

E-Book

Praktisch Arbeidsrecht & Uitzend Cao

Een inleiding van het arbeidsrecht en uitzend cao
voor uitzendprofessionals

Editie: 2024/2025



Aangeboden door: Flexpedia
Flex oplossingen waar je blij van wordt
Samengesteld door Flexpedia.nl
Tekst Aldert Faassen [www.flexpedia.nl]
Ontwerp omslag Elaine Bouhof [www.brandmates.nl]
Datum november 2024

www.flexpedia.nl

Een inleiding van het arbeidsrecht en uitzend cao voor uitzendprofessionals

Editie: 2024 / 2025

Een publicatie van en aangeboden door
Flexpedia BV

www.flexpedia.nl

Een inleiding van het arbeidsrecht en uitzend cao voor uitzendprofessionals

Editie: 2024 / 2025

Inhoudsopgave

Inleiding	6
1. De fundering: Wat is het arbeidsrecht? Begrippen, onderdelen en bepalingen	9
1.1. Waarom zoveel gedoe over arbeidsrecht?	10
1.2 Definitie arbeidsrecht	11
1.3 Arbeidsrecht onderdelen	11
1.4 Bronnen arbeidsrecht	13
1.5 Bepalingen arbeidsrecht	14
1.6 Vraag en antwoord	15
2. De arbeidsovereenkomst Art. 7:610 BW	17
2.1 Kenmerken van een arbeidsovereenkomst	18
2.2 Voorwaarden van een arbeidsovereenkomst	19
2.3 Wat staat er in de arbeidsovereenkomst	19
2.4 Andere overeenkomsten voor verrichten van arbeid	21
2.4.1 Overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW)	21
2.4.2 Overeenkomst tot aanneming van werk (Art. 7:750 BW)	22
2.4.3 Vraag en antwoord	22
2.5 Schijnzelfstandigheid	23
2.5.1 Wat is schijnzelfstandigheid?	23
2.5.2 Risico's van schijnzelfstandigheid	24
2.5.3 Checklist schijnzelfstandigheid - Deliveroo arrest	24
2.5.4 Vraag & antwoord	28
2.5.5 Schijnzelfstandigheid - Zzp-wet - werken met zzp'ers voor flexbureaus	31
3. Flexibele arbeidscontracten	32
3.1 Oproepcontract (nulurencontract)	33
3.2 Min-max overeenkomst	34
3.3 Uitzendcontract/uitzendovereenkomst	34
3.4 Detacheringscontract	36
3.5 Payrollcontract	36

4. Keten en periodetelling vs. Fasensysteem	38
4.1 De ketenregeling regulier arbeidsrecht	40
4.2 Het fasensysteem (ketenregeling bij uitzenden)	42
4.3 Het uitzendbeding	43
4.4 Opvolgend werkgeverschap	43
4.4.1 Overname uitzendkracht door uitzendbureau	44
5. De Inlenersbeloning	45
5.1 Inlenersbeloning betekenis	46
5.2 Inlenersbeloning ABU en NBBU Cao	46
5.3 Wat valt er onder de inlenersbeloning?	46
5.4 Inlenersbeloningsformulier	47
6. Ziekte / arbeidsongeschiktheid bij uitzendkracht	48
6.1.1 Ziek in Fase A tijdens en ná dienstverband	49
6.1.2 Ziek in Fase B	51
6.1.3 Vraag & Antwoord	51
7. Transitievergoeding	53
7.1 Wanneer uitbetalen transitievergoeding	54
7.2 Wanneer géén transitievergoeding?	54
7.3 Hoe hoog is de transitievergoeding	55
7.4 Voorbeeldberekening transitievergoeding	56
8. Blik op de toekomst	57
8.1 Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten	58
8.1.1 Start de voorbereiding in 2025	58
8.1.2 Wanneer wél of geen toestemming nodig ?	60
8.1.3 Voorwaarden en waar moet je als flexbureau aan voldoen?	61
8.2 Wet Meer zekerheid flexwerkers	62
9. Nawoord	64
10. Bronnen	66

Inleiding

Welkom in de wondere wereld van flex!

Voor iedereen die werkzaam is in deze sector, is kennis van het arbeidsrecht essentieel. Een goede basiskennis helpt je namelijk om inzicht te krijgen in de unieke uitzonderingen die gelden voor uitzendwerk en detachering. De onderwerpen *beëindiging van de arbeidsovereenkomst* en *ontslag* hebben we bewust buiten dit e-Book gelaten. Deze onderwerpen zijn te veel omvattend om in dit e-Book te verwerken. Over ontslag maken we dan ook een apart e-Book dat medio 2025 verschijnt.

Met dit e-Book, *Praktisch Arbeidsrecht & Uitzend Cao voor Uitzendprofessionals*, leer je de basisprincipes van het arbeidsrecht en de Uitzend Cao.

Hopelijk inspireert het je om verdere opleidingen of trainingen te volgen bij bijvoorbeeld Armslag of Artra, en wellicht je SEU-examen Uitzendprofessional te behalen. Zo kun je je kandidaten en inleners nog beter van dienst zijn.

Veel leesplezier!

Met hartelijke groet,
Namens Team Flexpedia

Aldert

Flexpedia.nl

Disclaimer: De informatie in dit boek is zorgvuldig samengesteld en gebaseerd op de wet- en regelgeving die geldt op het moment van publicatie (november 2024). Het arbeids- en flexrecht verandert echter voortdurend. Dit e-Book dient dan ook enkel voor algemene informatie en is geen juridisch advies. Aan de gegeven informatie kunnen dan ook geen rechten worden ontleend. Voor actuele juridische adviezen, raadpleeg altijd een gespecialiseerde jurist of advocaat.

NB: Bij het schrijven van het e-Book hebben we de bronvermeldingen zo duidelijk mogelijk proberen weer te geven. Mocht er in het e-book zaken vermeld staan van derden zonder bronvermelding dan spijt dat ons. Neem contact op via info@flexpedia.nl zodat we de zaken kunnen rechtzetten.

**1. De fundering; Wat is het arbeidsrecht? Begrippen,
onderdelen en bepalingen**

Arbeidsrecht – wat is het? In jip-en-janneketaal bevat het arbeidsrecht de spelregels tussen werkgever en werknemer en alles wat daarmee te maken heeft.

1.1. Waarom zoveel gedoe over arbeidsrecht?

Er is altijd gedoe rond het arbeidsrecht. Waarom is dat? Volgens een bekende arbeidsrechtadvocaat ligt dat mede aan de rol die het arbeidsrecht speelt in de overheidsfinanciën. Anders gezegd; het arbeidsrecht is van grote invloed op de portemonnee van de overheid.

De belangrijkste inkomsten van de overheid zijn; op nummer 1 de BTW en op de tweede plaats de loonbelasting. De grootste kostenposten van de overheid zijn de zorgkosten en op 2de plaats de kosten voor de sociale zekerheid (de uitkeringen). Aan zowel de inkomsten als uitgavenkant van de overheid speelt het arbeidsrecht en de wijzigingen daarin dus een cruciale rol. Vandaar dat het arbeidsrecht zo ingewikkeld is en continu verandert.



afbeelding 1; rol arbeidsrecht bij inkomsten en uitgaven overheid

Daarnaast loopt de wetgeving vaak achter op de ontwikkeling in de markt. Denk aan de gig-economie, platformmedewerkers, etc. Dus bij twijfel wordt de rechter ingeschakeld. En dat gebeurt vaker dan je denkt. Geen wonder dus dat ruim 1000 arbeidsrechtadvocaten in Nederland er een goed belegde boterham aan verdienen.

1.2 Definitie arbeidsrecht

Voor de liefhebbers van het juridisch vakjargon, de definitie van het arbeidsrecht; “Het geheel van rechtsregels over de arbeidsverhoudingen tussen werkgevers en werknemers onderling”

1.3 Arbeidsrecht onderdelen

Om meer duidelijkheid te geven, is het arbeidsrecht onder te verdelen in een aantal onderdelen:

1] Individueel arbeidsrecht

Simpel gezegd; alle regels tussen werkgever en werknemer. Denk aan regels over solliciteren, regels over het aangaan van een arbeidsovereenkomst en ontslag.

2] Het collectief arbeidsrecht

In jip-en-janneketaal; alle regels over de arbeidsvoorwaarden die zijn afgesproken tussen werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (vakbonden zoals FNV, CNV en De Unie). Deze afspraken komen dan in een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst. De cao kan gelden voor een hele sector of branche wanneer deze algemeen verbindend wordt verklaard. Anders gezegd; besluit de overheid tot het algemeen verbindend verklaren van een cao, dan moet iedereen werkzaam in die branche deze cao-regels hanteren.

3] Medezeggenschapsrecht

In het kort; voor grotere bedrijven met meer dan vijftig medewerkers op de loonlijst, bestaat het recht op medezeggenschap. Een clubje medewerkers, genaamd de ondernemingsraad, mag dan invloed uitoefenen op het beleid in de organisatie waar ze werken.

Denk aan arbeidsomstandigheden zoals bijvoorbeeld extra pauze, betere arbeidsvoorwaarden of grote besluiten over de bedrijfsvoering zoals het

wel of niet fuseren met een ander bedrijf. Ook hiervoor zijn dus regels opgesteld.

4] Sociaal verzekeringsrecht

Het sociaal verzekeringsrecht bevat alle regels over medewerkers die ziek zijn, of arbeidsongeschikt met pensioen gaan of werkloos worden. Denk aan de regels van de Werkloosheidswet (WW), de Ziektewet (ZW), de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Participatiewet (Pw).

