017, Theo de Veer (algemeen directeur) en Sebastiaan Villhaber (adviseur personeel & organisatie). Het beleidsplan is intern ter beschikking gesteld en niet extern gepubliceerd. Hierdoor zal de tekst geen expliciete verwijzing naar het beleidsplan bevatten. Met de genoemde personen heeft meermalen overleg plaatsgevonden. Door middel van communicatie over en weer is informatie verkregen over de organisatie, gebeurtenissen, processen en de wensen en eisen

van De Muzerije. De informatie die is opgedaan uit de vele overleggen is geïntegreerd in deze scriptie.

§1.6 Leeswijzer

Om de centrale vraag objectief te kunnen beantwoorden is de scriptie als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden alle aanwezige arbeidsverhoudingen in Nederland beschreven volgens het huidige arbeidsrecht. Dit hoofdstuk zal de basis vormen om tot een juridische beantwoording van de centrale vraag te komen. De arbeidsverhoudingen zijn gerangschikt vanuit het oogpunt van een werkgever/inlener/opdrachtgever. Omdat arbeidsverhoudingen vanuit verschillende invalshoeken benaderd kunnen worden, wordt de beschrijving per arbeidsverhouding nader afgebakend. Alle arbeidsverhoudingen zijn geanalyseerd ten aanzien van zes onderdelen. Deze onderdelen zijn in overleg met De Muzerije bepaald en dienen in hoofdstuk 2 als leidraad. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 de toekomstige wetgeving rondom het arbeidsrecht uiteengezet. De ontwikkelingen zijn gezien vanuit het oogpunt van een werkgever. In hoofdstuk 4 wordt de bedrijfsvoering van De Muzerije uitvoerig beschreven. Daar waar hoofdstuk 2 en 3 het juridisch kader vormen van de scriptie, vormt hoofdstuk 4 het praktijkgerichte onderdeel. Het praktijkgerichte onderdeel is uiteengezet door de missie en visie te formuleren van De Muzerije. Daarnaast is in overleg met De Muzerije een uitgebreid programma van eisen ontwikkeld. Met behulp van het programma van eisen komen zowel het juridisch kader als de eisen en wensen van De Muzerije samen. Op deze manier is getracht een objectief antwoord te vormen op de centrale vraag. Door bestudering van hoofdstuk 4 zal blijken dat de centrale vraag niet op organisatieniveau, maar op functieniveau beantwoord zal worden. In hoofdstuk 5 zijn de conclusies en aanbevelingen die uit onderhavig onderzoek voortvloeien neergelegd. De conclusies zullen een uitwerking bevatten van de centrale vraag, welke per functie wordt beantwoord. De aanbevelingen zullen gevormd worden op basis van de ontwikkelingen ten aanzien van het arbeidsrecht. Daarnaast worden aanbevelingen gedaan die voortvloeien uit de onderzoeksresultaten. Deze scriptie wordt besloten met hoofdstuk 6 waarin een evaluatie van het onderzoek is beschreven.

2. Arbeidsverhoudingen in Nederland

In Nederland kan op basis van diverse arbeidsverhoudingen arbeid worden verricht. Dit hoofdstuk zal zich richten op de arbeidsverhoudingen in Nederland. Om er achter te komen welke arbeidsverhoudingen juridisch gezien, gelet op de huidige en toekomstige wetgeving ten aanzien van het arbeidsrecht, het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije, dient het juridisch kader rondom de huidige arbeidsverhoudingen in Nederland uiteengezet te worden. De toekomstige wetgeving ten aanzien van het arbeidsrecht zal in het volgende hoofdstuk besproken worden.

Het juridisch kader rondom arbeidsverhoudingen is ontzettend breed. Er kan veel uiteengezet worden over een bepaald arbeidsverhouding. Om de beschrijving binnen de kaders van de onderzoeksvraag en de behoefte van de opdrachtgever te houden is in overleg met De Muzerije gekozen om de arbeidsverhoudingen te beschrijven ten aanzien van de volgende punten:

- inhoud van de arbeidsverhouding;
- totstandkoming;
- wijze van beëindiging;
- rechten en plichten van de werkgever/inlener/opdrachtgever;
- voordelen voor de werkgever/inlener/opdrachtgever;
- nadelen voor de werkgever/inlener/opdrachtgever.

Deze scriptie is geschreven vanuit het oogpunt van een werkgever/inlener/opdrachtgever. De Muzerije heeft gedurende het proces specifieke vraagstukken gehad met betrekking tot juridische mogelijkheden en risico's die een bepaald arbeidsverhouding met zich meebrengt. Deze vraagstukken zijn uitgewerkt en tekstueel in verband gebracht met bestaande (juridische) informatie. Ten slotte heeft de opdrachtgever specifiek gevraagd de kosten van arbeid per arbeidsverhouding te betrekken binnen dit hoofdstuk. De omrekenfactoren die genoemd worden in dit hoofdstuk zijn geschat door de opdrachtgever en worden uiteindelijk gebruikt om de kosten van arbeid te bepalen. De kosten van arbeid zullen bepaald worden door de omrekenfactor toe te passen op het bruto uurloon. In deze scriptie zal een uurloon van €10,- als voorbeeld worden gebruikt.

§2.1 Juridisch werkgever – werknemer

In de volgende paragrafen worden de arbeidsverhoudingen beschreven waarbij een organisatie juridisch werkgever is van een werknemer. Juridisch werkgeverschap ontstaat wanneer tussen werkgever en werknemer sprake is van een dienstbetrekking op grond van een arbeidsovereenkomst. In §2.1.1 zal de arbeidsovereenkomst beschreven worden. Juridisch werkgeverschap houdt in dat een werkgever lasten, risico's en verplichtingen voor een werknemer draagt. Hierbij kan gedacht worden aan het volgende:

- een werkgever dient correct en tijdig loonheffingen en sociale premies af te dragen voor een werknemer;
- een werkgever dient een personeelsdossier, salarisregistratie en verlofregistratie bij te houden;
- een werkgever dient tijdig loon, vakantiegelden en vrije dagen uit te betalen;
- een werkgever draagt zelf het risico en doorbetalingsplicht bij ziekte van een werknemer;
- een werkgever dient zich in te spannen voor re-integratie van een werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is;
- een werkgever dient rekening te houden met pensioensopbouw voor een werknemer;

- een werkgever heeft wettelijke¹ en overige werkgeverslasten².

Fictief werkgeverschap

Wanneer niet gesproken kan worden van een dienstbetrekking kan in een aantal gevallen een arbeidsverhouding alsnog worden beschouwd als een dienstbetrekking. Dit wordt een fictieve dienstbetrekking genoemd en dit heeft voor een organisatie tot gevolg dat er fictief werkgeverschap ontstaat. Aan dit fictieve werkgeverschap zitten consequenties verbonden. Dit begrip is vrij complex voor organisaties. Er bestaat namelijk naast een juridische fictieve werkgeverschap ook een fictieve werkgeverschap waarbij De Belastingdienst een arbeidsverhouding als zodanig beschouwd dat als het ware sprake is van een arbeidsovereenkomst, zonder dat daar feitelijk sprake van is. De Belastingdienst verhaalt loonheffingen en sociale premies dan op de organisatie, omdat die gezien wordt als werkgever. Deze scriptie richt zich hier niet op. Om die reden zal op deze vorm van fictieve werkgeverschap niet verder worden ingegaan in deze scriptie.

Bij de aanwezigheid van een fictieve juridische werkgeverschap wordt geacht dat een arbeidsovereenkomst is ontstaan tussen partijen. De arbeidsrechtelijke bepalingen van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn dan van toepassing. Het ontstaan van een fictief juridisch werkgeverschap hangt af van de periode voorafgaand aan de arbeidsverhouding die is aangegaan en de periode hierna. Met andere woorden: wat is de bedoeling van partijen met het aangaan van een bepaald arbeidsverhouding en op welke manier wordt invulling gegeven aan de arbeidsverhouding. Verderop in deze scriptie zal nader worden toegelicht wat wordt bedoeld met de bedoeling van partijen en de wijze van invulling aan een arbeidsverhouding.

Kosten van arbeid

De omrekenfactor die een werkgever hanteert is 1,3. De omrekenfactor omvat onder andere de kosten voor vakantiedagen, verlof, premies en ziekteverzuim. Het uurtarief van een werknemer werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst is: €10,- x 1,3 = €13,-.

§2.1.1 Arbeidsovereenkomst

In deze paragraaf zal de arbeidsovereenkomst in het algemeen besproken worden. Een arbeidsovereenkomst kan overeengekomen worden voor bepaalde tijd, voor de duur van een project of voor onbepaalde tijd. Daarnaast bestaat de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie. De algemene beschrijving van de arbeidsovereenkomst geldt voor de verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten, tenzij afwijkende dan wel aanvullende bepalingen van toepassing zijn. In dat geval zal dat per type arbeidsovereenkomst beschreven worden.

Inhoud van de arbeidsverhouding

Bij een arbeidsovereenkomst verbindt de ene partij, de werknemer, zich in dienst van de andere partij, de werkgever, om tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten.³ Er dient voldaan te worden aan de elementen van artikel 7:610 lid 1 Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) wil sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Het eerste element betreft 'in dienst van'. Met dit element wordt aangegeven dat tussen partijen een gezagsverhouding bestaat. Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer instructies, opdrachten en aanwijzingen met betrekking tot de werkzaamheden kan krijgen van de werkgever en de werknemer dient deze voorschriften op te volgen en uit te voeren.⁴ Dit wordt het gezagscriterium genoemd.

¹ Wettelijke werkgeverslasten = percentages ten aanzien van vakantiegeld, ziektekosten en sectorfonds en arbeidsongeschiktheid via WIA en WW.

² Overige werkgeverslasten = percentages ten aanzien van pensioenpremie, vakantiedagen, dertiende maand/bonus, reiskosten en ziektegedverzekering.

³ Art. 7:610 lid 1 BW.

⁴ Art. 7:660 BW.

Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst als niet wordt voldaan aan het gezagscriterium. Het tweede element betreft 'loon'. Hiermee wordt bedoeld dat de werkgever verplicht is loon te betalen aan de werknemer. Deze verplichting is terug te vinden in artikel 7:616 BW, tenzij sprake is van een uitzondering. Zo hoeft de werkgever geen loon te betalen als de werknemer geen arbeid heeft verricht, aldus artikel 7:627 BW. Het derde element spreekt van 'gedurende een zekere tijd'. Zowel een overeenkomst voor onbepaalde tijd alsmede een overeenkomst voor zeer korte duur (bijvoorbeeld een ochtend) kunnen worden gezien als een arbeidsovereenkomst. Op 15 maart 2013 is door de Hoge Raad een bijzonder arrest gewezen waarin het element "gedurende een zekere tijd" zelfstandig werd behandeld.⁵ De Hoge Raad vond dat niet werd voldaan aan het genoemde element, omdat de werknemer vrij was om zijn werkzaamheden niet te volbrengen, hij mocht naar eigen inzicht en behoefte pauzeren en hij meldde zich vaak ziek zonder dat daarop het verzuimtraject volgde. Geconcludeerd kon worden dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst, nu niet werd voldaan aan het element 'gedurende een zekere tijd'.⁶ Tot slot spreekt artikel 7:610 lid 1 BW van het element 'arbeid'. Hiermee wordt bedoeld dat de werknemer verplicht is zijn arbeidskracht persoonlijk ter beschikking te stellen aan de werkgever. Een werknemer kan het werk niet door een ander laten verrichten.

Totstandkoming

Op grond van artikel 6:217 lid 1 BW komt een arbeidsovereenkomst tot stand door middel van aanbod en aanvaarding. De aanvaarding kan zowel mondeling als schriftelijk geschieden. Artikel 6:221 lid 1 BW stelt dat een mondeling aanbod vervalst als er geen onmiddellijke aanvaarding plaatsvindt en een schriftelijk aanbod vervalst wanneer deze niet binnen een redelijk termijn wordt aanvaard. De wet geeft geen betekenis aan de term 'een redelijke termijn'. Een redelijke termijn hangt af van de feiten en omstandigheden. Volgens literatuur houdt 'een redelijke termijn' in: zoveel tijd als nodig is voor beraad en voor het overbrengen van het antwoord.⁷

Het kan voorkomen dat niet duidelijk is of sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. In dat geval kan met behulp van artikel 7:610a BW het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst vast worden gesteld. Een werkgever dient op zijn beurt te bewijzen dat geen sprake is van dit rechtsvermoeden. Daarnaast kan met behulp van het arrest Groen/Schroevens⁸ bepaald worden of sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dit arrest heeft de Hoge Raad de volgende criteria genoemd:

1. Wat was de bedoeling van partijen bij de totstandkoming van de overeenkomst?
2. Is de werknemer in de organisatie ingebed?
3. Krijgt de werknemer inhoudelijke instructies van de werkgever?
4. Wat zijn de onderlinge verhoudingen tussen partijen?

Wijze van beëindiging

Een arbeidsovereenkomst kan op de volgende manieren beëindigd worden:

- van rechtswege;
- door opzegging;
- met wederzijds goedvinden;
- door rechterlijke ontbinding.

Van rechtswege houdt in dat de overeenkomst automatisch eindigt op een vastgestelde datum, na het einde van een project of bij overlijden van een werknemer. De bepalingen die gelden bij een opzegging hoeven dan niet in acht genomen te worden.⁹

⁵ HR 15 maart 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6888.

⁶ 'Geen dienstbetrekking omdat er geen verplichting was om de arbeid gedurende zekere tijd te verrichten', www.vanzijl-advocaten.nl, (zoek op juridische producten, vaktechnisch overleg arbeidsrecht en sociale verzekeringen, onderwerpen, jaar 2013, kwartaal 2.)

⁷ Jac. Hijma, C.C. van Dam, W.A.M. van Schendel en W.L. Valk, *Rechtshandeling en overeenkomst*, Alphen aan den Rijn: Kluwer: 2010, p.61

⁸ HR 14 november 1997, NJ 1998/149 (Groen-Schroevens).

⁹ Het gaat om de volgende bepalingen: de toestemming van het UWV Werkbedrijf (art. 6 lid 1 BBA 1945), de opzegtermijn (art. 7:672 lid 2 sub a BW) en opzegverboden (art. 7:670 BW).

Wenst de werkgever opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan dient hij rekening te houden met regels die gepaard gaan met een opzegging. Zo dient de werkgever een ontslagvergunning aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf op grond van artikel 6 lid 1 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA 1945). Opzegging kan dan enkel plaatsvinden wanneer het UWV Werkbedrijf hiervoor toestemming geeft. Ook zijn de opzegtermijn¹⁰ en opzegverboden¹¹ van toepassing. Beëindiging met wederzijds goedvinden houdt in dat partijen samen overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Ten slotte kan een arbeidsovereenkomst ook eindigen door middel van ontbinding door de kantonrechter. De werkgever verzoekt in dat geval de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van gewichtige redenen.¹² Voorbeelden van gewichtige redenen kunnen zijn:

- bedrijfseconomische omstandigheden;
- een werknemer functioneert niet naar behoren;
- tussen werkgever en werknemer bestaat een verstoorde arbeidsrelatie.

De wijze waarop een arbeidsovereenkomst eindigt hangt af van de soort arbeidsovereenkomst. Per arbeidsovereenkomst zal besproken worden op welke wijze beëindiging plaats kan vinden.

Rechten en plichten van de werkgever

Een werkgever heeft het recht instructies, opdrachten en aanwijzingen ten aanzien van het werk te geven. Daarnaast heeft een werkgever het recht een bijzondere verplichting op te leggen aan een werknemer. Zo kan tussen partijen een beding worden overeengekomen die een werknemer beperkt om na het einde van zijn arbeidsovereenkomst elders op het zelfde terrein werkzaam te zijn. Dit beding wordt het concurrentiebeding genoemd en is op grond van artikel 7:653 lid 1 BW geldig als een werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een werknemer die meerderjarig is.^{13 14 15} Een werkgever heeft het recht een werknemer te houden aan zijn persoonlijke arbeidsverplichting en hij kan een proeftijd opnemen in een arbeidsovereenkomst. Een proeftijdbeding dient schriftelijk overeengekomen te worden en dient voor beide partijen gelijk te zijn.¹⁶ Op grond van artikel 7:652 lid 4 sub a BW mag de proeftijd ten hoogste een maand bedragen bij een overeenkomst korter dan twee jaar. Hiervan kan de werkgever op grond van artikel 7:652 lid 6 BW slechts bij cao afwijken. Bij een overeenkomst voor twee jaar of langer kan een proeftijd worden overeengekomen voor maximaal twee maanden. Overige bedingen ten aanzien van de proeftijd zijn nietig op grond van artikel 7:652 lid 7 BW. De werkgever kan niet altijd een proeftijd opnemen in de arbeidsovereenkomst. Er moet gekeken worden naar de bedoeling van de proeftijd. Een proeftijd is bedoeld om de werkgever in de gelegenheid te stellen te kijken of de werknemer de benodigde competenties bezit voor de afgesproken werkzaamheden.¹⁷

Een proeftijdbeding is nietig wanneer sprake is van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in artikel 7:668a BW of als sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten. De Hoge Raad zegt in het arrest van 11 mei 2012¹⁸ dat sprake is van opvolgend werkgeverschap als:

- de nieuwe arbeidsovereenkomst dezelfde werkzaamheden, vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de voorgaande overeenkomst en
- tussen de nieuwe en vorige werkgever hechte banden bestaan dat het inzicht in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer die de vorige werkgever heeft verkregen, ook moet worden toegerekend aan de nieuwe werkgever.¹⁹

¹⁰ Art. 7:672 lid 2 sub a BW.

¹¹ Art. 7:670 BW.

¹² Art. 7:685 lid 1 BW.

¹³ J.W.P. Verheugt, *Inleiding in het Nederlands recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009, p. 425-431.

¹⁴ J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 31-33.

¹⁵ Werk.nl, 'Wat is een arbeidsovereenkomst', www.werk.nl (zoek op *arbeidsovereenkomst*).

¹⁶ Art. 7:652 lid 1 jo. lid 2 BW.

¹⁷ J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase en S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 2*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2013, p. 26.

¹⁸ HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603.

¹⁹ W.H.A.C.M. Bouwens, annotatie bij: HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, JAR 2012/150 (Van Tuinen/ Taxicentrale Wolters).

