

**Flexibele arbeidsrelaties**

7 ■ 2024

## Colofon

- **Missie** JurisDidact streeft ernaar kennis en inzicht bij juristen te verhogen en de ontwikkeling van het professioneel handelen te bevorderen door middel van onafhankelijke, individuele nascholing.
- **PO-punten** 3
- **Geldigheid** U kunt de eindtoets maken zolang deze in uw online persoonlijk dossier staat vermeld.



- **Redactie** Mr. Pieter Dorhout, hoofdredacteur  
Prof. mr. dr. Sven Brinkhoff  
Mr. drs. Marije Jeltes  
Mr. dr. Sander Kole  
Mr. dr. Lies Punselie
- **Docent** Mr. Melanie Hermes
- **Bewerker** Mr. Catharina Kat
- **Uitgever** Igno Ketelaars
- **Vormgeving** Roelof Koster Design, Mildam

© 2024 JurisDidact, Gorssel

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of op enig andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de uitgever.

- **Bestellingen** De basisprijs van een programma is € 194,50 (excl. btw), tenzij anders vermeld. Bij gelijktijdige bestelling vanaf 4 programma's geldt korting. Zie hiervoor de website van JurisDidact. JurisDidact legt de gegevens van bestellers vast voor verwerking van de bestelling. De gegevens kunnen door ons worden gebruikt om u te informeren over relevante producten en diensten, tenzij u te kennen hebt gegeven hiertegen bezwaar te hebben.
- **Certificaten** Certificaten worden alleen toegekend aan kopers van losse programma's.
- **Administratie** Bij wijziging van de tenaamstelling en/of het adres verzoeken wij u deze gegevens door te geven aan de klantenservice van JurisDidact: Parallelweg 25, 7213 VT Gorssel.
- **Algemene voorwaarden** Levering en diensten geschieden volgens de Algemene voorwaarden van MOCuitgevers BV, gedeponeed bij de Kamer van Koophandel onder nummer 6469182. Een exemplaar van deze voorwaarden zal op verzoek worden toegezonden. De voorwaarden zijn te raadplegen via [www.mocuitgevers.nl](http://www.mocuitgevers.nl).

## Inhoud

Inleiding – 5

Pretoets – 7

### **Blok A**

#### **Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

**A1** Inleiding – 10

**A2** Inhoud van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – 11

**A3** Einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – 16

**A4** Verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – 21

### **Blok B**

#### **Uitzenden & payroll**

**B1** Inleiding – 25

**B2** Inhoud van een contract onder uitzenden of payroll – 28

**B3** Einde van een contract onder uitzenden of payroll – 32

**B4** Verlenging van een contract onder uitzenden of payroll – 35

### **Blok C**

#### **Oproepovereenkomst**

**C1** Inleiding – 39

**C2** Inhoud van een oproepovereenkomst – 41

**C3** Einde van een oproepovereenkomst – 43

**C4** Verlenging van een oproepovereenkomst – 45

### **Blok D**

#### **Het wetsvoorstel ‘Wet Meer zekerheid flexwerkers’ – 48**

---

Afkortingenlijst – **50**

Antwoorden pretoets en casuïstiek – **51**

Noten – **57**

Toetsvragen – **58**

## Inleiding

Veel werkgevers zien in de samenwerking met hun personeel graag een zekere mate van flexibiliteit ingebouwd. Dit kan zijn doordat het aantal uren dat een werknemer per week of per maand werkt niet is vastgelegd, of juist doordat überhaupt niet is vastgelegd wie de werkzaamheden komt uitvoeren. Dit laatste is veelal het geval bij ad hoc uitzendwerk.

Vanuit de wetgever worden flexibele arbeidsverhoudingen juist teruggedrongen. Zekerheid voor de werknemer wordt als groot goed gezien. Bijvoorbeeld zodat de werknemer in aanmerking komt voor een hypothecaire geldlening of zodat de oproepmedewerker weet of hij er nog een tweede baan naast kan nemen. Met de introductie van de Wet arbeidsmarkt in balans zijn de mogelijkheden om flexibel met personeel om te springen opnieuw verder beperkt.

