

Werk en zekerheid, zeker weten?

Een onderzoek naar de gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor het personeelsbestand van Buro MAKS



Auteur:
Afstudeerorganisatie:
In opdracht van:

Anne de Kinderen
Buro MAKS
Ruud Emmerik

Tilburg, juni 2015

Werk en zekerheid, zeker weten?

Een onderzoek naar de gevolgen van de Wet werk en zekerheid voor het personeelsbestand van Buro MAK5

Classificatie:	Intern
Auteur:	Anne de Kinderen
Studentnummer:	2047963
Afstudeerorganisatie:	Buro MAK5
In opdracht van:	Dhr. R. Emmerik
Naam afstudeermentor:	Dhr. R. Emmerik
Opleiding:	HBO-Rechten
Onderwijsinstelling:	Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg
Afstudeerperiode:	februari 2015 – juni 2015
Naam 1e afstudeerdocent:	Mevr. Mr. S. Gruyters
Naam 2e afstudeerdocent:	Mevr. Mr. L. van Berkel
Plaats, maand en jaar:	Tilburg, juni 2015

Voorwoord

Voor u ligt mijn onderzoek dat ik heb verricht ter afsluiting van de opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys te Tilburg. Dit onderzoek is geschreven voor Buro MAKS, een tweedelijns instelling voor ambulante dienstverlening in de Geestelijke Gezondheidszorg. Ik heb praktijk juridisch onderzoek verricht naar de gevolgen van Wet werk zekerheid voor het personeelsbestand van de organisatie.

Mijn onderzoek is mogelijk gemaakt door Ruud Emmerik, bestuurder van Buro MAKS. Ik wil hem ontzettend bedanken dat ik mijn afstudeerstage bij Buro MAKS mocht vervullen. Daarnaast wil ik Duco Fennema bedanken voor alle informatie, inzet en antwoorden op mijn vragen. Ook wil ik Nelleke Willemstein bedanken voor het geven van inzichten in het gehouden interview.

Het maken van dit onderzoek is mede mogelijk gemaakt door mijn eerste afstudeerdocent, Susanne Gruyters. Bedankt voor alle feedback, tijd en inzichten die je mij hebt gegeven.

Tot slot wil ik mijn directe omgeving bedanken. Mama en Jurre, bedankt voor alle steun en hulp! Mijn grote liefde Roel: bedankt dat je mij de ruimte gaf om in alle rust aan mijn scriptie te werken, vooral in ons kleine appartementje. Ook mijn (school)vriendinnetje Simone: bedankt voor de vier mooie schooljaren dat ik met jou in de klas heb gezeten! Zonder jullie was het maken van dit onderzoek onmogelijk!

Anne de Kinderen

Tilburg, juni 2015.

Inhoudsopgave

Samenvatting

Hoofdstuk 1 Inleiding	11
1.1 De opdrachtgever	11
1.2 Aanleiding van het onderzoek en probleembeschrijving	11
1.3 Centrale vraag	12
1.4 Doelstelling	12
1.5 Bronnen en methoden	12
1.6 Leeswijzer	13
Hoofdstuk 2 Het nieuwe arbeidsrecht en ontslagrecht	15
2.1 De positie van flexwerkers	15
2.1.1 Oproepkrachten	15
2.1.2 De payrollovereenkomst	16
2.1.3 De uitzendovereenkomst	17
2.2 De arbeidsovereenkomst	18
2.2.1 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	18
2.2.1.1 Proeftijd	18
2.2.1.2 Concurrentiebeding	19
2.3 Het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	19
2.3.1 Contractuele afspraken	20
2.3.2 De Ragetlie-regel	20
2.3.3 De ketenregeling	20
2.3.4 De aanzegplicht	21
2.4 Het ontslagrecht	22
2.4.1 De hoofdregel van het nieuwe ontslagrecht: instemmen met de opzegging	22
2.4.2 Opzegging via het UWV	22
2.4.3 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst	23
2.5 Beëindiging met wederzijds goedvinden	24
2.6 Hoger beroep en cassatie	25
2.7 De transitievergoeding	25
2.8 Billijke vergoeding	26
Hoofdstuk 3 Vergelijking 'oud' en 'nieuw' arbeidsrecht en ontslagrecht	28
3.1 De positie van de flexwerkers	28
3.1.1 Oproepkrachten	28
3.1.2 De payrollovereenkomst	28
3.1.3 De uitzendovereenkomst	28
3.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	29
3.2.1 Proeftijd	29
3.2.2 Concurrentiebeding	29
3.3 Het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	29
3.3.1 De ketenregeling	29
3.3.2 Ragetlie-regel	29
3.3.3 Aanzegplicht	29
3.4 Het ontslagrecht	30
3.5 Beëindiging met wederzijds goedvinden	31
3.6 Hoger beroep en cassatie	31

3.7 De transitievergoeding	31
<u>Hoofdstuk 4 Het personeelsbestand</u>	<u>33</u>
4.1 De huidige overeenkomsten	33
4.1.1 De werkervaringsovereenkomst	33
4.1.2 De vrijwilligersovereenkomst	34
4.1.3 De overeenkomst van opdracht	34
4.1.4 De arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden	36
4.1.5 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden	37
4.1.6 De vaststellingsovereenkomst	38
4.2 Het toekomstbeeld van het personeelsbestand	39
<u>Hoofdstuk 5 De vereiste aanpassingen in de overeenkomsten</u>	<u>41</u>
<u>Hoofdstuk 6 Conclusie en aanbevelingen</u>	<u>42</u>
6.1 Conclusies	42
6.2 Aanbevelingen	46
6.3 Aanbevelingen ten aanzien van het toekomstbeeld van het personeelsbestand van Buro MAKS ter anticipatie op de Wmo	47
<u>Evaluatie</u>	
<u>Bronnenlijst</u>	

Samenvatting

De vraag die in dit onderzoek centraal staat is: “Welke aanbevelingen kunnen voor Buro MAKS worden geformuleerd ten aanzien van het huidige personeelsbestand gelet op de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?” Buro MAKS wenst duidelijkheid over de gevolgen die de invoering van de Wet werk en zekerheid heeft op het huidige personeelsbestand. Om de centrale vraag te beantwoorden, is er een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek verricht naar de wijzigingen binnen het arbeidsrecht en het ontslagrecht. De memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid is geanalyseerd, evenals artikelen, literatuur en vaktijdschriften. Om het effect van de wetswijziging voor het huidige personeelsbestand te kunnen bepalen, zijn de huidige overeenkomsten van Buro MAKS geanalyseerd. De inhoud van de overeenkomsten is vergeleken met de Wet werk en zekerheid. Door de transitie van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten naar de Wet maatschappelijke ondersteuning, is het noodzakelijk om de gevolgen van de Wet werk en zekerheid in kaart te brengen, voor nu en voor in de nabije toekomst. Het toekomstbeeld van het personeelsbestand is door middel van interviews in kaart gebracht.

De Wet werk en zekerheid heeft als doel de positie van flexwerkers te versterken en het ontslagrecht te vereenvoudigen. Sinds 1 januari 2015 is het verboden een proeftijd op te nemen in een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden. Daarnaast is het verboden een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever kan aantonen dat zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Tevens heeft de werkgever een aanzegplicht bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf zes maanden. Vanaf 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht. De ontslagreden bepaalt de ontslagroute. Daarnaast heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met de instemming van de werknemer. Tevens wordt de ketenregeling verkort van drie jaar naar twee jaar.

Uit de analyse van de huidige overeenkomsten is gebleken dat de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voldoen aan de eisen van de Wet werk en zekerheid. De beëindigingsovereenkomst voldoet niet aan de eisen van de nieuwe wetgeving. Vanaf 1 juli 2015 krijgt de werknemer de mogelijkheid de beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na ondertekening zonder opgaaf van redenen te ontbinden. De werkgever dient de bedenktijd op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Is de bedenktijd niet opgenomen, dan bedraagt de bedenktijd drie weken. Buro MAKS heeft de bedenktijd niet opgenomen in de beëindigingsovereenkomst. Hierdoor heeft de werknemer een bedenktijd van drie weken.

Momenteel onderzoekt Buro MAKS of detachering, payrolling en oproepkrachten geschikte arbeidsverhoudingen zijn om te kunnen anticiperen op de transitie naar de Wmo. Sinds 1 januari 2015 genieten payrollwerknemers dezelfde ontslagbescherming als reguliere werknemers bij het inlenende bedrijf. Indien Buro MAKS de payrollconstructie in de toekomst toepast, dan gelden de nieuwe ontslagregels van reguliere werknemers, ook voor payrollwerknemers. Aangezien Buro MAKS flexibel wil reageren, is de payrollconstructie een stuk minder aantrekkelijk geworden. Sinds 1 januari 2015 hebben oproepkrachten na zes maanden recht op loon, ook als de arbeid niet is verricht. De loondoorbetalingsplicht geldt niet als het niet werken in alle redelijkheid voor de rekening van de oproepkracht behoort te komen.

Hoofdstuk 1 Inleiding

1.1 De opdrachtgever

Buro MAKΣ is een tweedelijns instelling voor ambulante dienstverlening. De organisatie biedt begeleiding en behandeling aan mensen met psychiatrische en/of psychosociale problemen in de thuissituatie. De doelgroep bestaat uit kinderen/jeugd en volwassenen. Cliënten worden zodanig ondersteund dat zij op een volwaardige wijze aan het maatschappelijk leven kunnen deelnemen.¹ Buro MAKΣ pakt de problemen aan daar waar zij ontstaan, bijvoorbeeld thuis, op het werk of op school. Buro MAKΣ verleent hulp in de regio's Midden-Brabant, Noordoost-Brabant, West-Brabant en Zuidoost-Brabant.

1.2 Aanleiding van het onderzoek en probleembeschrijving

Buro MAKΣ bevindt zich in een sterk veranderende markt. Met de transitie van de AWBZ naar de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) hebben de gemeenten de regie verkregen over het toewijzen van zorg aan cliënten.² Gemeenten bepalen zelf hoe zij ondersteuning bieden.³ Sommige gemeenten kiezen voor een Wmo-loket waar men vragen kan stellen met betrekking tot hulp, advies en ondersteuning. Andere gemeenten kiezen voor sociale wijkteams waar men terecht kan met een hulpvraag. Wat het wijkteam precies doet, verschilt per gemeente. De een biedt lichte zorg, de ander voert bij de cliënt thuis een gesprek om te bepalen wat diegene nodig heeft.

Het aantal uren zorg Buro MAKΣ verleent aan cliënten en tegen welke prijs wordt bepaald door:

- de door de gemeenten geselecteerde zorgaanbieders;
- de zorgindicatie van cliënten door de gemeenten;
- de bezuinigingsopdracht van de gemeenten.

Elke gemeente selecteert zorgaanbieders die zorg mogen bieden binnen die gemeente.⁴ Buro MAKΣ is met ruim 70 gemeenten in gesprek gegaan om mede-zorgaanbieder te mogen zijn voor het jaar 2015. Bij vele gemeenten is dit gelukt maar bij enkele gemeenten zal Buro MAKΣ in de loop van 2015 niet meer actief zijn. Er zijn ook nieuwe gemeenten bijgekomen waar Buro MAKΣ tot 2015 nog niet actief was. Het marktaandeel van Buro MAKΣ om zorg te mogen bieden wordt bij de ene gemeente kleiner, bij anderen groter of blijft gelijk ten opzichte van 2014. De transitie van de AWBZ naar de Wmo maakt dat gemeenten, maar ook bijvoorbeeld huisartsen en psychiaters, indiceren of de cliënt (opnieuw) in aanmerking komt voor zorg.⁵ Daarbij hebben de gemeenten een bezuinigingsopdracht die kan oplopen tot 30% van de geleverde zorg.⁶ De bezuinigingsopdracht houdt in dat gemeenten minder voor zorg betalen, lichte zorg zoveel mogelijk in het netwerk van de cliënt uitzetten en zorgtrajecten worden ingekort.⁷ Hierdoor is er minder specialistische zorgverlening, zoals Buro MAKΣ dat aanbiedt, nodig. Het is voor Buro MAKΣ momenteel niet duidelijk hoeveel minder professionele zorgverlening er nodig is. Gemeenten worden onder andere verantwoordelijk

¹ 'over ons', www.buromaks.nl (zoek op *over ons*) Laatst bezocht op 12-02-2015.

² 'Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Wet maatschappelijke ondersteuning 2015*) Laatst bezocht op 12-02-2015.

³ Art. 2.1.1 Wmo 2015

⁴ 'ACM geeft informatie aan gemeenten en zorgaanbieders over inkoop van Wmo-zorg', ACM 21 juli 2014, acm.nl (zoek op *wmo zorgaanbieders*) Laatst bezocht op 12-02-2015.

⁵ 'Transitieplan Wmo 2015', *Rijksoverheid* 28 maart 2013, www.rijksoverheid.nl (zoek op *transitieplan wmo*).

⁶ 'Senaat stemt in met WMO 2015', *Binnenlandsbestuur* 8 juli 2014, binnenlandsbestuur.nl (zoek op *senaat bezuinigingen wmo*) Laatst bezocht op 16-02-2015.

⁷ 'Veranderingen voor mantelzorgers en zorgvrijwilligers', www.rijksoverheid.nl (zoek op *wmo 2015 mantelzorg*) Laatst bezocht op 16-02-2015.

voor het ondersteunen van de zelfredzaamheid en participatie van mensen met een (psychische) beperking.⁸

De transitie van de AWBZ naar de Wmo kan grote gevolgen hebben voor de personeelsformatie van Buro MAKS. Indien het marktaandeel in bepaalde regio's verdwijnt en de gemeenten het zorgtarief verlagen, dient het personeelsbestand te worden ingekrompen omdat er dan niet genoeg werk voor handen is. Indien het marktaandeel in bepaalde regio's stijgt, dient het personeelsbestand te worden uitgebreid. Buro MAKS verwacht dat door de transitie naar de Wmo de gemeentelijke wijkteams meer zorg gaan verlenen waardoor er minder cliënten doorstromen naar tweedelijns zorgverleners. Hierdoor verwacht Buro MAKS dat er eind 2015 minder cliënten binnenstromen. Indien het marktaandeel en de zorgvraag in een gemeente verandert, dient Buro MAKS hier snel op te anticiperen wat betreft de inzet van medewerkers. Buro MAKS verwacht in de toekomst problemen ten aanzien van het huidige personeelsbestand omdat er door de transitie naar de Wmo de kans bestaat dat er vanaf eind 2015 minder werk voor handen is. Buro MAKS vraagt zich af hoe de organisatie in de toekomst kan anticiperen op de transitie naar de Wmo wat betreft de inzet van medewerkers omdat het toekomstige werkaanbod onzeker is.

1.3 Centrale vraag

“Welke aanbevelingen kunnen voor Buro MAKS worden geformuleerd ten aanzien van het huidige personeelsbestand, gelet op de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?”

1.4 Doelstelling

Op 1 juni 2015 wordt een onderzoeksrapport aan Ruud Emmerik, bestuurder van Buro MAKS, overhandigd waarin staat beschreven welke gevolgen de invoering van de Wet werk en zekerheid heeft op het huidige personeelsbestand zodat Buro MAKS met het huidige personeelsbestand kan anticiperen op de transitie naar de Wmo.

1.5 Bronnen en methoden

Voor dit onderzoek wordt er gebruikgemaakt van de volgende onderzoekstrategieën en bronnen & methoden:

Hoofdstuk 2: Het nieuwe arbeidsrecht en het ontslagrecht

Om de Wet werk en zekerheid te onderzoeken dient er onderzoek naar het recht te worden gedaan. Hierbij wordt er gebruik van een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek.⁹ Door middel van een inhoudsanalyse¹⁰ zal boek 7 Burgerlijk Wetboek, jurisprudentie en relevante vakliteratuur zoals boeken en tijdschriften worden geanalyseerd. Om dit onderzoek af te bakenen en het relevant voor de opdrachtgever te houden, zal dit onderzoek gaan over de veranderingen in het arbeidsrecht en het ontslagrecht. De wijzigingen in de WW zullen niet aan bod komen.

Hoofdstuk 3: Vergelijking 'oud' en 'nieuw' arbeidsrecht en ontslagrecht

Om het 'oude' arbeidsrecht en het 'nieuwe' arbeidsrecht te vergelijken dient er onderzoek naar het recht te worden gedaan. Hierbij wordt er gebruik gemaakt van een rechtsbronnen- en literatuuronderzoek. Door middel van een inhoudsanalyse zal relevante vakliteratuur worden geanalyseerd. Het rechtsbronnen- en literatuuronderzoek uit hoofdstuk 2 wordt door middel van een inhoudsanalyse met het 'oude' arbeidsrecht en het ontslagrecht vergeleken. Op deze manier is het Buro MAKS in een oogopslag duidelijk wat er precies gaat veranderen

⁸ Kamerstukken II, 2013-2014, 33841, nr. 3 p.1.

⁹ Van Schaaijk 2011, blz. 79.

¹⁰ Van Schaaijk 2011, blz. 88.

op het gebied van het arbeidsrecht en het ontslagrecht.