Naast de verplichting tot betaling van loon heeft de werkgever enkele (bijzondere) verplichtingen. Op grond van artikel 7:658 BW heeft de werkgever een zorgplicht tegenover de werknemer. Een werkgever dient maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade zal lijden. De werkgever is op grond van artikel 7:629 lid 1 BW verplicht tot loondoorbetaling van een zieke of zwangere werknemer, tenzij ziekte door opzet van de werknemer is veroorzaakt.^{20 21} Opzet op arbeidsongeschiktheid wordt niet gauw aangenomen. Zo hoeft een werkgever volgens jurisprudentie geen loon door te betalen voor de werknemer die weet dat arbeidsongeschiktheid volgt na een cosmetische ingreep en de ingreep heeft geen medische noodzaak en/of indicatie. Treden complicaties op die niet behoren bij een normaal te verwachten herstel, dan kan niet gesproken worden van opzettelijke ziekte en ontstaat de verplichting tot doorbetaling van loon.²² Bestaat er een medische noodzaak en/of indicatie voor de cosmetische ingreep, dan ontstaat wel de verplichting tot loondoorbetaling. Arbeidsongeschiktheid als gevolg van een verslaving (bijvoorbeeld alcoholverslaving) of het beoefenen van gevaarlijke sporten worden niet gezien als het opzettelijk veroorzaken van ziekte. Een werkgever draagt hier het risico tot loondoorbetaling. Voorts dient een werkgever het loon door te betalen wanneer een sportblessure ten grondslag ligt aan de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. In het arrest van 27 juni 2006²³ heeft het hof van Arnhem echter bepaald dat de werkgever geen loonaanvulling hoefde te betalen. In deze zaak was de werknemer herhaaldelijk arbeidsongeschikt geraakt als gevolg van zaalvoetballen. Ten slotte heeft de werkgever op grond van artikel 7:658a lid 1 BW een re-integratieverplichting tegenover de zieke werknemer.

Op grond van de Wet Beperking Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters (hierna: Wet BeZaVa) dient de werkgever bij te dragen aan de ziektekosten van flexwerkers. Volgens de Wet BeZaVa zijn flexwerkers:

- werknemers die een fictief dienstverband hebben en ziek worden. Een fictief dienstverband houdt in dat er tussen de werknemer en werkgever geen 'echte' arbeidsovereenkomst wordt gesloten, maar er wordt wel voldaan aan de voorwaarden van een arbeidsverhouding (bijv. stagiaires);²⁴
- werknemers die ziek uit dienst treden;
- werknemers die binnen vier weken na het einde van hun tijdelijke dienstverband ziek worden.²⁵

Voor- en nadelen voor de werkgever

Een arbeidsovereenkomst brengt het voordeel met zich mee dat tussen een werkgever en werknemer een hoge mate van gezagsverhouding bestaat. Een werkgever heeft complete zeggenschap over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan werkzaamheden en een werknemer dient aanwijzingen en instructies van de werkgever op te volgen. Daar staat tegenover dat een werkgever verantwoordelijk is voor de lasten, risico's en verplichtingen voor een werknemer. Elk arbeidsovereenkomst brengt andere voor- en nadelen voor de werkgever met zich mee. De voor- en nadelen voor de werkgever zullen dan ook per arbeidsovereenkomst besproken worden.

²⁰ Art. 7:629 lid 3 sub a BW.

²¹ 'Hoe is de loondoorbetaling bij ziekte geregeld?', www.juridischloket.nl (zoek op *loondoorbetaling, hoe is de loondoorbetaling bij ziekte geregeld, ik heb een contract voor bepaalde tijd*).

²² Rb. Middelburg 8 juli 2012, ECLI:NL:RBMID:2012:BX5083.

²³ Hof Arnhem 27 juni 2006, ECLI:NL:GHARN:2006:AY5993.

²⁴ 'Fictieve dienstbetrekking en opting-in', www.hr-kiosk.nl (zoek op *fictieve dienstbetrekking*).

²⁵ 'Nieuwe ziekwet: betalen per zieke flexwerker vanaf 2014', www.personeelsnet.nl (zoek op *nieuwe ziekwet*).

§2.1.1.1 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Inhoud van de arbeidsverhouding

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een overeenkomst waarin partijen vooraf afspreken hoe lang de overeenkomst duurt. De volgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd komen in de praktijk vaak voor:

- een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde kalenderperiode. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een periode van drie maanden, een half jaar of jaar;
- een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project. De overeenkomst eindigt wanneer het project is afgerond, of op de overeengekomen einddatum. (in §2.1.1.2 wordt dit type arbeidsovereenkomst nader beschreven);
- een arbeidsovereenkomst die dient ter vervanging van een werknemer. Denk hierbij aan het vervangen van een zieke of zwangere werknemer. In de arbeidsovereenkomst wordt een vaste einddatum overeengekomen.²⁶

Wijze van beëindiging

Een werkgever is niet bevoegd de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te zeggen voor het einde, tenzij hier vooraf afspraken over zijn gemaakt.²⁷ Op grond van artikel 7:667 lid 1 BW eindigt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in principe van rechtswege. De bepalingen die gelden bij een opzegging hoeven niet in acht genomen te worden.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt niet van rechtswege op de overeengekomen datum als de Ragetlie-regel van artikel 7:667 lid 4 BW kan worden toegepast. De Ragetlie-regel is van toepassing als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- de bedoelde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is niet beëindigd door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter;
- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voortgezet binnen drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is beëindigd.^{28 29}

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan door partijen ook met wederzijds goedvinden worden beëindigd. Beëindiging met wederzijds goedvinden is een mogelijkheid wanneer vooraf niets is vastgelegd over een tussentijdse opzegging. Het is van belang dat beide partijen instemmen met de beëindiging van de overeenkomst. Een werkgever dient echter rekening te houden met het risico dat onduidelijkheden kunnen ontstaan of sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden. Om onduidelijkheden te voorkomen dient de werkgever een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer te ontvangen ten aanzien van de beëindiging.³⁰

Voordelen voor de werkgever

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is uitermate geschikt wanneer een organisatie geen werknemers in vaste dienst wil aannemen, maar gedurende een zekere tijd gebruik wil maken van een flexibel personeelsbestand. Daarnaast hoeft de werkgever geen ontslagprocedure te volgen, want een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in principe van rechtswege, tenzij partijen afspraken hebben gemaakt over een tussentijdse beëindiging. Dit type arbeidsverhouding kan op lange termijn een duurzaam karakter

²⁶ 'Kan een arbeidscontract voor bepaalde tijd worden verlengd?', www.juridischloket.nl (zoek op *bepaalde tijd, welke soorten arbeidscontracten voor bepaalde tijd zijn er?*).

²⁷ Art. 7:667 lid 3 BW.

²⁸ 'Ragetlie-regel', www.wijnenstael.nl (zoek op *ragetlie-regel*).

²⁹ 'Arbeidsrecht, De Ragetlieregel uitgelegd', www.aensadvocaten.nl (zoek op *berichten, de ragetlieregel uitgelegd*).

³⁰ HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387.

hebben. De tijdens de arbeidsverhouding opgebouwde kennis en ervaring worden behouden voor de organisatie wanneer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet.

Nadelen voor de werkgever

Artikel 7:668a lid 1 BW stelt dat een werkgever een beperkt aantal keren achter elkaar een werknemer in dienst kan nemen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit staat bekend als de ketenregeling. Afwijken van de ketenregeling is alleen mogelijk bij cao. Artikel 7:668a lid 1 BW geeft aan dat na drie jaar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan. In beide gevallen vindt doorbreking van de keten plaats wanneer tussen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussenpozen van meer dan drie maanden voorkomen. De ketenregeling zal nogmaals terugkomen in §2.1.1.3. Een werkgever dient voor ogen te houden dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd over kan gaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft namelijk andere 'spelregels'. §2.1.1.3 zal inhoudelijk ingaan op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Een werkgever is niet bevoegd de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te zeggen voor het einde, tenzij hier vooraf afspraken over zijn gemaakt. Daarnaast dient een werkgever rekening te houden met het risico dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend verlengd kan worden. Het komt vaak voor dat een werknemer doorwerkt, terwijl de termijn van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verstreken. Op grond van artikel 7:668 lid 1 BW ontstaat dan een arbeidsovereenkomst voor dezelfde tijd (maximaal één jaar) en onder dezelfde voorwaarden als de voorafgaande arbeidsovereenkomst als partijen zonder tegenspraak de werkzaamheden voortzetten. De Hoge Raad heeft in het verleden uitspraak gedaan over de vraag of er sprake was van een stilzwijgende verlenging van de arbeidsovereenkomst. Hier werd bepaald dat de gedragingen van de werkgever belangrijk zijn om te bepalen of sprake is van een stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Biedt een werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst aan en weigert de werknemer deze te tekenen, dan is geen sprake van stilzwijgende voortzetting van de voorgaande arbeidsovereenkomst.³¹ Ook is geen sprake van een stilzwijgende voortzetting als de werkgever de werknemer op de hoogte heeft gesteld de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten of onder andere voorwaarden wel voort te zetten. Een werkgever doet er goed aan schriftelijk duidelijkheid te verschaffen aan een werknemer met betrekking tot het verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zodat geen discussie ontstaat over een al dan niet stilzwijgende verlenging.³²

§2.1.1.2 Arbeidsovereenkomst voor de duur van een project

Inhoud van de arbeidsverhouding

Een overeenkomst voor de duur van een project is ook een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als het voor partijen niet duidelijk is hoe lang een project zal duren, dan kan een arbeidsovereenkomst voor de duur van het project overeengekomen worden. Door deze vorm van arbeidsovereenkomst hoeft een werkgever niet telkens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten met een werknemer als een project nog niet ten einde is. Na de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft een werknemer namelijk recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast bestaat het risico dat na drie jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Een werkgever dient rekening te houden met een aantal punten als gebruik wordt gemaakt van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een project. Zo moet het project en de werkzaamheden duidelijk en specifiek beschreven zijn in de arbeidsovereenkomst.

³¹ HR 19 oktober 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6755.

³² 'Arbeidsrecht, Einde van rechtswege', www.aensadvocaten.nl (zoek op *berichten*, *einde van rechtswege*).

Daarnaast dient de arbeidsovereenkomst een duidelijke en concrete omschrijving te bevatten van de situatie wanneer het project als afgerond dient te worden aangemerkt.³³ Houdt een werkgever zich niet aan deze punten, dan kan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.^{34 35} De totstandkoming, wijze van beëindiging, rechten en plichten en voor- en nadelen voor dit type arbeidsverhouding komen overeen zoals beschreven in §2.1.1 en §2.1.1.1.

§2.1.1.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Inhoud van de arbeidsverhouding

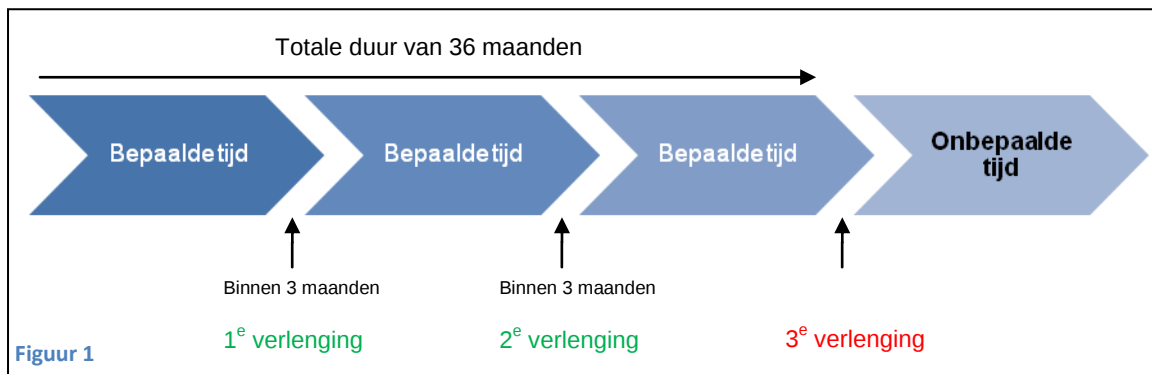
In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is door partijen niet vastgesteld wat de einddatum van de arbeidsovereenkomst is.

Totstandkoming

Volgens de huidige wet- en regelgeving is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer:

- partijen dit bij aanvang van de arbeidsovereenkomst afspreken;
- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in zijn geheel, inclusief verlengingen, de termijn van 36 maanden te boven gaat. Na drie jaar heeft een werknemer recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Doorbreking van de keten vindt plaats wanneer tussen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een tussenpozen van meer dan drie maanden voorkomt;
- een vierde arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Na de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, heeft een werknemer recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Doorbreking van de keten vindt plaats wanneer tussen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een tussenpozen van meer dan drie maanden voorkomt.

Ter verduidelijking wordt het tweede en derde punt in figuur 1 geïllustreerd.



Op grond van artikel 7:668a lid 5 BW kan bij cao onbeperkt afgeweken worden van de ketenregeling ten nadele van de werknemer.

³³ Hof Arnhem 3 april 2012, ECLI:NL:GHARN:2012:BW3093.

³⁴ 'Arbeidsovereenkomst voor de duur van het project', www.aensadvocaten.nl (zoek op berichten, project).

³⁵ 'Arbeidsovereenkomst voor de duur van een project?', www.sbmadvocaten.nl (zoek op columns, 2013, arbeidsovereenkomst voor de duur van een project?).

Wijze van beëindiging

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt niet van rechtswege, maar door middel van opzegging, ontbinding door de kantonrechter of met wederzijds goedvinden. Dit is terug te lezen in §2.1.1.

Voor- en nadelen voor de werkgever

Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzeggen, zolang hij de regels die gelden voor opzegging in acht neemt. Dit type arbeidsverhouding heeft een duurzaam karakter. De tijdens de arbeidsverhouding opgebouwde kennis en ervaring worden behouden voor de organisatie. Met dit type arbeidsverhouding kan een organisatie echter niet flexibel reageren. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan enkel door opzegging, ontbinding door de kantonrechter of met wederzijds goedvinden. Een werkgever moet in een aantal gevallen een ontslagvergoeding betalen bij ontslag van een werknemer. Hierbij valt te denken aan de volgende gevallen:

- ontslag door de kantonrechter. De kantonrechter bepaalt met behulp van de kantonrechtersformule³⁶ de hoogte van de ontslagvergoeding;
- collectief ontslag. Na goedkeuring van het UWV Werkbedrijf stelt de werkgever een sociaal plan op waarin een ontslagvergoeding staat opgenomen;
- ontslag met wederzijds goedvinden. Werkgever en werknemer komen onderling overeen wat de hoogte van de ontslagvergoeding zal zijn;
- bij kennelijk onredelijk ontslag. Als de kantonrechter tot de conclusie komt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, wordt er een ontslagvergoeding toegekend aan de werknemer.

§2.1.1.4 Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie

Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie kan een nulurenovereenkomst of een min-maxovereenkomst zijn en is een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 lid 1 BW. Een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie kan voor bepaalde of onbepaalde tijd overeengekomen worden. Kenmerkend voor een dit type arbeidsovereenkomst is dat de werkgever niet duidelijk voor ogen heeft wanneer, hoelang en waar de werknemer aan het werk moet.³⁷

§2.1.1.4.1 Nulurenovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

Wanneer een werkgever en werknemer geen afspraken hebben gemaakt over de werktijden of het aantal uren dat gewerkt moet worden, dan kan gesproken worden van een nulurenovereenkomst. In de nulurenovereenkomst wordt opgenomen dat de werkgever de werknemer flexibel oproept en de werknemer is verplicht te verschijnen wanneer hij opgeroepen wordt. In het kader van 'goed werkgeverschap' doet een werkgever er goed aan in de nulurenovereenkomst af te spreken dat hij de werknemer tijdig zal oproepen voordat de werkzaamheden aanvangen. De werknemer dient hierna verplicht te verschijnen. Zo kan een werkgever een werknemer verplichten te verschijnen als hij minimaal 24 uur van te voren wordt opgeroepen. Roept een werkgever 8 uur voor aanvang van de werkzaamheden een werknemer op, dan is hij niet verplicht te verschijnen.

Een werkgever is verplicht een werknemer op te roepen als er werk verricht kan worden. Indien meer werknemers op basis van een nulurenovereenkomst werkzaam zijn, dient de werkgever de oproepen zo gelijk mogelijk te verdelen.

³⁶ Kantonrechtersformule = $A \times B \times C$. A= het aantal gewogen dienstjaren, B= de beloning, C= de correctiefactor.

³⁷ 'Contractvormen – deel 2: Hoe werkt het nul-uren en min-max contract?', www.allesoverhr.nl (zoek op *min max*).

Een werkgever kan in de overeenkomst opnemen dat hij enkel loon betaalt over de uren die de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt. Op grond van artikel 7:628 lid 1 BW dient een werkgever loon te betalen als een werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht door een oorzaak dat voor rekening van de werkgever behoort te komen. Dit kan bijvoorbeeld voorkomen wanneer na oproeping van de werknemer de werkgever besluit dat de werkzaamheden niet verricht hoeven te worden. In dit geval moet de werkgever het loon betalen dat de werknemer had kunnen verdienen wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden had verricht. Op grond van artikel 7:628 lid 5 jo. lid 6 BW kan de werkgever zijn verplichting tot loondoorbetaling uitstellen in de arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal zes maanden. Na deze termijn mag slechts bij cao afgeweken worden van de loondoorbetalingsverplichting.³⁸ Een werkgever is ook verplicht tot loondoorbetaling bij ziekte van een werknemer.

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

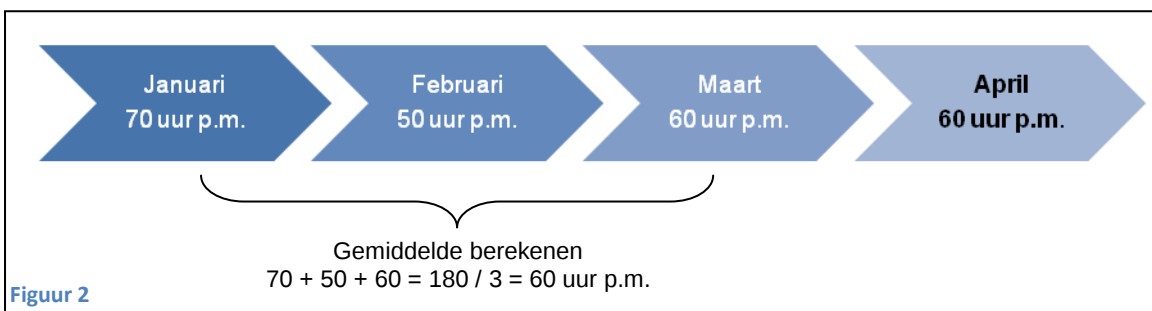
1. de werknemer wordt ziek gedurende de oproep of nadat hij is opgeroepen;
2. de werknemer wordt ziek zonder dat van een oproep gesproken kan worden.