5] Arbeidsomstandighedenrecht (Arbowet)

Simpel gezegd: regels over de veiligheid van medewerkers op de werkvloer. Maar ook de invloed van werk op het welzijn en gezondheid van de medewerker valt onder de regels van de Arbowet.

6] Europees arbeidsrecht

Daarnaast heeft het arbeidsrecht in ons kikkerlandje ook nog te maken met het Europees arbeidsrecht. Met andere woorden; bepaalde besluiten en regels van de Europese Unie en/of het Europese Hof van Justitie, dienen we in Nederland te volgen.

1.4 Bronnen arbeidsrecht

Het arbeidsrecht bestaat uit verschillende bronnen. Anders gezegd; er zijn verschillende bronnen die samen alle regels binnen het arbeidsrecht bepalen. Deze bronnen zijn:

1] *Burgerlijk Wetboek Boek 7 (titel 10) artikelen 610-692*

(zie bijvoorbeeld: [Art. 7:628 lid 5](#): loondoorbetalingsverplichting uitsluiten).

Andere wetten met regels over werken, zoals arbo, gelijke behandeling, arbeidstijden, minimumloon, medezeggenschap werknemersverzekeringen: WW, ZW en WIA

2] *Algemene maatregelen van bestuur AMvB* (bijvoorbeeld Wet op de medische keuringen)

3] *Ministeriële regelingen* (bijvoorbeeld Besluit aanstellingskeuringen)

4] *Collectieve arbeidsovereenkomsten* (Cao's)

5] *Jurisprudentie* (uitspraken van de rechter over bijvoorbeeld. [Deliveroo](#) inzake arbeidsovereenkomst of zzp)

6] *Oordelen/adviezen, commissies/colleges* ([Commissie Borstlap](#), [SER Adviesrapport](#))

7] *Verdragen Europees Sociaal Handvest*

1.5 Bepalingen arbeidsrecht

Bepalingen zijn in jip-en-janneketaal eigenlijk gewoon 'hoofd regelingen'. In grote lijnen kunnen we het arbeidsrecht verdelen in 4 soorten bepalingen:

1] *Dwingend recht*

Onder dwingend recht vallen de regels waar de werknemer en werkgever niet van af mogen wijken. Bijvoorbeeld Art. 7:646 lid 11 BW (gelijke behandeling man en vrouw).

Dwingend recht kan je herkennen wanneer het wetsartikel de volgende tekst bevat:

- het gebruik van het woord 'nietig': in de zin van "afwijking van het bepaalde in het artikel is nietig". Voorbeeld Art. 7:646 lid 11 BW
- dat niet (ten nadele van de werknemer) van het bepaalde mag worden afgeweken. Voorbeeld: Art. 7:656 lid 6 BW

2] *Driekwart dwingend recht*

Bij driekwart dwingend recht mag je afwijken van de van de wettelijke bepalingen uitsluitend wanneer dit door een cao is mogelijk gemaakt. Bijvoorbeeld art. 7:634 lid 3 BW (vakantie en verlof)

Driekwart dwingend recht is te herkennen in het wetsartikel aan de tekst:

"Afwijking enkel bij cao of bij collectieve regeling van een publiekrechtelijk orgaan is toegestaan"

Bijvoorbeeld de Uitzend Cao (NBBU / ABU)

3] *Semi dwingend recht*

Bij semi dwingend recht mag je afwijken van de wettelijke bepalingen op individueel niveau, mits dat schriftelijk gebeurt. Dat wil zeggen een onderlinge 'afpraak' tussen de werkgever en werknemer. Voorbeeld: Art. 7:628 lid 5 BW (uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting).

Let op: bedingen zoals het afsluiten van een concurrentiebeding dien je schriftelijk vast te leggen. Een concurrentiebeding die mondeling is overeengekomen is ‘derhalve nietig, non-existent’. Zie art. 7:653 BW. In jip-en-janneketaal; dat kan dus niet. En is dus niet rechtsgeldig.

4) Aanvullend recht

Aanvullend recht, ook wel aanvullend regelend recht genoemd, is “het geheel van rechtsregels die gelden voor zover niets anders door de belanghebbende partijen bedongen is”. Bijvoorbeeld (Art. 7:618 BW). Vergeet je het loon aftespreken bij het opstellen van de arbeidsovereenkomst. Dan geldt het aanvullend regelend recht waarbij het loon uitgekeerd dient te worden dat gebruikelijk is in die desbetreffende functie.

1.6 Vraag en antwoord

Over dwingend recht, driekwart-dwingend recht en semi-dwingend recht. Raadpleeg het Burgerlijk Wetboek. Zoek het desbetreffende artikel op en bepaal of het dwingend recht, driekwart dwingend recht of semi dwingend recht is:

Art. 7:646 lid 11 BW ?

Art. 7:652 lid 1 t/m 7 BW ?

Je kan zoeken op wetten.overheid.nl. Vul vervolgens bij invulveld **In de titel** het woord Burgerlijk Wetboek in en vervolgens bij invulveld **Artikelnummer** het desbetreffend artikelnummer. Uitgaande van de artikelnummers hierboven is dat dus 646 en 652. Vul een artikelnummer in en klik op **Zoeken**. Kies vervolgens Burgerlijk Wetboek 7. Vervolgens krijg je het desbetreffende artikel uit het **Burgerlijk Wetboek** te zien. Zodoende lees je in de tekst of het dwingend-, driekwart dwingend of semi dwingend recht is.

Vraag: Waarom is het voor uitzendbureaus van belang dat er sprake kan zijn van driekwart dwingend recht?

Antwoord: Driekwart dwingend recht biedt de mogelijkheid om af te wijken van de wettelijke bepalingen. Voorbeeld: de Uitzend Cao.

Hierdoor mag er afgeweken worden van het regulier arbeidsrecht. Bijvoorbeeld: het *fasensysteem* (langere periode van flexibele arbeid mogelijk dan in het reguliere arbeidsrecht; zie hoofdstuk 4 van dit e-Book).

Voor bedrijven is het in sommige gevallen interessant om met uitzendkrachten te werken. Denk aan vervanging van zieke medewerkers of wanneer er een piek is in werkzaamheden.

Daar is ‘uitzenden’ in principe voor bedoeld. Voor ‘Piek en Ziek’ dus. Om zo snel flexibel personeel tijdelijk in dienst te nemen zonder veel gedoe.

2. De arbeidsovereenkomst Art. 7:610 BW

Het eerste artikel van boek 7 over het arbeidsrecht in het Burgerlijk Wetboek is artikel 610. Het is het artikel over de arbeidsovereenkomst. Iedereen die in loondienst werkt, dient een contract te hebben. Officieel heet dat een arbeidsovereenkomst.

2.1 Kenmerken van een arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is te herkennen aan de volgende voorwaarden (Art. 7:610 BW):

- Werkgever is verplicht tot betaling van loon
- Werknemer dient de werkzaamheden persoonlijk verrichten
- Tussen de werkgever en werknemer bestaat een gezagsverhouding*

*onder gezagsverhouding bedoelen we dat de werknemer onder toezicht en/of leiding van de werkgever de werkzaamheden verricht.

Kortom; er is sprake van een arbeidsovereenkomst als een persoon werk doet voor een ander. Dat die persoon hiervoor betaald wordt door die ander. En dat die ander leiding en toezicht geeft op de persoon die de werkzaamheden doet.

Een arbeidsovereenkomst is een 'wederkerige overeenkomst' (Art. 6:261 BW). Dat wil zeggen dat er twee partijen zijn die de overeenkomst sluiten door de overeenkomst te ondertekenen.

De arbeidsovereenkomst is een dwingende overeenkomst en dat betekent dat wanneer aan de hierboven genoemde kenmerken is voldaan, sprake is van een arbeidsovereenkomst. Partijen kunnen dus niet zelf besluiten om wel of geen arbeidsovereenkomst te sluiten. De arbeidsovereenkomst heeft daarmee 'voorrang' op bijvoorbeeld een overeenkomst van opdracht (zie hierna). Als partijen op papier een overeenkomst van opdracht sluiten, maar tegelijkertijd is voldaan aan bovengenoemde kenmerken, dan is er een arbeidsovereenkomst. We noemen dit schijnzelfstandigheid, waarover hierna meer. In het arbeidsrecht geldt de regel: wezen gaat voor schijn.

2.2 Voorwaarden van een arbeidsovereenkomst

Handelingsbekwaamheid (Art. 3:32 BW)

Je dient de bevoegdheid te hebben om een arbeidsovereenkomst af te sluiten. Kinderen onder de 16 jaar zijn niet bevoegd om een arbeidsovereenkomst te tekenen. Dat moet dus een ouder of verzorger doen. Kinderen vanaf 16 jaar zijn dat wel. (Art. 7:612 lid 1): *“Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, is bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst.”*

Wilsovereenstemming (Art. 6:217 BW)

Dit betekent dat zowel de werkgever als de werknemer de wil hebben om zo'n overeenkomst af te spreken. Anders gezegd: *“de wederzijdse bereidheid van werkgever en werknemer om een overeenkomst te sluiten met al haar juridische gevolgen.”*

Een geoorloofde oorzaak (Art. 3:40 BW)

Dit houdt in de je je wel aan de regels dient te houden. Anders gezegd; dat de overeenkomst niet in strijd mag zijn met *‘de wet en de zeden’* etc. Logisch ook. Stel je sluit als werkgever een arbeidsovereenkomst af met een medewerker waarin staat dat jouw medewerker tegen betaling de Decathlon leegsteelt. Tsjja, dat is dus niet een *‘geoorloofde oorzaak’*. De arbeidsovereenkomst is dus niet rechtsgeldig. Beetje vreemd voorbeeld, natuurlijk. Maar wel duidelijk hoop ik.