Hoofdstuk 4: Het personeelsbestand

Om te onderzoeken welke arbeidsverhoudingen Buro MAKS momenteel aangaat, worden de huidige overeenkomsten geanalyseerd. Hierbij zal onderzoek worden verricht naar de praktijk.¹¹ Door middel van een inhoudsanalyse worden de huidige overeenkomsten geanalyseerd.¹² Het is van belang om te onderzoeken welke arbeidsverhoudingen de organisatie momenteel aangaat en welke bepalingen in de overeenkomsten staan. De huidige overeenkomsten worden vergeleken met de Wet werk en zekerheid. Op deze manier wordt er onderzocht of de huidige overeenkomsten voldoen aan de eisen van de Wet werk en zekerheid.

Gedurende de onderzoeksperiode is gebleken dat Buro MAKS in een overgangsperiode zit als gevolg van de transitie naar de Wmo en de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid. In genoemde overgangsperiode is een andere kijk op het personeelsbestand noodzakelijk. Daarom ziet dit onderzoek niet alleen op het huidige personeelsbestand van Buro MAKS, maar ook op het toekomstbeeld van het personeelsbestand. Het toekomstbeeld van het personeelsbestand wordt in kaart gebracht door middel van interviews. Er worden interviews afgenomen met de heer Fennema, mevrouw Willemstein en de heer Emmerik. De heer Fennema is de personeelsadviseur, mevrouw Willemstein is algemeen directeur en de heer Emmerik is de bestuurder van Buro MAKS. Zij beslissen over het aannemen en het ontslag van werknemers. Er is gekozen voor halfgestructureerde interviews¹³ zodat de geïnterviewde, naast de vragenlijst, alle ruimte heeft om eigen ideeën in te brengen.¹⁴ Dit is van belang om het toekomstbeeld van het personeelsbestand vast te stellen. Het toekomstbeeld van het personeelsbestand wordt geanalyseerd en getoetst aan de Wet werk en zekerheid. Op deze manier heeft Buro MAKS handvatten om het personeelsbeleid zodanig in te vullen dat de organisatie, binnen de kaders van de nieuwe wet, in dit overgangsjaar arbeidsrechtelijk gezien goed is toegerust.

Hoofdstuk 5 De vereiste aanpassingen in de overeenkomsten

In hoofdstuk 2 is de Wet werk en zekerheid uitgewerkt en in hoofdstuk 4 zijn de huidige contractsbepalingen geanalyseerd. Op basis van de analyse van hoofdstuk 2 en 4 kan er worden geformuleerd, wat er dient te veranderen aan de inhoud van de huidige overeenkomsten om aan de eisen van de Wet werk en zekerheid te voldoen.

1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de veranderingen binnen het arbeidsrecht en het ontslagrecht behandeld. In hoofdstuk 3 wordt kort weergegeven wat de veranderingen zijn op het gebied van het arbeidsrecht en het ontslagrecht. Op deze manier is het voor Buro MAKS in een opslag duidelijk wat er is en gaat veranderen op het gebied van het arbeidsrecht en het ontslagrecht. In hoofdstuk 4 wordt het huidige personeelsbestand in kaart gebracht door een inventarisatie van de huidige overeenkomsten. De inhoud van de overeenkomsten wordt geanalyseerd en vergeleken met de Wet werk en zekerheid. Daarnaast wordt in hoofdstuk 4 het toekomstbeeld van het personeelsbestand in kaart gebracht door middel van een samenvatting van de gehouden interviews. Het toekomstbeeld van het personeelsbestand wordt ook vergeleken met de Wet werk en zekerheid. In hoofdstuk 5 wordt uiteengezet wat er aan de inhoud van de overeenkomsten dient te worden veranderd om in

¹¹ Van Schaaijk 2011, blz. 91.

¹² Van Schaaijk 2011, blz. 88.

¹³ Van Schaaijk 2011, blz. 88.

¹⁴ Van Schaaijk 2011, blz. 88.

overeenstemming te zijn met de Wet werk en zekerheid. In hoofdstuk 6 conclusies en aanbevelingen gedaan die de centrale vraag beantwoorden. Na hoofdstuk 6 is er een evaluatie van het onderzoek opgenomen.

Hoofdstuk 2 Het nieuwe arbeidsrecht en ontslagrecht

De Wet werk en zekerheid heeft als doel de positie van flexwerkers te versterken, het ontslagrecht te vereenvoudigen en de werkloosheid te beperken. Het nieuwe arbeidsrecht en het ontslagrecht treedt gefaseerd in werking.^{15 16 17}

- Sinds 1 januari 2015 heeft de regering een aantal maatregelen getroffen om het oneigenlijk en langdurig gebruik van flexibele arbeidsrelaties te ontmoedigen zodat werknemers eerder aanspraak maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.¹⁸
- Vanaf 1 juli 2015 wordt het ontslagrecht eenvoudiger en eenduidiger waardoor de rechtsgelijkheid en rechtszekerheid wordt bevorderd.¹⁹

Wat er is veranderd voor de positie van de flexwerkers en wat er in het ontslagrecht wordt aangepast wordt in dit hoofdstuk beschreven.

2.1 De positie van flexwerkers

De veranderingen in het arbeidsrecht hebben als doel de positie van flexwerkers te versterken. De regering acht het noodzakelijk dat het oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsrelaties wordt teruggedrongen. Er is sprake van oneigenlijk gebruik indien een werknemer onvrijwillig en langdurig door dezelfde werkgever wordt ingeschakeld op basis van een flexibel contact.²⁰ Daarbij verrichten werknemers structurele werkzaamheden.²¹ De regering voert aan dat flexwerkers geen ontslagbescherming genieten en minder toegang hebben tot de woningmarkt en scholing door de werkgever. Werkgevers maken veelvuldig gebruik van flexibele arbeidsrelaties als gevolg van de economische crisis. Daarom bevat de Wet werk en zekerheid een aantal maatregelen om de balans tussen de bescherming van flexibele en vaste arbeidsrelaties te herstellen en flexibele arbeidscontracten terug te dringen.²² De maatregelen dienen ervoor te zorgen dat flexibele arbeidskrachten eerder aanspraak maken op een vast dienstverband. Daarnaast wil het kabinet en sociale partners het oneigenlijk gebruik van driehoeksrelaties, zoals de uitzend- en de payrollconstructie, voorkomen.²³

2.1.1 Oproepkrachten

Oproepkrachten werken op basis van een min-maxcontract, een nul-urencontract of een voorovereenkomst. Een min-maxcontract bepaalt het minimumaantal uren en het maximum aantal uren dat de werknemer beschikbaar dient te zijn. De werkgever is verplicht om het minimum aantal afgesproken uren uit te betalen. Een nul-urencontract bepaalt niets over het aantal te werken uren. De werkgever dient alleen de gewerkte uren te betalen.²⁴ Een

¹⁵ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 4.

¹⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 5.

¹⁷ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 6.

¹⁸ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 13.

¹⁹ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 24.

²⁰ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 7.

²¹ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 10.

²² Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 11.

²³ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 7.

²⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 19.

voorovereenkomst is een afspraak tussen werkgever en oproepkracht. De werknemer is vrij om de oproep te accepteren en de werkgever is niet verplicht om de werknemer op te roepen. De werkgever dient alleen de gewerkte uren te betalen.²⁵ De werkzaamheden van een oproepkracht dienen incidenteel van aard te zijn en mogen geen vaste omvang hebben.²⁶

Sinds 1 januari 2015 is de bepaling 'geen arbeid, geen loon' vervallen. Voortaan heeft de oproepkracht na zes maanden recht op loon. De werkgever kan de loondoorbetaling alleen tijdens de eerste zes maanden van de overeenkomst uitsluiten.²⁷ Hierdoor is de werkgever na zes maanden verplicht het loon te voldoen, ook als de werknemer de arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. De loondoorbetalingsplicht geldt niet als het niet werken in alle redelijkheid voor de rekening van de werknemer behoort te komen.²⁸

2.1.2 De payrollovereenkomst

De payrollconstructie is niet wettelijk geregeld. De constructie houdt in dat een werknemer in dienst is bij een payrollbedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst.²⁹ Het payrollbedrijf is juridisch werkgever en het leent de werknemers uit aan de inlener.³⁰ De inlener is feitelijk werkgever. De werknemer verricht exclusief en structureel werkzaamheden bij het bedrijf van de inlener.³¹ De inlener en het payrollbedrijf sluiten een overeenkomst van opdracht. Het voordeel van een payrollconstructie is dat de inlener geen juridisch werkgeverschap draagt. Het payrollbedrijf zorgt voor de administratieve handelingen, zoals het betalen van loonbelastingen, verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid en de ontslagprocedure.³² De inlener zorgt voor de werving en selectie van de werknemer. Uit jurisprudentie³³ blijkt dat er wel degelijk risico's zitten aan de payrollconstructie. Het kan zijn dat er geen arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en het payrollbedrijf wordt aangenomen, maar dat er tussen de werknemer en de inlener een arbeidsovereenkomst bestaat. De rechter kijkt naar de bedoeling van partijen en de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering geven, en aldus daaraan inhoud geven. De rechtbank Oost-Nederland deed op 21 maart 2013 uitspraak over een payrollconstructie. De rechtbank oordeelde dat er een arbeidsovereenkomst tussen de inlener en werknemers bestond. Dit, omdat de werknemers veronderstelden in dienst te zijn bij de inlener omdat de inlener de werknemers had geselecteerd en geworven. Daarnaast werden de werknemers door het payrollbedrijf exclusief ter beschikking gesteld aan de inlener. Ook gaf de inlener instructies aan de werknemers en beoordeelde hen net als de reguliere werknemers in het bedrijf. Bovendien maakte de inlener afspraken met de werknemers over vakantiedagen, opleidingen en wisselingen van werkplek binnen het bedrijf. Tevens oefende het payrollbedrijf geen gezag

²⁵ 'Welke contracten zijn er voor oproepkrachten', www.rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen>werk en loopbaan>arbeidsovereenkomst en cao>vraag en antwoord>welke contracten zijn er voor oproepkrachten*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

²⁶ 'Loonbetaling aan oproepkrachten', www.arag.nl (zoek op *ondernemer>loonbetaling aan oproepkrachten*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

²⁷ 'WWZ: ins & outs loondoorbetalingsplicht oproepkrachten', *hrpraktijk* 17 december 2014, www.hrpraktijk.nl (zoek op *loondoorbetalingsplicht oproepkrachten*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

²⁸ Art. 7:628 lid 1 BW

²⁹ 'payrollwerknemer beter beschermd tegen ontslag', www.vandiepen.com (zoek op *payrollwerknemer ontslag*) laatst bezocht op 01-05-2015.

³⁰ 'Wat is payrollrolling', *mkb servicedesk* 25 februari 2015, www.mkbservicedesk.nl (zoek op *de voor en nadelen van payrollrolling*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

³¹ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 9.

³² 'Wat is payrollrolling', *mkb servicedesk* 25 februari 2015, www.mkbservicedesk.nl (zoek op *de voor en nadelen van payrollrolling*) Laatst bezocht op 01-05-2015

³³ Rb. Enschede (ktr.) 21 maart 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ5108.

uit over de werknemers.³⁴ De rechter kan dus oordelen dat een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de inlener in plaats van met het payrollbedrijf. Echter, een inlener wil via een payrollconstructie juridisch werkgeverschap voorkomen.³⁵ Sinds 1 januari 2015 worden payrollwerknemers beter beschermd tegen ontslag.³⁶ Op 11 mei 2015 is de lagere regelgeving bij de Wet werk en zekerheid gepubliceerd. Een van de ministeriele regelingen betreft de Ontslagregeling.³⁷ De Ontslagregeling bepaalt dat de payrollwerknemer dezelfde ontslagbescherming geniet als een reguliere werknemer bij het inlenende bedrijf. Dit betekent dat vanaf 1 juli 2015 de ontslagreden de ontslagroute bepaalt.³⁸ Het nieuwe ontslagrecht staat beschreven in paragraaf 2.4. De inlener die de opdracht wenst te beëindigen, dient daar een redelijke ontslaggrond voor te hebben.³⁹ Indien het ontslag te maken heeft met bedrijfseconomische omstandigheden, dan dient de inlener het afspiegelingsbeginsel toe te passen binnen zijn bedrijf.⁴⁰ Het UWV zal de ontslagaanvraag afwijzen als een reguliere werknemer volgens het afspiegelingsbeginsel voor het ontslag in aanmerking komt.⁴¹ Tevens hebben payrollwerknemers met een dienstverband van ten minste twee jaar recht op transitievergoeding van het payrollbedrijf.⁴² De transitievergoeding wordt behandeld in paragraaf 2.7.

2.1.3 De uitzendovereenkomst

Volgens artikel 7:690 BW is de uitzendovereenkomst de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De werkgever is het uitzendbureau en de derde is de inlener. De uitzendovereenkomst dient niet verwart te worden met de payrollovereenkomst. Uitzendbureaus hebben een allocatiefunctie.⁴³ Dit betekent dat uitzendbureaus de werving en selectie zelf uitvoeren en vervolgens een geschikte werknemer ter beschikking stellen aan de inlener.⁴⁴ Het kenmerk van de payrollconstructie is dat de inlener de werving en selectie op zich neemt.⁴⁵ In de uitzendovereenkomst kan een uitzendbeding worden opgenomen. Het uitzendbeding bepaalt dat de uitzendovereenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht eindigt op het moment dat de inlener de opdracht beëindigt.⁴⁶ Het uitzendbeding is de eerste 26 gewerkte

³⁴ Rb. Enschede 21 maart 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ5108.

³⁵ 'Pas op met payrollconstructies', *kabaccountantsoost* 21 mei 2014, www.kabaccountantsoost.nl (zoek op *payroll-constructies*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

³⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 106.

³⁷ 'Lagere regelgeving ontslagrecht gepubliceerd', *Rijksoverheid* 11 mei 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op *lagere regelgeving ontslagrecht gepubliceerd*) Laatst bezocht op 15 mei 2015.

³⁸ Toelichting van de regeling van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 11 mei 2015, *Stcrt.* 2015, 12585, p. 26.

³⁹ 'Uitzending en payroll', www.hetnieuwearbeidsrecht.nl (zoek op *uitzending en payroll*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

⁴⁰ Art. 6a:1 lid 2 Ontslagbesluit

⁴¹ 'Ontslagbesluit al op 1 januari aangepast voor payroll', *AWVN* 28 november 2014, www.awvn.nl (zoek op *ontslagbesluit payroll*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

⁴² 'Ontslagbescherming payrollmedewerkers', www.rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen>werk en loopbaan>ontslag>ontslagbescherming payrollmedewerkers*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

⁴³ HR 24 december 2010, ECLI:NL:PHR:2010:BO5801.

⁴⁴ 'De allocatiefunctie van het payroll bedrijf, Geen allocatie, toch uitzendovereenkomst', *Wieringa-advocaten* 26 september 2014, www.wieringa-advocaten.nl (zoek op *allocatiefunctie payroll*) Laatst bezocht 01-05-2015.

⁴⁵ 'Wat is het verschil tussen een uitzendovereenkomst en payroll?', www.judex.nl (zoek op *werk en ontslag>arbeidscontracten>uitzendovereenkomst>wat is het verschil tussen een uitzendovereenkomst en payroll?*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

⁴⁶ Art. 7:691 lid 2 BW

weken waarin de uitzendkracht werkt geldig. Sinds 1 januari 2015 zijn de regels omtrent het uitzendbeding aangepast. Bij cao kan de periode van 26 weken waarin het uitzendbeding geldig is, tot maximaal 78 gewerkte weken worden verlengd.⁴⁷ Na 78 werkweken is de ketenregeling van toepassing.^{48 49} Tevens hebben uitzendkrachten met een dienstverband van ten minste twee jaar recht op transitievergoeding.⁵⁰ Het uitzendbureau dient, als juridisch werkgever, de transitievergoeding te betalen. Uitzendbureaus zullen dit bedrag doorberekenen in het uitzendtarief. Organisaties die uitzendkrachten (willen) inschakelen dienen rekening te houden met extra kosten.⁵¹

2.2 De arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.⁵² Van een arbeidsovereenkomst is dus sprake indien er aan de elementen loon, gezag, arbeid en gedurende zekere tijd is voldaan. 'In dienst' wil zeggen dat er een gezagsverhouding aanwezig dient te zijn. Een gezagsverhouding is aanwezig indien de werkgever een instructiebevoegdheid heeft met betrekking tot de werkzaamheden van de werknemer.⁵³ De werkgever is verplicht de werknemer zijn 'loon' op de bepaalde tijd te voldoen.⁵⁴ Van 'arbeid' is sprake indien de werknemer de arbeid persoonlijk verricht.⁵⁵ Het element 'gedurende een zekere tijd' wordt vaak niet gezien als een onafhankelijk criterium. Echter, uit een arrest van de Hoge Raad blijkt dat dit wel een onafhankelijk criterium is.⁵⁶ In dit arrest oordeelde de Hoge Raad dat er geen sprake was van een dienstbetrekking omdat er niet werd voldaan aan de elementen 'gezag' en 'gedurende een zekere tijd'. De werknemer was vrij om de opgedragen werkzaamheden niet te volbrengen. De elementen loon, arbeid, gezag en gedurende een zekere tijd moeten in onderlinge samenhang worden gewaardeerd.⁵⁷ De arbeidsovereenkomst wordt ook wel een duurovereenkomst genoemd omdat de overeenkomst is gericht op continuïteit. Partijen beogen met het sluiten van een arbeidsovereenkomst om voor een (on)bepaalde periode met elkaar in zee te gaan.⁵⁸

2.2.1 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De regering heeft een aantal maatregelen om de positie van tijdelijke werknemers te versterken.