In deze cursus worden de volgende flexibele arbeidsverhoudingen besproken: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, inleen via uitzenden en payrolling en samenwerking op oproepbasis. Er wordt steeds op vier onderdelen ingezoomd:

1. Wat zijn de kenmerken van deze flexibele vorm van samenwerking?
2. Hoe luidt de inhoud van het onderliggende contract?
3. Hoe wordt de samenwerking beëindigd?
4. Hoe kan de samenwerking worden verlengd?

De cursus is in de eerste plaats bedoeld voor personeelsadviseurs en salarisadministrateurs. Ook (startende) advocaten en (bedrijfs) juristen hebben echter belang bij een goede kennis van het onderwerp en zullen daarom baat hebben bij deze cursus.

Deze juridische nascholing bestaat uit:

**Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**  
**Uitzenden & payrolling**  
**Oproepovereenkomst**  
**Het wetsvoorstel ‘Wet Meer zekerheid flexwerkers’**

**Blok A**  
**Blok B**  
**Blok C**  
**Blok D**

### ■ Doelstellingen

Na afloop van deze juridische nascholing:

- heeft u inzicht in de verschillende vormen van flexibele arbeidsverhoudingen;
- overziet u hoe iedere flexibele arbeidsverhouding kan worden beëindigd;
- begrijpt u hoe iedere flexibele arbeidsverhouding kan worden verlengd.

- *Opmerkingen* Deze cursus is in vier blokken verdeeld. U zult voor ieder blok ongeveer één uur nodig hebben met uitzondering van het relatief kleine Blok D. Mogelijk beklijft de stof beter als u de nascholing in meerdere gedeelten doorwerkt.
- *Criteria toets* U slaagt voor de eindtoets als u minimaal 6 van de 10 vragen juist hebt beantwoord. U kunt tweemaal herkansen.
- *Over de docent* Mr. Melanie Hermes is als advocaat en teamleider werkzaam bij Van Gelder Advocaten. Zij is gespecialiseerd in het arbeids- en privacyrecht. Daarnaast is zij functionaris voor gegevensbescherming voor diverse bedrijven.
- *Bewerker* Deze uitgave is bewerkt door mr. Catharina Kat. Catharina is advocaat en gespecialiseerd in arbeidsrecht. Zij heeft een eigen kantoor in Amsterdam.

*Om voor uzelf te bepalen wat uw kennisniveau is van dit onderwerp, kunt u vrijblijvend de pretoets maken. De resultaten van de pretoets tellen niet mee voor uw eindscore.*

- 1 Wanneer gaat het aanbod vaste urenomvang in?
  - A Direct per de 13e maand.
  - B Per de 14e maand.
  - C Per de 15e maand.
  - D Wanneer de werknemer dat wenst.
  
- 2 De voorovereenkomst heeft het volgende kenmerk:
  - A Het is géén arbeidsovereenkomst.
  - B Het is altijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
  - C Het is altijd een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
  - D Het is altijd een arbeidsovereenkomst met een vaste urenomvang.
  
- 3 Wat is niet waar met betrekking tot uitzenden?
  - A Bij cao kan de eerste telling van de ketenregeling tot 78 weken worden uitgesteld.
  - B De ketenregeling telt vanaf de eerste dag dat een uitzendkracht aan de slag gaat.
  - C Bij cao kan de ketenregeling worden opgerekend tot 48 maanden.
  - D Voor de berekening van de start van de keten tellen alleen gewerkte weken mee.
  