Ten aanzien van het eerste geval is de werkgever verplicht tot het betalen van 70% van het loon voor de uren die een werknemer ingeroosterd staat, met uitzondering van eventuele wachtdagen die gelden op grond van de arbeidsovereenkomst of cao. Ten aanzien van het tweede geval heeft de werkgever geen verplicht tot loondoorbetaling.

Een werkgever kan zijn verplichting tot loondoorbetaling niet uitstellen bij ziekte. De werkgever is ook verplicht tot loondoorbetaling bij ziekte als sprake is van een rechtsvermoeden van de arbeidsomvang (artikel 7:610b BW). Er dient wel voldaan te worden aan het volgende:

- de arbeidsovereenkomst heeft ten minste drie maanden geduurd;
- de oproepingen hebben vast en regelmatig plaatsgevonden (bijvoorbeeld elke maandag en woensdag).

Wordt hieraan voldaan, dan heeft een werknemer in de volgende maanden een arbeidsovereenkomst die gelijk is aan het gemiddeld aantal uren van de voorafgaande drie maanden. Ter verduidelijking wordt het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang in figuur 2 geïllustreerd.



Wijze van beëindiging

Een nulurenovereenkomst is een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW en kan aangegaan worden voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een nulurenovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de overeengekomen einddatum. Er vindt geen beëindiging van de nulurenovereenkomst plaats als de werkgever stopt met oproepen. De kantonrechter van Amsterdam heeft bepaald dat het niet verder oproepen van een werknemer met een nulurenovereenkomst gelijk staat aan het opzeggen van de overeenkomst. De regels die gelden bij het opzeggen van de een arbeidsovereenkomst dienen in acht genomen te worden door de werkgever. Hierbij maakt het geen verschil dat de nulurenovereenkomst een tussentijdse opzegbeding bevat. In deze zaak had de werknemer

³⁸ Art. 7:628 lid 7 BW.

op tijd de ongeldigheid van de opzegging ingeroepen en hierdoor is de nulurenovereenkomst niet geëindigd. De vorderingen van de werknemer werden om die reden toegewezen.³⁹ Een werkgever kan de nulurenovereenkomst voor bepaalde tijd beëindigen volgens de regels van het ontslagrecht. De beëindigingswijzen zoals beschreven in §2.1.1 gelden ook voor een nulurenovereenkomst.

Rechten en plichten van de werkgever

Naast de genoemde rechten en plichten in §2.1.1 heeft een werkgever het recht een werknemer te houden aan zijn verplichting tot verschijning bij een oproep en een werkgever is verplicht tot het betalen van loon over het aantal gewerkte uren. Voorts is een werkgever verplicht een werknemer op te roepen als geschikt werk ontstaat op de werkvloer en hij dient de werknemer minimaal drie uur aaneengesloten werk aan te bieden.⁴⁰ Op grond van artikel 7:628a lid 1 BW is de werkgever verplicht tot uitbetaling van drie uur per oproep, het minimaal aantal uur waar de werknemer per oproep recht op heeft.

Voor- en nadelen voor de werkgever

Een werkgever heeft met het gebruik van een nulurenovereenkomst het voordeel dat hij werknemers pas hoeft in te zetten wanneer werk beschikbaar is binnen een organisatie. Voor een werkgever blijven de kosten laag, omdat een werknemer niet altijd aanwezig is. Een werkgever hoeft slechts loon te betalen voor de uren dat een werknemer werkzaamheden verricht en een werkgever kan loondoorbetaling bij ziekte uitstellen door wachtdagen op te nemen in de arbeidsovereenkomst of cao. Voor een werkgever kan het echter onduidelijk zijn welke rechten en plichten hij heeft ten aanzien van een werknemer. Daarnaast dient een werkgever zich te realiseren dat een nulurenovereenkomst niet eindigt als een werknemer niet meer wordt opgeroepen. Beëindiging van de nulurenovereenkomst vindt plaats zoals eerder in deze paragraaf is beschreven.

§2.1.1.4.2 Min-maxovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

Anders dan bij een nulurenovereenkomst, wordt er bij een min-maxovereenkomst wel afgesproken hoeveel uren de werknemer minimaal en maximaal opgeroepen zal worden om te komen werken.⁴¹ Een min-maxovereenkomst is een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW en kan overeengekomen worden voor bepaalde of onbepaalde tijd. Een min-maxovereenkomst geeft een werkgever zekerheid over vervulling van het minimum werkaanbod en bij plotselinge drukte of personeelsuitval kan een werkgever een werknemer inzetten voor meer uren. Net als bij een nulurenovereenkomst is een werknemer in beginsel verplicht te verschijnen bij een oproep, tenzij de uren van de oproep meer bedraagt dan het maximaal aantal overeengekomen uren. De wet stelt geen marge ten aanzien van het aantal uren. Zo mag een min-maxovereenkomst voor 1 tot 40 uur overeengekomen worden. Een cao kan wel grenzen stellen aan het maximaal aantal uren dat een werknemer opgeroepen zal worden.

Kenmerkend voor een min-maxovereenkomst is dat een werkgever verplicht is tot het betalen van loon over het minimum aantal afgesproken uren. Bij ziekte van een werknemer is een werkgever in principe gehouden aan zijn verplichting tot betaling van het minimum aantal overeengekomen uren. Toch kan het voorkomen dat een werkgever meer uren loon moet doorbetalen. Dit komt ter sprake wanneer een werknemer zich beroept op het

³⁹ Rb. Amsterdam 3 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:522.

⁴⁰ 'Nul uren contract', www.personeelsnet.nl (zoek op *thema, dossiers, arbeidsrecht, nul uren contract*).

⁴¹ J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 57.

rechtsvermoeden van een hogere arbeidsomvang.⁴² Het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang is uitgelegd in §2.1.1.4.1 onder *inhoud van de arbeidsverhouding*.

Wijze van beëindiging

Bij dit type arbeidsovereenkomst komt de wijze van beëindiging overeen zoals beschreven in §2.1.1.4.1.

Rechten en plichten van de werkgever

Bij dit type arbeidsovereenkomst gelden dezelfde rechten en plichten als beschreven in §2.1.1 en §2.1.1.4.1. Daar komt bij dat de werkgever verplicht is tot uitbetaling van het minimaal aantal overeengekomen uren aan de werknemer. De werknemer heeft immers getekend om gegarandeerd het minimum aantal uren uitbetaald te krijgen. Naast het minimaal aantal uur wordt ook het maximaal aantal uur overeengekomen. De werkgever heeft het recht de werknemer te houden aan zijn verplichting het maximaal aantal uur te werken als zich een situatie voordoet waarbij dit gewenst is.

Een werkgever dient rekening te houden met het beginsel van goed werkgeverschap. Als een werkgever een werknemer met een min-maxovereenkomst van 12-40 uur structureel 25 uur oproept, dan is een werkgever niet bevoegd de werknemer opeens voor 38 uur op te roepen. "Goed werkgeverschap" brengt namelijk met zich mee dat een werkgever het vaste arbeidsritme niet zomaar kan veranderen, tenzij hierover overleg heeft plaatsgevonden met de werknemer.^{43 44}

Voor- en nadelen voor de werkgever

Een min-maxovereenkomst biedt een werkgever zekerheid ten aanzien van het normale werkaanbod. Het minimum aantal uren staat immers voor het normale werkaanbod. Een werkgever heeft met een min-maxovereenkomst de mogelijkheid om bij plotselinge drukte een werknemer voor meer uren in te zetten. Een werkgever hoeft slechts loon te betalen over het minimum aantal overeengekomen uren bij ziekte of vakantie van de werknemer. Dit geldt ook wanneer niet voldoende werk aanwezig is binnen een organisatie.

Een werkgever dient zich echter te realiseren dat het risico bestaat op loondoorbetaling van meer uren dan het minimum aantal overeengekomen uren. Dit komt ter sprake wanneer een werknemer een hoger aantal uren volgens een vast patroon werkt. Een werkgever beperkt het risico van het rechtsvermoeden van een hogere arbeidsomvang door in de min-maxovereenkomst vast te leggen in welke situaties een werknemer voor meer uren dan het minimum wordt opgeroepen.⁴⁵

§2.1.1.5 Voorovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

Een voorovereenkomst is een aanzegging dat partijen de bedoeling hebben op te roepen en oproepen te worden. Het is slechts een afspraak waarbij wordt vastgelegd dat een oproepkracht arbeid zal verrichten als de werkgever hem oproept. De voorovereenkomst op zichzelf is geen arbeidsovereenkomst, maar een arbeidsovereenkomst ontstaat wanneer de oproep van de werkgever wordt aanvaard door de oproepkracht. Als de oproepkracht een aanbod aanvaardt, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Bij de voorovereenkomst zijn partijen niet verplicht op te roepen of een oproep te accepteren.

De voorovereenkomst wordt vaak gebruikt wanneer werkgevers gebruik maken van een "pool" oproepkrachten. Dit is een groep mensen die in een systeem worden opgenomen en worden opgeroepen wanneer er werk ontstaat. Voor een werkgever is het handig een groep

⁴² Knipschild, *ArbeidsRecht* 2009/12, p. 13-17.

⁴³ Rb. Zutphen 31 augustus 2006, ECLI:NL:RBZUT:2006:AZ1441, JAR 2006/257.

⁴⁴ Knipschild, *ArbeidsRecht* 2009/12, p. 16.

⁴⁵ Knipschild, *ArbeidsRecht* 2009/12, p. 17.

geschikte werknemers achter de hand te hebben. Hierdoor kunnen werknemers worden ingezet wanneer de werkgever dit wilt en er ontstaan geen rechten en plichten tussen partijen wanneer de voorovereenkomst niet overgaat tot een arbeidsovereenkomst. Door de voorovereenkomst kunnen meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Een werkgever kan hiermee het risico lopen dat bij vier opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan ontstaan.⁴⁶

§2.1.2 Stageovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

Afspraken tussen een stagiair en werkgever worden vastgelegd met behulp van een stageovereenkomst. Werkzaamheden die voor een groot deel bestaan uit bijvoorbeeld het voeren van een onderzoek en het schrijven van een onderzoeksrapport voor een opleiding worden vaak gezien als het opdoen van kennis en ervaring. Hierdoor worden stagiaires vaak gezien als student in plaats van een werknemer die arbeidsproductief moeten zijn.⁴⁷ Volgens jurisprudentie kan enkel gesproken worden van een arbeidsovereenkomst als wordt voldaan aan alle elementen van artikel 7:610 lid 1 BW.⁴⁸ Daarnaast is een stageovereenkomst niet automatisch ook een arbeidsovereenkomst, want hiervoor is het van belang te weten wat partijen zijn overeengekomen en op welke wijze partijen aan de stageovereenkomst uitvoering geven. Als uit de stageovereenkomst duidelijk af te leiden valt dat de overeenkomst een overheersend leerkarakter heeft en geen loonvormende arbeid, dan kan niet gesproken worden van een arbeidsovereenkomst.⁴⁹

Kosten van arbeid

De werkgever is niet verplicht loon te betalen aan een stagiair. Partijen kunnen wel een stagevergoeding overeenkomen.

Totstandkoming

De organisatie en de stagiair komen een stageovereenkomst overeen, waarin afspraken worden gemaakt over de stage.

Wijze van beëindiging

Een stageovereenkomst wordt normaal gesproken aangegaan voor bepaalde tijd en de overeenkomst eindigt van rechtswege. Mocht de stageorganisatie of de stagiair zich niet houden aan de verplichtingen, dan kan de stageovereenkomst tussentijds worden beëindigd. Daarnaast kan de overeenkomst met wederzijds goedvinden worden beëindigd.

Rechten en plichten van de werkgever

Een werkgever kan een stagiair inzetten voor de eigen bedrijfsvoering. Een werkgever is verplicht begeleidingsuren in te plannen voor de stagiair. Daarnaast dient een werkgever mee te betalen aan de ziektekosten van een stagiair die ziek wordt.

Voor- en nadelen voor de werkgever

Tussen de stageorganisatie en stagiair bestaat een gezagsverhouding. De werkgever kan instructies en aanwijzingen geven aan de stagiair. In principe hoeft een werkgever geen loon te betalen aan een stagiair. Wel kan de werkgever een stagevergoeding bieden. Een werkgever doet er goed aan te controleren of een stagiair ook daadwerkelijk ingeschreven staat op een onderwijsinstelling. Mocht dat niet het geval zijn, dan bestaat de kans dat een stageovereenkomst gezien kan worden als een arbeidsovereenkomst.

⁴⁶ J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 57.

⁴⁷ J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 55.

⁴⁸ Rb. Utrecht 3 mei 2007, ECLI:NL:RBUTR:2007:BA4351.

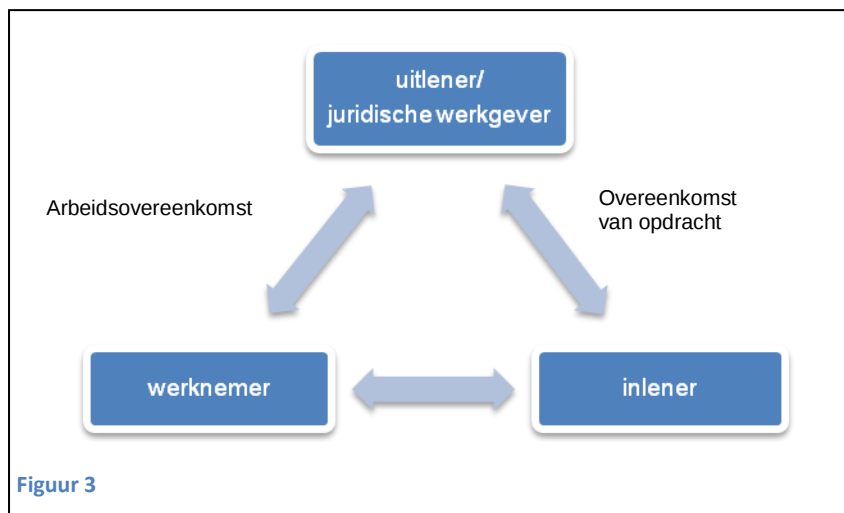
⁴⁹ Rb. Utrecht 10 september 2008, ECLI:NL:RBUTR:2008:BG8852.

§2.2 Niet juridisch werkgever – werknemer

De volgende paragrafen bevat een beschrijving van de arbeidsverhoudingen waarbij een werkgever niet juridisch de werkgever is van een werknemer. Bij deze arbeidsverhoudingen is sprake van een “driehoeksverhouding”. De volgende partijen maken deel uit van de driehoeksverhouding:

- de uitlener/juridische werkgever
- de werknemer;
- de inlener

Ter verduidelijking is in figuur 3 een illustratie van de driehoeksverhouding weergegeven:



De uitlener is de juridische werkgever van de werknemer. In §2.1 is naar voren gekomen wat het juridisch werkgeverschap inhoudt. Tussen de uitlener en de werknemer wordt een arbeidsovereenkomst gesloten. De inlener voorziet de werknemer van werk. De inlener bepaalt de inhoud van de werkzaamheden en geeft instructies en aanwijzingen aan de werknemer ten aanzien van het werk. De werknemer volgt deze op. De inlener en uitlener sluiten een overeenkomst van opdracht. De overeenkomst houdt in dat de uitlener de inlener voorziet van werknemers. In ruil daarvoor betaalt de inlener loon voor de werknemer plus opslag aan de uitlener. De opslag wordt berekend aan de hand van de omrekenfactor. Een inlener dient rekening te houden met inlenersaansprakelijkheid. Een inlener kan aansprakelijk worden gesteld voor loonheffingen en omzetbelasting als een uitlener dit niet heeft betaald voor zijn werknemer.⁵⁰ Een inlener kan het risico van de inlenersaansprakelijkheid beperken door bij het sluiten van de overeenkomst van opdracht de volgende zaken goed te controleren⁵¹:

- staat de uitlener ingeschreven bij het Kamer van Koophandel? Een onjuiste registratie kan leiden tot een forse boete ten nadele van de inlener;
- is de uitlener gecertificeerd door de Stichting Normering Arbeid (hierna: SNA)? De Stichting controleert uitleners o.a. op de afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. Een inlener kan niet aansprakelijk worden gesteld als er zaken worden gedaan met een SNA-gecertificeerd bureau;
- (bij inhuur van buitenlandse werknemers) mogen zij vrij werken in Nederland? Zo niet, beschikt de uitlener over een tewerkstellingsvergunning? Een onjuiste registratie kan leiden tot een forse boete ten nadele van de inlener;

⁵⁰ 'Inlenersaansprakelijkheid', www.belastingdienst.nl (zoek op *inlenersaansprakelijkheid*).

⁵¹ 'Zaken doen met een uitzendbureau', www.nbbu.nl (zoek op *zaken doen*).

- heeft de uitlener een G-rekening^{52 53}?

Verzuimt de inlener in het controleren van de hierboven genoemde punten of voldoet een uitlener hier niet aan, dan loopt een inlener het risico aansprakelijk te worden gesteld. De Belastingdienst zal de inlener dan zien als fictief werkgever. Dit is terug te lezen in §2.1. Bij onvoldoende of niet betaalde loonheffingen en omzetbelasting zal de Belastingdienst het verschuldigde bedrag verhalen op de inlener.

§2.2.1 Uitzendovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

Op grond van artikel 7:690 BW is de uitzendovereenkomst de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de uitlener ter beschikking wordt gesteld aan een inlener om onder toezicht en leiding van die inlener arbeid te verrichten. Daar komt bij dat de terbeschikkingstelling door de uitlener in het kader van de uitoefening van zijn beroep of bedrijf moet zijn en de inlener verstrekt de uitlener een opdracht. Het uitzendbeding van artikel 7:690 BW is slechts bedoeld voor werkgevers die daadwerkelijk een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen.⁵⁴ Een allocatiefunctie wil zeggen het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid.⁵⁵ Bij de uitzendovereenkomst is het niet van belang dat wordt voldaan aan de vereisten van een arbeidsovereenkomst om alsnog te spreken over een arbeidsovereenkomst. Artikel 7:690 BW spreekt van 'de arbeidsovereenkomst', waarmee wordt aangegeven dat hier sprake is van een bijzondere arbeidsovereenkomst die gezien wordt als een uitzendovereenkomst. Met het opnemen van dit element is het door de wetgever mogelijk gemaakt bijzondere afspraken toe te laten tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. Zo is op grond van artikel 7:691 lid 1 BW de ketenregeling van artikel 7:668a BW niet van toepassing gedurende de eerste 26 weken. Slechts bij cao kan afgeweken worden van de termijn van 26 weken. Artikel 7:691 lid 2 BW maakt het voor een uitlener mogelijk een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Dit beding houdt in dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de terbeschikkingstelling van de werknemer op verzoek van de inlener wordt beëindigd.