2.3 Wat staat er in de arbeidsovereenkomst

Als werkgever heb je een informatieplicht. Je bent verplicht jouw werknemer goed te informeren en je te houden aan de regels bij het opstellen van een arbeidsovereenkomst. (Art. 7:655 BW):

De werkgever is *‘verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische informatie te geven met ten minste de volgende gegevens’*:

- 1 naam en woonplaats van partijen;
- 2 de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;

- 3 de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- 4 het tijdstip van indiensttreding;
- 5 indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
- 6 de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- 7 de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
- 8 het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, 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;
- 9 de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
- 10 of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- 11 indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
- 12 of een cao van toepassing is
- 13 of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 7:690

Het opstellen van een arbeidsovereenkomst is een belangrijke klus. Fouten hierin hebben grote gevolgen. Laat je dan ook goed adviseren door de juridische afdeling van jouw branchevereniging en/of jurist of advocaat arbeidsrecht.

2.4 Andere overeenkomsten voor verrichten van arbeid

Veel mensen werken met een arbeidsovereenkomst. Maar er zijn ook andere soorten overeenkomsten om werkt te verrichten. Denk aan zzp'ers of aannemers. We kunnen de volgende overeenkomsten onderscheiden:

2.4.1 Overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW)

De officiële omschrijving luidt:

“.....De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard.....”.

Een overeenkomst van opdracht is in jip-en-janneketaal:

Dat de opdrachtnemer in opdracht van de opdrachtgever bijvoorbeeld een website met een webshop ontwerpt. Het volgende wordt overeengekomen:

- Inspanningsverplichting (het ontwerpen van de website en webshop)
- Werk van niet-stoffelijke aard (leveren van een dienst zoals het ontwerpen en maken van een website)
- Geen gezagsverhouding (de opdrachtgever vertelt de opdrachtnemer (zzp'ër) niet hoe het werk gedaan moet worden, dat bepaalt de opdrachtnemer/zzp'ër zelf. De opdrachtgever heeft dus geen gezag over hoe, de manier waarop, de opdrachtnemer/zzp'ër zijn of haar werk uitvoert)

In de praktijk gaat het dan als volgt. Eerst maakt de websitebouwer (de opdrachtnemer) een offerte en vervolgens een opdrachtbevestiging die de klant (de opdrachtgever) dan ondertekent. Vaak is het ondertekenen of schriftelijk akkoord geven op de offerte ook voldoende.

2.4.2 Overeenkomst tot aanneming van werk (Art. 7:750 BW)

De officiële omschrijving luidt:

“Aanneming van werk is de overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen en op te leveren, tegen een door de opdrachtgever te betalen prijs in geld.”

In jip-en-janneketaal; de zzp'er / aannemer spreekt af dat in opdracht van de opdrachtgever een dakopbouw plaatst. Het volgende wordt overeengekomen:

- Resultaatverplichting (het plaatsen van de dakopbouw)
- Werk van stoffelijke aard (de dakopbouw)
- Geen gezagsverhouding (de opdrachtgever vertelt de zzp'er niet hoe het werk gedaan moet worden, dat bepaalt de zzp'er/aannemer zelf. De opdrachtgever heeft dus geen gezag over hoe de zzp'er/aannemer zijn werk uitvoert)

Ook voor deze overeenkomsten geldt in de praktijk; eerste een offerte en vervolgens een opdrachtbevestiging die beide partijen ondertekenen.

Samenvattend kun je dus zeggen dat er drie overeenkomsten bestaan voor werk;

1. de arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW)
2. overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW)
3. overeenkomst tot aanneming van werk (Art. 7:750 BW)

2.4.3 Vraag en antwoord

Vraag: Waarom is het van belang om te weten of er sprake is van een arbeidsovereenkomst?

Antwoord: Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst gelden er

specifieke regels voor de werkgever en werknemer. Zoals de afdracht van sociale verzekeringspremies en loonheffingen. Dit heeft weer grote invloed op de inkomsten van de overheid om ons sociale stelsel (o.a. uitkeringen en voorzieningen, etc.) te kunnen betalen.

2.5 Schijnzelfstandigheid

Het aantal zzp'ers is de afgelopen jaren explosief gestegen in Nederland. Een groot deel van deze zzp'ers zijn eigenlijk 'gewone' werknemers in loondienst. Kortom: uit de werkzaamheden van de zzp'ers blijkt dat het aannemelijker is dat ze werken conform een arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW) dan een overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW) of aanneming van werk (Art. 7:750 BW).

Kortom: ze zijn schijnzelfstandig. Een doorn in het oog van de overheid en een hot politiek item.

Hoe komt dat?

In de volgende alinea's duiken er wat dieper in. Uiteraard in jip-en-janneketaal.

2.5.1 Wat is schijnzelfstandigheid?

Wat is schijnzelfstandigheid? Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid? En wat zijn de gevolgen? Dit zijn veel gestelde vragen van MKB-ondernemers die werken met zzp'er en flexbureaus die zzp'ers bemiddelen en/of uitzenden.

Het antwoord in jip-en-janneketaal; ben jij als MKB-ondernemer/opdrachtgever de enige opdrachtgever van de zzp'er? En geef jij als MKB-ondernemer/opdrachtgever leiding en toezicht aan de zzp'er over de wijze waarop hij of zij het werk uitvoert? Behoren de werkzaamheden van de zzp'er tot de kernactiviteit van jouw organisatie? Dan kan de rechter dat beoordelen als schijnzelfstandigheid.

Kortom: er sprake is van verkapt dienstverband. Van loondienst dus. Er is dus sprake van een arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW) met alle rechten en plichten.

2.5.2 Risico's van schijnzelfstandigheid

Bij schijnzelfstandigheid van de zzp'er loopt de opdrachtgever het risico tot het betalen van werkgeverslasten met terugwerkende kracht. Denk aan socialeverzekeringspremies, pensioenpremies, loonheffingen (loonbelasting), etc. Dit kan oplopen tot duizenden euro's.

Ookkandeopdrachtnemer(dezzp'er)bijderechtereenarbeidsovereenkomst claimen met alle gevolgen van dien. De opdrachtgever wordt dan opeens werkgever met alle financiële verplichtingen en personeelsrisico's die daarbij komen kijken.

TIP: werk jij met zzp'ers let dan goed op dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid.

2.5.3 Checklist schijnzelfstandigheid - Deliveroo arrest

Een van de bronnen van het arbeidsrecht is jurisprudentie. Dit zijn uitspraken van rechters. Een goed voorbeeld is de uitspraak van de Hoge Raad over de medewerkers van Deliveroo. Zo'n uitspraak noemen we ook wel een arrest.

In deze zaak ging het erom of de bezorgers van Deliveroo zelfstandige ondernemers (zzp) waren of schijnzelfstandigen en dus eigenlijk in loondienst waren.

De Hoge Raad oordeelde dat de bezorgers van Deliveroo géén zelfstandige ondernemers waren. Dat besluit gaf interessante gezichtspunten over hoe je een arbeidsrelatie (zzp of in loondienst) moet kwalificeren.

Hieronder worden de gezichtspunten uit het arrest op een heldere manier

uiteengezet, gevolgd door een checklist die kan helpen bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW) of een overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW).

De negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest:

- De aard en duur van de werkzaamheden (standaard/complexere werkzaamheden, seizoenswerk)
- Hoe het werk en de werktijden worden bepaald
- De inbedding van het werk en de werker in de organisatie en de bedrijfsvoering
- De verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren
- Hoe de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen
- Hoe de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd
- De hoogte van de beloningen
- Of de werker commercieel risico loopt
- Of de werker zich als ondernemer gedraagt

Checklist voor kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gebruik deze checklist, samengesteld met VRF Advocaten, om te bepalen of jouw medewerker werkt op basis van een arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW) of een overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW):

1. Gezagsverhouding:

- Geef ik, als opdrachtgever, specifieke instructies over hoe het werk moet worden uitgevoerd?
 Ja Nee
- Moet de medewerker zich houden aan protocollen of richtlijnen van mijn bedrijf?
 Ja Nee

2. Vrijheid in de uitvoering van het werk:

- Kan de medewerker zelf bepalen hoe, wanneer en waar het werk wordt uitgevoerd?
 Ja Nee
- Kan de medewerker zich vrij laten vervangen door iemand anders?
 Ja Nee

3. Inbedding in de organisatie:

- Behoort het werk van de medewerker tot de kernactiviteiten van mijn organisatie?
 Ja Nee
- Werkt de medewerker op een manier die vergelijkbaar is met mijn werknemers?
 Ja Nee
- Werkt de opdrachtnemer zij-aan-zij met mijn werknemers?
 Ja Nee

4. Ondernemerschap en risico's:

- Draagt de medewerker zelf ondernemersrisico?
 Ja Nee
- Werkt de medewerker met eigen materiaal en gereedschappen?
 Ja Nee

5. Beloning en vergoeding:

- Betaal ik de medewerker op basis van gewerkte uren?
 Ja Nee
- Betaal ik door bij ziekte of vakantie van de medewerker?
 Ja Nee
- Heb ik het tarief eenzijdig opgelegd en heeft de medewerker niet kunnen onderhandelen over het tarief?
 Ja Nee

6. Contractuele afspraken:

- Staat er in het contract dat het een arbeidsovereenkomst is?
 Ja Nee
- Staat er in het contract dat het een overeenkomst van opdracht is?
 Ja Nee
- Wordt er gebruikgemaakt van een modelovereenkomst als goedgekeurd door de Belastingdienst?
 Ja Nee

Interpretatie van de checklist

- **Arbeidsovereenkomst:** Als de meeste antwoorden “Ja” zijn bij de gezichtspunten over gezagsverhouding, inbedding in de organisatie, en beloning, is de kans groot dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

- **Overeenkomst van opdracht:** Als de meeste antwoorden “Nee” zijn bij de gezichtspunten over gezagsverhouding en inbedding in de organisatie, en “Ja” bij ondernemerschap en vrijheid in de uitvoering, wijst dit meer op een overeenkomst van opdracht.