2.2.1.1 Proeftijd

Sinds 1 januari 2015 is het verboden om een proeftijd op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden.⁵⁹ Komen partijen

⁴⁷ Art. 7:691 lid 8 sub a BW

⁴⁸ 'Nieuw ontslagrecht 2014/2015', www.ontslaghulp.nl (zoek op *nieuw ontslagrecht* > *Arbeidsrecht per juli 2014/2015: Wet Werk en Zekerheid*) Laatst bezocht op 22-04-2015

⁴⁹ Art. 7:691 lid 1 BW

⁵⁰ 'Transitievergoeding uitzendkracht', www.transitievergoeding.nl (zoek op *meer informatie* > *woordenlijst* > *transitievergoeding uitzendkrachten*) Laatst bezocht op 22-04-2015

⁵¹ 'ING compenseert uitzendkrachten voor mislopen transitievergoeding', *cnvdienstenbond* 15-04-2015, www.cnvdienstenbond.nl (zoek op *actueel* > *overzicht* > *ing compenseert uitzendkrachten voor mislopen transitievergoeding*) Laatst bezocht op 22-04-2015

⁵² Art. 7:610 lid 1 BW

⁵³ Art. 7:660 BW

⁵⁴ Art. 7:616 BW

⁵⁵ Art. 7:659 lid 1 BW

⁵⁶ HR 15 maart 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6888.

⁵⁷ HR 14 november 1997, NJ 1998, 149. (Groen/Schoevers)

⁵⁸ Mr. Dr. J. van Drongelen, Prof. mr. W.J.P.M. Fase, Mr. P.J.S. de Jong-van den Bogaard en Mr. Dr. S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 3*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012, p. 23.

⁵⁹ Art. 7:652 lid 4 BW

toch een proeftijd overeen, dan is het beding nietig.⁶⁰ Een proeftijd blijft toegestaan in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden. In een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden en maximaal twee jaar mag een proeftijd van ten hoogste één maand worden overeengekomen. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten minste twee jaar, dan kan er proeftijd van ten hoogste 2 maanden worden overeengekomen.⁶¹

2.2.1.2 Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding verbiedt de werknemer om na beëindiging van het dienstverband soortgelijke werkzaamheden uit te oefenen.⁶² Sinds 1 januari 2015 is het partijen verboden een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.⁶³ Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is alleen toegestaan indien het noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.⁶⁴ De wetgever geeft niet aan wat zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen zijn. Meijer verwacht dat een concurrentiebeding gerechtvaardigd is indien een werknemer over cruciale bedrijfsgegevens beschikt. Daarnaast moet er volgens Meijer worden aangetoond dat er dat de ex-werkgever schade zal lijden op het moment dat de informatie bij concurrenten terecht komt.⁶⁵ Indien de werkgever een concurrentiebeding opneemt, dan dient hij in de arbeidsovereenkomst te motiveren welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Indien de motivering in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontbreekt, dan is het beding nietig.⁶⁶ De zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen dienen niet alleen te bestaan op het moment van het aangaan van het beding, maar ook op het moment dat de werkgever zich op het beding beroept.⁶⁷

2.3 Het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Partijen komen bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeen op welk tijdstip de overeenkomst eindigt. Dit tijdstip dient objectief bepaalbaar te zijn.⁶⁸ De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van de tijd, het vervullen van ontbindende voorwaarden of de dood van de werknemer.^{69 70 71} De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt niet van rechtswege indien contractueel

⁶⁰ Art. 7:652 lid 8 onder f BW

⁶¹ Art. 7:652 lid 5 BW

⁶² 'Positie flexwerkers sterker', www.rijksoverheid.nl (zoek op *positie flexwerkers*) Laatst bezocht op 01-04-2015.

⁶³ Art 7:653 lid 1 BW

⁶⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr.3, p. 17.

⁶⁵ Mr. M. Meijer, 'Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de WWZ', *ArbeidsRecht* 2014/62, p. 81.

⁶⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr.3, p. 17.

⁶⁷ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 91.

⁶⁸ 'Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch', www.judex.nl (zoek op *werk en ontslag>arbeidscontracten>arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd>artikelen>arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch*) Laatst bezocht op 19-04-2015.

⁶⁹ Art. 7:667 lid 1 BW

⁷⁰ Art. 3:33 BW

⁷¹ Art. 7:674 lid 1 BW

anders is bedongen, er sprake is van de Ragetlie-regel of als de ketenregeling van toepassing is.^{72 73 74}

2.3.1 Contractuele afspraken

Partijen kunnen overeenkomen dat de arbeidsovereenkomst dient te worden opgezegd alvorens deze wordt beëindigd.⁷⁵ Tevens kunnen partijen contractueel afspreken dat de arbeidsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd.⁷⁶ Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst tussentijds opzegt, dan heeft hij toestemming nodig van het UWV.⁷⁷

2.3.2 De Ragetlie-regel

Vanaf 1 juli wordt de Ragetlie-regel aangepast. De Ragetlie-regel houdt in dat als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd en aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan is voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig.⁷⁸ Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opzegt of als de overeenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd, dan is er geen sprake van een rechtsgeldige opzegging.⁷⁹ Het UWV of de kantonrechter heeft op dat moment de ontslagreden niet getoetst waardoor de werknemer geen ontslagbescherming geniet.⁸⁰ De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te worden opgezegd bij het UWV of ontbonden door de kantonrechter. Vanaf 1 juli 2015 bepaalt de ontslagreden de ontslagroute. De veranderingen in het ontslagrecht worden behandeld in paragraaf 2.4.

2.3.3 De ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 1 juli 2015 kunnen werknemer en werkgever maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende twee jaar sluiten, tenzij de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt doorbroken door een periode van minimaal zes maanden.⁸¹ Dit betekent dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien het tijdelijke contract de vierde in de keten is, of de duur van twee jaar wordt overschreden.⁸² Het doel van de nieuwe regeling is dat het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt verminderd.⁸³ Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gaat door de nieuwe ketenregeling eerder over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De nieuwe ketenregeling geldt voor arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 zijn gesloten. De huidige ketenbepaling, maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende 3 jaar met tussenposen

⁷² Art. 7:667 lid 2 en 3 BW

⁷³ Art. 7:667 lid 4 en 5 BW

⁷⁴ Art. 7:668a BW

⁷⁵ Art. 7:667 lid 2 onder a BW

⁷⁶ Art. 7:667 lid 3 BW

⁷⁷ Mr D.J. Rutgers, Mr. T.L.C.W Noordhoven, *Naar een nieuw ontslagrecht, toelichting Wet werk en zekerheid*, Deventer: Kluwer 2014, p. 35.

⁷⁸ Art. 7:667 lid 4 BW

⁷⁹ HR 20 december 2013, ECLI:NL:HR:2013:2127.

⁸⁰ 'De Ragetlieregel na een beëindiging met wederzijds goedvinden?', *eerlijk arbeidsrecht* 23 mei 2014, www.eerlijk arbeidsrecht.nl (zoek op *nieuws>Ragetlieregel na beëindiging met wederzijds goedvinden*) Laatst bezocht op 19-04-2015.

⁸¹ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 7-8.

⁸² 'WWZ: wijzigingen in de ketenregeling per 1 juli 2015 (A)', www.boekel.com (zoek op *expertises>special topics>Wet werk en zekerheid>Wijzigingen in de ketenregeling per 1 juli 2015>de ketenregeling*) Laatst bezocht op 19-04-2015.

⁸³ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 12.

van maximaal 3 maanden, blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten vóór 1 juli 2015.⁸⁴ Het is dus niet zo dat men op 1 juli 2015 van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft omdat de termijn van 24 maanden is overschreden. Ter verduidelijking worden hieronder twee voorbeelden weergegeven:

Voorbeeld 1

01-11-2012 – 01-05-2013 1^e arbeidsovereenkomst voor een half jaar

01-05-2013 – 01-11-2014 2^{de} arbeidsovereenkomst voor anderhalf jaar

01-11-2014 – 01-11-2015 3^e arbeidsovereenkomst voor een jaar

De derde arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór 1 juli 2015. De nieuwe ketenregeling is niet van toepassing. De duur van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag in totaal drie jaar bedragen voordat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Voorbeeld 2

01-03-2012 – 01-03-2013 1^e arbeidsovereenkomst voor een jaar

01-03-2013 – 01-09-2013 2^{de} arbeidsovereenkomst voor een half jaar

01-09-2013 – 01-03-2015 3^e arbeidsovereenkomst anderhalf jaar

01-03-2015 – 01-08-2015 tussenpoos van 5 maanden

01-08-2015 – 01-08-2016 arbeidsovereenkomst van een jaar

De vierde arbeidsovereenkomst is na 1 juli 2015 gesloten. De nieuwe ketenregeling van toepassing. De nieuwe regeling bepaalt dat de keten wordt doorbroken na een tussenpoos van 6 maanden. In het voorbeeld is er een tussenpoos van 5 maanden waardoor de keten niet wordt doorbroken.

2.3.4 De aanzegplicht

Sinds 1 januari 2015 geldt voor werkgevers dat zij de werknemer schriftelijk dienen te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.⁸⁵ De aanzegging dient uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst te geschieden.⁸⁶ Dit betekent dat de werkgever kan aanzeggen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst.⁸⁷ Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet meldt de werkgever onder welke voorwaarden de overeenkomst wordt voortgezet.⁸⁸ De aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten voor de duur van een project en bij een arbeidsovereenkomst tot 6 maanden.⁸⁹ Indien de werkgever niet aanzegt, dan is hij de werknemer een vergoeding van een maandsalaris verschuldigd. Betaalt de werkgever dit bedrag niet tijdig, dan is hij een vergoeding naar rato verschuldigd.⁹⁰ Indien de arbeidsovereenkomst zonder tegenspraak wordt voortgezet, dan wordt de arbeidsovereenkomst voor ten hoogste een jaar voortgezet.⁹¹

⁸⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 22.

⁸⁵ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 37.

⁸⁶ Art. 7:668 lid 1 BW

⁸⁷ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet werk en zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 39-40.

⁸⁸ Art. 7:668 lid 1 BW

⁸⁹ Art. 7:668 lid 2 BW

⁹⁰ Art. 7:668 lid 3 BW

⁹¹ Art. 7:668 lid 4 BW

2.4 Het ontslagrecht

Vanaf 1 juli 2015 veranderen de regels omtrent het ontslagrecht. Het doel van de veranderingen is, om tot een eenvoudiger en een eenduidiger ontslagrecht te komen dat bijdraagt aan het bevorderen van rechtsgelijkheid en rechtszekerheid.⁹² Om tot een eenduidig ontslagrecht te komen wordt vanaf 1 juli 2015 het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, en het daarop gebaseerde Ontslagbesluit, in het Burgerlijk Wetboek opgenomen.⁹³ Daarnaast schrijft de wet vanaf 1 juli 2015 dwingend de ontslagroute voor.⁹⁴ Dit betekent dat werkgevers niet meer kunnen kiezen tussen de ontslagroute via het UWV of de ontbindingsprocedure via de kantonrechter. De ontslagreden bepaalt de ontslagroute. Tevens hebben tijdelijke en vaste werknemers vanaf 1 juli 2015 recht op transitievergoeding. Dit bevordert de rechtszekerheid.⁹⁵

2.4.1 De hoofdregel van het nieuwe ontslagrecht: instemmen met de opzegging

Het nieuwe ontslagrecht hanteert als uitgangspunt dat de werknemer schriftelijk dient in te stemmen met de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, tenzij het UWV of de kantonrechter toestemming verleent.⁹⁶ Instemming met de opzegging is alleen mogelijk indien de werkgever een redelijke ontslaggrond heeft en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is.⁹⁷ Daarnaast mag er geen opzegverbod aanwezig zijn.⁹⁸ De werknemer heeft het recht zijn instemming voor de opzegging binnen veertien dagen na dagtekening zonder opgaaf van redenen schriftelijk te vernietigen.⁹⁹ Vernietiging betekent dat de instemming nooit heeft plaatsgevonden.¹⁰⁰ De werkgever dient de werknemer binnen 2 dagen na de instemming schriftelijk te wijzen op de bedenktijd. Doet de werkgever dit niet, dan bedraagt de bedenktijd drie weken.¹⁰¹ Indien de werknemer instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan is er geen toestemming van het UWV of van de kantonrechter nodig.¹⁰²

2.4.2 Opzegging via het UWV

Indien de werknemer niet instemt met het ontslag, dan bepaalt de ontslagreden de ontslagroute. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond¹⁰³ voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is.¹⁰⁴ Daarnaast mag er geen sprake zijn van een opzegverbod.¹⁰⁵ Indien er sprake is van de ontslaggronden bedrijfseconomische omstandigheden of minimaal 2 jaar arbeidsongeschiktheid, dan dient de werkgever de

⁹² Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 24.

⁹³ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 25.

⁹⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 25.

⁹⁵ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 24.

⁹⁶ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet werk en zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 8.

⁹⁷ Art. 7:669 lid 1 BW (nieuw)

⁹⁸ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 27.

⁹⁹ Art. 7:671 lid 2 BW (nieuw)

¹⁰⁰ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 27.

¹⁰¹ Art. 7:671 lid 3 BW (nieuw)

¹⁰² Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 26.

¹⁰³ Art. 7:669 lid 3 BW (nieuw)

¹⁰⁴ Art. 7:669 lid 1 BW (nieuw)

¹⁰⁵ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 27.

arbeidsovereenkomst op te zeggen via het UWV.¹⁰⁶

Bedrijfseconomische omstandigheden

Voor een bedrijfseconomisch ontslag dient er sprake te zijn van een structureel verval van arbeidsplaatsen. Daarbij dient herplaatsing van de werknemer in een andere passende functie niet mogelijk te zijn.¹⁰⁷ Allereerst dienen werkgevers afscheid te nemen van de flexibele werknemers. De werknemers die hiervoor in aanmerking komen zijn: gedetacheerden, uitzendkrachten, ingeleend personeel van een andere bedrijfsvestiging, oproepkrachten, werknemers met een nul-urencontract en AOW-gerechtigden.¹⁰⁸ Mocht de personeelsinkrimping niet voldoende zijn, dan is het afspiegelingsbeginsel van toepassing.¹⁰⁹ Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat werknemers met uitwisselbare functies in vijf leeftijdscategorieën worden ingedeeld. De laatst binnengekomen werknemer binnen een leeftijdscategorie wordt ontslagen.¹¹⁰ De werkgever mag voor 10% van het afspiegelingsbeginsel afwijken om bovengemiddeld presterende en talentvolle werknemers te behouden.

Arbeidsongeschiktheid

Voor een ontslag wegens ten minste twee jaar arbeidsongeschiktheid dient het aannemelijk te zijn dat de werknemer niet binnen 26 weken herstelt. Daarbij dient herplaatsing, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn niet mogelijk te zijn.¹¹¹

2.4.3 Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is.¹¹² Daarnaast mag er geen opzegverbod gelden.¹¹³ De werkgever dient de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden indien:

- er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden of minimaal 2 jaar arbeidsongeschiktheid en het UWV geen toestemming verleent voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst;¹¹⁴
- het een arbeidsovereenkomst betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd;
- er sprake is van regelmatig ziekteverzuim dat onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering;
- de werknemer disfunctioneert;
- de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat;
- de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten;
- er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding;
- er andere omstandigheden zijn waardoor niet van de werkgever kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.¹¹⁵

¹⁰⁶ Art. 7:669 lid 3 onder a en b BW jo 7:671a lid 1 BW (nieuw)

¹⁰⁷ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 43.

¹⁰⁸ Hoofdstuk 10 paragraaf 6a Wijziging Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012.

¹⁰⁹ Hoofdstuk 10 paragraaf 6b Wijziging Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012.

¹¹⁰ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 46.

¹¹¹ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 44.

¹¹² Art. 7:671b lid 1 jo art. 7:669 lid 3 BW (nieuw)

¹¹³ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 56.

¹¹⁴ De kantonrechter hanteert dezelfde toetsingscriteria als het UWV.

¹¹⁵ Art. 7:671b lid 1 jo art. 7:669 lid 3 BW (nieuw)

De werkgever kan de procedureditijd bij het UWV en de kantonrechter volledig in mindering brengen op de door hem in acht te nemen de opzegtermijn. Er dient minimaal één maand opzegtermijn over te blijven.^{116 117}

2.5 Beëindiging met wederzijds goedvinden

Vanaf 1 juli 2015 veranderen de regels omtrent de beëindiging met wederzijds goedvinden. Het nieuwe artikel 7:670b lid 1 BW bepaalt dat de beëindiging met wederzijds goedvinden schriftelijk dient te geschieden. Daarnaast krijgt de werknemer de mogelijkheid de beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na ondertekening en zonder opgaaf van redenen te ontbinden.¹¹⁸ Dit is dwingend recht.¹¹⁹ De werkgever dient de bedenktijd op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Is de bedenktijd niet opgenomen, dan bedraagt de bedenktijd drie weken.¹²⁰ Volgens Verburg wordt de arbeidsovereenkomst hersteld op het moment dat de werknemer gebruikmaakt van zijn bedenkrecht. Dit betekent dat de werkgever het loon dient te voldoen vanaf de hersteldatum van de arbeidsovereenkomst, ook als de werknemer na het herstel enkele dagen niet heeft gewerkt.¹²¹ Het recht op ontbinding bestaat niet indien de werknemer is teruggekomen op de inhoud van de beëindigingsovereenkomst en partijen binnen zes maanden een nieuwe beëindigingsovereenkomst sluiten.¹²²

De beëindigingsovereenkomst komt tot stand door aanbod en aanvaarding.¹²³ Daarbij is vereist dat de wil en verklaring overeenstemmen.¹²⁴ Indien er sprake is van een wilsgebrek kan de beëindigingsovereenkomst worden vernietigd.¹²⁵ De vier wilsgebreken zijn: bedrog¹²⁶, dwaling¹²⁷, misbruik van omstandigheden¹²⁸ en bedreiging¹²⁹. De werknemer dient een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring te geven met betrekking tot de beëindiging van het dienstverband.¹³⁰ Het kan zijn dat werknemer in een hevige gemoedsbeweging heeft aangegeven het dienstverband te willen beëindigen. Daarnaast kan het zijn dat de werknemer slecht is geïnformeerd¹³¹ over de gevolgen van het beëindigen met wederzijds goedvinden. De werkgever dient te onderzoeken of de duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring van de werknemer is gericht op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.¹³²

¹¹⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 30.