Bij een uitzendovereenkomst is het uitzendbureau de juridische werkgever. De uitzendkracht is de werknemer. De werknemer verricht het werk onder toezicht en leiding van de inlener. Een van de elementen van artikel 7:690 BW betreft 'ter beschikking stellen van een derde'. Dit houdt in dat de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld aan de inlener, waarbij de uitzendkracht onder toezicht en leiding van de inlener arbeid verricht. Met dit element wordt aangegeven dat tussen de inlener en werknemer een gezagsverhouding bestaat. Een uitzendkracht zal zich namelijk aan dezelfde instructies en aanwijzingen moeten houden als het eigen personeel van de inlener.

Kosten van arbeid

De omrekenfactor die een uitzendbureau hanteert is 2,2. De omrekenfactor omvat onder andere de kosten voor vakantiedagen, verlof, premies en ziekteverzuim. Een uitzendbureau draagt risico's, lasten en verplichtingen voor een werknemer en de kosten hiervoor worden gecompenseerd door de omrekenfactor. Het uurtarief van een werknemer werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst is: €10,- x 2,2 = €22,-. Dit bedrag betaalt de inlener aan het uitzendbureau.

⁵² Een G-rekening is een geblokkeerde bankrekening waarmee een uitlener slechts loonheffingen en btw aan de Belastingdienst kan betalen.

⁵³ 'G-rekening', www.belastingdienst.nl (zoek op *g-rekening*).

⁵⁴ *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, 6, p. 15-16.

⁵⁵ Rb. Amsterdam 1 juli 2010, ECLI:NL:RBAMS:2010:BN0820.

Totstandkoming

Een uitzendovereenkomst ontstaat tussen de uitlener en werknemer. Deze scriptie richt zich niet op de uitlener en hier zal dan ook niet verder op ingegaan worden.

Wijze van beëindiging

Hier zal alleen op de relatie tussen de inlener en werknemer worden ingegaan, omdat deze scriptie zich niet richt op de uitlener. Op grond van artikel 7:691 lid 2 BW eindigt de uitzendovereenkomst van rechtswege als de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door het uitzendbureau op verzoek van de inlener wordt beëindigd. Dit wordt het uitzendbeding genoemd en dient schriftelijk vastgelegd te worden. De inlener mag de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht 'om welke reden dan ook' beëindigen.⁵⁶ De terbeschikkingstelling van de uitzendkracht kan ook door middel van wederzijds goedvinden worden beëindigd.

Rechten en plichten van de inlener

Een inlener kan besluiten een uitzendkracht over te nemen van het uitzendbureau. De meeste uitzendbureaus stellen dat na 1.040 uur een uitzendkracht kosteloos overgenomen kan worden. Bestaat de wens een uitzendkracht eerder over te nemen, dan dient een inlener vaak een vergoeding te betalen aan het uitzendbureau. Deze vergoeding is vastgesteld in de voorwaarden van het uitzendbureau. Bij overname van een uitzendkracht dient rekening gehouden te worden met de ketenregeling, wanneer de overgenomen uitzendkracht dezelfde werkzaamheden zal verrichten als voorheen. Zal de overgenomen uitzendkracht totaal andere werkzaamheden verrichten, dan hoeft de inlener geen rekening te houden met de ketenregeling. Na drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of bij overschrijding van de termijn van 36 maanden heeft een werknemer recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wanneer een inlener een uitzendkracht overneemt, tellen de arbeidsovereenkomsten die hij heeft gehad als uitzendkracht bij de inlener mee in de ketenregeling. Hier volgt een voorbeeld ter verduidelijking: een uitzendkracht en het uitzendbureau zijn twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overeengekomen in de tijd dat de uitzendkracht bij de inlener werkte. Vervolgens neemt de inlener de uitzendkracht over en zij komen weer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen. De eerstvolgende arbeidsovereenkomst wordt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij overname van een uitzendkracht dient de inlener ook rekening te houden met het opnemen van een proeftijd. Treedt de voormalige uitzendkracht in dienst bij de inlener en verricht hij dezelfde werkzaamheden, dan is een proeftijd niet geldig. Zal de overgenomen uitzendkracht totaal andere werkzaamheden verrichten en komen partijen een proeftijd overeen, dan is deze wel geldig.

De ABU-cao of de NBBU-cao is van toepassing voor uitzendkrachten. Volgens de ABU-cao geldt dat in ieder geval na 26 gewerkte weken de 'inlenersbeloning' van kracht gaat. Dit houdt in dat een uitzendkracht dezelfde beloning dient te ontvangen als het personeel dat in dienst is bij de inlener. Volgens de NBBU-cao geldt dat een uitzendkracht vanaf de eerste werkdag aanspraak heeft op de inlenersbeloning. Hoewel het uitzendbureau het juridisch werkgeverschap draagt over een uitzendkracht, kan de inlener door middel van de inlenersaansprakelijkheid aansprakelijk worden gesteld door de uitzendkracht wanneer de inlener niet voldoet aan de inlenersbeloning.⁵⁷ De inlenersbeloning geldt niet als een cao van toepassing is op de arbeidsverhouding tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau of als de inlener een cao hanteert die het loon en vergoedingen voorschrijft.

⁵⁶ J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 60-68.

⁵⁷ Hof Arnhem-Leeuwarden 16 juli 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5161.

Voordelen voor de inlener

Het juridisch werkgeverschap wordt uit handen genomen. Hierdoor is de inlener niet verantwoordelijk voor het afdragen van werkgeverslasten⁵⁸ en loopt de inlener geen risico ten aanzien van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Tussen de inlener en de werknemer bestaat wel een gezagsverhouding. Dit brengt met zich mee dat de inlener aanwijzingen en instructies kan geven ten aanzien van het werk en de werknemer dient deze op te volgen. Een uitzendkracht stelt een organisatie in staat flexibel te reageren (bijvoorbeeld op marktveranderingen). Er geldt namelijk geen ontslagprocedure voor de uitzendkracht. Door middel van een uitzendbeding kan de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht 'om welke reden dan ook' worden beëindigd. De inlener sluit een overeenkomst van opdracht met een uitzendbureau. Hierdoor worden werknemers aangeleverd door het uitzendbureau en hoeft de inlener slechts te bepalen of hij wil samenwerken met de aangeboden werknemer.

Nadelen voor de inlener

Een inlener kan gezien worden als fictief werkgever als de genoemde punten van §2.2 niet worden gecontroleerd door de inlener. Als de duur van de terbeschikkingstelling niet is overeengekomen, dan dient de inlener zich te houden aan een opzeggingstermijn van 20 dagen. Is de duur van de terbeschikkingstelling wel overeengekomen dan kan geen tussentijdse beëindiging van de terbeschikkingstelling plaatsvinden, mits de uitzendkracht naar behoren zijn werk verricht.^{59 60} Een uitzendbureau berekent een percentage aan opslag bovenop het loon van de uitzendkracht. De opslag wordt berekend aan de hand van de omrekenfactor. Voor de inlener geldt hierdoor dat het uurtarief (kosten van arbeid) hoger is dan bij het aannemen van werknemers in loondienst. Ten slotte heeft het werken met uitzendkrachten voor een inlener geen duurzaam karakter. De tijdens de arbeidsverhouding opgebouwde kennis en ervaring blijft in eerste instantie niet behouden voor de organisatie. Uitzendkrachten worden vaak ingezet om tijdelijk personeelstekort op te vangen. Hierbij kan gedacht worden aan het opvangen van personeelstekort wanneer eigen personeel ziek of met verlof is. Uitzendkrachten kunnen ook ingezet worden gedurende een tijdelijk project van een organisatie.

§2.2.2 Detacheringsovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

Detachering vindt plaats op grond van een uitzendovereenkomst⁶¹. Bij detachering geldt ook dat een werknemer ter beschikking wordt gesteld door de uitlener aan een inlener. De uitzendovereenkomst is uitgebreid besproken in §2.2.1. De totstandkoming, beëindiging en de rechten en plichten zijn hetzelfde zoals beschreven in §2.2.1. Om die reden zal hier niet verder op worden ingegaan.

Kosten van arbeid

De omrekenfactor die een detacheringsbureau hanteert is 2,7. De omrekenfactor omvat onder andere de kosten voor vakantiedagen, verlof, premies en ziekteverzuim. Een detacheringsbureau draagt risico's, lasten en verplichtingen voor een werknemer en de kosten hiervoor worden gecompenseerd door de omrekenfactor. Het uurtarief van een werknemer werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst is: €10,- x 2,7 = €27,-. Dit bedrag betaalt de inlener aan het detacheringsbureau.

⁵⁸ Wettelijke werkgeverslasten = afdragen loonheffingen, sociale premies, percentages ten aanzien van vakantiegeld, ziektekosten en sectorfonds en arbeidsongeschiktheid via WIA en WW. Overige werkgeverslasten = percentages ten aanzien van pensioenpremie, vakantiedagen, dertiende maand/bonus, reiskosten en ziektegeldverzekering

⁵⁹ '6.3.3.7. Uitzendkrachten en uitzendbureaus', www.arbeidsrechter.nl (zoek op *uitzendkracht*).

⁶⁰ 'Algemene voorwaarden NBBU', www.nbbu.nl (zoek op *algemene voorwaarden*).

⁶¹ Art. 7:690 BW.

Voor- en nadelen voor de inlener

De in §2.2.1 genoemde voordelen gelden ook voor detachering. Detacheringsbureaus en uitzendbureaus verschillen met elkaar op het gebied van de werving en selectie. Zo gaat een detacheringsbureau kritischer te werk in het werven en selecteren van personeel. Zij richt zich op het vormen van vaste arbeidsrelaties. Voor een inlener betekent dit dat zij erop kunnen vertrouwen dat zij medewerkers in dienst zullen hebben die beschikken over kennis en vaardigheden op vrij hoog niveau.⁶² Detachering heeft hierdoor een duurzamere karakter dan uitzending. De tijdens de arbeidsverhouding opgebouwde kennis blijft enigszins behouden voor de organisatie. Wanneer een organisatie gebruikt maakt van detachering, wordt er uitgegaan van een langdurige samenwerking. Detachering wordt vaak ingezet wanneer een organisatie voor langere tijd personeelstekort wil opvangen door werknemers met een specifieke kennis en ervaring.

De in §2.2.1 genoemde nadelen gelden ook voor detachering. Een detacheringsbureau hanteert echter een hoger omrekenfactor ten aanzien van het bruto uurloon van de gedetacheerde. Hierdoor is detachering duurder dan het in dienst nemen van uitzendkrachten.

§2.2.3 Payrollovereenkomst

Inhoud van de arbeidsverhouding

In geval van payrollling wordt een payrollovereenkomst gesloten tussen de werknemer en payrollbureau. Deze overeenkomst wordt gezien als een arbeidsovereenkomst, waarbij het payrollbureau als werkgever de werknemer ter beschikking stelt aan een inlener. Een payrollovereenkomst mag echter niet gezien worden als een uitzendovereenkomst. Dit komt omdat een payrollbureau niet voldoet aan de allocatiefunctie (het tijdelijk ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan inleners). De werving en selectie wordt namelijk door de inlener zelf gedaan. Hierna wordt de werknemer blijvend ter beschikking gesteld aan de inlener. Een payrollbureau neemt nieuw en bestaande personeel van een inlener over. Hierdoor wordt het payrollbureau juridisch werkgever van de werknemers. Dit houdt in dat het payrollbureau zorg draagt voor de juridische en administratieve plichten. Daarnaast draagt het payrollbureau de risico's die het werkgeverschap met zich meebrengt.

Zoals eerder is gezegd dient een de payrollovereenkomst tussen de werknemer en payrollbureau gezien te worden als een arbeidsovereenkomst. Echter, als wordt gekeken naar de elementen van een arbeidsovereenkomst, dan wordt hier niet aan voldaan. Ten eerste verricht de werknemer geen arbeid voor het payrollbureau, maar voor de inlener. Ten tweede ontstaat tussen de inlener en werknemer een gezagsverhouding en niet tussen het payrollbureau en de werknemer. Er wordt wel voldaan aan het loonelement door het payrollbureau. Feitelijk heeft de inlener dus een arbeidsovereenkomst met de werknemer, maar dit is formeel niet vastgelegd. Er zal per geval gekeken moeten worden wat de bedoeling van partijen bij de totstandkoming van de overeenkomst is geweest om te bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de inlener en werknemer. Daarnaast moet gekeken worden naar de wijze waarop feitelijk uitvoering is gegeven aan de overeenkomst.⁶³

Kosten van arbeid

De omrekenfactor die een payrollbureau hanteert is 1,8. De omrekenfactor omvat onder andere de kosten voor vakantiedagen, verlof, premies en ziekteverzuim. Een payrollbureau draagt risico's, lasten en verplichtingen voor een werknemer en de kosten hiervoor worden gecompenseerd door de omrekenfactor. Het uurtarief van een werknemer werkzaam op basis van een payrollovereenkomst is: €10,- x 1,8 = €18,-. Dit bedrag betaalt de inlener aan het detacheringsbureau.

⁶² '6.3.3.6. Verhogen externe flexibiliteit personeel', www.arbeidsrechter.nl (zoek op *flexibiliteit personeel*).

⁶³ HR 14 november 1997, NJ 1998/149 (*Groen-Schroevens*).

Totstandkoming

Een payrollovereenkomst ontstaat tussen de uitlener en werknemer. Deze scriptie richt zich niet op de uitlener en hier zal dan ook niet verder op ingegaan worden.

Wijze van beëindiging

Hier zal alleen op de relatie tussen de inlener en werknemer worden ingegaan, omdat deze scriptie zich niet richt op de uitlener. De inlener kan de samenwerking met de werknemer beëindigen door de overeenkomst met het payrollbureau op te zeggen.

Voordelen voor de inlener

Een inlener loopt geen werkgeversrisico, want hij draagt het juridisch werkgeverschap niet. Payrolling lijkt op het inhuren van uitzendkrachten. Bij dit type overeenkomst is de organisatie echter zelf verantwoordelijk voor de werving en selectie van personeel. Daarnaast beslist de organisatie zelf over de werktijden, het loon en de arbeidsvoorwaarden van de werknemer. Het payrollbureau regelt de uitbetaling van het loon evenals de sociale lasten. Wanneer een organisatie gebruik maakt van payroll, dan is niet de organisatie, maar het payrollbureau de juridische werkgever. De organisatie draagt door middel van deze constructie geen werkgeversrisico. Dit houdt in dat de organisatie niet verantwoordelijk is voor de arbeidsongeschikte werknemer en geen rekening hoeft te houden met de regels van ontslag. Ten slotte is werken met een payrollbureau goedkoper dan met een uitzendbureau. Een payrollbureau hanteert een lager omrekenfactor dan een uitzendbureau.

Nadelen voor de inlener

Het is vaak onduidelijk wie arbeidsrechtelijk het werkgeverschap draagt. Rechters zullen moeten oordelen of de overeenkomst gezien kan worden als een arbeidsovereenkomst tussen de inlener en werknemer. De rechtbank Oost-Nederland heeft in een zaak bepaald dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen het payrollbureau en de werknemer, maar wel tussen de inlener en de werknemer. Hier maakte het geen verschil dat het payrollbureau het loon betaalde. Er kan namelijk gesteld worden dat zelfs de inlener heeft voldaan aan het loonelement, nu hij via het payrollbureau het loon betaald voor de werknemer. Om die reden werd voldaan aan de elementen van een arbeidsovereenkomst, waardoor tussen de inlener en werknemer een arbeidsovereenkomst is ontstaan.^{64 65}

§2.3 Opdrachtgever – opdrachtnemer

De volgende paragrafen bevat een beschrijving van de arbeidsverhoudingen waarbij sprake is van een opdrachtgever en opdrachtnemer.

Kenmerkend is dat geen werkgeverschap ontstaat. Een opdrachtgever is niet verantwoordelijk voor de in §2.1 genoemde lasten, risico's en verplichtingen ten aanzien van een opdrachtnemer. De overeenkomst tot aanneming van werk en de overeenkomst van opdracht zijn beiden arbeidsverhoudingen waarbij gesproken wordt van een opdrachtgever en opdrachtnemer. De totstandkoming van beide overeenkomsten geschiedt door middel van aanbod en aanvaarding. Op grond van artikel 7:408 lid 1 jo. 7:764 lid 1 BW kan de opdrachtgever te allen tijde de genoemde overeenkomsten opzeggen. Hierbij dienen eventuele overeengekomen opzegtermijnen wel in acht genomen te worden.

De overeenkomst tot aanneming van werk en de overeenkomst van opdracht hebben eigenschappen van een arbeidsovereenkomst. In beide gevallen wordt namelijk een opdracht in uitvoering gebracht door de ene partij voor de andere partij. Toch zijn verschillen tussen de twee overeenkomsten. Zo draagt de opdrachtgever geen werkgeverschap. Voorts hoeft een opdrachtnemer geen rekening te houden met de regels bij ontslag. Om te voorkomen dat er twijfel ontstaat of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen,

⁶⁴ Rb. Oost-Nederland 21 maart 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ5108.

⁶⁵ Rb. Overijssel 4 april 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:BZ6630.

moet duidelijk vast staan dat tussen partijen geen gezagsverhouding bestaat. Afspraken ten aanzien van het werk of de opdracht mogen wel gemaakt worden, maar de opdrachtgever moet niet gehouden zijn om voortdurend toezicht te houden. Daarnaast is de opdrachtnemer vrij om het werk of de opdracht naar eigen inzicht in te delen en uit te voeren.⁶⁶ Een opdrachtgever doet er goed aan een zo volledig mogelijk overeenkomst tot aanneming van werk of overeenkomst van opdracht overeen te komen met de opdrachtnemer. Dit met het vooruitzicht op eventuele geschillen in de toekomst. Wanneer de rechter moet oordelen over de overeenkomst, zal gekeken worden naar de bedoelingen van partijen en de feitelijke uitvoering van de overeenkomst in kwestie.