DISCLAIMER: Deze checklist geeft een algemene richtlijn. De definitieve beoordeling hangt af van een complete afweging van alle omstandigheden. Het is belangrijk om elke arbeidsrelatie apart te bekijken. Raadpleeg bij twijfel de Belastingdienst of een advocaat arbeidsrecht.

2.5.4 Vraag & antwoord

De arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht of tot aanneming van werk

Je bent gevraagd om een juridisch advies te geven over de verschillen tussen een arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW), een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW), en een overeenkomst tot aanneming van werk (art. 7:750 BW). Gebruik de volgende situaties als voorbeelden:

Vraag 1: Lisa werkt als verkoopmedewerker in een kledingwinkel. Ze werkt er nu 2 jaar en heeft vaste werktijden en ontvangt een maandelijks salaris. Wat voor overeenkomst het Lisa met de kledingwinkel?

Vraag 2: Rojan is een zelfstandig IT-consultant die ingehuurd is om een autofabriek te adviseren over hun netwerkbeveiliging. De klus is tijdelijk en zij werkt er nu 4 maanden en ontvangt een vergoeding op basis van de gewerkte uren waarvoor zij zelf een factuur stuurt.

Vraag 3: Kees is een aannemer die is ingehuurd om een aanbouw aan een huis te bouwen. Hij krijgt een vaste prijs voor het voltooien van de aanbouw.

Vraag 4: Tolga is docent bij een muziekschool waarbij hij gedurende een jaar aan twintig leerlingen basgitaarles gaat geven. Wat voor soort overeenkomst heeft Tolga met de muziekschool?

Antwoord bij vraag 1: Arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW): Lisa werkt als verkoopmedewerker in een kledingwinkel met vaste werktijden en een maandelijks salaris. Deze situatie wijst op een arbeidsovereenkomst, omdat er sprake is van een gezagsverhouding, een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid en een betaling van loon.

Antwoord bij vraag 2; Rojan, de zelfstandig IT-consultant die adviseert over netwerkbeveiliging en per uur betaald krijgt. Hier is geen sprake van een gezagsverhouding. Ook niet van 'inbedding' aangezien het een autofabriek is. Kortom: Overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW):

Antwoord bij vraag 3: Duidelijk een overeenkomst tot aanneming van werk (Art. 7:750 BW): Kees, de aannemer die is ingehuurd om een aanbouw aan een huis te bouwen tegen een vaste prijs, werkt onder een overeenkomst tot aanneming van werk. Dit contract is gericht op het tot stand brengen van een tastbaar werk, namelijk de aanbouw van een huis, tegen een vooraf overeengekomen prijs.

Antwoord bij vraag 4: Twijfelachtig! Het lijkt een arbeidsovereenkomst. De kernactiviteit van de muziekschool is lesgeven in muziek maken. Maar wellicht is er géén gezagsverhouding en wordt Tolga als bijzondere basgitaarspecialist in gehuurd om zijn unieke kennis te delen. In dat geval kan het toch een overeenkomst van opdracht zijn.

Gezien het belang vanwege schijnzelfstandigheid, duiken we er dieper in:

Wanneer sprake van een arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW)?

Gezagsverhouding: Als Tolga werkt onder instructies en toezicht van de muziekschool, bijvoorbeeld met vaste werktijden, lesmethodes die

hij moet volgen, en regelmatige evaluaties, dan is er sprake van een gezagsverhouding.

Arbeid: Tolga verricht structureel werk (lesgeven) voor de muziekschool.

Loon: Als Tolga maandelijks een vast salaris ontvangt, wijst dit op loonbetaling.

Duur: De afspraak om een jaar les te geven kan wijzen op een langdurige arbeidsrelatie.

Wanneer is er sprake van overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW):

Geen gezagsverhouding: Als Tolga zelfstandig zijn lessen kan inrichten en geen strikte instructies van de muziekschool hoeft te volgen, een eigen website heeft waarin hij zijn diensten aanbiedt en actief andere opdrachtgevers werft, zou dit kunnen wijzen op een overeenkomst van opdracht.

Dienstverlening: Tolga biedt een dienst (lesgeven) aan.

Vergoeding: Als Tolga per les of per leerling betaald wordt in plaats van een vast maandelijks salaris, dan lijkt dit meer op een vergoeding per opdracht.

Conclusie:

Op basis van de gegeven informatie lijkt het meest waarschijnlijke dat Tolga een arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW) heeft met de muziekschool als:

Hij werkt onder de gezagsverhouding van de muziekschool.

Hij ontvangt een vast salaris.

Hij heeft vaste werktijden en moet zich houden aan de richtlijnen van de muziekschool.

Als Tolga echter meer vrijheid heeft in het organiseren van zijn lessen en betaald wordt per les of per leerling zonder vaste werktijden, zou het kunnen gaan om een overeenkomst van opdracht (Art. 7:400 BW).

Het specifieke type overeenkomst hangt dus af van de precieze invulling

van de relatie tussen Tolga en de muziekschool waarbij de mate van zelfstandigheid en de wijze van beloning van belang is.

Je dient dus de gehele situatie te bekijken om te bepalen of er sprake is van schijnzelfstandigheid. Bij twijfel kan je ook altijd nog de [*overheid raadplegen*](#).

Meer voorbeelden van wel of niet schijnzelfstandigheid bij zzp? Zie ook deze [*flyer van het Ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid*](#).

2.5.5 Schijnzelfstandigheid - Zzp-wet - werken met zzp'ers voor flexbureaus

Zoals eerder vermeld; schijnzelfstandigheid is een doorn in het oog van de overheid en zoals de overheid het zegt: 'een onwenselijk situatie' omdat o.a.:

1. Zzp'ers relatief minder premies en belasting afdragen dan werknemers hetgeen leidt tot oneerlijke concurrentie en onderminning van het sociale stelsel.
2. Zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt weinig zekerheid hebben over werk en inkomen

Vanaf 1 januari 2025 gaat het handhavingsmoratorium eraf. Dit betekent dat de Belastingdienst actiever gaat controleren op schijnzelfstandigheid. Flexbureaus die werken met zzp'ers door bemiddeling of tussenkomst, lopen dus risico wanneer schijnzelfstandigheid wordt vastgesteld. Uitgebreide informatie hierover tref je aan op de Flexpedia Kennisbank o.a.:

- [*Per 1 jan. 2025 geen boete wél naheffingen bij schijn-zzp*](#)
- [*ZZP bemiddeling of tussenkomst van flexbureaus? Verschil en risico's in kaart!*](#)
- [*Advocaat Hendarin Mouselli over risico's bij uitzenden / bemiddelen zzp'ers*](#)

3. Flexibele arbeidscontracten

Juridisch gezien maakt het niet hoe de naam van een contract (arbeidsovereenkomst) luidt. Het gaat erom wat erin staat. Laat dat alvast duidelijk zijn.

Arbeidscontracten verdelen we onder in twee vormen:

- 1] arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en
- 2] contracten voor onbepaalde tijd (vast contract).

De meest gangbare flex-contractvormen zijn:

3.1 Oproepcontract (nulurencontract)

Het oproepcontract valt onder de categorie flexibele arbeidsrelaties. Het is een uitermate flexibele vorm van een arbeidsovereenkomst. Het oproepcontract wordt ook wel het 0-uren contract genoemd. Dat komt door de kenmerken van de oproepovereenkomst:

- Geen vermelding van het aantal te werken uren in het contract
- Uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting bij geen werk (Art. 7:628 lid 5)

Anders gezegd; er staan geen uren in de overeenkomst en als er geen werk is, hoeft de werkgever ook geen loon te betalen. Hij betaalt dus alleen voor de gewerkte uren tijdens de oproep. Kortom: geen werk = geen loon.

Enkele andere kenmerken en voorwaarden van de oproepovereenkomst:

- oproepkracht is verplicht gehoor te geven aan de oproep op dagen of dagdelen dat de oproepkracht zich beschikbaar moet houden. Veelal kan de oproepkracht zelf aangeven op welke momenten hij beschikbaar is voor werk.
- De oproep minimaal 4 dagen tevoren schriftelijk of elektronisch (WhatsApp-bericht) bekendmaken (dit mag bij Cao, zoals de Horeca Cao, verkort worden tot 24 uur). Wanneer de werknemer de oproep accepteert dan dient hij of zij ook te komen.
- De oproepkracht heeft recht op minimaal 3 uur die uitbetaald dienen te worden per oproep.

Stel; je roept een oproepkracht op om de komende zaterdag voor 3 uur te komen werken. Na één uur blijkt dat er geen werk meer is. Je stuurt de oproepkracht naar huis maar je dient hem of haar wel minimaal 3 uur uit te betalen. (Art. 7:628a BW).