¹¹⁷ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 32.

¹¹⁸ Art. 7:670b lid 2 BW (nieuw)

¹¹⁹ Art. 7:670b lid 6 BW (nieuw)

¹²⁰ Art. 7:670b lid 3 BW (nieuw)

¹²¹ Prof. L.G. Verburg, 'Schikken in het nieuwe ontslagrecht: bedenk eer ge begint', *ArA* 2014-2, p. 7.

¹²² Art. 7:670b lid 4 BW (nieuw)

¹²³ Art. 6:217 BW

¹²⁴ Art. 3:33 BW

¹²⁵ W.H.M. Reehuis, *Zwaartepunten van het vermogensrecht*, Deventer: Kluwer 2010, p. 32.

¹²⁶ Art. 3:44 lid 3 BW

¹²⁷ Art. 6:228 BW

¹²⁸ Art. 3:44 lid 4 BW

¹²⁹ Art. 3:44 lid 2 BW

¹³⁰ Mr. Dr. J. van Drongelen, Prof. mr. W.J.P.M. Fase, Mr. P.J.S. de Jong-van den Bogaard en Mr. Dr. S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 3*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012, p. 28.

¹³¹ HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457 (Hajziani/Van Woerden).

¹³² HR 12 september 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC2628 (Westhoff/ Spronsen).

2.6 Hoger beroep en cassatie

Vanaf 1 juli 2015 is het mogelijk om tegen de beslissing van het UWV in hoger beroep en cassatie te gaan.¹³³ Indien werkgever of werknemer het niet eens is met de beslissing van het UWV, dan kan er beroep worden ingesteld bij de kantonrechter. De kantonrechter hanteert dezelfde ontslagcriteria als het UWV.¹³⁴ Tegen de beslissing van de kantonrechter staat hoger beroep en cassatie open.

Tevens is het mogelijk om tegen de beschikking van de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan indien het gaat om:

- een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- een beschikking tot herstel van de arbeidsovereenkomst;
- een beschikking tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst.¹³⁵

Hoger beroep schorst de uitspraak in eerste aanleg niet.¹³⁶ Dit betekent dat de beslissing van de eerste rechter blijft gelden tot de rechter in hoger beroep uitspraak heeft gedaan. Indien werkgever of werknemer hoger beroep instelt, dan kan dit zorgen voor lange ontslagprocedures. Hierdoor kunnen partijen een lange tijd in onzekerheid verkeren over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst.¹³⁷

2.7 De transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 vervangt de transitievergoeding de kantonrechtersformule en de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding. De transitievergoeding dient hoge ontslagkosten in de toekomst te voorkomen.¹³⁸ Daarnaast dient de vergoeding gelijkheid te brengen tussen de ontslagprocedures via het UWV en via de kantonrechter.¹³⁹ De werknemer heeft in beide procedures recht op transitievergoeding. De transitievergoeding wordt niet toegekend door het UWV of de kantonrechter. De vergoeding is een recht van de werknemer en de hoogte van het bedrag is afhankelijk van het aantal dienstjaren.¹⁴⁰ Het nieuwe artikel 7:673 BW bepaalt dat de werkgever de transitievergoeding is verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft geduurd en de werkgever het dienstverband opzegt, ontbindt of niet verlengt. Dit betekent dat de werknemer ook recht heeft op transitievergoeding indien hij instemt met de opzegging door de werkgever. Daarnaast is de werkgever de vergoeding verschuldigd indien de werknemer het dienstverband opzegt, ontbindt of niet verlengt als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁴¹

¹³³ 'WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht', www.wattedoenbijontslag.nl (zoek op *blog*> WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht) Laatst bezocht op 22-04-2015.

¹³⁴ 'Wet Werk en Zekerheid (6) Hoger beroep en cassatie', *Wieringa-advocaten* 10-01-2014, www.wieringa-advocaten.nl (zoek op *weblog*>*hoger beroep en cassatie*> *Wet Werk en Zekerheid (6)*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

¹³⁵ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 35.

¹³⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 35.

¹³⁷ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 85.

¹³⁸ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 24.

¹³⁹ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 63.

¹⁴⁰ Mr. D.J. Rutgers en Mr. T.L.C.W. Noordhoven, *Naar een nieuw ontslagrecht*, Deventer: Kluwer 2014, p.63.

¹⁴¹ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 63.

Geen recht op transitievergoeding

De werknemer heeft geen recht op transitievergoeding indien:

- de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder ernstig handelen of nalaten van de werkgever;¹⁴²
- de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd;^{143 144}
- het ontslag het gevolg is van ernstig handelen of nalaten van de werknemer;¹⁴⁵
- de werknemer de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en 12 uur of minder per week werkt;¹⁴⁶
- de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet omdat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;¹⁴⁷
- de werkgever minder dan 25 werknemers in dienst heeft;¹⁴⁸
- de werkgever door de betaling van de vergoeding in een slechte financiële situatie komt.¹⁴⁹

Hoogte van het bedrag

De eerste 10 dienstjaren bedraagt de transitievergoeding 1/3^e van het maandsalaris per jaar en voor de dienstjaren daarna bedraagt de vergoeding 1/2^e van het maandsalaris per jaar.¹⁵⁰ De opbouw van de transitievergoeding gaat per half jaar. Werknemers dienen daadwerkelijk een volledig half jaar te hebben gewerkt om aanspraak te maken op de vergoeding.¹⁵¹ Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd voordat de zes maanden zijn verstreken, dan is de werkgever de transitievergoeding over dat half jaar niet verschuldigd. Werknemers van 50 jaar of ouder waarbij de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar heeft geduurd hebben recht op een transitievergoeding gelijk aan een maandsalaris per dienstjaar.¹⁵² De transitievergoeding bedraagt maximaal €75.000 of, als het jaarsalaris van de werknemer hoger is dan €75.000, een jaar salaris.¹⁵³ Ontslagprocedures die voor 1 juli 2015 zijn gestart vallen onder het 'oude' recht. De werkgever is dan geen transitievergoeding verschuldigd.¹⁵⁴

2.8 Billijke vergoeding

De kantonrechter kan naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toekennen. De vergoeding wordt toegekend indien het ontslag is te wijten aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁵⁵ Voorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van

¹⁴² Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 39.

¹⁴³ De regering verwacht dat de regeling van de transitievergoeding reflexwerking heeft op de voorwaarden waarop de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt.

¹⁴⁴ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 39.

¹⁴⁵ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 39-40.

¹⁴⁶ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 63.

¹⁴⁷ Art. 7:673 lid 7 onder b BW (nieuw)

¹⁴⁸ Art. 7:673a lid 2 BW (nieuw)

¹⁴⁹ Art. 7:673c BW (nieuw)

¹⁵⁰ 'transitievergoeding', www.ontslag-krijgen.nl (zoek op *ontslag krijgen*>*transitievergoeding*) Laatst bezocht op 20-04-2015.

¹⁵¹ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 64.

¹⁵² Art. 7:673a lid 1 BW (nieuw)

¹⁵³ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 39.

¹⁵⁴ "heb ik recht op een vergoeding als ik word ontslagen?", www.rijksoverheid.nl (zoek op: *recht op vergoeding*) Laatst bezocht op 08-04-2015.

¹⁵⁵ 'Billijke vergoeding', www.ontslagvergoeding.nl (zoek op *transitievergoeding*>*billijke vergoeding*) Laatst bezocht op 20-04-2015.

de werkgever zijn: discriminatie en opzettelijk een verstoorde arbeidsrelatie laten ontstaan.¹⁵⁶
De rechter kan een billijke vergoeding toekennen indien:

- de ontbinding of opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever;
- in hoger beroep wordt vastgesteld dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ten onrechte heeft ontbonden en de werkgever niet is veroordeeld tot herstel van de arbeidsovereenkomst;
- het dienstverband is beëindigd wegens reorganisatie en de werkgever binnen zes maanden een nieuwe werknemer in dienst neemt voor dezelfde werkzaamheden;
- de werkgever in strijd met een opzegverbod de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd;
- de werkgever zonder toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opzegt.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 34.

¹⁵⁷ 'WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht', www.wattedoenbijontslag.nl (zoek op *blog*> WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht) Laatst bezocht op 22-04-2015.

Hoofdstuk 3 Vergelijking ‘oud’ en ‘nieuw’ arbeidsrecht en ontslagrecht

In dit hoofdstuk worden de wijzigingen binnen het arbeidsrecht en het ontslagrecht kort aangegeven. Op deze manier is het in een oogopslag duidelijk wat er sinds 1 januari 2015 is veranderd en wat er per 1 juli 2015 op het gebied van het ontslagrecht gaat veranderen.

3.1 De positie van de flexwerkers

3.1.1 Oproepkrachten

Tot 1 januari 2015 kon de werkgever de loondoorbetalingsplicht de eerste zes maanden uitsluiten door dit op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Bij cao kon van de maximale termijn van zes maanden onbeperkt worden afgeweken. Dit betekent dat werkgevers de loondoorbetalingsplicht onbeperkt konden uitsluiten als dit in de desbetreffende cao was geregeld.

Sinds 1 januari 2015 is de bepaling ‘geen arbeid, geen loon’ vervallen. De werkgever kan de loondoorbetaling de eerste zes maanden uitsluiten door dit op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Na zes maanden is de werkgever verplicht het loon te voldoen indien de werknemer de arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij dit in alle redelijkheid voor de rekening van de werknemer behoort te komen.¹⁵⁸ De termijn van zes maanden waarin geen loon is verschuldigd kan bij cao alleen worden verlengd indien het incidenteel werk betreft. Daarnaast mogen de werkzaamheden geen vaste omvang hebben.¹⁵⁹

3.1.2 De payrollovereenkomst

Tot 1 januari 2015 kon een payrollbedrijf de werknemer ontslaan indien zij aannemelijk maakte dat de inlener de opdracht had beëindigd. Het UWV toetste niet of de inlener een redelijke ontslaggrond had.¹⁶⁰

Sinds 1 januari 2015 genieten payrollwerknemers dezelfde ontslagbescherming als reguliere werknemers bij het inlenende bedrijf. De inlener die de opdracht wenst te beëindigen, dient een redelijke ontslaggrond te hebben.

3.1.3 De uitzendovereenkomst

Een uitzendbeding in de uitzendovereenkomst is de eerste 26 gewerkte weken geldig. Het uitzendbeding bepaalt dat de uitzendovereenkomst eindigt op het moment dat de opdrachtgever dit wenst. Tot 1 januari 2015 kon de periode van het uitzendbeding onbeperkt bij cao worden verlengd.¹⁶¹

Sinds 1 januari 2015 kan bij cao de periode van het uitzendbeding tot maximaal 78 gewerkte weken worden verlengd. Na 78 weken is de ketenregeling van toepassing waardoor uitzendkrachten aanspraak maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het uitzendbureau.¹⁶²

¹⁵⁸ Art. 7:628 lid 1 BW

¹⁵⁹ ‘Loonbetaling aan oproepkrachten’, www.arag.nl (zoek op ondernemer>loonbetaling aan oproepkrachten) Laatst bezocht op 01-05-2015.

¹⁶⁰ ‘Payrollwerknemer meer beschermd’, werk-zekerheid 03-12-2014, www.werk-zekerheid.nl (zoek op payrollwerknemer) Laatst bezocht op 24-04-2015.

¹⁶¹ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 18.

¹⁶² ‘Positie flexwerkers sterker’, www.rijksoverheid.nl (zoek op Onderwerpen>Werk en loopbaan>Arbeidsovereenkomst en cao>Positie flexwerkers sterker) Laatst bezocht op 04-04-2015.

3.2 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

3.2.1 Proeftijd

Tot 1 januari 2015 was het werkgevers toegestaan een proeftijd op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden.

Sinds 1 januari 2015 is het werkgevers verboden een proeftijd op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden. Indien de proeftijd toch wordt opgenomen, dan is het beding nietig.

3.2.2 Concurrentiebeding

Tot 1 januari 2015 was het partijen toegestaan een concurrentiebeding overeen te komen bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Sinds 1 januari 2015 is het concurrentiebeding verboden bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, tenzij het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De werkgever dient de zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen in de arbeidsovereenkomst te motiveren. Blijft de motivering uit, dan is het beding nietig.

3.3 Het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

3.3.1 De ketenregeling

Tot 1 juli 2015 kunnen werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende drie jaar sluiten, tenzij de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt doorbroken door een periode van ten minste drie maanden.

Indien de keten niet wordt doorbroken, dan geldt de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.¹⁶³

Vanaf 1 juli 2015 wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien partijen meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende twee jaar sluiten, tenzij de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt doorbroken door een periode van minimaal zes maanden.¹⁶⁴

3.3.2 Ragetlie-regel

Tot 1 juli 2015 is er voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, en binnen drie maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig.¹⁶⁵

Vanaf 1 juli 2015 is er voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, en binnen zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig.

3.3.3 Aanzegplicht

Tot 1 januari 2015 was de werkgever niet verplicht de werknemer op de hoogte te stellen over het al dan niet beëindigen van het dienstverband.¹⁶⁶

Sinds 1 januari 2015 heeft de werkgever een aanzegplicht bij een arbeidsovereenkomst voor

¹⁶³ Art. 7:668a lid 1 onder a BW (oud)

¹⁶⁴ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 7-8.

¹⁶⁵ Mr. Dr. J. van Drongelen, Prof. mr. W.J.P.M. Fase, Mr. P.J.S. de Jong-van den Bogaard en Mr. Dr. S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 3*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012, p. 43.

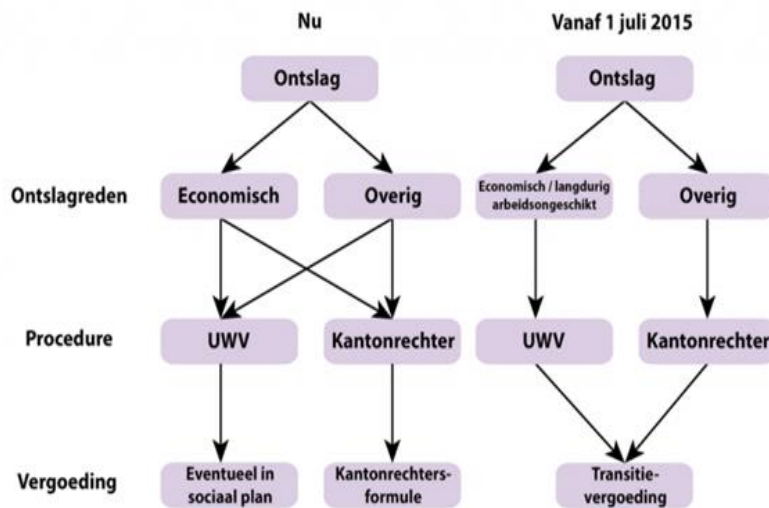
¹⁶⁶ Art. 7:668 BW (oud)

ten minste zes maanden. Werkgevers dienen de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van het dienstverband.¹⁶⁷ De aanzegging dient uiterlijk een maand voor het eind van de arbeidsovereenkomst te geschieden.¹⁶⁸ Indien de overeenkomst wordt voortgezet vermeldt de werkgever onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.¹⁶⁹ Voldoet de werkgever niet aan de aanzegplicht, dan is hij de werknemer een vergoeding van een maandsalaris verschuldigd.

3.4 Het ontslagrecht

Tot 1 juli 2015 kan de werkgever zelf bepalen of hij de arbeidsovereenkomst opzegt via het UWV of dat hij de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De ontslagroute via het UWV staat in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en het Ontslagbesluit beschreven. In het Burgerlijk Wetboek zijn de bepalingen omtrent de ontbindingsprocedure opgenomen.

Vanaf 1 juli 2015 schrijft de wet dwingend voor welke ontslagroute men dient te volgen. De ontslagreden bepaalt de ontslagroute. Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, en het daarop gebaseerde Ontslagbesluit, wordt geconcentreerd in het Burgerlijk Wetboek.¹⁷⁰ Het nieuwe ontslagrecht hanteert als uitgangspunt dat de werknemer dient in te stemmen met de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, tenzij het UWV of de kantonrechter toestemming verleent. Indien er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden of van minimaal 2 jaar arbeidsongeschiktheid, dan dient de werkgever de arbeidsovereenkomst op te zeggen via het UWV. Voor persoonlijke ontslaggronden dient de werkgever de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden.