In een aantal gevallen dient een freelancer of zzp'er een Verklaring arbeidsrelatie (hierna: VAR) te kunnen overleggen aan de opdrachtgever. Met behulp van een VAR wordt het voor de partijen duidelijk of de opdrachtgever al dan niet loonheffingen moet inhouden over de inkomsten van de opdrachtnemer.⁶⁷ Een VAR heeft een geldigheidsduur van ten hoogste 1 kalenderjaar, waarbij 31 december als einddatum geldt. Na verloop van de geldigheidsduur kan er een nieuwe VAR worden opgevraagd door de opdrachtnemer.⁶⁸

Kosten van arbeid

De Muzerij hanteert een standaard uurtarief van €35,- wanneer zij optreedt als opdrachtgever. Een opdrachtnemer draagt zelf alle risico's, lasten en verplichtingen en de kosten hiervoor worden gecompenseerd door de hoge uurtarief.

§2.3.1 Overeenkomst tot aanneming van werk

Op grond van artikel 7:750 lid 1 BW is sprake van een overeenkomst tot aanneming van werk indien de aannemer zich jegens de opdrachtgever verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen en op te leveren, tegen een door de opdrachtgever te betalen prijs in geld. Een kenmerk van deze overeenkomst is dat het werk zelfstandig wordt verricht. De aannemer en opdrachtgever hebben onderling geen gezagsverhouding. Hierdoor kan de aannemer zelf bepalen hoeveel uren hij werkt, wanneer hij werkt, hoe hij uitvoering geeft aan zijn werkzaamheden en wie hij eventueel inschakelt om de werkzaamheden uit te voeren. Het feit dat de opdrachtgever wel aanwijzingen kan geven over het resultaat van het werk, wil niet zeggen dat sprake is van een gezagsverhouding. Als er een overeenkomst tot aanneming van werk wordt gesloten tussen partijen, dan dient er een tastbaar product opgeleverd te worden door de aannemer. De aannemer ontvangt een prijs voor het resultaat dat hij oplevert. Hij is dan ook zelf verantwoordelijk voor het resultaat en draagt zelf de verantwoordelijkheid indien hij niet tijdig klaar is met het afronden van het werk. Voorts draagt de aannemer zelf de verantwoordelijkheid indien hij de afgesproken prijs te boven gaat. Het kan zijn dat vooraf nog geen prijs is overeengekomen tussen partijen, omdat vooraf niet goed vastgesteld kan worden wat de aard en omvang van de werkzaamheden zal zijn. In dit soort gevallen wordt gesproken van een overeenkomst tot aanneming van werk in regie. De prijs zal in dit geval ontstaan uit de werkelijke uitvoeringskosten van het werk.^{69 70}

§2.3.2 Overeenkomst van opdracht

Op grond van artikel 7:400 lid 1 BW is sprake van een overeenkomst van opdracht wanneer de opdrachtnemer zich jegens de opdrachtgever verbindt, waarbij anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden worden verricht. Deze werkzaamheden bestaan

⁶⁶ Hof Arnhem 19 mei 2009, ECLI:NL:GHARN:BJ4214.

⁶⁷ 'Verklaring arbeidsrelatie (VAR)', www.belastingdienst.nl (zoek op *var*, *verklaring arbeidsrelatie (VAR)*).

⁶⁸ 'Geldigheid Verklaring arbeidsrelatie (VAR)', www.belastingdienst.nl (zoek op *geldigheid var*).

⁶⁹ J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011, p. 29-30.

⁷⁰ L. Janssen, *Arbidsrecht en sociaal zekerheidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012, p. 16.

uit iets anders dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken. De overeenkomst van opdracht kan gebruikt worden als geen arbeidsovereenkomst of overeenkomst tot aanneming van werk kan worden overeengekomen.

3. Wijzigingen binnen het arbeidsrecht

In het vorige hoofdstuk is ingegaan op de aanwezige arbeidsverhoudingen in Nederland. Dit hoofdstuk zal zich richten op de wijzigingen binnen het arbeidsrecht. Het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid⁷¹ (hierna: WWZ) is de afgelopen tijd veel in beeld geweest. Het wetsvoorstel heeft als doel om het arbeidsrecht aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen in Nederland. Het Kabinet Rutte II heeft het streven om een nieuw evenwicht te vormen tussen flexibiliteit en zekerheid van de arbeidsmarkt. Hiermee moet het verschil tussen mensen met een vaste aanstelling en mensen met een flexibele aanstelling verminderd worden. Daar komt bij dat de bescherming voor de werknemer met een tijdelijke aanstelling door de invoering van de WWZ wordt vergroot. Daar waar “baanzekerheid” vroeger het arbeidsmarktbeleid was, is het nu van belang dat “werkzekerheid” centraal komt te staan. Met behulp van het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid wordt vorm gegeven aan de afspraken van het Regeerakkoord, Het Sociaal akkoord 2013 en de Begrotingsafspraken 2014. Momenteel wordt het wetsvoorstel nog behandeld door de Eerste Kamer. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen door de Eerste Kamer, dan zullen, zoals het er nu voor staat, per 1 juli 2014, 1 juli 2015 en 1 januari 2016 een aantal belangrijke wijzigingen plaatsvinden binnen het arbeidsrecht. De wijzigingen hebben betrekking op de volgende drie gebieden:

- het ontslagrecht;
- de rechtspositie van flexwerkers;
- de werkloosheidsregelingen.⁷²

Omdat De Muzerije zich wil laten adviseren over de arbeidsverhoudingen die juridisch gezien het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van de organisatie, zullen enkel de wijzigingen worden benoemd die betrekking hebben op werkgevers. Om die reden zullen de aanpassingen op het gebied van de werkloosheidsregelingen niet besproken worden, nu deze betrekking hebben op werknemers en dit onderzoek richt zich niet hierop. Door de ontwikkelingen rondom het arbeidsrecht in kaart te brengen kan De Muzerije zich voorbereiden op deze ontwikkelingen. De wijzigingen zullen hierna per ingangsdatum in kaart gebracht worden met inachtneming dat de wijzigingen per 1 januari 2016 gelden voor werknemers. Deze ontwikkelingen worden buiten beschouwing gelaten in deze scriptie.

§3.1 Wijzigingen per 1 juli 2014

In deze paragraaf zullen de wijzigingen van het arbeidsrecht besproken worden die gelden per 1 juli 2014. Hierbij dient in acht genomen te worden dat het oude recht van toepassing is op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd welke vóór 1 juli 2014 zijn gesloten en aangevangen. Het oude recht vervalt wanneer deze arbeidsovereenkomsten van rechtswege eindigen. Cao's die van toepassing zijn op deze arbeidsovereenkomsten zijn geldig tot 31 december 2015.⁷³

§3.1.1 Aanzegtermijn

Een van de wijzigingen die per 1 juli 2014 onmiddellijke werking zal hebben is de aanzegverplichting van de werkgever. Zoals in §2.1.1.1 naar voren is gekomen, eindigt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in eerste instantie van rechtswege, tenzij partijen vooraf hebben afgesproken dat voor beëindiging opzegging nodig is. Het huidige recht schrijft voor dat het aan de werkgever is of hij de werknemer al dan niet informeert over een

⁷¹ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 2.

⁷² '33.818 Wet werk en zekerheid', www.eerstekamer.nl (zoek op *wet werk en zekerheid*).

⁷³ 'Wat wijzigd er nu wél met ingang van 1 juli 2014?!', www.flexnieuws.nl (zoek op *wijzigingen 1 juli 2014*).

eventuele voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Volgens de memorie van toelichting is het voor een werknemer gunstig als hij tijdig wordt geïnformeerd over een eventuele voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Als een werkgever de arbeidsovereenkomst niet voortzet, dient de werknemer op zoek te gaan naar een andere baan.⁷⁴ Om ervoor te zorgen dat een werknemer weet waar hij aan toe is, dient een werkgever volgens het wetsvoorstel bij afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer een aanzegtermijn van één maand op te nemen. De aanzegging dient uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege schriftelijk te worden gedaan aan de werknemer met de mededeling of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt voortgezet en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst voortgezet zou kunnen worden. De aanzegtermijn geldt ook voor opvolgende arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer. Als een werkgever zich niet houdt aan de wettelijke aanzegtermijn, dan is hij een vergoeding schuldig aan de werknemer. De vergoeding komt overeen met een maandsalaris. Komt een werkgever zijn aanzegverplichting niet op tijd na, dan geldt een vergoeding naar rato voor de werknemer.

Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten vóór 1 juli 2014 geldt het overgangsrecht. Een werkgever hoeft geen rekening te houden met de aanzegtermijn wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt tussen 1 juli 2014 en 31 juli 2014. Loopt de arbeidsovereenkomst af vanaf 1 augustus 2014, dan geldt de aanzegtermijn wel. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de einddatum 7 augustus 2014 dient dus voor 7 juli 2014 aangezegd te worden.⁷⁵

§3.1.2 Proeftijd

Zoals in §2.1.1 is besproken kan een werkgever conform het huidige recht een proeftijd opnemen in een arbeidsovereenkomst. Volgens de memorie van toelichting wordt de onzekerheid met het opnemen van een proeftijdbeding in arbeidsovereenkomsten die kort van duur zijn vergroot.⁷⁶ Werkgevers hoeven namelijk geen rekening te houden met regels rondom ontslag tijdens de proeftijd. Om die reden is een proeftijd in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zes maanden of korter duren vanaf 1 juli 2014 verboden. Neemt een werkgever toch een proeftijdbeding op, dan is dit beding nietig.⁷⁷

§3.1.3 Concurrentiebeding

In §2.1.1 is naar voren gekomen dat een werkgever een concurrentiebeding kan opnemen in een arbeidsovereenkomst. Een werkgever kan een dergelijk beding overeenkomen om bedrijfs- of dienstbelangen te beschermen. Voor een werknemer kan een dergelijk beding onwenselijk zijn. Zo kan hij moeilijker wisselen van baan of besluiten zelfstandig te worden in dezelfde bedrijfstak. Vanaf 1 juli 2014 is een werkgever in beginsel niet toegestaan een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij een werkgever zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen heeft, waarbij een concurrentiebeding wenselijk is. Dit kan voorkomen wanneer een tijdelijke werknemer speciale werkzaamheden uitvoert of een speciale functie heeft, waarbij het van groot belang is voor een werkgever om een concurrentiebeding op te nemen. Als een werkgever gebruik wenst te maken van het concurrentiebeding, dan dient hij in de arbeidsovereenkomst gemotiveerd aan te geven welke bedrijfs- of dienstbelangen aanwezig zijn en waarom die een concurrentiebeding vragen. Op deze manier wordt misbruik van het concurrentiebeding gewaarborgd en wordt een werkgever aangespoord tot zorgvuldige concrete afwegingen.

⁷⁴Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 20.

⁷⁵Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 20-21 (MvT).

⁷⁶Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 16.

⁷⁷Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 16 (MvT).

Voldoet een werkgever niet aan de motiveringsplicht, dan is het beding nietig. Als wel is voldaan aan de motiveringsplicht en een werknemer is van mening is dat er geen zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen (meer) aanwezig zijn die een concurrentiebeding vragen, dan kan het beding vernietigd worden door de rechter als hij tot de conclusie komt dat de motivering niet voldoende is.⁷⁸

§3.1.4 Arbeidsovereenkomsten met uitgestelde prestatie

In §2.1.1.4 is besproken dat een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie de vorm aan kan nemen van een nulurenovereenkomst of een min-maxovereenkomst. In het arbeidsrecht geldt als hoofdregel dat een werkgever geen loon hoeft te betalen als de werknemer het werk niet heeft uitgevoerd door een reden die voor rekening van de werknemer komt. Een werkgever is in alle andere gevallen wel gehouden aan zijn plicht tot het betalen van loon. Een werkgever kan dit risico op loondoorbetaling momenteel op grond van artikel 7:628 BW uitsluiten als een werknemer het werk niet kan verrichten en dit voor rekening van de werkgever komt. De termijn van zes maanden dat geen loondoorbetaling geldt voor een werkgever kan volgens de huidige wetgeving bij cao onbeperkt verlengd worden. Uitsluiting van de loondoorbetaling en het onbeperkd verlengen hiervan is onwenselijk voor een werknemer, nu dit een inkomensonzekerheid creëert. Vanaf 1 juli 2014 wordt uitsluiting van loondoorbetaling na de eerste zes maanden ingeperkt. Verlenging van de termijn van zes maanden zal alleen mogelijk zijn als de werkzaamheden een enkele keer voorkomen en geen vaste omvang kennen. Wanneer de werkzaamheden structureel van aard zijn moet na de termijn van zes maanden duidelijk in kaart gebracht kunnen worden wat de omvang van de werkzaamheden zal zijn. Verlengen van de uitsluiting tot loondoorbetaling is dan niet nodig en onwenselijk voor de werknemer.⁷⁹

§3.1.5 Uitzendbeding

Een uitzendovereenkomst kan een uitzendbeding bevatten. Dit beding houdt in dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de terbeschikkingstelling van de werknemer op verzoek van de inlener wordt beëindigd.⁸⁰ Dit beding kan voor de eerste 26 weken worden opgenomen in de uitzendovereenkomst en bij cao kan deze periode langer zijn. Vanaf 1 juli 2014 kan een uitzendbeding voor ten hoogste 78 weken worden overeengekomen.

§3.2 Wijzigingen per 1 juli 2015

In deze paragraaf zullen de wijzigingen van het arbeidsrecht besproken worden die gelden per 1 juli 2015.

§3.2.1 Ketenregeling

In §2.1.1.1 is naar voren gekomen dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ten hoogste twee maal verlengd kan worden met tussenpozen van niet meer dan drie maanden. Verder geldt dat de genoemde arbeidsovereenkomst in zijn geheel, inclusief verlengingen, ten hoogste 36 maanden kan bedragen. Volgens huidige wet- en regelgeving ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij overschrijding van het aantal contracten of de termijn van 36 maanden. De beschrijving van de ketenregeling is terug te lezen in §2.1.1.3.

⁷⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 16-18 (MvT).

⁷⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 19-20 (MvT).

⁸⁰ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 18-19 (MvT).

Het doel van de ketenregeling is dat werknemers na een zekere tijd vastigheid krijgen dat zich uit in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Vanaf 1 juli 2015 zal de termijn van 36 maanden verkort worden naar 24 maanden. Op grond van deze wijziging zal er na 24 maanden of bij het aangaan van een vierde overeenkomst, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Voorts vindt een wijziging plaats ten aanzien van de tussenpozen. De tussenpozen van drie maanden worden verlengd naar zes maanden en hiervan kan niet meer bij cao worden afgeweken.

Verder worden de afwijkmogelijkheden van de maximale duur en het maximaal aantal arbeidsovereenkomsten aan voorwaarden gebonden. Momenteel mag zonder voorwaarden bij cao afgeweken worden. In de toekomst kan afwijking slechts bij cao als er gesproken kan worden van een uitzendovereenkomst of een noodzaak die voortkomt uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. In het laatste geval geldt dat er niet meer dan zes overeenkomsten in vier jaar gesloten mogen worden. Bij *'een noodzaak die voortkomt uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector'* kan gedacht worden aan werkzaamheden die zijn uitgevoerd en projectmatig moeten worden gefinancierd. Een verlenging van de ketenregeling is hier dan gerechtvaardigd. Dit komt voornamelijk voor in de sectoren media en cultuur en de academische sector. Ten slotte wordt het voor bestuurders van een onderneming mogelijk gemaakt bij cao af te wijken van de maximale duur van de keten als de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Dit komt voornamelijk voor in de profvoetbal sectoren.⁸¹

De ketenregeling geldt niet voor werknemers onder de 18 jaar als de verrichte werkzaamheden een omvang hebben van maximaal 12 uur per week. Op de dag dat een werknemer 18 jaar wordt, start de ketenregeling en wordt de lopende arbeidsovereenkomst gezien als eerste arbeidsovereenkomst, met inachtneming dat de startdatum van de arbeidsovereenkomst gelijk is aan de dag dat de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt. Voorts geldt de ketenregeling niet voor leerlingen die volgens een duale leerweg een opleiding volgen.

De nieuwe ketenregeling geldt voor arbeidsovereenkomsten gesloten op of na 1 juli 2015. Dit geldt ook voor een arbeidsovereenkomst die gesloten wordt binnen zes maanden na de vorige arbeidsovereenkomst. De gesloten arbeidsovereenkomst dient dan op grond van de nieuwe ketenregeling gezien te worden als een opvolgend arbeidsovereenkomst. Voor arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 juli 2015 blijft de huidige ketenregeling gelden. Dit geldt ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op 1 juli 2015 de periode van 24 maanden nog niet hebben bereikt, maar dit wel kort na 1 juli 2015 zullen bereiken. Ten slotte blijft de huidige ketenregeling van toepassing als op 1 juli 2015 een cao geldt die het mogelijk maakt af te wijken van de ketenberegeling. De nieuwe ketenregeling is dan pas van toepassing na afloop van die cao, doch uiterlijk tot 1 januari 2017.

§3.2.2 Ontslag

Vanaf 1 juli 2015 mogen werkgevers niet meer zomaar kiezen tussen de ontslagprocedure via het UWV Werkbedrijf of de ontslagprocedure via de kantonrechter. De ontslagroute komt vast te staan en welke route genomen moet worden, wordt bepaald door de reden van ontslag. Een ontslag dat betrekking heeft op bedrijfseconomische redenen of arbeidsongeschiktheid via het UWV Werkbedrijf gedaan te worden. Een ontslag dat te wijten is aan de werknemer dienen voorgelegd te worden aan de kantonrechter. Hierbij valt te denken aan gevallen als het (dis)functioneren van de werknemer of een verstoorde arbeidsrelatie.⁸²

⁸¹ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 12-15 (MvT).

⁸² 'Wijzigingen arbeidsrecht in 2014 en 2015', www.eldermans-geerts.nl (zoek op wijzigingen arbeidsrecht).

§3.2.3 Transitievergoeding

Een werkgever is vanaf 1 juli 2015 verplicht tot het betalen van een transitievergoeding als een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar wordt beëindigd of niet wordt verlengd. Hierbij wordt geen verschil gemaakt tussen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. De transitievergoeding is zowel van toepassing bij ontslag via het UWV als bij ontslag via de kantonrechter. Met behulp van de transitievergoeding wordt beoogd het ontslag te compenseren. Een werkgever dient een derde van het maandsalaris⁸³ per dienstjaar gedurende de eerste tien jaar te betalen. Na het tiende dienstjaar wordt de vergoeding een half maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding kan oplopen tot maximaal €75.000,- of maximaal het bedrag van een jaarsalaris als dat hoger is dan €75.000,-.