3.2 Min-max overeenkomst

Een andere vorm van een oproepovereenkomst is het min-maxcontract. Ook deze vorm valt onder het fenomeen flexibele arbeidsrelaties. Hierbij worden een ondergrens en een bovengrens van het te werken aantal uren afgesproken. Anders gezegd: in het contract staat het minimaal aantal uren dat de werknemer per week of maand gaat werken en het maximaal aantal uren dat hij gaat werken.

Bijvoorbeeld minimaal 8 en maximaal 24 uur per maand. De werkgever is verplicht de minimaal die 8 uur te betalen ook als er geen werk is. De werknemer is verplicht om aan een oproep gevolg te geven als die zich binnen de afgesproken aantal uren bevindt dus tussen 8 en maximaal 24 uur per maand.

Een min-maxcontract van bepaalde tijd (bijvoorbeeld 6 maanden of 1 jaar) loopt automatisch af op de afgesproken datum.

Voor de liefhebber in juridische termen (Art. 7:667 BW):

“de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven”

Wil jij af van een medewerker die een min-maxcontract heeft voor onbepaalde tijd (vaste dienst)? Dan kan dat niet zomaar. Je dient je te houden aan de regels van het [beëindigen van arbeidsovereenkomst](#) en het [ontslagrecht](#).

3.3 Uitzendcontract/uitzendovereenkomst

Een uitzendovereenkomst is een bijzondere arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer (de uitzendkracht) via een uitzendbureau bij een derde

partij (de inlener) gaat werken. Het uitzendbureau is de formele werkgever en betaalt loon, terwijl de uitzendkracht feitelijk werkt voor de inlener. De overeenkomst bijna altijd flexibel, wat betekent dat de werkduur en opdracht kunnen variëren.

Bij een uitzendovereenkomst geldt het zogenoemde “uitzendbeding”: dit houdt in dat de overeenkomst stopt zodra de opdracht eindigt, tenzij andere afspraken zijn gemaakt, bijvoorbeeld bij een fase B- of C-contract, die meer zekerheid bieden. Let op dat geen gebruik (meer) kan worden gemaakt van het uitzendbeding als de uitzendkracht in meer dan 52 weken arbeid heeft verricht.

Met een uitzendovereenkomst mag je zolang er nog niet in 52 weken arbeid is verricht door de uitzendkracht verschillende contracten voor bepaalde tijd aangaan. In die periode geldt de zogenoemde ketenregeling nog niet. Na die 52 weken geldt de ketenregeling wel, maar dan geldt voor uitzendkrachten een bijzondere uitzondering en kunnen meer contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden dan geldt voor ‘gewone’ werknemers voordat een contract voor onbepaalde tijd aangeboden dient te worden (fase C / 4). In het volgende hoofdstuk wordt dit verder uitgelegd.

De uitzendovereenkomst begint vaak als een oproepcontract van 4 weken dat stilzwijgend wordt verlengd totdat Fase A, na 52 gewerkte weken, overgaat in Fase B. Vanaf Fase B staan er uren in het contract vermeld. De uitzendkracht heeft dan altijd recht op loonbetaling van die uren ook al is er geen werk.

In jip-en-janneketaal; de uitzendovereenkomst in Fase A is dus een zeer flexibele vorm van arbeid. Als inlener loop je in Fase A, 52-gewerkte weken, nauwelijks risico's. Geen werk = geen loon. Als uitlener zijn de risico's groter. Denk aan doorbetaling bij ziekte. (zie hoofdstuk 6 van dit e-Book)

3.4 Detacheringscontract

Een detacheringscontract is eigenlijk 'gewoon' een uitzendovereenkomst. Juridisch gezien is er geen verschil.

Een detacheringscontract wordt vaak gebruikt voor een langlopend werkproject van bijvoorbeeld 4 à 5 maanden. Het gaat vaak om specialistisch werk. Maar ook voor ziektevervanging en zwangerschapsverlof.

Ook voor het (voorzichtig) starten met personeel wordt detachering weleens toegepast. Dat noemen we Deta-Vast. Maar het blijft in principe een uitzendovereenkomst.

Bij detachering wordt vaak geen gebruikgemaakt van het uitzendbeding.

3.5 Payrollcontract

Een ander vorm van een flex-contract is een payrollcontract voor bepaalde tijd. De payrollovereenkomst is dus ook een arbeidsovereenkomst. De medewerker met een payrollcontract staat dus op de loonlijst van een payrollbedrijf en gaat aan de slag bij de inlener om daar werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van de inlener. Het juridisch werkgeverschap ligt bij het payrollbedrijf.

Payrolling lijkt dus op uitzenden of detacheren. Er is echter een groot verschil. Er is sprake van een payrollovereenkomst als:

- 1) Het payrollbedrijf geen allocatiefunctie heeft. Anders gezegd; het payrollbedrijf heeft niet een rol gespeeld in de werving en selectie van de medewerker. Het is namelijk de inlener die de werving en selectie doet en vervolgens de medewerker aanmeldt bij het payrollbedrijf.
- 2) Het payrollbedrijf mag de payrollmedewerker uitsluitend laten werken bij dezelfde inlener. Anders gezegd. De payrollmedewerker wordt exclusief ter beschikking gesteld aan één inlener.

Hierin zie je dus het grote verschil met uitzenden. Bij uitzenden heeft het

uitzendbureau wél een allocatiefunctie en wordt de uitzendkracht juist niet exclusief ter beschikking gesteld aan de inlener.

Kortom; Payrolling is totaal anders. Bij payrolling dient ook de volledige inlenersbeloning van de inlener gehanteerd te worden. Kortom: de payrollkracht heeft exact dezelfde rechten als de 'gewone' medewerkers in dienst van de inlener.

Ander groot verschil met uitzenden: bij payrolling geldt het reguliere arbeidsrecht. Dus géén Uitzend Cao en geen fasensysteem. Je dient je te houden aan de ketenregeling van maximaal 3 arbeidscontracten voor bepaalde tijd in 3 jaar tijd voordat een contract voor onbepaalde tijd aangeboden dient te worden.

4. Keten en periodetelling vs. Fasensysteem

De Keten en periodetelling (Ketenregeling) is:

“wettelijke regeling die bepaalt hoeveel tijdelijke arbeidscontracten er maximaal achter elkaar gesloten mogen worden voordat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat”.

Ketenregeling in het kort: maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in drie jaar tijd daarna vast dienstverband.

De Uitzend Cao biedt een uitzondering (driekwart dwingend recht) op de keten en periodetelling. Wanneer je de Uitzend Cao mag toepassen, dan pas je het fasensysteem toe. Dat biedt meer flexibiliteit dan de ketenregeling.

Waarom een Uitzend Cao? Omdat uitzenden in principe bedoeld is voor ‘Piek en Ziek’. Dat wil zeggen dat het voor bedrijven dan makkelijker is om bij ziek personeel snel tijdelijke vervanging te realiseren. Ook bij piek, dus bij topdrukte, kan dan snel en efficiënt tijdelijke personeel ingehuurd worden. Kortom: uitzenden voorziet in die behoefte bij bedrijven. Dus in principe voor ‘Piek en Ziek’.

Regulier arbeidsrecht:	Ketenregeling:	<ul style="list-style-type: none"> • 3 contracten voor bepaalde tijd in 3 jaar tijd. • Daarna contract voor onbepaalde tijd (OT)
Uitzend Cao	Fasensysteem	<ul style="list-style-type: none"> • 52 gewerkte weken onbeperkt aantal contracten voor bepaalde tijd (Fase A / 1 - 2). De Ketenregeling geldt in het geheel nog niet • Daarna 6 contracten voor bepaalde tijd in 3 jaar tijd Fase B / 3 • Daarna contract voor onbepaalde tijd (OT) Fase C / 4

Keten-regeling vs fasensysteem



Bron: [NBBU](#)

4.1 De ketenregeling regulier arbeidsrecht

De ketenregeling in het arbeidsrecht heeft twee grenzen. Wordt één van deze grenzen overschreden, dan ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; een vast dienstverband. Zie: [\(Art 7:668a lid 1 BW\)](#)

De eerste grens: maximaal drie arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd:

“Als sprake is van een reeks van meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de arbeidsovereenkomst vanaf het begin van de vierde overeenkomst automatisch als aangegaan voor onbepaalde tijd (OT).”

De tweede grens: maximale duur van een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is 36 maanden.

Het komt voor dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet direct opvolgt. Er is dan een onderbreking tussen deze arbeidsovereenkomsten.

Let op: Als de onderbreking 6 maanden of korter duurt, dan telt deze onderbreking wél mee voor de opbouw van de periode van 36 maanden. Geldt de onderbrekingsduur langer dan 6 maanden, dan start de keten opnieuw. De keten wordt dus doorbroken wanneer de onderbreking 6 maanden en 1 dag duurt en de keten wordt niet onderbroken als de onderbreking precies 6 maanden is.

Voorbeeld ketenregeling regulier arbeidsrecht:

Een werknemer heeft een 1e arbeidsovereenkomst voor 8 maanden gehad.

Na afloop van deze 8 maanden werkt hij 5 maanden niet.

De werknemer krijgt na deze onderbreking van 5 maanden een 2e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 8 maanden bij dezelfde werkgever.

Als deze laatste arbeidsovereenkomst is geëindigd dan kan er nog maximaal 1 arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 15 maanden worden gegeven.

Toelichting:

Van de in totaal 36 maanden zijn 21 maanden gebruikt ($8+5+8=21$) en van de 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn er al 2 gebruikt ($3-2=1$).

Stopt de medewerker met werken voor een periode van meer dan 6 maanden, dan is de keten onderbroken. Dat wil zeggen dat de ketenregeling weer vanaf het begin start.

Anders gezegd; de medewerker start dan weer met een contract voor bepaalde tijd en kan dus daarna nog 2 contracten van bepaalde tijd krijgen voordat hij of zij een contract voor onbepaalde tijd (vast contract) aangeboden dient te krijgen.

4.2 Het fasensysteem (ketenregeling bij uitzenden)

Zoals vermeld, biedt de Uitzend Cao een uitzondering (driekwart dwingend recht) op ketenregeling van het reguliere arbeidsrecht.

Wanneer je de Uitzend Cao mag toepassen, dan pas je het fasensysteem toe. Dat biedt meer flexibiliteit dan de ketenregeling.

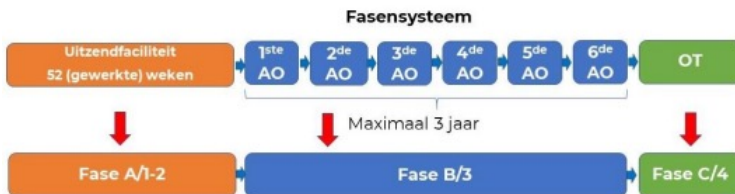
Toelichting: De eerste 52 gewerkte weken bevindt de uitzendkracht in Fase A / 1-2. In deze fase kan een uitzendkracht 52 weken werken via o.a. oproepovereenkomsten waarbij de loondoorbetalingsverplichting (ULV) is uitgesloten. Kortom: geen werk = geen loon.

Daarna volgt een periode van 3 jaar waarin de uitzendkracht maximaal zes arbeidscontracten voor bepaalde tijd kunnen worden aangeboden (Fase B / 3). In deze fase worden er uren opgenomen in de uitzendovereenkomst met de uitzendkracht. De loondoorbetalingsverplichting is in deze fase NIET uitgesloten. Dus bij geen werk dien je de uren in het contract van de uitzendkracht te betalen.

Daarna volgt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd (Fase C / 4).

Indien deze keten van arbeidsovereenkomsten onderbroken wordt door een periode van langer dan 6 maanden waarin de uitzendkracht niet werkt, start de keten opnieuw en begint de uitzendkracht weer in Fase A / 1.

De periode van 6 maanden onderbreking kan per cao verkort worden naar 3 maanden (zoals bij de Horeca Cao). [bron: Art 7:668a lid 1 BW]



Let op: betaalde vakanties tellen ook als gewerkte weken!

Bron: [Artra](#)

4.3 Het uitzendbeding

Een ander groot voordeel voor het hanteren van de Uitzend Cao is het toepassen van het uitzendbeding. Dit houdt in dat wanneer de inlener de opdracht stopt dan eindigt de uitzendovereenkomst met de uitzendkracht direct. In juridische taal: *de uitzendovereenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht stopt direct van rechtswege*. Dit biedt de inlener dus veel flexibiliteit.

4.4 Opvolgend werkgeverschap

Opvolgend werkgeverschap speelt als een medewerker of uitzendkracht van werkgever wisselt terwijl de werkgevers worden geacht elkaars opvolger te zijn. Dit gaat verder dan de naam van de werkgever.

Ook wordt gekeken naar de locatie van de feitelijke uitvoer van de werkzaamheden en naar de inhoud van de werkzaamheden. Dit staat ook omschreven in de Uitzend Cao (ABU / NBBU Cao).

Kortom: Er is sprake van opvolgend werkgeverschap (zie ABU/NBBU-cao voor uitzendkrachten: Hoofdstuk 2 Rechtspositie: [Artikel 12](#)) wanneer het gaat om:

- 1] Zelfde soort werk
- 2] Zelfde werkplek (ruim)
- 3] Maar via een andere juridische werkgever
- 4] Binnen zes maanden

Alles Ja? Dan is er sprake van opvolgende werkgeverschap.

4.4.1 Overname uitzendkracht door uitzendbureau

Ga je de uitzendkracht uitzenden bij de zelfde opdrachtgever als waar de uitzendkracht werkte via het andere uitzendbureau en is de onderbreking korter dan zes maanden en in een vergelijkbare functie?

Dan is het opvolgend werkgeverschap.

Voorbeeld:

Stel, Tolga werkt als uitzendkracht via Uitzendbureau X voor een bedrijf in de logistiek. Hij heeft daar 40 weken gewerkt, maar het bedrijf besluit in een keer over te stappen naar Uitzendbureau Y. Tolga blijft echter dezelfde werkzaamheden doen voor hetzelfde bedrijf, maar nu via Uitzendbureau Y. Dit is een voorbeeld van opvolgend werkgeverschap.

De periode dat Tolga voor Uitzendbureau X werkte, telt mee voor de duur van zijn nieuwe contract bij Uitzendbureau Y. Dus als hij bijvoorbeeld in fase A zat bij Uitzendbureau X, tellen de 40 gewerkte weken mee voor zijn periode in Fase A bij Uitzendbureau Y. Hierdoor kan Tolga sneller in Fase B komen met meer rechten en zekerheid. Tolga gaat dus na nog 12 gewerkte weken via Uitzendbureau Y door naar Fase B.

Kortom: inventariseer de relevante, gewerkte weken en de pensioenweken. Dit neem je vervolgens mee met de fasering van de medewerker, zodat hij/zij deze rechten meeneemt.

Ga je de werknemer uitzenden bij een andere opdrachtgever, dan begint zijn fasetelling opnieuw. De opgebouwde pensioenweken bij StiPP gaan wel mee.

5. De Inlenersbeloning

5.1 Inlenersbeloning betekenis

Wat is de inlenersbeloning? De inlenersbeloning is een regeling voor uitzendkrachten en gedetacheerden. Het staat vermeld in de ABU/NBBU Uitzend Cao [Hoofdstuk 4 Beloning artikel 16. Inlenersbeloning](#). Het zorgt ervoor dat uitzendkrachten en gedetacheerden hetzelfde salaris verdienen en ontvangen als vaste personeelsleden van het bedrijf waar de uitzendkracht of gedetacheerde aan de slag gaat. Kortom: gelijk werk = gelijk loon.

5.2 Inlenersbeloning ABU en NBBU Cao

De inlenersbeloning is een onderdeel van de ABU en NBBU Cao. In deze cao's, zeg maar de Uitzend Cao, staat duidelijk omschreven wat de inlenersbeloning inhoudt en waar het aan moet voldoen. Elke uitzendkracht die werkt bij een inlener heeft recht op een correct toegepaste inlenersbeloning. Want gelijk werk is gelijk loon.

5.3 Wat valt er onder de inlenersbeloning?

De inlenersbeloning bestaat uit diverse onderdelen. Wanneer een uitzendkracht aan de slag gaat bij een inlener dan dienen deze onderdelen uit de inlenende cao toegepast te worden. De componenten of onderdelen van de inlenersbeloning zijn:

- [Uurlonen conform schalen](#)
- Initiële loonsverhogingen
- Periodieke loonsverhogingen
- Atv-dagen
- Toeslagen
- Kostenvergoedingen
- Bij Bouw & Infra Cao Bpf pensioen
- Eénmalig uitkering
- Thuiswerkvergoeding
- Loonsverhogingen met terugwerkende kracht

- Inschaling behouden indien uitzendkracht binnen 12 maanden terug is bij dezelfde inlener of inlener met dezelfde cao
- Eindejaarsuitkering of 13de maand
- Alle kostenvergoedingen van de inlenende cao
- Alle toeslagen van de inlenende cao
- Periodieke stijging na één jaar werk
- Inschaling instaptabel uitsluitend bij géén relevant ervaring

Kortom de cao van de inlener is leidend. Jouw uitzendkracht heeft recht op alle bovenstaande punten wanneer deze punten van toepassing zijn bij de inlener. Werkt de inlener zonder cao? Dan dien je het bedrijfsreglement of arbeidsvoorwaardenreglement te gebruiken als ‘inlenersbeloning’.

5.4 Inlenersbeloningsformulier

TIP: [download hier het inlenersbeloningsformulier](#) die de inlener dient in te vullen.

Let op: Wanneer een uitzendbureau niet correct de inlenersbeloning toepast volgen er sancties. Als uitzendbureau krijg je dan te maken met boetes en naheffingen. Zelfs een rechtzaak is niet ondenkbaar. De reputatieschade voor het uitzendbureau is dan groot. Dus hanteer als uitzendbureau altijd de inlenersbeloning.

6. Ziekte / arbeidsongeschiktheid bij uitzendkracht

Het Burgerlijk Wetboek (Art. 7:629 lid 1) laat er geen twijfel over bestaan. Bij een contract voor onbepaalde tijd, een vast contract dus, is een werkgever verplicht 104 weken, dat is dan 2 jaar, minimaal 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon door te betalen bij ziekte.

De regels bij ziekte / arbeidsongeschiktheid bij uitzendkrachten zijn anders. Dit is geregeld in de Uitzend Cao. Daarbij is het van groot belang dat je kijkt naar de Fase waarin de uitzendkracht zich bevindt. En of het de ziekteduur tijdens of ná dienstverband plaatsvindt. Hieronder leggen we het aan je uit.

De regels voor een uitzendkracht tijdens dienstverband:

Ziek? Werkgever (uitzendbureau) betaalt loon tot einde contract:

- 90% de eerste 52 weken (niet lager dan het wettelijke minimumloon)
- 80% gedurende de 53ste t/m de 104e week.
- Dit geldt voor zowel contracten met als zonder uitzendbeding
- De uitzendkracht heeft in alle gevallen één wachttag

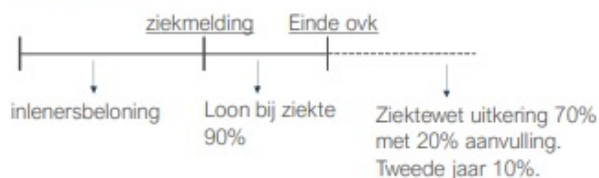
6.1.1 Ziek in Fase A tijdens en ná dienstverband

De onderstaande uitleg is gebaseerd op een voorbeeld waarbij het uitzendbureau geen eigenrisicodragers is voor de ziektewet.

Arbeidsongeschiktheid vanaf 1 juli 2023

Onderscheid in fases

Fase 1-2:



Bron: [NBBU](#)

Let op: In Fase A waarbij er geen vaste uren in de arbeids/ uitzendovereenkomst staan, dien je in het eerste ziektejaar, zolang het contract duurt, 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon* door te betalen.

*De berekening van het naar tijdruimte vastgestelde loon (Art. 25 lid. 5 met ingang van 1 juli 2023) is conform de NBBU regels. Je dient daarbij het gemiddeld aantal gewerkte uren over de 13 kalenderweken voorafgaande aan de ziekte te gebruiken. Let op: een niet gewerkte werkweek in die periode telt dus mee voor 0 gewerkte uren.

Na einde van de overeenkomst (Einde ovk):
Ook nadat de overeenkomst is afgelopen, kan je niet zomaar die 70% hanteren van het laatste verdiende loon. Het gaat namelijk over het bedrag van 70% van het uitkeringsdagloon** . En dat bedrag dien je aan te vullen met 20% aanvulling. In het 2de ziektejaar jaar dien je dit aan te vullen met 10%.

** De berekening van het uitkeringsdagloon is nogal ingewikkeld. Zie Artikel 12 e. De officiële wettekst luidt:

Het dagloon van uitkeringen op grond van de ZW en de Wazo is de uitkomst van de volgende berekening:

$$(A - B + C) / D$$

waarbij:

- A** staat voor het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten bij een werkgever;
- B** staat voor de bedragen aan vakantiebijslag die in de referteperiode als loon zijn uitbetaald ten laste van een opgebouwd bedrag en de bedragen die in die periode als loon zijn uitbetaald ten laste van een arbeidsvoorwaardenbedrag;

- C** staat voor de in de referentieperiode opgebouwde bedragen ten behoeve van vakantiebijslag dan wel ten behoeve van een arbeidsvoorwaardenbedrag; en
- D** staat voor 261 danwel het aantal dagloondagen

6.1.2 Ziek in Fase B

In Fase B gelden dezelfde regels. Er is wel een groot verschil. In Fase B hoeft je de ziektewetuitkering niet meer aan te vullen.

Arbeidsongeschiktheid vanaf 1 juli 2023

Fase 3:



In Fase 4 geldt hetzelfde, maar is er geen einddatum

6.1.3 Vraag & Antwoord

Uitzendkracht Pierre heeft een fase B / 3 detacheringsovereenkomst van 8 maanden bij jullie uitzendonderneming.

Na 2 maanden werken wordt Pierre ziek.

Pierre blijft 12 maanden ziek.

Waar heeft Pierre gedurende die 12 maanden ziekte recht op?

- A** 6 maanden 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon van jullie uitzendonderneming en vervolgens 6 maanden 70% van het uitkeringsdagloon.

- B** 6 maanden 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon van jullie uitzendonderneming en vervolgens 6 maanden 90% van het uitkeringsdagloon.
- C** 6 maanden 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon van jullie uitzendonderneming en vervolgens 6 maanden 70% van het uitkeringsdagloon.
- D** 6 maanden 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon van jullie uitzendonderneming en vervolgens 6 maanden 90% van het uitkeringsdagloon.

Het antwoord en toelichting staat op de volgende bladzijde

Het correcte antwoord is: C

Toelichting:

Pierre heeft een fase B / 3 detacheringsovereenkomst.

Gedurende de detacheringsovereenkomst moet de uitzendonderneming 90% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon betalen (6 maanden lang tot einde detacheringsovereenkomst).

Dan gaat Pierre ziek uit dienst.

Fase B /3 kent geen aanvulling op de Ziektewet, dat geldt alleen in fase A / 1-2.

Pierre heeft dus recht op 70% van het uitkeringsdagloon (6 maanden lang).

[Bron: [ArmSlag](#)]

7. Transitievergoeding

De transitievergoeding is een geldbedrag dat een werknemer kan ontvangen als hij zijn baan verliest. Het is een extra geldbedrag van de werkgever aan de ex-medewerker met als doel dat de ex-medewerker een andere baan kan gaan vinden. Vandaar ook de naam 'transitie'. Van de ene baan naar de andere baan.

7.1 Wanneer uitbetalen transitievergoeding

Het uitzendbureau / juridisch werkgever moet de transitievergoeding betalen aan de uitzendkracht wanneer:

- de werkgever (uitzendbureau) heeft opgezegd
- de werkgever (uitzendbureau) de arbeidsovereenkomst heeft laten ontbinden
- de werkgever (uitzendbureau) geen nieuwe arbeidsovereenkomst aanbiedt nadat de vorige is afgelopen

7.2 Wanneer géén transitievergoeding?

Het uitzendbureau / juridisch werkgever hoeft géén transitievergoeding te betalen aan de uitzendkracht wanneer:

- de uitzendkracht zelf stopt
- de uitzendkracht is ontslagen door ernstig verwijtbaar handelen
- de uitzendkracht nog geen 18 jaar is en niet meer dan 12 uur per week heeft gewerkt
- de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt
- de uitzendkracht werkt bij een onderneming die failliet gaat
- de uitzendkracht in dienst gaat bij de inlener
- de uitzendkracht niet binnen 3 maanden een verzoekschrift voor de transitievergoeding indient bij de werkgever en uiteindelijk de kantonrechter (Art. 686a lid 4b BW). *Let op:* Deze periode van 3 maanden is per 1 januari 2024 verlengd naar 12 maanden ([zie Art. 15 lid 8a Uitzend Cao](#)).
- er vóór het einde van de uitzend- of arbeidsovereenkomst al een

nieuwe uitzend- of arbeidsovereenkomst is afgesproken

- of als het uitzendbureau een redelijk aanbod heeft gedaan en de uitzendkracht weigert deze*

*Het moet echt gaan om een concreet aanbod voor een nieuwe uitzendovereenkomst. De nieuw uitzendovereenkomst moet ingaan binnen 6 maanden.

7.3 Hoe hoog is de transitievergoeding

Een uitzendkracht heeft recht op de transitievergoeding vanaf dag 1. Dus als diegene bijvoorbeeld maar 1 dag gewerkt heeft, heeft hij of zij recht op de transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding wordt dus pro rato berekend.

Standaardregel is dat de uitzendkracht recht heeft op 1/3 maandsalaris transitievergoeding per volledig gewerkt jaar. Is er minder dan een volledig jaar gewerkt dan gaat het om een evenredig deel van dat jaar. Als een werknemer maar 1 of een paar dagen heeft gewerkt in een maand dan wordt dat salaris gezien als het maandsalaris

Een snelle rekenmethode is dat je het huidige maandloon deelt door 36 en dat vermenigvuldigt met het totaal aantal gewerkte maanden. Dus:

$$\frac{\text{Bruto maandloon}}{36} \times \text{aantal gewerkte maanden} = \text{Transitievergoeding}$$

$$(\text{maandloon} : 36) \times \text{aantal gewerkte maanden} = \text{Transitievergoeding}$$

7.4 Voorbeeldberekening transitievergoeding

Jolanda werkte 3 maanden voor een werkgever en haar maandloon inclusief 8% vakantiegeld is € 2500,-. Dus:

$(2500 : 36) \times 3 = € 208,33$ transitievergoeding

[Bron: *Armslag*]

Let op: dit is een versimpelde en snelle rekenmethodiek

In de praktijk blijkt de berekening veel ingewikkelder dmv onder andere toeslagen, etc. We adviseren dan ook om altijd een arbeidsrechtadvocaat of juridische afdeling van de branchevereniging te raadplegen. Werk je samen met Flexpedia? Dan kun je altijd een beroep doen op onze in-house arbeidsrechtsspecialisten van de compliance afdeling

8. Blik op de toekomst

Het arbeidsrecht verandert continu. Daarom is het van belang om ook een blik te werpen op de toekomst.

- Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wet tta)
- Wet Meer zekerheid flexwerkers

8.1 Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (WTTA)

Op het moment dat ik dit schrijf, november 2024, is het nog een wetsvoorstel. Maar concreet in jip-en-janneketaal bevat deze wet regels waarbij je uitsluitend mag uitzenden en/of detacheren in Nederland wanneer je daarvoor officieel toestemming hebt van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Met deze toestemming word je dus 'toegelaten tot de club officiële, goedgekeurde flexbureaus'.

8.1.1 Start de voorbereiding in 2025

De invoering van de Wet Toelating Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten (WTTA) is voor de tweede keer uitgesteld. De wet zou oorspronkelijk op 1 januari 2026 ingaan, maar dat blijkt niet haalbaar. Begin januari 2025 wordt de nieuwe ingangsdatum bekend gemaakt.

Ondanks dit uitstel is het verstandig om je goed voor te bereiden. Wanneer je zelf juridisch werkgever blijft is het slim om in de loop van 2025 alvast te starten met het behalen van jouw SNA-keurmerk. Maak vervolgens een plan van aanpak zodat je straks op tijd jouw aanvraag tot toelating hebt gedaan bij de desbetreffende Toelatende Instantie (TI).

Hoe je toestemming kunt aanvragen is nog onduidelijk. De NBBU bericht hierover:

Hoe de precieze aanmeldprocedure eruit gaat zien is nog niet geheel duidelijk. Wel is vastgelegd dat de eerste aanvraag digitaal moet worden gedaan bij de Toelatende Instantie (TI), De TI wordt een nieuw orgaan dat onder de verantwoordelijkheid valt van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bij aanvraag moet de onderneming aantonen te voldoen aan het normenkader en dus al gecontroleerd zijn op het nieuwe normenkader door een private inspectie instelling (zie ook de overgangsregeling). De toelating dient elke vier jaar opnieuw aangevraagd te worden.

De verantwoordelijkheid om de aanvraag tijdig te doen ligt bij u als ondernemer. U dient dus zelf een afspraak met een inspectie instelling in te plannen zodat het inspectierapport tijdig kan worden aangeleverd bij de TI.

Bereid je dus goed voor. Start in 2025 alvast met het behalen van je [SNA keurmerk](#). Maak vervolgens een plan van aanpak. Wie gaat wat doen en wanneer? Wat heb je nodig? Hoeveel gaat het jou extra kosten? Moet je bijvoorbeeld een interne medewerker hiervoor vrijmaken of dien je een extra interne medewerker op de afdeling administratie of compliance hiervoor werven?

Zorg dus dat je op tijd je vergunningen, jouw VOG, waarborgsom en administratie op orde hebt. Maak dus op tijd een afspraak met een [inspectie instelling](#) zodat het inspectierapport tijdig kan worden aangeleverd bij de TI.

Zorg op deze manier ervoor dat jij op tijd toegelaten bent om straks te mogen uitzenden / detacheren.

8.1.2 Wanneer wél of geen toestemming nodig ?

Wél toestemming:

Voor uitleners die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan inleners. Geldt dus voor uitzendbureaus, payrollbedrijven en detachingsbureaus.

Toelating geldt ook voor in- en doorleners en voor buitenlandse bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen in Nederland.

Géén toestemming nodig:

- **Bij arbeidsbemiddeling**

Doe jij aan arbeidsbemiddeling dan werk jij voor een opdrachtgever (de toekomstige werkgever) waarvoor jij de werving en selectie van nieuwe arbeidskrachten doet. Jij doet dan, juridisch gezien, niet aan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Jij bent niet de juridisch werkgever. Het toelatingsstelsel is dus niet van toepassing voor jou. Ga jij de geworven medewerker uitzenden of detacheren bij die opdrachtgever? Dan ben jij wél bezig met het ter beschikking stellen van een arbeidskracht. Dus dan moet je wél voldoen aan de toelatingsplicht.

- **Bij uitbesteden backoffice en juridisch werkgeverschap**

In jip-en-janneketaal: ben jij een flexbureau en besteed jij de backoffice en het juridisch werkgeverschap uit, dan doe jij, juridisch gezien, dus niet aan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. De toelatingsplicht geldt niet voor jou. Het backoffice bedrijf waarmee jij samenwerkt is namelijk de juridisch werkgever. Dit bedrijf dient dus wél te voldoen aan de toelatingsplicht.

- **Bij zzp'ers behalve als de zzp'ers schijnzelfstandigen blijken te zijn**

- **Bij contracting**

Contracting betekent dat een bedrijf een ander bedrijf vraagt om bepaalde taken te doen voor hen. Zowel de manager als de

medewerkers zijn in dienst van de contractor. Dus leiding en toezicht van de medewerkers ligt bij de contractor en niet bij het bedrijf waar de werkzaamheden worden uitgevoerd. Er is dus geen sprake van terbeschikkingstelling.

8.1.3 Voorwaarden en waar moet je als flexbureau aan voldoen?

Het platform Flexmarkt heeft het wetsvoorstel Wet tta (Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten) nog eens toegelicht. Hierbij de belangrijkste punten:

- 1] Het wetsvoorstel geldt voor iedereen die arbeidskrachten ter beschikking stelt in Nederland. Dus ook voor buitenlandse uitzenders die actief zijn in Nederland.
- 2] Inleners mogen alleen zakendoen met flexbureaus die toegelaten zijn. Doen zij dit niet, dan riskeren de inleners hoge boetes.
- 3] In een openbaar register staan welke uitzenders/flexbureaus er toegelaten zijn om te mogen uitzenden/ detacheren.
- 4] Uitzenders/flexbureaus moeten gedurende vier jaar een waarborgsom van €100.000 (€50.000 bij een voorlopige toelating) storten. Dat hoeft volgens het overgangsrecht niet, als:
 - Jij als uitzender “vier jaar onafgebroken in het handelsregister bent ingeschreven en
 - Jij als uitzender ‘ten tijde van indiening van de aanvraag tot toelating een niet ouder dan drie maanden zijnde verklaring van de Belastingdienst verstrekt waaruit blijkt dat de rechtspersoon of onderneming op het moment van de afgifte van de verklaring de verschuldigde omzetbelasting, loonbelasting, premie voor de volksverzekeringen, premies voor de werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet heeft voldaan of afgedragen.

Het [SNA](#) / NEN certificaat gaat als basis dienen voor het bepalen of een uitlener toegelaten wordt. Dit wordt aangevuld met onder andere nog strengere regels over o.a. huisvesting voor arbeidsmigranten. Dit noemt men het normenkader. Per juli 2023 worden arbeidsmigranten al beter beschermd.

De arbeidsmigrant heeft namelijk recht op huisvestingbehoud van 4 weken na einde dienstverband. In artikel 36 lid 5. van de NBBU / Uitzend Cao is dit duidelijk omschreven:

“Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks”

Om te zien of uitleners/flexbureaus voldoen aan alle eisen en verplichtingen (het normenkader) wordt er waarschijnlijk 2 keer per jaar door private inspectie-instellingen een controle uitgevoerd.

[Lees hier meer over de Wet tta](#)

8.2 Wet Meer zekerheid flexwerkers

Voortkomend uit het [SER Adviesrapport](#) en het [wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerker](#) is de verwachting dat eind 2025 of in de loop van 2026 de wet Meer zekerheid flexwerker ingevoerd wordt.

Enkele wetsvoorstellen die dan ingevoerd kunnen worden zijn:

- Maximale duur van fase B of 3 wordt verkort naar twee jaar (nog wel maximaal zes tijdelijke contracten);
- Arbeidsvoorwaarden moet gelijkwaardig zijn als dat van werknemers in dienst van de inlener;
- Het uitzendpensioen moet marktconform worden;

- De wettelijke onderbrekingstermijn van 6 maanden wordt verlengd naar 5 jaar of volledig geschrapt. De bedoeling is om de draaideurconstructie te stoppen. Een Fase A'er kan dan nooit meer terugvallen in begin Fase A.
- Per 1 januari 2027 moet de verplichte certificering ingevoerd zijn (zie Wet Toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten – Wet tta)

9. Nawoord

Supergoed van je dat jij je verdiept hebt in het arbeidsrecht en uitzend cao. Ik hoop dat je geïnspireerd bent geraakt.

Met dit e-Book *Praktisch arbeidsrecht voor uitzendprofessionals 2024/2025* heb je de basis geleerd van het arbeidsrecht en de uitzend cao. Met als doel dat je nog beter jouw kandidaat en inlener kan servicen.

En hopelijk raak je geïnspireerd een vervolgopleiding of training te gaan doen [Armslag](#) of [Artra](#) om bijvoorbeeld jouw [SEU examen Uitzendprofessional](#) te behalen.

Om zo jouw kennis nog verder te vergroten en te groeien in jouw persoonlijke ontwikkeling.

Namens het gehele team van Flexpedia en met hartelijke groet,

Aldert

Flexpedia.nl

10. Bronnen

Boeken:

Burgerlijk Wetboek Boek 7
(titel 10) Artikel 610 t/m 692

De Kleine Gids voor het Nederlands Arbeidsrecht
Mr. Dr. Mark Diebels
Wolters Kluwer

Praktisch Arbeidsrecht
Prof. Mr. C.J. Loonstra
Noordhof Uitgevers

Sites:

www.flexpedia.nl/kennis/arbeidsrecht/

www.sncu.nl/

www.nbbu.nl/nl

www.abu.nl/

www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/wetten.overheid.nl/

www.flexpedia.nl/kennis/arbeidsrecht/wetten/waadi/

www.normeringarbeid.nl/

Opleidingen en cursussen

Armslag Flexbranche opleidingen & e-learning

www.armslag.nl/

Artra de opleider voor arbeidsmarktprofessionals

<https://www.artra.nl/>

flexPEDIA

FLEX OPLOSSINGEN WAAR JE BLIJ VAN WORDT

Wij zijn Flexpedia

Wij rollen de rode loper voor je uit, helpen je waar we kunnen. Met excellente service, een superscherp en transparante prijs én persoonlijke aanpak om jou blij te maken. Daar doen we het voor. Meer informatie over Flexpedia?

Check www.flexpedia.nl

Hendrik Figeeweg 1 0010 (ingang: hal 2)
2031 BJ Haarlem
023 - 700 97 33
frontoffice@flexpedia.nl