Bron: Rijksoverheid.nl

¹⁶⁷ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 37.

¹⁶⁸ Art. 7:668 lid 1 BW

¹⁶⁹ Art. 7:668 lid 1 BW

¹⁷⁰ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 25.

3.5 Beëindiging met wederzijds goedvinden

Tot 1 juli zijn geen wettelijke vormvoorschriften waar de beëindigingsovereenkomst aan moet voldoen.¹⁷¹ De beëindiging met wederzijds goedvinden is niet wettelijk geregeld.

Vanaf 1 juli 2015 wordt de beëindiging met wederzijds goedvinden in het Burgerlijk Wetboek opgenomen. Het nieuwe artikel 7:670b lid 1 BW bepaalt dat de beëindiging schriftelijk dient te geschieden. Daarnaast krijgt de werknemer de mogelijkheid de beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na ondertekening en zonder opgaaf van redenen te ontbinden.

De werkgever dient de bedenkttermijn op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Is de bedenkttermijn niet is opgenomen, dan heeft de werknemer een bedenktijd van drie weken.

3.6 Hoger beroep en cassatie

Tot 1 juli 2015 is tegen een beëindigingsbeslissing van het UWV geen bezwaar of beroep mogelijk.¹⁷² De werknemer kan, indien hij het niet eens is met de beslissing van het UWV, een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten bij de kantonrechter. In die procedure kan de werknemer schadevergoeding vorderen.¹⁷³ Hoger beroep en cassatie is ook niet mogelijk tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter.¹⁷⁴

Vanaf 1 juli 2015 is het mogelijk om tegen een beslissing van UWV in beroep te gaan bij de kantonrechter. Is werkgever of werknemer het niet eens met de kantonrechter, dan kan er hoger beroep en cassatie worden ingesteld.¹⁷⁵ Tegen een ontbindingsbeschikking van de kantonrechter staat hoger beroep en cassatie open.¹⁷⁶

3.7 De transitievergoeding

Tot 1 juli 2015 kent het UWV geen ontslagvergoedingen toe.¹⁷⁷ Indien de werknemer van mening is dat het ontslag onredelijk is, dan kan de werknemer een kennelijk onredelijk ontslagprocedure bij de kantonrechter starten. Wanneer de kantonrechter vaststelt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dan kan hij een ontslagvergoeding toekennen. De vergoeding wordt berekend op basis van de kantonrechtersformule.

Vanaf 1 juli 2015 vervangt de transitievergoeding de kantonrechtersformule en de kennelijk onredelijk ontslagvergoeding. De werknemer heeft in beide procedures recht op de transitievergoeding. De werkgever is de vergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft geduurd en de werkgever het dienstverband opzegt, ontbindt of niet verlengt. Daarnaast is de werkgever de vergoeding verschuldigd indien de werknemer het dienstverband opzegt, ontbindt of niet verlengt als gevolg van

¹⁷¹ Mr. Dr. J. van Drongelen, Prof. mr. W.J.P.M. Fase, Mr. P.J.S. de Jong-van den Bogaard en Mr. Dr. S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 3*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012, p. 37.

¹⁷² 'Ontslagprocedure UWV', www.werk.nl (zoek op *ontslag>ontslag via het UWV>ontslagprocedure UWV*) Laatst bezocht op 09-04-2015.

¹⁷³ Art. 7:681 lid 1 BW

¹⁷⁴ Art. 7:685 lid 11 BW

¹⁷⁵ 'Routes bij ontslag' www.uwv.nl (zoek op *ontslagroute*) laatst bezocht op 11-04-2015

¹⁷⁶ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 35.

¹⁷⁷ 'Wanneer heb ik recht op een schadevergoeding', www.ontslag.nl (zoek op: *Ontslagvergoeding UWV*) Laatst bezocht op 09-04-15.

ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.¹⁷⁸ De hoogte van het bedrag is afhankelijk van het aantal dienstjaren. Indien het ontslag het gevolg is van ernstig handelen of nalaten van de werkgever, dan kan de rechter naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer.

¹⁷⁸ Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014, p. 63.

Hoofdstuk 4 Het personeelsbestand

In dit hoofdstuk worden de huidige overeenkomsten van Buro MAKS geïnterviewd en geanalyseerd. Het doel van de analyse is om te onderzoeken of de overeenkomsten voldoen aan de eisen van de Wet werk en zekerheid. De relevante contractbepalingen, gelet op de Wet werk en zekerheid, worden nader toegelicht. Vervolgens wordt de inhoud van de overeenkomsten vergeleken met de informatie over Wet werk en zekerheid uit hoofdstuk 2. Op deze manier wordt duidelijk of de huidige overeenkomsten van Buro MAKS in lijn zijn met de Wet werk en zekerheid. In paragraaf 4.2 wordt het toekomstbeeld van het personeelsbestand van Buro MAKS weergegeven. Het toekomstbeeld wordt weergegeven aan de hand van een samenvatting van de gehouden interviews. De gehouden interviews zijn opgenomen in bijlage A.

4.1 De huidige overeenkomsten

Buro MAKS maakt momenteel gebruik van de volgende arbeidsverhoudingen en overeenkomsten:

- de werkervaringsovereenkomst;
- de vrijwilligersovereenkomst;
- de overeenkomst van opdracht;
- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden;
- de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf zes maanden;
- de vaststellingsovereenkomst.

Tevens heeft Buro MAKS werknemers in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit een gesprek met de heer Fennema blijkt, dat Buro MAKS momenteel geen werknemers aanneemt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De organisatie biedt nieuwe medewerkers eerst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en, indien voor partijen gewenst, wordt het tijdelijke contract omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Hieronder zullen de verschillende overeenkomsten van Buro MAKS worden geanalyseerd.

4.1.1 De werkervaringsovereenkomst

Een werkervaringsovereenkomst is een overeenkomst tussen stagiaire en stagegever waarbij de stagiaire kennis en ervaring opdoet. Buro MAKS maakt gebruik van werkervaringsplaatsen en heeft een template voor de overeenkomst.¹⁷⁹ Bij de werkervaringsovereenkomst dient het leeraspect centraal te staan en de vergoeding dient velenmalen lager te liggen dan het wettelijk minimumloon. Indien er door de werkervaringsplaats productieve arbeid wordt verricht zonder dat het leeraspect centraal staat, dan kan er een fictief dienstverband worden aangenomen. Op dat moment heeft Buro MAKS dezelfde werkgeversverplichtingen als bij 'reguliere' werknemers binnen de organisatie.^{180 181}

Inhoud werkervaringsovereenkomst

In de werkervaringsovereenkomst staat beschreven dat de overeenkomst geen

¹⁷⁹ Zie bijlage B.

¹⁸⁰ 'Beantwoording Kamervragen over werkervaringsplekken', rijksoverheid 09-12-2014, www.rijksoverheid.nl (zoek op documenten en publicaties>trefwoord: werkervaringsplaatsen>ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid> Beantwoording Kamervragen over werkervaringsplekken) Laatst bezocht op 20-04-2015.

¹⁸¹ Rb. Utrecht 3 mei 2007, ECLI:NL:RBUTR:2007:BA4351.

arbeidsovereenkomst is in de zin van 7:610 BW. De bedoeling is dat de stagiaire ervaring op kan doen voor de betreffende opleiding.

4.1.2 De vrijwilligersovereenkomst

Buro MAKS werkt met vrijwilligers op basis van een vrijwilligersovereenkomst¹⁸². Er is sprake van vrijwilligerswerk indien er aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de werkzaamheden worden verricht voor/bij een organisatie die geen aangifte van vennootschapsbelasting moet doen of daarvan is vrijgesteld;
- de vrijwilliger is niet in dienst bij de organisatie
- er is sprake van een vrijwilligersvergoeding
- de vrijwilliger verricht de werkzaamheden niet voor zijn beroep.¹⁸³

Indien aan de bovenstaande voorwaarden is voldaan, is de vrijwilligersregeling van toepassing. De vrijwilligersregeling houdt in dat voor de inhouding van loonheffing er geen arbeidsverhouding wordt aangenomen.¹⁸⁴ Dit betekent dat de organisatie geen loonheffing hoeft in te houden van de vergoeding. De vergoeding dient een vrijwilligersvergoeding te zijn. Er is sprake van een vrijwilligersvergoeding indien de vrijwilliger een vergoeding ontvangt voor de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van €150,- per maand.¹⁸⁵ De vergoeding staat dan niet in verhouding tot de omvang en het tijdsbeslag van de werkzaamheden. Hierdoor is er geen sprake van loon.¹⁸⁶

Inhoud van de vrijwilligersovereenkomst

In de vrijwilligersovereenkomst staat beschreven dat een vrijwilliger een (onkosten) vergoeding van €2,50,- per uur tot een maximum van €125,- per maand ontvangt. Dit is een vergoeding volgens de vrijwilligersvergoeding. Echter, Buro MAKS is een besloten vennootschap waardoor het toepassen van de vrijwilligersvergoeding, zonder aangifte bij de belasting dienst, verboden is. Buro MAKS dient de vergoedingen door te geven aan de belastingdienst.¹⁸⁷ Belastingtechnisch gezien kan er namelijk een fictieve arbeidsovereenkomst worden aangenomen.¹⁸⁸

4.1.3 De overeenkomst van opdracht

Buro MAKS werkt met zzp'ers op basis van een overeenkomst van opdracht¹⁸⁹. Hierbij is de Buro MAKS de opdrachtgever en de zzp'er de opdrachtnemer.¹⁹⁰ De overeenkomst van opdracht is geen arbeidsovereenkomst. In paragraaf 2.2 staat beschreven welke voorwaarden er aan een dienstbetrekking worden gesteld. Bij een overeenkomst van opdracht mag er geen sprake zijn van een gezagsverhouding. Indien er sprake is van een

¹⁸² Zie bijlage C.

¹⁸³ 'Wanneer bent u vrijwilliger?', www.belastingdienst.nl (zoek op privé>werk en inkomen>werken>niet in loondienst werken>resultaat uit overig werk>voorbeelden>vrijwilligers>wanneer bent u vrijwilliger) Laatst bezocht op 15-04-2015.

¹⁸⁴ 'De vrijwilligersregeling', www.vissersvaneck.nl (zoek op *de vrijwilligersregeling*) laatst bezocht op 15-04-2015.

¹⁸⁵ 'Vergoeding voor vrijwilliger?', www.belastingtips.nl (zoek op *vrijwilligers vergoeding*) laatst bezocht op 15-04-2015.

¹⁸⁶ 'Vijf veelgestelde vragen over rechten vrijwilligers', www.bw7.nl (zoek op vrijwilligers>vijf veelgestelde vragen over rechten vrijwilligers) Laatst bezocht op 15-04-2015.

¹⁸⁷ 'Vrijwilligersvergoedingen', www.belastingdienst.nl (zoek op *vrijwilligersvergoedingen*) laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁸⁸ 'Vijf veelgestelde vragen over rechten vrijwilligers', www.bw7.nl (zoek op vrijwilligers>vijf veelgestelde vragen over rechten vrijwilligers) Laatst bezocht op 15-04-2015.

¹⁸⁹ Zie bijlage D.

¹⁹⁰ Art. 7:400 lid 1 BW

fictief dienstverband, dan een fictief dienstverband kan worden aangenomen.¹⁹¹ De opdrachtnemer dient de opdracht zelfstandig te verrichten. De opdrachtgever mag enkel aanwijzingen geven.¹⁹² Tevens mag een zzp'er niet jaren lang voor één opdrachtgever werken. De Belastingdienst merkt de zzp'er dan niet als zelfstandige aan.¹⁹³ Voor een werkgever kan het inhuren van een zzp'er een aantal voordelen hebben. Dit komt omdat zzp'ers ingezet kunnen worden wanneer de organisatie dit wenst. Daarnaast hoeft de opdrachtgever geen werknemersbelastingen te betalen of loon door te betalen bij ziekte.¹⁹⁴ Opdrachtgevers kunnen de opdrachtnemer om een Verklaring arbeidsrelatie vragen (hierna: VAR). De Belastingdienst bepaalt in de VAR of er al dan niet een dienstbetrekking tussen opdrachtgever en opdrachtnemer bestaat. De VAR geeft de opdrachtgever de zekerheid of hij wel of geen premies en belastingen dient in te houden op het uurtarief.¹⁹⁵ In 2016 gaat de VAR verdwijnen.¹⁹⁶ Staatssecretaris Wiebes van Financiën heeft op 20 april 2015 besloten dat de Belastingdienst in één keer zekerheid dient te geven over de gevolgen voor de loonheffing van zzp'ers. De Belastingdienst gaat vanaf 2016 beoordelen of de opdrachtgever loonheffing dient af te dragen aan de hand van de overeenkomst van opdracht tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. De Belastingdienst zal goedgekeurde overeenkomsten publiceren zodat het voor opdrachtgever en opdrachtnemer duidelijk is wat er in de overeenkomst van opdracht dient te staan. Het wetsvoorstel geeft zekerheid aan opdrachtgevers over het al dan niet bestaan van een fictief dienstverband. Indien partijen de overeenkomst strikt naleven bestaat er zekerheid dat er geen loonheffing dient te worden betaald. Het is Buro MAKS aan te raden om de overeenkomst van opdracht met de opdrachtnemer strikt na te leven. Is dit niet het geval, dan kan de Belastingdienst naheffing opleggen.¹⁹⁷

Inhoud van de overeenkomst van opdracht

Artikel 3 Werkzaamheden

In dit artikel staat beschreven waar de werkzaamheden van de opdrachtnemer uit bestaan. In dit artikel heeft Buro MAKS zich goed ingedekt omdat aan de eisen van de wet voldoen: *“de opdrachtnemer zal de werkzaamheden zelf en/of door haar eigen medewerker(s) laten verrichten.”* Daarnaast heeft de werknemer het recht op het tijdstip en de tijdsduur van de werkzaamheden zelf vast te stellen en in te delen. Naast de eis dat de opdrachtnemer de arbeid zelfstandig dient te verrichten, mag er ook geen gezagsverhouding bestaan. In de overeenkomst van opdracht staat: *“tussen partijen bestaat geen gezagsverhouding”*. Buro MAKS dient ervoor te waken dat er in praktijk ook geen gezagsverhouding bestaat. Anders kan er alsnog een fictief dienstverband worden aangenomen. Dit sluit een bepaling in de overeenkomst niet uit.

¹⁹¹ 'Hoeveel opdrachtgevers heb ik nodig voor de VAR?', www.ikwordzzp.nl (zoek op *Tilburg>ZZP Kennisbank>Verklaring Arbeidsrelatie (VAR)>Hoeveel opdrachtgevers heb ik nodig voor de VAR*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁹² Hof Arnhem 19 mei 2009, ECLI:NL:GHARN:BJ4214.

¹⁹³ 'ZZP'er met één opdrachtgever', www.belastingtips.nl (zoek op *zakelijk>belastingtips zzp'er>zzp'er met één opdrachtgever*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁹⁴ 'ZZP'ers zijn de toekomst!', www.zzp-centrum.nl (zoek op *starten als ZZP'er>werknemers van de toekomst>ZZP'ers zijn de toekomst!*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁹⁵ 'Wat is een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) en heb ik die nodig?', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Onderwerpen>Economie en ondernemen>Zelfstandigen zonder personeel (zzp)>Vraag en antwoord>Wat is een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) en heb ik die nodig?*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁹⁶ 'Wetsvoorstel: VAR wordt 'Beschikking geen loonheffingen' (BGL)', www.belastingdienst.nl (zoek op *zakelijk>Ondernemen>Onderneming starten>Voordat u start>Ondernemer voor inkomstenbelasting>Verklaring arbeidsrelatie (VAR)>Wetsvoorstel: VAR wordt 'Beschikking geen loonheffingen' (BGL)*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁹⁷ 'Zekerheid vooraf voor opdrachtgevers en zzp'ers', [rijksoverheid](http://www.rijksoverheid.nl) 20-04-2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op *zekerheid vooraf voor opdrachtgevers en zzp'ers*) Laatst bezocht op 21-04-2015.

Artikel 4 Vergoeding

In dit artikel staat beschreven wat de hoogte van de vergoeding voor de opdrachtnemer is. In dit artikel wordt gesproken van een vergoeding en niet van loon. Kenmerkend voor de overeenkomst van opdracht is dat er in fiscale zin geen sprake is van loon.¹⁹⁸ Buro MAK S heeft daarom een goede keus gemaakt om in de overeenkomst de definitie “vergoeding” te gebruiken in plaats van “loon”.

Artikel 7 VAR, identiteit en VOG

In dit artikel staat beschreven dat de opdrachtnemer voorafgaand aan de opdracht een VAR dient te verstrekken aan de opdrachtgever. Aangezien de VAR vanaf 2016 gaat verdwijnen, dient Buro MAK S de wetwijzigingen goed in de gaten te houden.

4.1.4 De arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden

Buro MAK S maakt gebruik van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden¹⁹⁹.