Werkgevers moeten voor werknemers die 50 jaar of ouder zijn een hogere vergoeding te betalen, gezien hun slechtere positie op de arbeidsmarkt. De werkgever hoeft zich hier pas aan te houden als de werknemer ten minste tien jaar in dienst is geweest. Als hier aan wordt voldaan dan moet de werkgever een maandsalaris per dienstjaar betalen aan de werknemer. De kleine werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst wordt tijdelijk uitgezonderd van de hogere transitievergoeding voor oudere werknemers. Voor werkgevers met een slechte financiële positie geldt dat zij geen transitievergoeding hoeven te betalen. Ten slotte is de werkgever is niet verplicht tot betaling van de transitievergoeding als de werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.⁸⁴

§3.2.4 Beëindiging met wederzijds goedvinden

Een arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden met wederzijds goedvinden. De beëindiging wordt vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst. Vanaf 1 juli 2015 kunnen werknemers zonder opgaaf van reden binnen twee weken na de schriftelijke instemming terugkomen op deze beslissing. Het is aan de werkgever om de werknemer op de hoogte te stellen van de bedenktijd. Doet hij dit niet, dan heeft een werknemer een bedenktijd van drie weken.⁸⁵

⁸³ Onder maandsalaris wordt verstaan het bruto maandsalaris, vermeerderd met vakantietoelage, dertiende maand, overwerkvergoeding en ploegentoeslag.

⁸⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 38-42 (MvT).

⁸⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33818, 3, p. 66-67 (MvT).

4. De Muzerije

In het vorige hoofdstuk zijn de wijzigingen ten aanzien van het arbeidsrecht uiteengezet. Om conclusies en aanbevelingen te vormen ten aanzien van de centrale vraag moet de bedrijfsvoering van De Muzerije in kaart gebracht worden. Dit hoofdstuk zal geopend worden met de formulering van de missie en visie. Vervolgens zal de organisatie gepresenteerd worden door middel van een organogram. Ten slotte zal het programma van eisen aan bod komen. In overleg met De Muzerije is een programma van eisen tot stand gekomen waaraan de arbeidsverhoudingen, genoemd in hoofdstuk 2, worden getoetst. Er wordt gebruik gemaakt van een programma van eisen om de eisen en wensen van De Muzerije zo nauwkeurig mogelijk in kaart te brengen, zodat uiteindelijk een objectief antwoord gevormd kan worden op de centrale vraag.

§4.1 Missie en visie

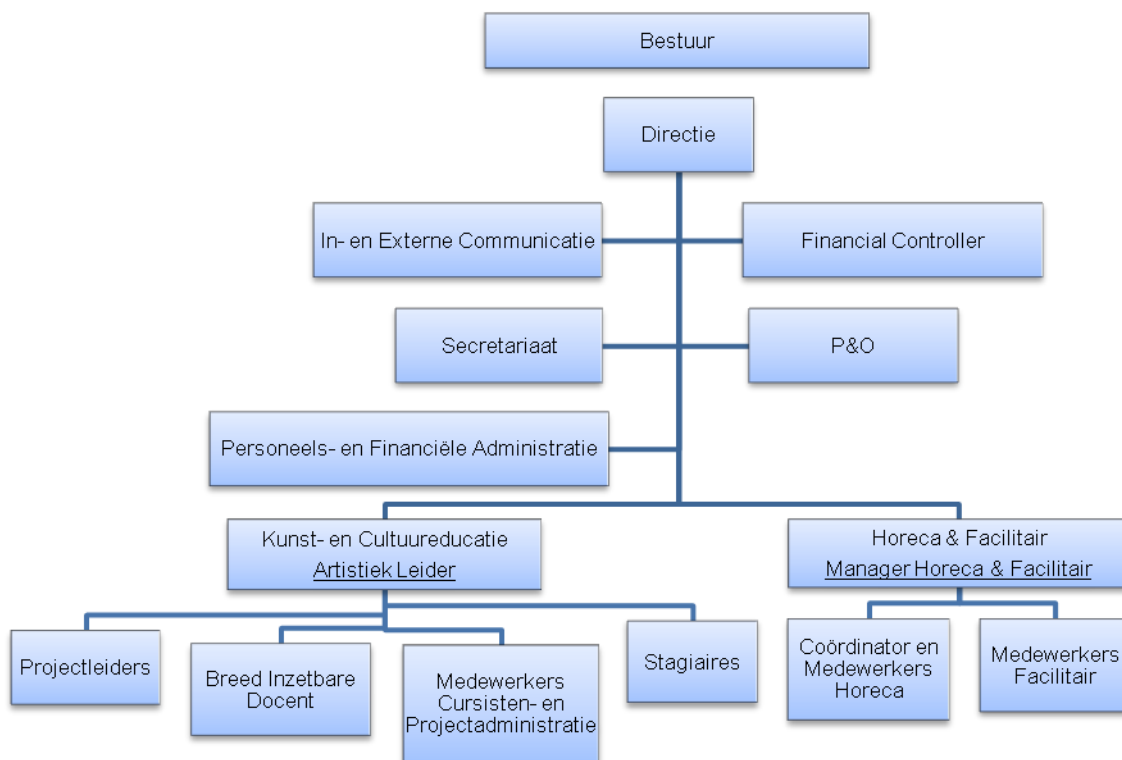
De Muzerije heeft onlangs haar missie herformuleert. Voor de organisatie is kunst een onderdeel van een breder aspect en dat is cultuur. De Muzerije hanteert de volgende definitie van cultuur: "alles wat geen natuur is". Vandaar dat de nieuwe missie dan ook als volgt luidt:

"De Muzerije is het Bossche cultuurhuis voor educatie, evenementen en bemiddeling."

De visie is in de beleving van De Muzerije niets meer of minder dan het aangeven van de richting waarin ze bewegen. De organisatie wil af van haar imago dat het slechts een cursusfabriek is. In de toekomst is een cursusprogramma slechts een onderdeel van een veel breder aanbod. De Muzerije wil juist bouwen aan een nieuwe situatie waarin ze actief en succesvol is op de markten genoemd in tabel 1. Daar komt bij dat de organisatie ook een loketfunctie voor de amateurkunst wil worden. Eind 2017 heeft De Muzerije haar missie herkenbaar en succesvol in de praktijk gebracht. De Muzerije is een nieuw begrip in de Bossche gemeenschap en wordt positief geassocieerd. De Muzerije is actief zowel op locatie in de wijken, op scholen, bij (welzijns)instellingen, profit- en non-profit organisaties als ook in de gebouwen aan de Schilderstraat en de Hinthamerstraat (Bank van Leening en hoofdgebouw De Muzerije). Tevens is ze actief op meerdere locaties in Rosmalen. Daar wordt een groot scala aan cursussen en evenementen georganiseerd. Talent wordt gestimuleerd en gefaciliteerd. Vele amateurverenigingen hebben er hun onderkomen gevonden. Ook zelfstandige professionals (hierna: zzp'ers) hebben hun eigen klantenkring en hebben er hun thuisbasis. Vooral naar de zzp'ers treedt De Muzerije op als fullservice dienstverlener. Aan vele partijen wordt (letterlijk) een podium geboden. Activiteiten sluiten aan op de agenda van de stad.

§4.2 Organogram

De organisatie ziet er in 2014 als volgt uit:



Figuur 4

§4.3 Programma van eisen

In overleg met De Muzerije is een programma van eisen tot stand gekomen waaraan de arbeidsverhoudingen, genoemd in hoofdstuk 2, worden getoetst. Een programma van eisen is bedoeld om de eisen en wensen van de organisatie zo nauwkeurig mogelijk in kaart te brengen, zodat uiteindelijk een objectief antwoord gevormd kan worden op de centrale vraag.

In overleg met de opdrachtgever is besloten om de voorovereenkomst, de overeenkomst tot aanneming van werk en de stageovereenkomst niet mee te nemen in de toetsing van de gewenste arbeidsverhouding voor de organisatie. De voorovereenkomst wordt niet meegenomen in de toetsing, omdat dit geen arbeidsverhouding op zichzelf is, maar een voorloper op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De overeenkomst tot aanneming van werk wordt buiten beschouwing gelaten, omdat deze arbeidsverhouding niet van toepassing is op de aard van de werkzaamheden binnen De Muzerije. De organisatie maakt geen gebruik van dit type arbeidsverhouding. Komen in de toekomst werkzaamheden voor die kunnen vallen onder de overeenkomst tot aanneming van werk, dan kan zij zelf een toetsing maken of deze arbeidsverhouding al dan niet gewenst is binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Ten slotte wordt de stageovereenkomst niet meegenomen in de toetsing, want het spreekt voor zich dat een stageovereenkomst enkel overeengekomen kan worden met een stagiair. In hoofdstuk 5 zal wel beschreven worden wat de consequenties zijn van een stageovereenkomst, omdat de organisatie gebruik maakt van stageovereenkomsten. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat van de 12 beschreven arbeidsverhoudingen, 9 arbeidsverhoudingen daadwerkelijk worden getoetst ten aanzien van de criteria die geformuleerd zijn in overleg met De Muzerije.

Er zijn uiteindelijk 7 criteria⁸⁶ benoemd waarop de 9 arbeidsverhoudingen worden getoetst teneinde de centrale vraag te beantwoorden. Gedurende het onderzoek is naar voren gekomen dat de centrale vraag niet op organisatieniveau te beantwoorden is. Dit komt omdat binnen De Muzerije verschillende soorten functies bestaan met een uiteenlopend karakter. De criteria die zijn benoemd waaraan de arbeidsverhoudingen worden getoetst om het antwoord op de centrale vraag te kunnen vinden, kunnen afhankelijk van de soort functie een andere invloed hebben. Om die reden is gekozen de centrale vraag op functieniveau te bekijken en niet op organisatieniveau. Binnen De Muzerije bestaat de behoefte voor 13 functies de meest gewenste arbeidsverhouding in kaart te brengen.

Op welke manier dient het programma van eisen gelezen en toegepast te worden?

De centrale vraag kan beantwoord worden door de 7 criteria te toetsen aan de 9 arbeidsverhoudingen. Per arbeidsverhouding wordt de mate waarin een criterium van toepassing is aangegeven.⁸⁷ De mate waarin een criterium van toepassing is wordt aangegeven met de cijfers 1 t/m 5. Hierbij geldt een 1 dat de criteria niet van toepassing is bij de betreffende arbeidsverhouding. Een 5 houdt in dat de criteria volledig van toepassing is bij de betreffende arbeidsverhouding. Hier volgt een voorbeeld ter verduidelijking: criterium 4 van het programma van eisen luidt als volgt: *'risico loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid'*. Voor De Muzerije is het van belang dat de gekozen arbeidsverhouding een laag risico op loondoorbetalingsverplichting bij ziekte met zich meebrengt. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd loopt De Muzerije een hoog risico hiervoor. Criterium 4 uit het programma van eisen is dus niet van toepassing bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dit wordt aangeduid met een 1. Bij een overeenkomst van opdracht loopt De Muzerije geen risico ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte. Hier is criterium 4 dan ook van toepassing en dit wordt aangeduid met een 5.

Zoals eerder is gezegd heeft De Muzerije de behoefte voor 13 functies de meest gewenste arbeidsverhouding in kaart te brengen. In overleg met De Muzerije is per functie een weegfactor tot stand gekomen ten aanzien van de 7 criteria.⁸⁸ Voor de functie 'Stagiair' is geen weegfactor tot stand gekomen, omdat deze functie niet mee zal worden genomen in de toetsing van de gewenste arbeidsverhouding binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. De opdrachtgever heeft namelijk vastgesteld dat de meest gewenste arbeidsverhouding voor de functie 'Stagiair' de stageovereenkomst betreft. De toetsing zal dus plaatsvinden voor 12 functies. Er is gebruik gemaakt van de weegfactoren 1 t/m 5. Een weegfactor 1 houdt in dat De Muzerije weinig gewicht hangt aan de mate waarin een criterium van toepassing moet zijn voor de betreffende functie. Een weegfactor 5 houdt in dat de organisatie veel gewicht hangt aan de mate waarin een criterium van toepassing moet zijn voor de betreffende functie. Hier volgt een voorbeeld ter verduidelijking: criterium 2 van het programma van eisen luidt als volgt: *'mate van gezagsverhouding'*. Voor De Muzerije is het van belang dat de gekozen arbeidsverhouding een hoge mate van gezagsverhouding met zich meebrengt. De Muzerije vindt het voor de functie 'Directeur' niet belangrijk dat sprake is van een hoge mate van gezagsverhouding. Dit wordt aangegeven met de weegfactor 1. Voor de functie 'Breed Inzetbare Docent' vindt De Muzerije het juist heel belangrijk dat sprake is van een hoge mate van gezagsverhouding. Dit wordt aangegeven met de weegfactor 5.

Wanneer is duidelijk wanneer een arbeidsverhouding geschikt is voor De Muzerije voor een specifieke functie?

De 7 criteria uit het programma van eisen, de 9 arbeidsverhoudingen en de 12 functies worden met elkaar in verband gebracht. Hier komt per functie een uiteindelijke score per arbeidsverhouding uit. De arbeidsverhouding die de hoogste score oplevert moet gezien worden als het meest gewenst voor De Muzerije ten aanzien van de specifieke functie.

⁸⁶ Zie tabel 1

⁸⁷ Zie tabel 2 en tabel 3.

⁸⁸ Zie tabel 4.

Het programma van eisen ziet er als volgt uit:

Programma van eisen			
Criterium	Onderwerp	Omschrijving	Mate waarin van toepassing per arbeidsverhouding
1	Risico op ontstaan van fictief werkgeverschap	De gekozen arbeidsverhouding moet een laag risico ten aanzien van het ontstaan van een fictief werkgeverschap met zich meebrengen. Zo moet er tussen partijen geen arbeidsovereenkomst zijn ontstaan, zonder dat dit is overeengekomen.	1 = hoog risico aanwezig/niet van toepassing 5 = laag risico aanwezig/volledig van toepassing
2	Mate van gezagsverhouding	De gekozen arbeidsverhouding moet een hoge mate van gezagsverhouding met zich meebrengen. Dit houdt in dat de werkgever/opdrachtgever in grote mate bepaalt wat de werkinhoud is en een werknemer/opdrachtnemer dient hier gehoor aan te geven.	1 = lage mate van gezagsverhouding aanwezig/niet van toepassing 5 = hoge mate van gezagsverhouding aanwezig/volledig van toepassing
3	Flexibiliteit bij beëindigen arbeidsverhouding	De gekozen arbeidsverhouding moet de organisatie in staat kunnen stellen flexibel te reageren (bijvoorbeeld op marktveranderingen). Bij voorkeur moet de arbeidsverhouding geen ontslagprocedure met zich meebrengen.	1 = weinig flexibiliteit/niet van toepassing 5 = veel flexibiliteit/volledig van toepassing
4	Risico van loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid	De gekozen arbeidsverhouding moet een laag risico op loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid met zich meebrengen.	1 = hoog risico aanwezig/niet van toepassing 5 = laag risico aanwezig/volledig van toepassing
5	Risico loonbetaling van meer uren dan overeengekomen	De gekozen arbeidsverhouding moet een laag risico op loonbetaling van meer uren dan is overeengekomen met zich meebrengen.	1 = hoog risico aanwezig/niet van toepassing 5 = laag risico aanwezig/volledig van toepassing
6	Kosten van arbeid	De gekozen arbeidsverhouding moet lage kosten met zich meebrengen. Hierbij valt te denken aan een laag uurtarief.	1 = hoge kosten van arbeid/niet van toepassing 5 = lage kosten van arbeid/volledig van toepassing
7	Duurzaamheid arbeidsverhouding	De gekozen arbeidsverhouding moet een duurzaam karakter hebben. De tijdens de arbeidsverhouding opgebouwde kennis en ervaring moeten worden behouden voor de organisatie.	1 = geen duurzaam karakter/niet van toepassing 5 = duurzaam karakter/volledig van toepassing

Tabel 1

In overleg met de opdrachtgever is de mate waarin een criterium van toepassing bepaald per arbeidsverhouding. De uitwerking hiervan is terug te lezen in tabel 2 en tabel 3.

Mate waarin van toepassing* per arbeidsverhouding (mwvt)							
<u>Criterium</u>	<u>Arbeidsverhouding</u>						
	Arbeidsovk. bepaalde tijd	Arbeidsovk. onbepaalde tijd	Arbeidsovk. voor duur v/e project	Nulurenovk.		Min-maxovk.	
				Bep.**	Onb.**	Bep.**	Onb.**
Risico op ontstaan fictief werkgeverschap	4	5	3	4	4	4	4
Mate van gezagsverhouding	5	5	5	5	5	5	5
Flexibiliteit bij beëindiging arbeidsverhouding	2	1	2	2	1	2	1
Risico van loondoorbetalings-verplichting bij arbeidsongeschiktheid	2	1	2	2	1	2	1
Risico loonbetaling van meer uren dan overeengekomen	4	3	4	2	1	2	1
Kosten van arbeid	5	5	5	5	5	5	5
Duurzaamheid arbeidsverhouding	4	5	2	1	2	3	4

*mate waarin van toepassing 1 t/m 5: 1= niet van toepassing, 5 = volledig van toepassing.

** Bep. = bepaalde tijd; Onb. = onbepaalde tijd

Tabel 2

Mate waarin van toepassing* per arbeidsverhouding (mwvt)				
<u>Criterium</u>	<u>Arbeidsverhouding</u>			
	Uitzendovk.	Detacheringsovk.	Payrollovk.	Ovk. van opdracht
Risico op ontstaan fictief werkgeverschap	3	4	2	4
Mate van gezagsverhouding	5	5	5	2
Flexibiliteit bij beëindiging arbeidsverhouding	5	4	5	5
Risico van loondoorbetalings-verplichting bij arbeidsongeschiktheid	5	5	5	5
Risico loonbetaling van meer uren dan overeengekomen	5	5	5	5
Kosten van arbeid	2	2	3	1
Duurzaamheid arbeidsverhouding	1	3	2	1

*mate waarin van toepassing 1 t/m 5: 1= niet van toepassing, 5 = volledig van toepassing.

Tabel 3

De weegfactoren die per functie in overleg met de opdrachtgever tot stand zijn gekomen worden in onderstaand tabel gepresenteerd. De legenda van de functie afkortingen is onder de tabel weergegeven.

Weegfactor*												
Criteria	Weegfactor per functie											
1	DIR	AL	Man. H&F	Co. H&E	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	1	1	1	3	2	2	4	5	5	5	3	5
2	DIR	AL	Man. H&F	Co. H&E	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	1	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5
3	DIR	AL	Man. H&F	Co. H&E	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	1	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5
4	DIR	AL	Man. H&F	Co. H&E	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	DIR	AL	Man. H&F	Co. H&E	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	1	2	2	4	2	3	5	5	5	5	5	5
6	DIR	AL	Man. H&F	Co. H&E	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	1	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5
7	DIR	AL	Man. H&F	Man. H&F	Adv. P&O	PROJ	BID	GH/GV	Med. C&P	Med. FAC	Med. IEC	Med. PSFA
	5	5	5	3	5	2	3	1	1	1	1	1

*weegfactor 1 t/m 5: 1 = weinig gewicht/niet belangrijk, 5 = veel gewicht/heel belangrijk.

Tabel 4

Legenda bij tabel 4	
Afkorting	Type functie
DIR	Directeur
AL	Artistiek Leider
Man. H&F	Manager Horeca & Facilitair
Co. H&E	Coördinator Horeca & Evenementen
Adv. P&O	Adviseur Personeel & Organisatie
PROJ	Projectleider
BID	Breed Inzetbare Docent
GH/GV	Gastheer/Gastvrouw
Med. C&P	Medewerker Cursisten- & Projectenadministratie
Med. FAC	Medewerker Facilitair
Med. IEC	Medewerker In- & Externe Communicatie
Med. PSFA	Medewerker Personeel-, Salaris- & Financiële Administratie

Ten slotte is hieronder voor de functie 'Directeur' in kaart gebracht hoe een score tot stand is gekomen. Om de leesbaarheid van de scriptie te behouden is gekozen om de uitwerking van de overige functies op te nemen in de bijlage⁸⁹ van deze scriptie.

Welke arbeidsverhouding past het best per functie													
DIRECTEUR													
		Arbeidsovk. voor bepaalde tijd		Arbeidsovk. voor onbepaalde tijd		Arbeidsovk. voor de duur v/e project		Nulurenovk. voor bepaalde tijd		Nulurenovk. voor onbepaalde tijd		Min-maxovk. voor bepaalde tijd	
<u>Criterium</u>	Weegfactor	Mwvt	Score	Mwvt	Score	Mwvt	Score	Mwvt	Score	Mwvt	Score	Mwvt	Score
	[1]	[2]	[1*2]	[3]	[1*3]	[4]	[1*4]	[5]	[1*5]	[6]	[1*6]	[7]	[1*7]
Risico op ontstaan van fictief werkgeverschap	1	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
Mate van gezagsverhouding	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Flexibiliteit bij beëindigen arbeidsverhouding	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2
Risico van loondoorbetalings-verplichting bij arbeidsongeschiktheid	5	2	10	1	5	2	10	2	10	1	5	2	10
Risico loonbetaling van meer uren dan overeengekomen	1	4	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	2
Kosten van arbeid	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Duurzaamheid arbeidsverhouding	5	4	20	5	25	2	10	1	5	2	10	3	15
	Totaal score		50		49		39		33		31		43

⁸⁹ Zie bijlage 1.

Welke arbeidsverhouding past het best per functie											
DIRECTEUR											
		Min-maxovk. voor onbepaalde tijd		Uitzendovk		Detacheringsovk		Payrollovk		Ovk van opdracht	
<u>Criterion</u>	Weegfactor [1]	Mwvt [8]	Score [1*8]	Mwvt [9]	Score [1*9]	Mwvt [10]	Score [1*10]	Mwvt [11]	Score [1*11]	Mwvt [12]	Score [1*12]
Risico op ontstaan van fictief werkgeverschap	1	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4
Mate van gezagsverhouding	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2
Flexibiliteit bij beëindigen arbeidsverhouding	1	1	1	5	5	4	4	5	5	5	5
Risico van loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid	5	1	5	5	25	5	25	5	25	5	25
Risico loonbetaling van meer uren dan overeengekomen	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
Kosten van arbeid	1	5	5	2	2	2	2	3	3	1	1
Duurzaamheid arbeidsverhouding	5	4	20	1	5	3	15	2	10	1	5
	Totaal score		41		50		60		55		47

5. Conclusies en aanbevelingen

Dit onderzoeksrapport wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen. De conclusies zijn tot stand gekomen door het onderzoek naar de arbeidsverhoudingen naast de wensen van de organisatie te leggen. De conclusies zijn dusdanig beschreven dat de centrale vraag *'welke arbeidsverhoudingen zijn juridisch gezien, gelet op de huidige en toekomstige wetgeving ten aanzien van het arbeidsrecht, het meest gewenst binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije?'* wordt beantwoord. De aanbevelingen die gedaan worden houden verband met deze centrale vraag en de ontwikkelingen op het gebied van het arbeidsrecht. De aanbevelingen zijn gericht aan de directie van De Muzerije.

§5.1 Conclusies

In hoofdstuk 4 is naar voren gekomen dat De Muzerije ten aanzien van 13 functies een conclusie wil over welke arbeidsverhouding het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Om dit in kaart te brengen is gebruik gemaakt van een programma van eisen waaraan de onderzochte arbeidsverhoudingen genoemd in hoofdstuk 2 getoetst zijn. Per functie is een gewenste arbeidsverhouding naar voren gekomen is de uitwerking de toetsing opgenomen. De uitwerking van de toetsing per functie is opgenomen in de bijlage⁹⁰ van deze scriptie.

Tijdens diverse overleggen met de opdrachtgever is naar voren gekomen dat De Muzerije werkt met de volgende arbeidsverhoudingen:

- de arbeidsovereenkomst (zowel bepaalde als onbepaalde tijd);
- de payrollovereenkomst (waarbij een werknemer in dienst is bij een payrollbureau, maar ter beschikking wordt gesteld aan De Muzerije);
- de overeenkomst van opdracht;
- de stageovereenkomst.

Hieronder zal per functie aangegeven worden wat de resultaten zijn van de toetsing aan het programma van eisen. De arbeidsverhouding met de hoogste score dient gezien te worden als de meest gewenste arbeidsverhouding binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije.

Directeur

Door toetsing aan het programma van eisen kan geconcludeerd worden dat voor de functie 'Directeur' de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. In overleg met De Muzerije is naar voren gekomen dat zij ten aanzien van deze functie weinig gewicht hangt aan het risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap en de mate van gezagsverhouding.

Daarnaast is het niet noodzakelijk dat de gekozen arbeidsverhouding het voor deze functie mogelijk maakt de arbeidsverhouding flexibel te beëindigen. Met andere woorden: het is niet noodzakelijk dat de gekozen arbeidsverhouding een ontslagprocedure met zich meebrengt. De Muzerije vindt het daarentegen heel belangrijk dat de gekozen arbeidsverhouding voor deze functie een laag risico op loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt. Voorts is het van belang dat de gekozen arbeidsverhouding een duurzaam karakter heeft, wat betekent dat kennis en ervaring (welke is opgebouwd gedurende de arbeidsverhouding) behouden dient te worden voor De Muzerije. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de detacheringsovereenkomst het meest in overeenstemming is met de eisen en wensen van De Muzerije.

Bij dit type arbeidsverhouding wordt De Muzerije gezien als inlener en het detacheringsbureau draagt het juridisch werkgeverschap over de werknemer. De Muzerije

⁹⁰ Zie bijlage 1.

heeft aangegeven dat een laag risico op loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid wenselijk wordt geacht voor deze functie. Gezien het feit dat De Muzerije geen juridisch werkgeverschap draagt bij een detacheringsovereenkomst, loopt de organisatie geen risico ten aanzien van de genoemde criterium bij dit type arbeidsverhouding. Met behulp van de detacheringsovereenkomst is een organisatie ervan verzekerd dat er kennis en ervaring op niveau binnen de organisatie wordt gehaald. Voorts is een detacheringsovereenkomst bedoeld om uiteindelijk vaste arbeidsrelaties te vormen. De Muzerije kan door middel van de detacheringsovereenkomst een bepaalde kandidaat "uitproberen". Een directeur is een immers belangrijk onderdeel van een organisatie. Hij voert zijn functie uit op strategisch niveau en wordt geacht een organisatie te besturen. De Muzerije heeft met dit type arbeidsverhouding de mogelijkheid om bijvoorbeeld gedurende een half jaar te beoordelen of de aangenomen directeur beschikt over de gewenste competenties en vaardigheden. Komt de organisatie dan na drie maanden tot de conclusie dat de aangenomen directeur niet past binnen de organisatie, dan kan De Muzerije de samenwerking beëindigen door de detachering stop te zetten. Bevalt de aangenomen directeur wel, dan kan De Muzerije overwegen om de aangenomen directeur over te nemen van het detacheringsbureau. Gezien de eisen en wensen vindt de organisatie het niet erg als er uiteindelijk een arbeidsovereenkomst ontstaat tussen partijen. Als De Muzerije overweegt de directeur over te nemen en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt, dan zal er volledig voldaan worden aan het criterium dat de gekozen arbeidsverhouding een duurzaam karakter moet hebben.

Artistiek Leider – Manager Horeca & Facilitair

Ook voor de functies 'Artistiek Leider' en 'Manager Horeca & Facilitair' is naar voren gekomen dat de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. De Muzerije heeft aangegeven dat zij voor deze functies weinig gewicht hangt aan het risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap en de mate van gezagsverhouding. De Muzerije vindt het daarentegen heel belangrijk dat de gekozen arbeidsverhouding voor deze functie een laag risico op loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid met zich meebrengt. Voorts is het van belang dat de gekozen arbeidsverhouding een duurzaam karakter heeft, wat betekent dat kennis en ervaring (welke is opgebouwd gedurende de arbeidsverhouding) behouden dient te worden voor De Muzerije. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de detacheringsovereenkomst het meest in overeenstemming is met de eisen en wensen van De Muzerije.

Met dit type arbeidsverhouding draagt niet De Muzerije, maar het detacheringsbureau het juridisch werkgeverschap. Dit brengt met zich mee dat De Muzerije uitgesloten wordt van risico's ten aanzien van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en loonbetaling van meer uren dan overeengekomen. Hier is het detacheringsbureau namelijk verantwoordelijk voor. Uit de organogram is af te leiden dat zowel de functie 'Artistiek Leider' als de functie 'Manager Horeca & Facilitair' een grote groep onder zich heeft waar zij verantwoordelijkheid voor is. Net als bij de functie 'Directeur', kan De Muzerije met de detacheringsovereenkomst de mogelijkheid creëren om een aangenomen kandidaat voor de betreffende functies gedurende een bepaalde tijd beoordelen of zij beschikt over de gewenste vaardigheden en gestelde competenties. Door gebruik te maken van detachering haalt De Muzerije vakkundig en ervaren werknemers binnen in de organisatie. Wanneer de aangenomen werknemer voldoet aan de wensen van de organisatie kan zij overgaan tot het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. De Muzerije heeft namelijk aangegeven dat zij het voor deze functies wenselijk acht dat de gekozen arbeidsverhouding een duurzaam karakter heeft. Detachering richt zich op het vormen van vaste arbeidsrelaties. Hierdoor wordt detachering gezien als een arbeidsverhouding met een overwegend duurzaam karakter.

Coördinator Horeca & Evenementen

Voor de functie 'Coördinator Horeca & Evenementen' is eveneens naar voren gekomen dat de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen De Muzerije. Hier kunnen echter andere beweegredenen dan bij de eerder besproken functies worden aangevoerd. De Muzerije heeft namelijk ten aanzien van deze functie aangegeven dat zij een gemiddeld gewicht hangt aan het risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap en de mate van gezagsverhouding. Daarnaast moet de gekozen arbeidsverhouding het voor deze functie mogelijk maken dat de arbeidsverhouding flexibel beëindigd kan worden. Zo is het wenselijk als de gekozen arbeidsverhouding bij voorkeur geen ontslagprocedure met zich meebrengt. De Muzerije wil totaal geen risico dragen ten aanzien van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid of loonbetaling van meer uren dan overeengekomen en de gekozen arbeidsverhouding mag een duurzaam karakter hebben, maar voor deze functie is dit criterium minder belangrijk dan bij de eerder besproken functies. Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de detacheringsovereenkomst het meest in overeenstemming is met de eisen en wensen van De Muzerije.

Eerder is naar voren gekomen dat niet De Muzerije, maar het detacheringsbureau het juridisch werkgeverschap draagt over de werknemer. Hierdoor wordt De Muzerije onder andere uitgesloten van de risico's op loondoorbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid en loonbetaling van meer uren dan is overeengekomen. De Muzerije heeft een hoge mate van gezagsverhouding wanneer zij gebruik maakt van detachering. Zij is namelijk als inlener bevoegd instructies en aanwijzingen te geven ten aanzien van het werk en de werknemer dient deze op te volgen. De werknemer wordt namelijk ter beschikking gesteld aan De Muzerije door het detacheringsbureau. Gezien de kosten van arbeid zou De Muzerije kunnen overwegen om gebruik te maken van payrolling. Uit de onderzoeksresultaten is naar voren gekomen dat de score van de payrollovereenkomst slechts met 1 punt verschilt met de detacheringsovereenkomst. Om die reden kan ook de payrollovereenkomst gezien worden als een van de gewenste arbeidsverhoudingen voor de functie 'Coördinator Horeca & Evenementen'. De kosten van arbeid bij detachering wordt berekend met de omrekenfactor 2,7. Bij payrolling geldt een omrekenfactor van 1,8. De Muzerije zal zelf tot de conclusie moeten komen welke van deze twee arbeidsverhouding het meest gewenst is voor deze functie. Mocht er namelijk behoefte zijn aan een vakkundige werknemer met ervaring, waarbij de werving en selectie wordt gedaan door de uitlener, dan komt detachering in aanmerking. Bestaat enkel de behoefte om het juridisch werkgeverschap uit handen te geven, maar wordt de werving en selectie door De Muzerije zelf verzorgd, dan komt payrolling in aanmerking.

Bij payrolling is niet De Muzerije, maar het payrollbureau de juridisch werkgever van de werknemer. De Muzerije wordt bij dit type arbeidsverhouding gezien als inlener.

De payrollovereenkomst tussen de werknemer en payrollbureau dient gezien te worden als een arbeidsovereenkomst. Toch dient De Muzerije bij payrolling het risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap niet uit het oog te verliezen. Als namelijk wordt gekeken naar de elementen van een arbeidsovereenkomst, dan kan er niet gesproken worden van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en payrollbureau, maar wel tussen de werknemer en inlener. Per geval zal gekeken moeten worden wat de bedoeling van partijen bij de totstandkoming van de overeenkomst is geweest om te bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en inlener. Daarnaast moet gekeken worden naar de wijze waarop feitelijk uitvoering is gegeven aan de overeenkomst. Met andere woorden: mocht alsnog blijken dat een arbeidsovereenkomst tussen De Muzerije en werknemer is ontstaan zonder dat dit formeel is overeengekomen, dan wordt De Muzerije gezien als werkgever en dit brengt consequenties met zich mee.

Adviseur Personeel & Organisatie

Gezien de eisen en wensen van De Muzerije is een detacheringsovereenkomst het meest gewenst voor de functie 'Adviseur Personeel & Organisatie'. De Muzerije heeft bepaald dat de weegfactoren bijna overeenkomen met de weegfactoren voor de functies 'Artistiek Leider'

en 'Manager Horeca & Facilitair'. De verschillen zitten in de volgende punten: de organisatie heeft aangegeven dat zij voor de functie 'Adviseur Personeel & Organisatie' meer gewicht hangt aan de mate van gezagsverhouding. Daarnaast wil De Muzerije minder risico lopen ten aanzien van het ontstaan van een fictief werkgeverschap. Ten aanzien van de overige criteria komen de weegfactoren overeen met de weegfactoren voor de functies 'Artistiek Leider' en 'Manager Horeca & Facilitair'. De beschrijving die eerder is gegeven bij de functies 'Directeur', 'Artistiek Leider' en 'Manager Horeca & Facilitair' kan ook gebruikt worden om tot de conclusie te komen dat de detacheringsovereenkomst voor de functie 'Adviseur Personeel & Organisatie' in overeenstemming is met de eisen en wensen van De Muzerije.

Projectleider

Voor de functie 'Projectleider' scoren de detacheringsovereenkomst en de payrollovereenkomst gelijk. In beide gevallen wordt het juridisch werkgeverschap uit handen genomen door de uitlener. Hierdoor wordt het risico op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid en loonbetaling bij meer uren dan overeengekomen uitgesloten. De Muzerije heeft aangegeven dat zij niet veel gewicht hangt aan het feit dat een de gekozen arbeidsverhouding een duurzaam karakter moet hebben. Detachering richt zich op het vormen van vaste arbeidsrelaties. Daar komt bij dat een detacheringsbureau een hoger omrekenfactor hanteert dan een payrollbureau, wat ertoe leidt dat de kosten van arbeid bij detachering hoger zijn dan bij payrolling. De Muzerije zal zelf tot de conclusie moeten komen welke van deze twee arbeidsverhouding het meest gewenst is voor deze functie. Mocht er namelijk behoefte zijn aan een vakkundige werknemer met ervaring, waarbij de werving en selectie wordt gedaan door de uitlener, dan komt detachering in aanmerking. Bestaat enkel de behoefte om het juridisch werkgeverschap uit handen te geven, maar wordt de werving en selectie door De Muzerije zelf verzorgd, dan komt payrolling in aanmerking.

Zoals eerder is gezegd is bij payrolling niet De Muzerije, maar het payrollbureau de juridisch werkgever van de werknemer. De Muzerije wordt bij dit type arbeidsverhouding gezien als inlener. De payrollovereenkomst tussen de werknemer en payrollbureau dient gezien te worden als een arbeidsovereenkomst. Bij payrolling bestaat het risico dat fictief werkgeverschap ontstaat. Per geval zal gekeken moeten worden wat de bedoeling van partijen bij de totstandkoming van de overeenkomst is geweest om te bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en inlener. Daarnaast moet gekeken worden naar de wijze waarop feitelijk uitvoering is gegeven aan de overeenkomst. Met andere woorden: mocht alsnog blijken dat een arbeidsovereenkomst tussen De Muzerije en werknemer is ontstaan zonder dat dit formeel is overeengekomen, dan wordt De Muzerije gezien als werkgever en dit brengt consequenties met zich mee.

Breed Inzetbare Docent

Voor De Muzerije is het van belang dat er ten aanzien van de functie 'Breed Inzetbare Docent' een laag risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap moet bestaan. De Muzerije wil ten aanzien van deze functie een hoge mate van gezagsverhouding hebben en de arbeidsverhouding flexibel kunnen beëindigen wanneer hier behoefte naar is. De organisatie wil geen risico lopen dat zij loon moet doorbetalen bij arbeidsongeschiktheid of loon moet betalen bij meer uren dan is overeengekomen. Voorts moet de gekozen arbeidsverhouding voor deze functie lage kosten met zich meebrengen en een overwegend duurzaam karakter hebben. Door toepassing van het programma van eisen is gebleken dat voor de functie 'Breed Inzetbare Docent' de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is voor De Muzerije. Daar komt bij dat de score van de payrollovereenkomst slechts met 1 punt verschilt met de detacheringsovereenkomst. Om die reden kan ook de payrollovereenkomst gezien worden als een van de gewenste arbeidsverhoudingen voor de functie 'Breed Inzetbare Docent'. De beschrijving en argumentatie die is gegeven bij de functie 'Coördinator Horeca & Facilitair' geldt ook voor deze functie.