- 4 Wat is juist met betrekking tot uitzenden en payrolling?
  - A Bij uitzenden heeft de arbeidskracht geen recht op een vergelijkbaar loon als dat wat voor eenzelfde functie binnen het bedrijf van de inlener wordt betaald.
  - B Bij payrolling heeft de arbeidskracht geen recht op een vergelijkbaar loon als dat wat voor eenzelfde functie binnen het bedrijf van de inlener wordt betaald.
  - C Bij payrolling moeten alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die voor eenzelfde functie binnen het bedrijf gelden.
  - D Bij uitzenden moeten alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die voor eenzelfde functie binnen het bedrijf gelden.

- 5 Met de AOW-gerechtigde werknemer kan het volgende worden afgestemd:
- A dat hij opnieuw voor vier jaar voor het bedrijf komt werken, onder maximaal zes tijdelijke arbeidscontracten
  - B dat hij opnieuw voor zes jaar voor het bedrijf komt werken, onder maximaal vier tijdelijke arbeidscontracten
  - C dat hij opnieuw voor zes jaar voor het bedrijf komt werken, onder maximaal zes tijdelijke arbeidscontracten
  - D dat hij op basis van tijdelijke contracten voor het bedrijf werkzaam is, zonder maximum
- 6 Wat is niet juist met betrekking tot het concurrentie- en relatiebeding?
- A Een concurrentie- en relatiebeding mag alleen met een meerderjarige werknemer worden gesloten.
  - B Een concurrentie- en relatiebeding kan alleen schriftelijk overeen worden gekomen.
  - C Een relatiebeding wordt vanuit de wetgever niet anders behandeld dan een concurrentiebeding.
  - D Zowel een concurrentie- als een relatiebeding kan niet later dan in de schriftelijke arbeidsovereenkomst worden overeengekomen.
- 7 Wie is de formele werkgever van een payrollwerknemer?
- A De inlener.
  - B Het payrollbedrijf.
  - C Dit zijn de inlener én het payrollbedrijf gezamenlijk.
  - D De payrollwerknemer is geen werknemer, maar een zelfstandige.
- 8 Welke stelling is niet waar?
- A Een oproepkracht moet verschijnen als de werkgever hem oproept.
  - B Een oproepkracht krijgt ten minste drie uur uitbetaald, ook al hoeft hij maar een uurtje te komen.
  - C Een oproepkracht mag een opzegtermijn van vier kalenderdagen aanhouden.
  - D Een oproepkracht mag een mondelinge oproep negeren.
- 9 Wat is juist met betrekking tot uitzenden?
- A Er geldt geen aanzegverplichting.
  - B Er geldt een aanzegverplichting, mits er sprake is van een uitzendbeding.
  - C Er geldt een aanzegverplichting, tenzij er sprake is van een uitzendbeding.
  - D Er geldt een aanzegverplichting van vier werkdagen.



10 Welke stelling is juist?

- A** Een werkgever kan door middel van een brief een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen, een werknemer niet.
- B** Een werknemer kan door middel van een brief een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen, een werkgever niet.
- C** Beide partijen kunnen door middel van een brief een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds opzeggen.
- D** Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan nooit tussentijds worden opgezegd.

## CASUS 1

**De Loep**

Sjors treedt per 1 november a.s. in dienst van onderzoeksbureau 'De Loep'. De Loep wil eerst weten over welke kwaliteiten Sjors beschikt, voordat ze hem de secundaire arbeidsvoorwaarden aanbieden die hij wel zal ontvangen zodra hij voor onbepaalde tijd in dienst treedt. Het beleid is immers dat pas wanneer de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst treedt, de lunch in de kantine gratis zal zijn, de kinderen naar het inpanidige opvangadres gebracht mogen worden etc.

- a** Is het de werkgever toegestaan om bepaalde arbeidsvoorwaarden uitsluitend aan de medewerkers die in vaste dienst zijn aan te bieden? Motiveer uw antwoord.

---



---



---

- b** Zou uw antwoord op vraag a anders zijn als Sjors via het uitzendbureau werkzaam zou zijn voor De Loep?