De inhoud van de arbeidsovereenkomst tot zes maanden

Artikel 1 Aard van de arbeidsovereenkomst, arbeidsduur, proeftijd, opzegtermijn

In dit artikel staat beschreven voor hoeveel uren per week de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden wordt aangegaan. Daarnaast eindigt de overeenkomst van rechtswege op de afgesproken datum. Daarvoor is geen opzegging of een andere handeling van partijen nodig. Er is geen proeftijd opgenomen. Tussentijdse opzegging is mogelijk, met een opzegtermijn van twee maanden voor zowel werkgever als werknemer.

Artikel 11 Nevenwerkzaamheden

In dit artikel staat beschreven dat, indien nodig, in afwijking van artikel 5 van hoofdstuk 4 van de cao GGZ het de werknemer verboden is om zonder toestemming van de werkgever zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of werkzaamheden of diensten te verrichten. In artikel 4 van hoofdstuk 5 van de cao GGZ staat: “*de werknemer mag geen (on)betalde nevenfuncties vervullen of (on)betalde nevenwerkzaamheden verrichten die redelijkerwijs niet verenigd kunnen worden met zijn functie of met de belangen of het aanzien van de instelling.*”²⁰⁰

Het nevenwerkzaamhedenbeding is een voorwaardelijk verbod van nevenactiviteiten omdat de werknemer Buro MAK S om toestemming moet vragen.²⁰¹ Uit jurisprudentie blijkt dat werkgevers nevenwerkzaamheden kunnen verbieden indien daardoor de belangen van de organisatie worden geschaad of als de werknemer zich daardoor niet als een goed werknemer gedraagt.²⁰² Dit kan het geval zijn indien het concurrerend werk betreft.

De Wet werk en zekerheid

Zoals in paragraaf 2.2.1.2 is behandeld, bepaalt de Wet werk en zekerheid dat er bij een

¹⁹⁸ ‘Wat zijn de verplichtingen van de opdrachtgever?’, www.jurivies.nl (zoek op *Juridisch advies>Rechtsvragen>Overeenkomst van opdracht>Wat zijn de verplichtingen van de opdrachtgever?*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

¹⁹⁹ Zie bijlage E.

²⁰⁰ ‘Hoofdstuk 4 verplichtingen van de werknemer’, www.ggz nederland.nl (zoek op *cao>hoofdstuk 4 verplichtingen van de werknemer*) laatst bezocht op 13-04-2015.

²⁰¹ S. Lacroix, Het verbod van nevenarbeid in verhouding tot het recht van vrijheid van arbeidskeuze van artikel 19 lid 3 van de Grondwet, Universiteit van Tilburg, 07 juli 2011, p 3.

²⁰² Hof Arnhem-Leeuwarden 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:7547.

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen concurrentiebeding mag worden opgenomen. Een concurrentiebeding is alleen geldig indien dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Zoals eerder is aangegeven dient een concurrentiebeding niet te worden verwart met het verbod op nevenactiviteiten. Het verbod op nevenactiviteiten verbiedt de werknemer om tijdens het dienstverband elders werkzaamheden te verrichten. Daarnaast bepaalt de Wet werk en zekerheid dat er geen aanzegplicht geldt voor de werkgever bij een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden. Tevens is het verboden om een proeftijd op te nemen bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden.

Buro MAKES heeft in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde voor ten hoogste zes maanden geen concurrentiebeding en geen proeftijdbeding opgenomen. Daarnaast staat er geen bepaling over de aanzegplicht in de overeenkomst. Er kan worden geconcludeerd dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste zes maanden voldoet aan de eisen van de Wet werk en zekerheid.

4.1.5 De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden

Buro MAKES maakt, naast de tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden, tevens gebruik van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden²⁰³.

Inhoud van de arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden

Artikel 1. Aard van de arbeidsovereenkomst, arbeidsduur, proeftijd, opzegtermijn

In dit artikel staat beschreven dat de overeenkomst van rechtswege eindigt op de afgesproken datum. Daarvoor is geen opzegging of een andere handeling van partijen nodig. Buro MAKES heeft ervoor gekozen om een aanzegbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Tevens staat in dit artikel beschreven dat partijen een wettelijke proeftijd van één maand overeenkomen. Tot slot is tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst mogelijk met in acht neming van twee maanden opzegtermijn voor zowel werkgever als werknemer.

Artikel 11. Nevenwerkzaamheden

In dit artikel staat beschreven dat, indien nodig, in afwijking van artikel 5 van hoofdstuk 4 van de cao GGZ het de werknemer verboden is om zonder toestemming van de werkgever zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of werkzaamheden of diensten te verrichten. Artikel 4 van hoofdstuk 5 van de cao GGZ: *“de werknemer mag geen (on)betalde nevenfuncties vervullen of (on)betalde nevenwerkzaamheden verrichten die redelijkerwijs niet verenigd kunnen worden met zijn functie of met de belangen of het aanzien van de instelling.”*

Net als bij de arbeidsovereenkomst tot zes maanden, betreft het nevenwerkzaamhedenbeding een voorwaardelijk verbod op nevenactiviteiten.²⁰⁴ De werknemer dient Buro MAKES namelijk om toestemming te vragen. Uit jurisprudentie blijkt dat werkgevers nevenwerkzaamheden kunnen verbieden indien door de nevenactiviteiten de belangen van de organisatie worden geschaad. Daarnaast kunnen werkgevers nevenwerkzaamheden verbieden als de werknemer zich door de nevenwerkzaamheden niet als een goed werknemer gedraagt.²⁰⁵ Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien het concurrerend werk betreft.

²⁰³ Zie bijlage F.

²⁰⁴ S. Lacroix, Het verbod van nevenarbeid in verhouding tot het recht van vrijheid van arbeidskeuze van artikel 19 lid 3 van de Grondwet, Universiteit van Tilburg, 07 juli 2011, p 3.

²⁰⁵ Hof Arnhem-Leeuwarden 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:7547.

De Wet werk en zekerheid

Zoals in paragraaf 2.2.1.2 staat beschreven, bepaalt de Wet werk en zekerheid dat er bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen concurrentiebeding mag worden opgenomen. Een concurrentiebeding is alleen geldig indien dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Daarnaast geldt voor de werkgever een aanzegplicht. Dit betekent dat de werkgever de werknemer schriftelijk dienen te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De aanzegging dient uiterlijk een maand voor het eind van de arbeidsovereenkomst te geschieden. Echter, Buro MAKS heeft ervoor gekozen om een aanzegbeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Hierdoor voldoet de organisatie aan de aanzegplicht en daarmee komt de wettelijke aanzegtermijn van één maand te vervallen. Partijen kunnen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden een proeftijd van een maand overeenkomen. Buro MAKS heeft in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden geen concurrentiebeding opgenomen. Daarnaast heeft Buro MAKS bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voldaan aan de aanzegplicht. Tevens heeft Buro MAKS een proeftijd van een maand opgenomen. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste zes maanden voldoet aan de eisen van de Wet werk en zekerheid.

4.1.6 De vaststellingsovereenkomst

Buro MAKS maakt, naast de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst op te zeggen of te ontbinden, tevens gebruik van beëindiging met wederzijds goedvinden. Buro MAKS gebruikt een vaststellingsovereenkomst²⁰⁶.

Inhoud van de vaststellingsovereenkomst

In de considerans staat beschreven dat er tussen partijen een verschil van inzicht bestaat omtrent de invulling en vervulling van de functie van de werknemer en dat, na verschillende keren overleg te hebben gepleegd, gebleken is dat er geen aanvaardbare situatie gecreëerd kan worden. Hierdoor leidt voortzetting van de arbeidsovereenkomst tot verdere irritaties. Om dit te vermijden en zonder dat de werkgever de werknemer enig verwijt maakt, kan onder de gegeven omstandigheden de arbeidsovereenkomst niet worden voortgezet. Er is daarbij geen sprake van (verwijtbare) dwingende redenen. De werkgever heeft het initiatief genomen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en de werknemer is bekend met de gevolgen van de beëindiging van het dienstverband door de voorlichting door het Juridisch Loket.

Artikel 3 Beëindigingsvergoeding

In dit artikel staat beschreven dat de werknemer geen beëindigingsvergoeding ontvangt indien de werknemer de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigt.

De Wet werk en zekerheid

Zoals in paragraaf 2.5 staat beschreven wijzigen vanaf 1 juli 2015 de regels omtrent de beëindiging met wederzijds goedvinden. De werknemer krijgt de mogelijkheid de beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na ondertekening en zonder opgaaf van redenen te ontbinden. De bedenktijd dient de werkgever verplicht in de beëindigingsovereenkomst op te nemen. Is dit niet opgenomen, dan geldt er een bedenktijd van drie weken. Buro MAKS heeft geen bedenktijd in de beëindigingsovereenkomst opgenomen. Dit betekent dat de werknemer de beëindigingsovereenkomst binnen drie weken na ondertekening zonder opgaaf van redenen kan ontbinden. Buro MAKS zal gedurende drie weken in onzekerheid verkeren indien de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.

²⁰⁶ Zie bijlage G.

Zoals in paragraaf 2.7 staat beschreven heeft een werknemer geen recht op transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden. Echter, de regering verwacht dat de regeling van de transitievergoeding reflexwerking heeft op de voorwaarden waarop de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt.²⁰⁷ Een werknemer die recht heeft op transitievergoeding zal naar alle waarschijnlijkheid niet akkoord gaan met de beëindigingsovereenkomst indien de vergoeding lager, of even hoog is als de transitievergoeding bij het UWV of de kantonrechter. De beëindigingsovereenkomst bevat geen bepaling over een ontslagvergoeding. Het is aan te raden om werknemers een vergoeding toe te kennen zodat het beëindigen met wederzijds goedvinden aantrekkelijk blijft voor de werknemers.

4.2 Het toekomstbeeld van het personeelsbestand

In deze paragraaf wordt het toekomstbeeld van het personeelsbestand van Buro MAKS weergegeven. Door de transitie van de AWBZ naar de Wet maatschappelijke ondersteuning, blijkt het noodzakelijk te zijn om de gevolgen van de Wet werk en zekerheid in kaart te brengen voor nu en voor in de nabije toekomst. Het toekomstbeeld zal worden weergegeven aan de hand van een samenvatting van de gehouden interviews uit bijlage A. Het toekomstbeeld wordt vergeleken met de Wet werk en zekerheid.

De transitie van de AWBZ naar de Wmo brengt voor Buro MAKS veel veranderingen met zich mee. Dit blijkt uit de gehouden interviews. De gemeenten hebben een bezuinigingsopdracht. Buro MAKS verwacht dat gemeenten minder snel indicaties zullen afgeven voor behandeling of begeleiding aan cliënten. Een mogelijke consequentie daarvan is dat de cliënteninstroom verminderd. De cliënten die bij Buro MAKS instromen, krijgen naar alle waarschijnlijkheid voor een kortere tijd begeleiding of behandeling dan voor de transitie naar de Wmo. Momenteel heeft Buro MAKS geen gunning in vier gemeenten, waar de organisatie voorheen 80 cliënten had. Dit betekent dat de organisatie die cliënten niet meer behandelt of begeleidt. Tegelijkertijd groeit het aantal cliënten in andere gemeenten waardoor er momenteel geen sprake is van een verminderd werkaanbod.

Momenteel ondervindt Buro MAKS geen problemen met betrekking tot het huidige personeelsbestand. De flexibele schil is groot genoeg om dit jaar door te komen. Indien het werkaanbod vermindert, dan worden tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet verlengd. Echter, 2015 is een overgangsjaar. Dit betekent dat cliënten tot 2016 de zorgindicatie behouden en dat gemeenten in 2016 opnieuw gaan indiceren. In het overgangsjaar zijn nog veel zaken onduidelijk en het is nog niet te benoemen wat in 2016 de consequenties zijn voor het personeelsbestand van Buro MAKS. De kans bestaat dat de flexibele schil uiteindelijk niet groot genoeg is om het krimpend werkaanbod te ondervangen. Dit kan betekenen dat Buro MAKS genooddaakt is om vaste werknemers te ontslaan wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Vanaf 1 juli 2015 hebben werknemers recht op transitievergoeding indien het dienstverband minimaal twee jaar heeft geduurd. Buro MAKS dient rekening te houden met extra ontslagkosten. Buro MAKS heeft behoefte aan flexibiliteit om te anticiperen op de transitie maar ook om te voorkomen dat de organisatie genooddaakt is vaste medewerkers te ontslaan. Buro MAKS is voornemens om, naast het huidige personeelsbestand, de flexibele schil te vergroten. Buro MAKS wenst meer zzp'ers in te zetten en de pool van tijdelijke werknemers te vergroten.

Wat de gevolgen zijn van de transitie naar de Wmo is voor Buro MAKS, net als voor andere

²⁰⁷ Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3, p. 39.

instellingen en gemeenten, onvoorspelbaar. Buro MAKES dient op alle mogelijke scenario's in te kunnen spelen. Dit is de reden dat de organisatie behoefte heeft aan een flexibel personeelsbestand om te kunnen anticiperen op het nog niet te voorspellen werkaanbod. Momenteel onderzoekt Buro MAKES of oproepkrachten, detachering en payrolling geschikte arbeidsverhoudingen zijn om de flexibiliteit te vergroten. Zoals in paragraaf 2.1.1 staat beschreven, hebben oproepkrachten recht op loondoorbetaling. Dit betekent dat Buro MAKES verplicht is het loon te voldoen, ook als de werknemer de arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. De werknemer heeft geen recht op loon als het niet werken in alle redelijkheid voor zijn rekening behoort te komen. Buro MAKES kan de loondoorbetalingsplicht de eerste zes maanden de uitsluiten in de arbeidsovereenkomst. De detacheringsconstructie houdt in dat de werknemer door zijn formele werkgever (de uitlener) wordt uitgeleend aan een derde (de inlener) op basis van een uitzendovereenkomst.²⁰⁸ De werknemer blijft in dienst bij de formele werkgever en de arbeidsovereenkomst blijft gehandhaafd.^{209 210} De detacheringsconstructie wordt in veel gevallen toegepast indien het specialistisch werk betreft waar specifieke kennis voor nodig is.²¹¹ Zoals in paragraaf 2.1.2 staat beschreven genieten payrollwerknemers dezelfde ontslagbescherming als reguliere werknemers bij het inlenende bedrijf. Indien Buro MAKES de payrollconstructie gaat toepassen, dan geldt het nieuwe ontslagrecht²¹² van reguliere werknemers, ook voor payrollwerknemers. Dit betekent dat de ontslagreden de ontslagroute bepaalt. Mocht Buro MAKES de payrollwerknemer bijvoorbeeld wegens bedrijfseconomische omstandigheden ontslaan, dan dient de organisatie het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Dit kan betekenen dat niet de payrollwerknemer voor ontslag in aanmerking komt, maar een reguliere werknemer van Buro MAKES. Op dat moment zal het UWV de ontslagaanvraag afwijzen. De payrollconstructie is door de nieuwe regelgeving een stuk minder flexibel geworden.

Op het moment dat Buro MAKES genooddaakt is om wegens bedrijfseconomische omstandigheden vaste werknemers te ontslaan, dan dient de organisatie eerst afscheidt te nemen van flexibele werknemers: gedetacheerden, uitzendkrachten, oproepkrachten, werknemers met een nul-urencontract en AOW-gerechtigden. Mocht de personeelsinkrimping niet voldoende zijn, dan is het afspiegelingsbeginsel²¹³ van toepassing.

Buro MAKES heeft behoefte aan goedkoper personeel. De organisatie kan zijn werknemers onvoldoende uren bieden omdat een aantal gemeenten zeer lage tarieven hanteren. Men geeft aan dat goedkoper personeel een manier is om hierop te anticiperen. Dit wil Buro MAKES realiseren door nieuwe functies te creëren waar goedkoper personeel, zoals lager opgeleiden, voor in aanmerking komt. Daarnaast wil Buro MAKES meer vrijwilligers inzetten. De risico's van het inzetten van vrijwilligers staan beschreven in paragraaf 4.1.2. Tevens is Buro MAKES voornemens om meer gebruik te maken van werkervaringsplaatsen. In paragraaf 4.1.1 staan de risico's van de werkervaringsplaats beschreven.

²⁰⁸ Art. 7:690 BW

²⁰⁹ M. Treep, Arbeidsrecht, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012, paragraaf 2.4.2.

²¹⁰ 'Detachering', www.hr-kiosk.nl (zoek op *hoofdstukken>werken elders>detachering*) Laatst bezocht op 25-04-2015.

²¹¹ 'Detachering', www.hr-kiosk.nl (zoek op *hoofdstukken>werken elders>detachering*) Laatst bezocht op 25-04-2015.

²¹² Zie paragraaf 2.4.

²¹³ Zie paragraaf 2.4.2.

Hoofdstuk 5 De vereiste aanpassingen in de overeenkomsten

Zoals in het vorige hoofdstuk staat beschreven, is de Wet werk en zekerheid alleen van toepassing op de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de beëindigingsovereenkomst van Buro MAKS.

De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

In paragraaf 4.1.4 en 4.1.5 zijn de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van Buro MAKS geanalyseerd en vergeleken met de Wet werk en zekerheid. Uit de analyse van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan worden geconcludeerd dat de inhoud voldoet aan de eisen van de Wet werk en zekerheid.

De beëindigingsovereenkomst

In paragraaf 4.1.6 is de beëindigingsovereenkomst van Buro MAKS geanalyseerd en vergeleken met de Wet werk en zekerheid. Uit de analyse van de beëindigingsovereenkomst blijkt dat de inhoud niet voldoet aan de eisen van de Wet werk en zekerheid. Zoals in paragraaf 2.5 staat beschreven, veranderen vanaf 1 juli 2015 de regels omtrent de beëindiging met wederzijds goedvinden. Buro MAKS dient in de beëindigingsovereenkomst een bedenktijd van veertien dagen op te nemen, waarin de werknemer de mogelijkheid krijgt om de beëindigingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen te ontbinden. Is dit niet opgenomen, dan geldt er een bedenktijd van drie weken.

Het is niet verplicht om een ontslagvergoeding op te nemen in de beëindigingsovereenkomst.²¹⁴ Dit komt omdat de werknemer de arbeidsovereenkomst vrijwillig beëindigt. Echter, de regering verwacht reflexwerking ten aanzien van de transitievergoeding. Dit kan in praktijk betekenen dat de beëindigingsovereenkomst alleen wordt getekend indien het voor de werknemer financieel aantrekkelijk is. Daarom is het van belang om het toekennen van ontslagvergoeding te overwegen.

²¹⁴ Zie paragraaf 4.1.6.

Hoofdstuk 6 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden eerst conclusies gegeven die de centrale vraag beantwoorden. De centrale vraag luidt als volgt: *“Welke aanbevelingen kunnen voor Buro MAKΣ worden geformuleerd ten aanzien van het huidige personeelsbestand gelet op de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?”*

In paragraaf 6.2 worden aanbevelingen gedaan die voortvloeien uit de conclusies. Daarna worden er in paragraaf 6.3 aanbevelingen geformuleerd ten aanzien van het toekomstbeeld van het personeelsbestand ter anticipatie op de Wmo. De aanbevelingen zorgen ervoor dat de doelstelling wordt bereikt. De doelstelling luidt als volgt: *“Op 3 juli 2015 wordt een onderzoeksrapport aan Ruud Emmerik, bestuurder van Buro MAKΣ, overhandigd waarin staat beschreven welke gevolgen de invoering van de Wet werk en zekerheid heeft op het huidige personeelsbestand zodat Buro MAKΣ met het huidige personeelsbestand kan anticiperen op de transitie naar de Wmo.”*

6.1 Conclusies

Uit de inventarisatie van de huidige overeenkomsten blijkt dat het huidige personeelsbestand van Buro MAKΣ bestaat uit: werkervaringsplaatsen, vrijwilligers, zzp'ers, werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Werkervaringsplaatsen

Bij de werkervaringsovereenkomst dient het leeraspect centraal te staan. De vergoeding die Buro MAKΣ betaalt dient ver onder het wettelijk minimumloon te liggen. Indien er door de werkervaringsplaats productieve arbeid wordt verricht zonder dat het leeraspect centraal staat, dan kan er een fictief dienstverband worden aangenomen. Op dat moment heeft Buro MAKΣ dezelfde werkgeversverplichtingen als bij 'reguliere' werknemers in het bedrijf.

Vrijwilligers

Indien er sprake is van vrijwilligerswerk, dan is de vrijwilligersregeling van toepassing. De vrijwilligersregeling houdt in dat voor de inhouding van loonheffing er geen arbeidsverhouding wordt aangenomen. Er is geen sprake van vrijwilligerswerk indien de werkzaamheden worden verricht voor een besloten vennootschap. Buro MAKΣ is een besloten vennootschap waardoor het toepassen van de vrijwilligersregeling, zonder aangifte bij de Belastingdienst, verboden is. Belastingtechnisch gezien kan er een fictieve arbeidsovereenkomst worden aangenomen, met als gevolg Buro MAKΣ dezelfde werkgeversverplichtingen heeft tegenover de vrijwilliger als bij 'reguliere' werknemers in het bedrijf.

Zzp'ers

Uit de analyse van de overeenkomst van opdracht blijkt dat Buro MAKΣ de VAR verplicht stelt. In 2016 gaat de VAR verdwijnen. De Belastingdienst gaat beoordelen of de opdrachtgever loonheffing dient af te dragen. De beoordeling vindt plaats aan de hand van de overeenkomst van opdracht tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Het wetsvoorstel geeft zekerheid aan opdrachtgevers over het al dan niet bestaan van een fictief dienstverband. Indien partijen de overeenkomst strikt naleven, dan is er geen sprake van een fictief dienstverband.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een doel van de Wet werk en zekerheid is om de positie van flexwerkers te versterken. Hierop heeft de regering de regels omtrent de proeftijd en het concurrentiebeding in tijdelijke

arbeidsovereenkomst aangescherpt. Tevens krijgt de werkgever er een nieuwe verplichting bij, namelijk de aanzegplicht.

Proeftijd

Sinds 1 januari 2015 is het verboden een proeftijd op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot zes maanden. Uit de analyse van de overeenkomst blijkt dat er geen proeftijd is opgenomen. Hierdoor zal er voor Buro MAKS in praktijk niets veranderen wat betreft het hanteren van een proeftijd bij een arbeidsovereenkomst tot zes maanden.

Concurrentiebeding

Sinds 1 januari 2015 is het verboden een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever daar zwaarwichtige bedrijfs- en dienstbelangen voor heeft. De werkgever dient in de arbeidsovereenkomst te motiveren welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen. Uit een analyse van de huidige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is gebleken dat er geen concurrentiebeding is opgenomen. Hierdoor zal er voor Buro MAKS wat betreft het concurrentiebeding in praktijk niets veranderen.

De ketenregeling

Vanaf 1 juli 2015 kan Buro MAKS maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende twee jaar sluiten, tenzij de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten wordt doorbroken door een periode van minimaal zes maanden. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien de laatste overeenkomst de vierde in de keten is of de duur van 2 jaar te boven gaat.

De aanzegplicht

Sinds 1 januari 2015 dient Buro MAKS de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De aanzegging dient uiterlijk een maand voor het eind van de arbeidsovereenkomst te geschieden. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, dan dient Buro MAKS te vermelden onder welke voorwaarden de overeenkomst wordt voortgezet. Dit geldt niet voor arbeidsovereenkomsten voor de duur van een project en bij een arbeidsovereenkomst korter dan 6 maanden. Indien Buro MAKS niet aanzegt, dan is de organisatie een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het maandsalaris van de werknemer. Uit de analyse van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste 6 maanden is gebleken dat Buro MAKS een aanzegbeding in de arbeidsovereenkomst heeft opgenomen. Hierdoor voldoet Buro MAKS aan de aanzegplicht.

Uit het bovenstaande kan worden geconcludeerd dat de huidige arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van Buro MAKS voldoen aan de eisen van de Wet werk en zekerheid.

De transitie van de AWBZ naar de Wmo brengt voor Buro MAKS veel veranderingen met zich mee. Hoe de Wmo na dit overgangsjaar gaat vormgeven is onduidelijk, maar dat gemeenten gaan bezuinigen op de zorgverlening is duidelijk. Buro MAKS dient op alle mogelijke scenario's in te kunnen spelen. Dit is de reden dat Buro MAKS behoefte heeft aan een flexibel personeelsbestand. Momenteel overweegt Buro MAKS gebruik te maken van oproepkrachten en de detachering- en payrollconstructie.

Oproepkrachten

Sinds 1 januari 2015 hebben oproepkrachten na zes maanden recht op loon, ook als de arbeid niet is verricht. Hierdoor is werkgever verplicht het loon te voldoen indien de oproepkracht de arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. De loondoorbetalingsplicht geldt niet als het niet werken in alle redelijkheid voor de rekening van de werknemer behoort te komen. Mocht Buro MAKS oproepkrachten in dienst nemen, dan kan de organisatie de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden uitsluiten door dit op te nemen in de

individuele arbeidsovereenkomst.

De detachingsconstructie

De detachingsconstructie houdt in dat de werknemer door zijn formele werkgever (de uitlener) wordt uitgeleend aan een derde (de inlener) op basis van een uitzendovereenkomst. De werknemer blijft in dienst bij de formele werkgever en de arbeidsovereenkomst blijft gehandhaafd. De detachingsconstructie wordt in veel gevallen toegepast indien het specialistisch werk betreft waar specifieke kennis voor nodig is. Mocht Buro MAKS in de toekomst personeel inlenen, dan heeft de organisatie geen werkgeversverplichtingen tegenover de gedetacheerde werknemer. Leent Buro MAKS medewerkers aan andere organisaties uit, dan blijft het dienstverband met de werknemer in stand.

De payrollconstructie

Sinds 1 januari 2015 genieten payrollwerknemers dezelfde ontslagbescherming als reguliere werknemers bij het inlenende bedrijf. Indien Buro MAKS de payrollconstructie in de toekomst toepast, dan gelden de nieuwe ontslagregels van reguliere werknemers, ook voor payrollwerknemers. De inlener dient een redelijke ontslaggrond te hebben om een payrollwerknemer te ontslaan. De ontslagreden bepaalt de ontslagroute. Mocht er sprake zijn van bedrijfseconomische omstandigheden, dan wordt op grond van het afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde bepaald. Het kan zijn dat de payrollwerknemer op dat moment niet in aanmerking komt voor ontslag, maar een reguliere werknemer van Buro MAKS. De payrollconstructie is door de nieuwe regelgeving een stuk minder flexibel geworden.

Het ontslagrecht

Vanaf 1 juli 2015 veranderen de regels omtrent het ontslagrecht. Het nieuwe ontslagrecht hanteert als uitgangspunt dat de werknemer schriftelijk dient in te stemmen met de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Buro MAKS. Dit kan alleen als Buro MAKS daar een redelijke ontslaggrond voor heeft en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is. Buro MAKS heeft bij de opzegging met instemming van de werknemer een informatieplicht tegenover de werknemer. Buro MAKS dient de werknemer binnen twee dagen na de instemming schriftelijk te wijzen op de bedenktijd. De werknemer heeft namelijk het recht zijn instemming voor de opzegging binnen veertien dagen na dagtekening zonder opgave van redenen schriftelijk te vernietigen. Indien Buro MAKS de werknemer niet binnen 2 dagen wijst op de bedenktijd, dan bedraagt de bedenktijd drie weken. Het voordeel van de instemming met de opzegging is dat er geen ontslagprocedure via het UWV of via de kantonrechter dient plaats te vinden.

Indien de werknemer niet instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan kan Buro MAKS de arbeidsovereenkomst opzeggen via het UWV of de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter laten ontbinden. De ontslagreden bepaalt de ontslagroute. Dit betekent dat Buro MAKS vanaf 1 juli 2015 niet meer kan kiezen of de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd via het UWV of wordt ontbonden door de kantonrechter. Opzegging of ontbinding kan alleen indien daar een redelijke ontslaggrond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is. De werkgever dient de arbeidsovereenkomst op te zeggen via het UWV indien:

- er sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden;
- er sprake is van twee jaar arbeidsongeschiktheid.

De werkgever dient de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden indien:

- er sprake is van bedrijfseconomische redenen of langer dan 2 jaar arbeidsongeschiktheid en het UWV geen toestemming verleent voor opzegging. De kantonrechter hanteert de zelfde criteria als het UWV.
- het een arbeidsovereenkomst betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd;
- er sprake is van regelmatig ziekteverzuim en dat onaanvaardbare gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering;
- de werknemer disfunctioneert;
- de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat;
- de werknemer weigert de bedongen arbeid te verrichten;
- er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding;
- er andere omstandigheden zijn waardoor niet van de werkgever kan worden verwacht dat de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet.

Vanaf 1 juli 2015 is het mogelijk om tegen de beslissing van het UWV en de kantonrechter in hoger beroep en cassatie te gaan. Hoger beroep en cassatie kunnen voor lange ontslagprocedures gaan zorgen. Hierdoor kan Buro MAKS een lange tijd in onzekerheid verkeren over het al dan niet eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Beëindiging met wederzijds goedvinden

Vanaf 1 juli 2015 veranderen de regels omtrent de beëindiging met wederzijds goedvinden. Indien partijen besluiten de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, dan dient dit schriftelijk te geschieden. Daarnaast krijgt de werknemer de mogelijkheid de beëindigingsovereenkomst binnen veertien dagen na ondertekening en zonder opgaaf van redenen te ontbinden. Buro MAKS dient de bedenktijd op te nemen in de beëindigingsovereenkomst. Is de bedenktijd niet opgenomen, dan bedraagt de bedenktijd drie weken. Uit de analyse van de beëindigingsovereenkomst blijkt dat Buro MAKS de bedenktijd niet heeft opgenomen. Dit betekent dat werknemers drie weken bedenktijd hebben als de arbeidsovereenkomst na 1 juli 2015 eindigt met wederzijds goedvinden.

Transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 heeft de werknemer recht op transitievergoeding indien het dienstverband minimaal 2 jaar heeft geduurd. De hoogte van het bedrag is afhankelijk van het aantal dienstjaren. Buro MAKS is de transitievergoeding verschuldigd indien zij na twee dienstjaren het dienstverband opzegt, ontbindt of niet verlengt. Dit betekent dat de werknemer ook recht heeft op transitievergoeding indien hij instemt met de opzegging door Buro MAKS. Daarnaast is Buro MAKS de vergoeding verschuldigd als de werknemer het dienstverband opzegt, ontbindt of niet verlengt als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de organisatie. Buro MAKS is de transitievergoeding niet verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd met wederzijds goedvinden. Echter, werknemers zullen naar alle waarschijnlijkheid niet akkoord gaan met de beëindigingsovereenkomst indien de vergoeding lager, of even hoog is als de transitievergoeding bij het UWV of de kantonrechter.

6.2 Aanbevelingen

Naar aanleiding van de conclusies uit de vorige paragraaf kunnen er een aantal aanbevelingen worden gedaan.

Bedenktijd in beëindigingsovereenkomst

Aangeraden wordt om voor 1 juli 2015 de bedenktijd in de beëindigingsovereenkomst op te nemen. De bepaling kan er als volgt uit komen te zien: *“De werknemer heeft na ondertekening van deze beëindigingsovereenkomst een bedenktijd van veertien dagen, waarin hij de mogelijkheid heeft de beëindigingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen te ontbinden.”*

Ontslagvergoeding bij beëindiging met wederzijds goedvinden

Het is Buro MAKS aan te raden een vergelijkbare ontslagvergoeding toe te kennen aan de werknemer als waar de werknemer recht op zou hebben bij een procedure via het UWV of de kantonrechter. Zo voorkomt de organisatie dat werknemers niet akkoord gaan met de beëindigingsovereenkomst omdat de beëindiging financieel onaantrekkelijk zou zijn.

De 7x8x8 constructie

Daarnaast is het raadzaam om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan voor 7x8x8 maanden. De eerste overeenkomst wordt aangegaan voor 7 maanden. Hierbij kan Buro MAKS de proeftijd van 1 maand blijven hanteren in de arbeidsovereenkomst voor ten minste zes maanden. De twee opvolgende arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor 8 maanden. De totale duur van de arbeidsovereenkomsten bedraagt 23 maanden. Op deze manier ontstaat er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast is Buro MAKS geen transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer omdat de arbeidsduur van twee jaar niet wordt overschreden.

Instemming met de opzegging

Mocht Buro MAKS vanaf 1 juli 2015 de arbeidsovereenkomst willen opzeggen met de instemming van de werknemer, dan dient dit schriftelijk te geschieden. Het is Buro MAKS aan te raden om hier een overeenkomst voor op te maken.

Concurrentiebeding

Mocht Buro MAKS in de toekomst een concurrentiebeding willen opnemen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan dienen hier zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen aan ten grondslag te liggen. Indien Buro MAKS een concurrentiebeding opneemt, dan dient de organisatie in de arbeidsovereenkomst te motiveren welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen.

Vrijwilligersvergoeding

Het is Buro MAKS aan te raden om de vrijwilligersvergoedingen door te geven aan de Belastingdienst.

Ketenbepaling

Indien Buro MAKS voornemens is om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verlengen, dan is het verstandig om dit vóór 1 juli 2015 te doen. De huidige ketenregeling, maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gedurende 3 jaar met tussenposen van maximaal 3 maanden, blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn gesloten vóór 1 juli 2015.

6.3 Aanbevelingen ten aanzien van het toekomstbeeld van het personeelsbestand van Buro MAKS ter anticipatie op de Wmo

Tot slot zijn er aanbevelingen te geven over het toekomstbeeld van het personeelsbestand van Buro MAKS. De Wet werk en zekerheid stelt nadere eisen aan de desbetreffende arbeidsverhoudingen.

Oproepkrachten

Mocht Buro MAKS oproepkrachten in dienst nemen, dan is het de organisatie aan te raden om de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden uit te sluiten in de individuele arbeidsovereenkomst. Bij cao kan van dit termijn worden afgeweken. Momenteel zijn de vakbonden in onderhandeling over de nieuwe cao GGZ. Op het moment dat er een nieuwe cao geldt, dan is het Buro MAKS aan te raden om de nieuwe cao te raadplegen over de afwijkingsbevoegdheid van de loondoorbetalingsplicht.

Payrollconstructie

De nieuwe ontslagregels maken de payrollconstructie minder aantrekkelijk voor Buro MAKS. De organisatie heeft behoefte aan flexibiliteit, maar de nieuwe ontslagregels maken de payrollconstructie juist minder flexibel. Het is Buro MAKS aan te raden een goede afweging te maken of de payrollconstructie gewenst is binnen de organisatie.

Het is Buro MAKS onduidelijk hoe de toekomst eruitziet. De transitie naar de Wmo brengt voor de organisatie veel veranderingen met zich mee. Dit is de reden dat Buro MAKS zo veel mogelijk flexibele werknemers in dienst neemt. Echter, voor de organisatie is het van belang dat de kwaliteit van de dienstverlening gecontinueerd blijft. Het continu beëindigen van flexibele contracten zorgt ervoor dat kennis verloren gaat omdat er steeds nieuwe werknemers in dienst treden. Daarnaast is het van belang dat werknemers gemotiveerd blijven om kwalitatief goede diensten te verlenen. Werknemers zullen gedemotiveerd raken indien zij vrezen voor ontslag. Het is Buro MAKS daarom aan te raden het personeelsbeleid nog eens kritisch te bekijken. Aangeraden wordt om in dit overgangsjaar van de Wmo gebruik te maken van flexibele arbeidsverhoudingen, om vervolgens in 2016 opnieuw te bekijken aan welke arbeidsverhoudingen Buro MAKS behoefte heeft.

Evaluatie

Deze evaluatie is toegevoegd aan dit onderzoeksrapport omdat het tijdens het onderzoek duidelijk werd dat Buro MAKS in een zeer dynamische tijd verkeerd.

Naar aanleiding van de probleembeschrijving door opdrachtgever werd de eerste onderzoeksvraag geformuleerd. De onderzoeksvraag luidde als volgt: *“Welke arbeidsverhoudingen zijn, gelet op de gewijzigde wet- en regelgeving binnen het arbeidsrecht, volgens een opgesteld toetsingskader het meest gewenst voor Buro MAKS?”*

De bovenstaande vraagstelling was niet concreet genoeg om te onderzoeken. Een onderzoek heeft namelijk een goede afbakening nodig. Vandaar dat de vraagstelling is gewijzigd in: *“Welke aanbevelingen kunnen voor Buro MAKS worden geformuleerd ten aanzien van het huidige personeelsbestand gelet op de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid?”*

Gaandeweg is inderdaad gebleken dat de eerste onderzoeksvraag te prematuur was. In de hectiek van de praktijk bleek het noodzakelijk te zijn allereerst de gevolgen van de Wet werk en zekerheid in kaart te brengen, voor nu en voor in de nabije toekomst. Het blijkt noodzakelijk te zijn met flexibele arbeidsverhoudingen te werken om bestaansrecht te hebben binnen de huidige transities, waarbij men niet meer kan uitgaan van de vanzelfsprekendheden die men gewend was.

De doelstelling van dit onderzoek luidt: “Op 3 juli 2015 wordt een onderzoeksrapport aan Ruud Emmerik, bestuurder van Buro MAKS, overhandigd waarin staat beschreven welke gevolgen de invoering van de Wet werk en zekerheid heeft op het huidige personeelsbestand zodat Buro MAKS met het huidige personeelsbestand kan anticiperen op de transitie naar de Wmo.”

Buro MAKS zit door de transitie naar de Wmo en de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid in een overgangperiode. In de overgangperiode is er een andere kijk op het personeelsbestand noodzakelijk. In dit onderzoek zijn de verwachtingen ten aanzien van de transitie naar de Wmo in kaart gebracht. Daarbij is het toekomstbeeld van het personeelsbestand geanalyseerd en getoetst aan de Wet werk en zekerheid. Op deze manier heeft Buro MAKS handvatten om het personeelsbeleid zodanig in te vullen dat de organisatie, binnen de kaders van de nieuwe wet, arbeidsrechtelijk goed is toegerust. Echter, 2015 is een overgangsjaar voor de Wmo. In dit overgangsjaar zijn nog veel zaken onduidelijk en het is nog niet te benoemen wat in 2016 de consequenties zijn van de Wmo voor het personeelsbestand van Buro MAKS. Dit betekent dat op dit moment niet kan worden vastgesteld waar de organisatie vanaf 2016 behoefte aan heeft met betrekking tot een effectieve bedrijfsvoering. Te lang stilstaan bij de verwachtingen vanaf 2016 zou te speculatief worden en onvoldoende uitgaan van feiten. Daarom beperkt dit onderzoek zich tot de situatie van nu en de aannemelijke personeelsverwachtingen op de korte termijn.

Het is van belang dat er in 2016 aanvullend onderzoek wordt verricht naar de concrete gevolgen die de Wmo heeft op het personeelsbestand van Buro MAKS. Daarbij is het van belang om te onderzoeken hoe Buro MAKS met het personeelsbestand tot een effectieve bedrijfsvoering komt. Dit, omdat er momenteel nog te weinig aanknopingspunten zijn met de concrete gevolgen. Men staat nog in het begin van de veranderingen.

Bronnenlijst

Geraadpleegde Boeken

Drongelen e.a. 2012

Mr. Dr. J. van Drongelen, Prof. mr. W.J.P.M. Fase, Mr. P.J.S. de Jong-van den Bogaard en Mr. Dr. S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 3*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2012.

Knipschild e.a. 2014

Mr. E. Knipschild, Prof. Mr. E. Verhulp en Mr. P.A. Hogewind-Wolters, *Wet Werk en Zekerheid*, Sdu Den Haag 2014.

Reehuis 2010

W.H.M. Reehuis, *Zwaartepunten van het vermogensrecht*, Deventer: Kluwer 2010.

Rutgers & Noordhoven 2014

Mr D.J. Rutgers, Mr. T.L.C.W Noordhoven, *Naar een nieuw ontslagrecht, toelichting Wet werk en zekerheid*, Deventer: Kluwer 2014.

Schaaijk 2011

G.A.F.M. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

Treep 2012

M. Treep, *Arbeidsrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012, paragraaf 2.4.2.

Geraadpleegde artikelen en scripties

M. Meijer 2014

Mr. M. Meijer, 'Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de WWZ', *ArbeidsRecht* 2014/62.

L.G. Verburg 2014

Prof. L.G. Verburg, 'Schikken in het nieuwe ontslagrecht: bedenk eer ge begint', *ArA* 2014-2.

S. Lacroix 2011

S. Lacroix, 'Het verbod van nevenarbeid in verhouding tot het recht van vrijheid van arbeidskeuze van artikel 19 lid 3 van de Grondwet', Universiteit van Tilburg, 07 juli 2011.

Geraadpleegde elektronische bronnen

'ACM geeft informatie aan gemeenten en zorgaanbieders over inkoop van Wmo-zorg', *ACM* 21 juli 2014, acm.nl (zoek op *wmo zorgaanbieders*) Laatst bezocht op 12-02-2015.

'Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch', www.judex.nl (zoek op *werk en ontslag>arbeidscontracten>arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd>artikelen>arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch*) Laatst bezocht op 19-04-2015.

'Beantwoording Kamervragen over werkervaringsplekken', *rijksoverheid* 09-12-2014, www.rijksoverheid.nl (zoek op documenten en publicaties>trefwoord:

werkervaringsplaatsen>ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid> Beantwoording Kamervragen over werkervaringsplekken) Laatst bezocht op 20-04-2015.

'Billijke vergoeding', www.ontslagvergoeding.nl (zoek op *transitievergoeding>billijke vergoeding*) Laatst bezocht op 20-04-2015.

'De allocatiefunctie van het payroll bedrijf, Geen allocatie, toch uitzendovereenkomst', *Wieringa-advocaten* 26 september 2014, www.wieringa-advocaten.nl (zoek op *allocatiefunctie payroll*) Laatst bezocht 01-05-2015.

'De Ragetlieregels na een beëindiging met wederzijds goedvinden?', *eerlijkarbeidsrecht* 23 mei 2014, www.eerlijkarbeidsrecht.nl (zoek op *nieuws>Ragetlieregels na beëindiging met wederzijds goedvinden*) Laatst bezocht op 19-04-2015.

'De vrijwilligersregeling', www.vissersvaneck.nl (zoek op *de vrijwilligersregeling*) laatst bezocht op 15-04-2015.

'Detachering', www.hr-kiosk.nl (zoek op *hoofdstukken>werken elders>detachering*) Laatst bezocht op 25-04-2015.

'heb ik recht op een vergoeding als ik word ontslagen?', www.rijksoverheid.nl (zoek op: *recht op vergoeding*) Laatst bezocht op 08-04-2015.

'Hoeveel opdrachtgevers heb ik nodig voor de VAR?', www.ikwordzzper.nl (zoek op *Tilburg>ZZP Kennisbank>Verklaring Arbeidsrelatie (VAR)> Hoeveel opdrachtgevers heb ik nodig voor de VAR*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

'ING compenseert uitzendkrachten voor mislopen transitievergoeding', *cnvdienstenbond* 15-04-2015, www.cnvdienstenbond.nl (zoek op *actueel>overzicht>ING compenseert uitzendkrachten voor mislopen transitievergoeding*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'Lagere regelgeving ontslagrecht gepubliceerd', *Rijksoverheid* 11 mei 2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op *lagere regelgeving ontslagrecht gepubliceerd*) Laatst bezocht op 15 mei 2015.

'Loonbetaling aan oproepkrachten', www.arag.nl (zoek op *ondernemer>loonbetaling aan oproepkrachten*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'Nieuw ontslagrecht 2014/2015', www.ontslaghulp.nl (zoek op *nieuw ontslagrecht>Arbeidsrecht per juli 2014/2015: Wet Werk en Zekerheid*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'Ontslagbescherming payrollmedewerkers', www.rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen>werk en loopbaan>ontslag>ontslagbescherming payrollmedewerkers*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'Ontslagbesluit al op 1 januari aangepast voor payroll', *AWVN* 28 november 2014, www.awvn.nl (zoek op *ontslagbesluit payroll*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'Ontslagprocedure UWV', www.werk.nl (zoek op *ontslag>ontslag via het UWV>ontslagprocedure UWV*) Laatst bezocht op 09-04-2015.

'Over ons', www.buromaks.nl (zoek op *over ons*) Laatst bezocht op 12-02-2015.

'Pas op met payrollconstructies', *kabaccountantsoost* 21 mei 2014, www.kabaccountantsoost.nl, (zoek op *payroll-constructies*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'Payrollwerknemer meer beschermd', werk-zekerheid 03-12-2014, www.werk-zekerheid.nl (zoek op *payrollwerknemer*) Laatst bezocht op 24-04-2015.

'payrollwerknemer beter beschermd tegen ontslag', www.vandiepen.com (zoek op *payrollwerknemer ontslag*) laatst bezocht op 01-05-2015.

'Positie flexwerkers sterker', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Onderwerpen>Werk en loopbaan>Arbeidsovereenkomst en cao>Positie flexwerkers sterker*) Laatst bezocht op 04-04-2015.

'Routes bij ontslag', www.uvw.nl (zoek op *ontslagroute*) laatst bezocht op 11-04-2015

'Senaat stemt in met WMO 2015', *Binnenlandsbestuur* 8 juli 2014, binnenlandsbestuur.nl (zoek op *senaat bezuinigingen wmo*) Laatst bezocht op 16-02-2015.

'Transitieplan Wmo 2015', *Rijksoverheid* 28 maart 2013, www.rijksoverheid.nl (zoek op *transitieplan Wmo*) Laatst bezocht op 04-03-2015.

'Transitievergoeding', www.ontslag-krijgen.nl (zoek op *ontslag krijgen>transitievergoeding*) Laatst bezocht op 20-04-2015.

'Transitievergoeding uitzendkracht', www.transitievergoeding.nl (zoek op *meer informatie>woordenlijst>transitievergoeding uitzendkrachten*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'Uitzending en payroll', www.hetnieuwearbeidsrecht.nl (zoek op *uitzending en payroll*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'Veranderingen voor mantelzorgers en zorgvrijwilligers', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Wmo 2015 mantelzorg*) Laatst bezocht op 16-02-2015.

'Vergoeding voor vrijwilliger?', www.belastingtips.nl (zoek op *vrijwilligers vergoeding*) laatst bezocht op 15-04-2015.

'Vijf veelgestelde vragen over rechten vrijwilligers', www.bw7.nl (zoek op *vrijwilligers>vijf veelgestelde vragen over rechten vrijwilligers*) Laatst bezocht op 15-04-2015.

'Vrijwilligersvergoedingen', www.belastingdienst.nl, (zoek op *vrijwilligersvergoedingen*) laatst bezocht op 12-04-2015.

'Wanneer bent u vrijwilliger?' www.belastingdienst.nl (zoek op *privé>werk en inkomen>werken>niet in loondienst werken>resultaat uit overig werk>voorbeelden>vrijwilligers>wanneer bent u vrijwilliger*) Laatst bezocht op 15-04-2015.

'Wanneer heb ik recht op een schadevergoeding', www.ontslag.nl (zoek op: *Ontslagvergoeding UWV*) Laatst bezocht op 09-04-15.

'Wat is een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) en heb ik die nodig?', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Onderwerpen>Economie en ondernemen>Zelfstandigen zonder personeel (zzp)>Vraag en antwoord>Wat is een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) en heb ik die nodig?*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

'Wat is het verschil tussen een uitzendovereenkomst en payroll?', www.judex.nl (zoek op *werk en ontslag>arbeidscontracten>uitzendovereenkomst>wat is het verschil tussen een uitzendovereenkomst en payroll*?) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'Wat is payroll', *mkb servicedesk* 25 februari 2015, www.mkb servicedesk.nl (zoek op *de voor en nadelen van payroll*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'Wat zijn de verplichtingen van de opdrachtgever?', www.jurivies.nl (zoek op *Juridisch advies>Rechtsvragen>Overeenkomst van opdracht>Wat zijn de verplichtingen van de opdrachtgever?*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

'Welke contracten zijn er voor oproepkrachten', www.rijksoverheid.nl (zoek op *onderwerpen>werk en loopbaan>arbeidsovereenkomst en cao>vraag en antwoord>welke contracten zijn er voor oproepkrachten*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015', www.rijksoverheid.nl (zoek op *Wet maatschappelijke ondersteuning 2015*) Laatst bezocht op 12-02-2015.

'Wetsvoorstel: VAR wordt 'Beschikking geen loonheffingen' (BGL)', www.belastingdienst.nl (zoek op *zakelijk>Ondernemen>Onderneming starten>Voordat u start>Ondernemer voor inkomstenbelasting>Verklaring arbeidsrelatie (VAR)>Wetsvoorstel: VAR wordt 'Beschikking geen loonheffingen' (BGL)*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

'WWZ: ins & outs loondoorbetalingsplicht oproepkrachten', *hrpraktijk* 17 december 2014, www.hrpraktijk.nl (zoek op *loondoorbetalingsplicht oproepkrachten*) Laatst bezocht op 01-05-2015.

'WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht', www.wattedoenbijontslag.nl (zoek op *blog> WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'Wet Werk en Zekerheid (6) Hoger beroep en cassatie', *Wieringa-advocaten* 10-01-2014, www.wieringa-advocaten.nl (zoek op *weblog>hoger beroep en cassatie> Wet Werk en Zekerheid (6)*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht', www.wattedoenbijontslag.nl (zoek op *blog> WWZ - Wet Werk en Zekerheid en het ontslagrecht*) Laatst bezocht op 22-04-2015.

'WWZ: wijzigingen in de ketenregeling per 1 juli 2015 (A)', www.boekel.com (zoek op *expertises>special topics>Wet werk en zekerheid>Wijzigingen in de ketenregeling per 1 juli 2015>de ketenregeling*) Laatst bezocht op 19-04-2015.

'Zekerheid vooraf voor opdrachtgevers en zzp'ers', *rijksoverheid* 20-04-2015, www.rijksoverheid.nl (zoek op *zekerheid vooraf voor opdrachtgevers en zzp'ers*) Laatst bezocht op 21-04-2015.

'ZZP'er met één opdrachtgever', www.belastingtips.nl (zoek op *zakelijk>belastingtips zzp'er>zzp'er met één opdrachtgever*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

'ZZP'ers zijn de toekomst!', www.zzp-centrum.nl (zoek op *starten als ZZP'er>werknemers van de toekomst>ZZP'ers zijn de toekomst!*) Laatst bezocht op 12-04-2015.

Geraadpleegde jurisprudentie

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

Rb. Enschede 21 maart 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ5108.

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

Hof Arnhem-Leeuwarden 8 oktober 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:7547.
HR 14 januari 1983, NJ 1983, 457 (Hajziani/Van Woerden).
HR 12 september 1986, ECLI:NL:HR:1986:AC2628 (Westhoff/ Spronsen).
HR 14 november 1997, NJ 1998, 149. (Groen/Schoevers).
HR 24 december 2010, ECLI:NL:PHR:2010:BO5801.
HR 15 maart 2013, ECLI:NL:HR:2013:BY6888.
HR 20 december 2013, ECLI:NL:HR:2013:2127.

Geraadpleegde parlementaire stukken

Kamerstukken II, 2013-2014, 33841, nr. 3.
Kamerstukken II, 2013-2014, 33 818, nr. 3.
Toelichting van de regeling van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 11 mei 2015, Stcrt. 2015, 12585.

Geraadpleegde rechtsbronnen

Ontslagbesluit
Wet maatschappelijke ondersteuning 2015
Boek 3 Burgerlijk Wetboek
Boek 6 Burgerlijk Wetboek
Boek 7 Burgerlijk Wetboek
Buiten gewoon besluit arbeidsverhoudingen 1945
Wijziging Besluit beleidsregels ontslagtaak UWV 2012

Overig

Cao GGZ