Gastheer/Gastvrouw – Medewerker Cursisten- & Projectadministratie – Medewerker Facilitair – Medewerker Personeel-, Salaris, & Financiële Administratie

Uit de onderzoeksresultaten komt naar voren dat voor de functies 'Gastheer/Gastvrouw', 'Medewerker Cursisten- & Projectadministratie', 'Medewerker Facilitair' en 'Medewerker Personeel-, Salaris, & Financiële Administratie' de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. Daarop volgen de payrollovereenkomst en de uitzendovereenkomst met ieder 1 punt verschil op elkaar. De Muzerije heeft bepaald dat het voor deze functies van belang is dat de gekozen arbeidsverhouding geen risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap met zich mee moeten brengen. De Muzerije wil ten aanzien van deze functie een hoge mate van gezagsverhouding hebben en de arbeidsverhouding flexibel kunnen beëindigen wanneer hier behoefte naar is. De organisatie wil geen risico lopen dat zij loon moet doorbetalen bij arbeidsongeschiktheid of loon moet betalen bij meer uren dan is overeengekomen. Voorts moet de gekozen arbeidsverhouding voor deze functie lage kosten met zich meebrengen en er hoeft geen sprake te zijn van een duurzaam karakter. Om die reden komt uit de toetsing naar voren dat een detacheringsovereenkomst het meest gewenst is ten aanzien van deze functies. Gezien het feit dat De Muzerije het niet belangrijk vindt dat de gekozen arbeidsverhouding met zich meebrengt dat kennis en ervaring behouden blijft voor de organisatie, kan De Muzerije ook gebruik maken van payrolling of uitzendkrachten. Detachering richt zich namelijk op het vormen van vaste arbeidsrelaties, waarbij het de bedoeling is dat een werknemer voor een lange tijd werkzaam is binnen een organisatie. De beschrijving en argumentatie die is gegeven bij de functie 'Coördinator Horeca & Facilitair' ten aanzien van de payrollovereenkomst geldt ook voor deze functie. Wanneer De Muzerije gebruik zal maken van de uitzendkrachten dient zij rekening te houden met de inlenersaansprakelijkheid. De inlenersaansprakelijkheid kan beperkt worden door de punten genoemd in §2.2 zorgvuldig te controleren.

Medewerker In- & Externe Communicatie

De Muzerije heeft bepaald dat zij ten opzichte van de functies Gastheer/Gastvrouw, 'Medewerker Cursisten- & Projectadministratie', 'Medewerker Facilitair' en 'Medewerker Personeel-, Salaris, & Financiële Administratie' voor de functie 'Medewerker In- & Externe Communicatie' een iets hoger risico wil lopen op het ontstaan van fictief werkgeverschap. Door toepassing van het programma van eisen is gebleken dat voor deze functie de payrollovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. De beschrijving en argumentatie die is gegeven bij de functie 'Coördinator Horeca & Facilitair' ten aanzien van de payrollovereenkomst geldt ook voor deze functie.

Stagiaire

Voor deze functie spreekt het voor zich dat een stagiaire wordt aangenomen op basis van een stageovereenkomst, omdat deze arbeidsverhouding zowel de belangen van De Muzerije als de belangen van de stagiaire behartigen. In overleg met De Muzerije is bepaald dat stagiaires niet anders werkzaam zullen zijn binnen de organisatie dan middels een stageovereenkomst. De Muzerije dient rekening te houden met het feit dat wanneer wordt voldaan aan de voorwaarden van een arbeidsverhouding, de organisatie bij moet dragen aan de ziektekosten van stagiaires.

Uit het onderzoek is gebleken dat voor de meeste functies de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van de organisatie. Bij dit type arbeidsverhouding wordt De Muzerije gezien als inlener en het detacheringsbureau draagt het werkgeverschap over de werknemer. Voor een aantal functies kan De Muzerije overwegen gebruik te maken van payrolling. Ook bij dit type arbeidsverhouding wordt De Muzerije gezien als inlener. Payrolling is echter goedkoper dan detachering. De Muzerije dient bij payrolling het risico op het ontstaan van fictief werkgeverschap niet uit het oog te verliezen. Mocht namelijk alsnog blijken dat een arbeidsovereenkomst tussen De Muzerije en de werknemer is ontstaan zonder dat dit formeel is overeengekomen, dan wordt De Muzerije gezien als werkgever en dit brengt consequenties met zich mee.

§5.2 Aanbevelingen

Gelet op de bevindingen van het onderzoek, worden de volgende aanbevelingen gedaan aan de directie van De Muzerije:

- Aanbevolen wordt de arbeidsverhoudingen binnen De Muzerije nogmaals te bekijken en deze naast de onderzoeksresultaten van dit onderzoeksrapport te zetten. Momenteel maakt De Muzerije gebruik van de arbeidsovereenkomst, de payrollovereenkomst, de overeenkomst van opdracht en de stageovereenkomst. Uit dit onderzoek is echter naar voren gekomen dat voor de meeste functies binnen de organisatie, de detacheringsovereenkomst het meest gewenst is binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije.
- Aanbevolen wordt rekening te houden met de wijzigingen die het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid met zich mee zal brengen bij gebruik van arbeidsovereenkomsten:
- ✓ per 1 juli 2014 heeft de aanzegverplichting van de werkgever onmiddellijke werking. Bij afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegtermijn van één maand. Als De Muzerije zich niet houdt aan de wettelijke aanzegtermijn, dan is zij een vergoeding schuldig aan de werknemer. Komt De Muzerije de aanzegverplichting niet op tijd na, dan geldt een vergoeding naar rato voor de werknemer. Aanbevolen wordt een overzicht op te stellen van de arbeidsovereenkomsten die eindigen na 1 augustus 2014, zodat de aanzegtermijn van één maand niet uit het oog verloren wordt. Het overgangsrecht geldt namelijk tussen 1 juli 2014 en 31 juli 2014, waarbij de aanzegverplichting nog niet geldt.
- ✓ vanaf 1 juli 2014 is een proeftijd verboden in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zes maanden of korter duren. Aanbevolen wordt nieuwe arbeidsovereenkomsten aan hierop aan te passen.
- ✓ vanaf 1 juli 2014 is het niet toegestaan een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij De Muzerije kan aantonen dat zij zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen heeft, waarbij een concurrentiebeding wenselijk is. Aanbevolen wordt nieuwe arbeidsovereenkomsten hierop aan te passen.
- ✓ vanaf 1 juli 2015 zal de duur van de ketenregeling worden verkort van 36 maanden naar 24 maanden. Voorts worden de tussenpozen van drie maanden verlengd naar zes maanden en hiervan kan niet meer bij cao worden afgeweken. Aanbevolen wordt een inventarisatie te maken van de arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd welke op of rond 1 juli 2015 de termijn van 2 jaar zullen bereiken. Als hierna een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt afgesloten, is dit volgens de nieuwe wetgeving een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- ✓ Aanbevolen wordt na te gaan of er een cao geldt die het mogelijk maakt om na 1 juli 2015 alsnog af te wijken van de ketenregeling. De huidige ketenregeling blijft namelijk van toepassing als op 1 juli 2015 een cao geldt die het mogelijk maakt af te wijken van de ketenregeling. Wanneer een cao met afwijkingsmogelijkheden geldt, dan is de nieuwe ketenregeling pas van toepassing na afloop van die cao, doch uiterlijk tot 1 januari 2017.
- ✓ vanaf 1 juli 2015 is De Muzerije verplicht tot het betalen van een transitievergoeding als een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar wordt beëindigd of niet meer wordt verlengd. De vergoeding kan oplopen tot maximaal €75.000,- of het bedrag van een jaarsalaris als deze hoger is van €75.000,-. Aanbevolen wordt bij eventueel ontslag van oudere werknemers met een lang dienstverband te bekijken of ontslag goedkoper is voor of na 1 juli 2015.
- Aanbevolen wordt geen grenzen op te zoeken ten aanzien van de termijnen. Denk hierbij aan het ontlopen van de aanzegtermijn door een arbeidsovereenkomst van 6 maanden min 1 dag aan te gaan of een arbeidsovereenkomst van 6 maanden en 2 dagen overeenkomen om alsnog gebruik te maken van een proeftijdbeding. De rechter kan dit zien als misbruik van het recht.

6. Evaluatie

Dit hoofdstuk zal zich richten op de evaluatie van het onderzoeksproces dat aan deze scriptie ten grondslag ligt.

Om te beginnen is het van belang te vermelden dat de onderzoeksresultaten verband houden met de eisen en wensen van de opdrachtgever. De uiteenzetting van de arbeidsverhouding kan door elke opdrachtgever gebruikt worden. Wel dient er rekening gehouden te worden met het feit dat De Muzerije specifieke vragen heeft gesteld gedurende het proces. Deze vragen hebben ertoe geleid dat de onderzoeker de beschrijving per type arbeidsverhouding heeft kunnen afbakenen tot de wensen van de opdrachtgever. Bepaalde zaken zijn meer belicht dan andere, omdat De Muzerije als opdrachtgever meer interesse had in het ene vraagstuk dan het andere. Dit maakt dat dit onderzoek waardevol is voor De Muzerije.

De onderzoeker heeft met dit onderzoek het doel bereikt. Het doel was om te bepalen welke arbeidsverhoudingen juridisch gezien het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije, zodat de organisatie het beleid hierop kan aanpassen. Het is gebleken dat voor de meeste functies de detacheringsovereenkomst als gewenste arbeidsverhouding gezien kan worden. Hoewel dit type arbeidsverhouding niet gebruikt wordt binnen De Muzerije, voldoet de detacheringsovereenkomst het meest aan de eisen en wensen van de organisatie. De directie heeft kenbaar gemaakt dat bepaalde risico's en aandachtspunten nog beter voor ogen zijn gekomen bij het lezen van dit onderzoek. Daar komt bij dat nog niet eerder onderzoek is gedaan naar de meest gewenste arbeidsverhoudingen voor de bedrijfsvoering van De Muzerije. De onderzoeksresultaten lijken nieuwe inzichten op te leveren aan de opdrachtgever. Om die reden denkt de onderzoeker dat hier sprake is van een bruikbaar onderzoek ten aanzien van de arbeidsverhoudingen.

Daarnaast had dit onderzoek als doel om De Muzerije voor te bereiden op de ontwikkelingen ten aanzien van het arbeidsrecht. Het arbeidsrecht is nog in ontwikkeling. Momenteel wordt het wetsvoorstel WWZ nog behandeld door de Eerste kamer. Het spreekt voor zich dat inhoudelijke wijzigingen van het wetsvoorstel WWZ de bruikbaarheid van het onderzoek op niet ten goede komt. Het is in ieder geval duidelijk geworden welke aanpassingen er binnen het arbeidsrecht zullen plaatsvinden wanneer het wetsvoorstel wordt aangenomen door de Eerste Kamer.

Doordat het voor de onderzoeker in eerste instantie niet duidelijk was welke richting de opdrachtgever op wilde, is veel tijd geïnvesteerd in het zoeken naar de juiste onderzoeksvraag. Vanuit daar is geïnterviewd op basis van welke arbeidsverhoudingen in Nederland arbeid verricht kan worden. De onderzoeker vond het erg moeilijk om te bepalen hoe een arbeidsverhouding zou moeten worden uiteengezet. Dit omdat er erg veel informatie is over een bepaald type arbeidsverhouding. Om die reden heeft de onderzoeker specifieke vraagstukken van de opdrachtgever als leidraad gebruikt om tot een goede beschrijving per arbeidsverhouding te komen. Bij de beschrijving van de arbeidsverhoudingen is ingegaan op de punten waar de opdrachtgever in de praktijk weleens tegenaan is gelopen.

Met deze scriptie is in ieder geval vastgesteld welke arbeidsverhoudingen juridisch gezien het meest gewenst zijn binnen de bedrijfsvoering van De Muzerije. Het mag duidelijk zijn dat wanneer de eisen en wensen van De Muzerije wijzigen, andere arbeidsverhoudingen als meest gewenst gezien kunnen worden.

Geraadpleegde boeken

Hijma e.a. 2010

Jac. Hijma, C.C. van Dam, W.A.M. van Schendel en W.L. Valk, *Rechtshandeling en overeenkomst*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2010.

Janssen 2012

L. Janssen, *Arbeidsrecht en sociaal zekerheidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012.

Van Drongelen e.a. 2013

J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase en S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 2*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2013.

Van Drongelen & Fase 2011

J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel arbeidsrecht deel 1*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

Verheugt 2009

J.W.P. Verheugt, *Inleiding in het Nederlands recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.

Geraadpleegde jurisprudentie

HR 14 november 1997, NJ 1998/149 (*Groen/Schroevers*).

HR 10 juni 2005, ECLI:NL:HR:2005:AS8387.

HR 19 oktober 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6755.

HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603.

HR 15 maart 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6888.

Hof Arnhem 27 juni 2006, ECLI:NL:GHARN:2006:AY5993.

Hof Arnhem 19 mei 2009, ECLI:NL:GHARN:BJ4214.

Hof Arnhem 3 april 2012, ECLI:NL:GHARN:2012:BW3093.

Hof Arnhem-Leeuwarden 16 juli 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5161.

Rb. Utrecht 3 mei 2007, ECLI:NL:RBUTR:2007:BA4351.

Rb. Utrecht 10 september 2008, ECLI:NL:RBUTR:2008:BG8852

Rb. Zutphen 31 augustus 2006, ECLI:NL:RBZUT:2006:AZ1441, JAR 2006/257.

Rb. Amsterdam 1 juli 2010, ECLI:NL:RBAMS:2010:BN0820.

Rb. Middelburg 8 juli 2012, ECLI:NL:RBMID:2012:BX5083.

Rb. Oost-Nederland 21 maart 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ5108.

Rb. Overijssel 4 april 2013, ECLI:NL:ROVE:2013:BZ6630.

Rb. Amsterdam 3 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:522.

Geraadpleegde kamerstukken

Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 6.

Wijziging van het Burgerlijk Wetboek, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en van enige andere wetten (Flexibiliteit en zekerheid).

Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 2.
Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3.

Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)

Geraadpleegde artikelen

Knipschild, *ArbeidsRecht* 2009/12. p. 13-17

E. Knipschild, 'De voordelen en risico's van een min-/max-contract', *ArbeidsRecht* 2009/12, p.13-17.

Geraadpleegde elektronische bronnen

- 'Algemene voorwaarden NBBU', www.nbbu.nl (zoek op *algemene voorwaarden*).
- 'Arbeidsrecht, De Ragetlieregels uitgelegd', www.aensadvocaten.nl (zoek op *berichten, de ragetlieregels uitgelegd*).
- 'Arbeidsrecht, Einde van rechtswege', www.aensadvocaten.nl (zoek op *berichten, einde van rechtswege*).
- 'Arbeidsovereenkomst voor de duur van het project', www.aensadvocaten.nl (zoek op *berichten, project*).
- 'Arbeidsovereenkomst voor de duur van een project?', www.sbmadvocaten.nl (zoek op *colums, 2013, arbeidsovereenkomst voor de duur van een project?*).
- 'Contractvormen – deel 2: Hoe werkt het nul-uren en min-max contract?', www.allesoverhr.nl (zoek op *min max*).
- 'Fictieve dienstbetrekking en opting-in', www.hr-kiosk.nl (zoek op *fictieve dienstbetrekking*).
- 'Geen dienstbetrekking omdat er geen verplichting was om de arbeid gedurende zekere tijd te verrichten', www.vanzijl-advocaten.nl, (zoek op *juridische producten, vaktechnisch overleg arbeidsrecht en sociale verzekeringen, onderwerpen, jaar 2013, kwartaal 2*).
- 'Geldigheid Verklaring arbeidsrelatie (VAR)', www.belastingdienst.nl (zoek op *geldigheid var*).
- 'G-rekening', www.belastingdienst.nl (zoek op *g-rekening*).
- 'Hoe is de loondoorbetaling bij ziekte geregeld?', www.juridischloket.nl (zoek op *loondoorbetaling, hoe is de loondoorbetaling bij ziekte geregeld, ik heb een contract voor bepaalde tijd*).
- 'Inlenersaansprakelijkheid', www.belastingdienst.nl (zoek op *inlenersaansprakelijkheid*).

- 'Kan een arbeidscontract voor bepaalde tijd worden verlengd?', www.juridischloket.nl (zoek op *bepaalde tijd, welke soorten arbeidscontracten voor bepaalde tijd zijn er?*).
- 'Nieuwe ziekwet: betalen per zieke flexwerker vanaf 2014', www.personeelsnet.nl (zoek op *nieuwe ziekwet*).
- 'Nul uren contract', www.personeelsnet.nl (zoek op *thema, dossiers, arbeidsrecht, nul uren contract*).
- 'Ragettie-regel', www.wijenstael.nl (zoek op *ragettie-regel*).
- 'Verklaring arbeidsrelatie (VAR)', www.belastingdienst.nl (zoek op *var, verklaring arbeidsrelatie (VAR)*).
- 'Wat wijzigt er nu wél met ingang van 1 juli 2014?!', www.flexnieuws.nl (zoek op *wijzigingen 1 juli 2014*).
- Werk.nl, 'Wat is een arbeidsovereenkomst', www.werk.nl (zoek op *arbeidsovereenkomst*).
- 'Wijzigingen arbeidsrecht in 2014 en 2015', www.eldermans-geerts.nl (zoek op *wijzigingen arbeidsrecht*).
- 'Zaken doen met een uitzendbureau', www.nbbu.nl (zoek op *zaken doen*).
- '33.818 Wet werk en zekerheid', www.eerstekamer.nl (zoek op *wet werk en zekerheid*).
- '6.3.3.6. Verhogen externe flexibiliteit personeel', www.arbeidsrechter.nl (zoek op *flexibiliteit personeel*).
- '6.3.3.7. Uitzendkrachten en uitzendbureaus', www.arbeidsrechter.nl (zoek op *uitzendkracht*).

Geraadpleegde rechtsbronnen

Burgerlijk Wetboek 7

Diversen

W.H.A.C.M. Bouwens, annotatie bij: HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603, JAR 2012/150 (*Van Tuinen/ Taxicentrale Wolters*).