---



---



---

■ **Op maat**

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is bedoeld als een arbeidsovereenkomst die op maat kan worden gemaakt. Immers, de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan iedere willekeurige termijn beslaan die werkgever en werknemer met elkaar beogen overeen te komen. Hier kleeft echter een eerste 'maar' aan. Wie na verlengingen de maximale keten overschrijdt, zal alsnog aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gebonden zijn. Over de ketenregeling meer in Blok A4. Ook moet men bedacht zijn op het feit dat in een cao de maximale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zijn beperkt.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zou dus enkele uren tot enkele jaren kunnen beslaan. Wordt er echter een arbeidsovereenkomst gesloten voor de duur van meer dan vijf jaar of voor de duur

van het leven van een specifieke persoon, dan mag de werknemer met een opzegtermijn van zes maanden opzeggen op het moment dat sinds de start van de arbeidsovereenkomst vijf jaren zijn verstreken. Hiervan mag niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, zo is in art. 7:684 lid 2 BW neergelegd.

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt ook nog weleens ingezet om te bezien welk vlees de werkgever in de kuip heeft. Een proeftijd van één à twee maanden is daarvoor vaak te kort, zodat de werkgever liever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit. Heeft de werknemer niet de vereiste kwaliteiten in huis, dan kan de werkgever er simpelweg voor kiezen om het dienstverband na de overeengekomen periode niet te verlengen.

■ **Verbod op onderscheid**

Wie zowel werknemers voor bepaalde als voor onbepaalde tijd in dienst heeft, mag hen ten opzichte van elkaar niet anders behandelen. Dit volgt – onder meer – uit clause 4 (non-discriminatiebeginsel) van Richtlijn 1999/70/EG en werd in de Nederlandse wet neergelegd in art. 7:649 lid 1 BW. Slechts objectieve gronden of het bestaan van een uitzendovereenkomst kunnen dit anders maken en het College voor de Rechten van de Mens kan een onderzoek instellen of een werkgever dit verbod negeert.

■ **Vacatures**

Wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft, dient door de werkgever op de hoogte te worden gebracht van een vacature voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde termijn. Dit volgt uit art. 7:657 lid 1 BW. Voor de uitzendwerkgever geldt een uitzondering, die in Blok B2 zal worden besproken.

**A2**

**Inhoud van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

**CASUS 2**

**De Loep (vervolg casus 1)**

De Loep heeft niet zoveel op met contracten en regeltjes. Zij regelen bij wijze van spreken alles nog op een bierviltje. Zo hebben ze ook simpelweg mondeling met Sjors afgesproken dat hij voor de duur van zes maanden in dienst zal treden tegen € 1.500 bruto per maand en 22 vakantiedagen, dat De Loep de eerste maand kan besluiten dat ze toch geen heil zien in de samenwerking en dat ze niet willen dat Sjors na afloop van die zes maanden bij één van hun relaties in dienst treedt.

- c Mag De Loep inderdaad mondeling een arbeidsovereenkomst met Sjors sluiten?

---

---

---

d Zal De Loep in de eerste maand kunnen besluiten om niet met Sjors verder te willen? Motiveer uw antwoord.

---

---

---

e Is Sjors gehouden om na afloop van de genoemde zes maanden – en wanneer de arbeidsovereenkomst met De Loep niet wordt gecontinueerd – een andere job te zoeken dan bij één van de relaties van De Loep?

---

---

---

#### ■ Informatievoorziening

Een arbeidsovereenkomst komt vormvrij tot stand. Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst ook mondeling kan worden gesloten. Voor de bewijspositie van de werknemer is dat vanzelfsprekend verre van ideaal. De werkgever is dan ook verplicht om aan de werknemer een opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens (art. 7:655 lid 1 BW):

- a. naam en woonplaats van partijen;
- b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht, en indien de arbeid niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer de arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst;
- f. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken;
- g. de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt vereist niet kan worden aangegeven de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- h. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling, en, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
- i. indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht: