

**KNOW  
HOW**

Juridisch

**ARBEIDSRECHT EN HR**

---

# COLOFON

---

Boom beroepsonderwijs  
info@boomberoepsonderwijs.nl  
www.boomberoepsonderwijs.nl

Auteurs: Joan Kruitwagen-Winter  
Inhoudelijke redactie: Maaïke Timmer

Titel: Arbeidsrecht en HR  
ISBN: 978 90 3726 292 6  
Eerste druk/eerste oplage

© Boom beroepsonderwijs 2022

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht ([www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)). Voor het overnemen van een (of meerdere) gedeelte(n) uit deze uitgave in bijvoorbeeld een (digitale) leeromgeving of een reader in het onderwijs (op grond van artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting Uitgeversorganisatie voor Onderwijslicenties (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.stichting-uvo.nl](http://www.stichting-uvo.nl)).

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

Door het gebruik van deze uitgave verklaart u kennis te hebben genomen van en akkoord te gaan met de specifieke productvoorwaarden en algemene voorwaarden van Boom beroepsonderwijs, te vinden op [www.boomberoepsonderwijs.nl](http://www.boomberoepsonderwijs.nl).

# INHOUD

---

<b>Voorwoord</b> .....	<b>6</b>
<b>Hoofdstuk 1 Juridische constructies voor het verrichten van arbeid</b> .....	<b>7</b>
1.1 Inleiding .....	7
1.2 Arbeidsovereenkomst .....	7
1.3 Arbeidscontract van de ambtenaar .....	8
1.4 Aannemen van werk .....	9
1.5 Overeenkomst tot opdracht .....	10
1.6 Zelfstandige zonder personeel .....	10
1.7 Payrolling .....	11
1.8 Samenvatting .....	13
1.9 Kernbegrippen .....	15
1.10 Opdrachten .....	16
<b>Hoofdstuk 2 De sollicitatieprocedure</b> .....	<b>21</b>
2.1 Inleiding .....	21
2.2 NVP Sollicitatiecode .....	21
2.3 Referenties .....	22
2.4 Gelijke behandeling .....	23
2.5 Medische keuringen .....	24
2.6 Samenvatting .....	25
2.7 Kernbegrippen .....	27
2.8 Opdrachten .....	28
<b>Hoofdstuk 3 Gezag, loon en arbeid</b> .....	<b>31</b>
3.1 Inleiding .....	31
3.2 Gezag .....	32
3.3 Wet DBA .....	33
3.4 Loon .....	33
3.5 Doorbetalen van loon als er niet gewerkt wordt .....	37
3.6 Arbeid .....	39
3.7 Belang van een arbeidsovereenkomst .....	39
3.8 Rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst .....	40
3.9 Samenvatting .....	41
3.10 Kernbegrippen .....	42
3.11 Opdrachten .....	43
<b>Hoofdstuk 4 De inhoud van de arbeidsovereenkomst</b> .....	<b>47</b>
4.1 Inleiding .....	47
4.2 De inhoud van de arbeidsovereenkomst .....	47
4.3 De invloed van de wet op de arbeidsovereenkomst .....	48
4.4 De invloed van de cao op de arbeidsovereenkomst .....	50
4.5 Opstellen van een arbeidsovereenkomst .....	51
4.6 Proeftijdbeding .....	52
4.7 Concurrentiebeding en relatiebeding .....	53
4.8 Geheimhoudingsbeding .....	55
4.9 Boetebeding .....	55
4.10 Bedingen die de grondrechten raken .....	55

4.11	Wijziging van de inhoud van de arbeidsovereenkomst .....	58
4.12	Samenvatting .....	59
4.13	Kernbegrippen .....	61
4.14	Opdrachten .....	62
<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Rechten en plichten van werkgever en werknemer .....</b>	<b>65</b>
5.1	Inleiding .....	65
5.2	Plichten van de werkgever .....	65
5.3	Plichten van de werknemer .....	67
5.4	Schade vergoeden die door het werk ontstaat .....	68
5.5	Gelijke behandeling: discriminatieverboden in het BW .....	71
5.6	Algemene wet gelijke behandeling .....	74
5.7	Samenvatting .....	75
5.8	Kernbegrippen .....	76
5.9	Opdrachten .....	77
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>De collectieve arbeidsovereenkomst .....</b>	<b>81</b>
6.1	Inleiding .....	81
6.2	Werknemers- en werkgeversorganisaties .....	81
6.3	Verhouding tussen wet en cao .....	83
6.4	Inhoud van de cao .....	84
6.5	Werking van de cao .....	84
6.6	Stakingsrecht .....	85
6.7	Samenvatting .....	87
6.8	Kernbegrippen .....	88
6.9	Opdrachten .....	89
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, vakantie en verlof .....</b>	<b>93</b>
7.1	Inleiding .....	93
7.2	Geschiedenis van de wetgeving over arbeidstijden .....	93
7.3	Arbeidstijdenwet buitengrenzen .....	94
7.4	Arbeidstijdenwet voor jongeren .....	97
7.5	Arbeidsomstandighedenwet .....	99
7.6	Ondernemingsraad .....	102
7.7	Arbeid en zorg .....	103
7.8	Vakantie .....	105
7.9	Samenvatting .....	106
7.10	Kernbegrippen .....	108
7.11	Opdrachten .....	109
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Arbeidsongeschiktheid en re-integratie .....</b>	<b>113</b>
8.1	Inleiding .....	113
8.2	Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid .....	113
8.3	Ziektewet .....	115
8.4	Poortwachtersverplichtingen .....	115
8.5	Sancties .....	118
8.6	Samenvatting .....	119
8.7	Kernbegrippen .....	120
8.8	Opdrachten .....	121

<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Ontslag</b> .....	<b>123</b>
9.1	Inleiding .....	123
9.2	Ontslag met wederzijds goedvinden .....	123
9.3	Opzegtermijn .....	124
9.4	Ontslag door de werkgever .....	125
9.5	Ontslagprocedure via kantonrechter of UWV .....	125
9.6	Ontslag via het UWV .....	126
9.7	Ontslagprocedure via de kantonrechter .....	128
9.8	Opzegverboden .....	130
9.9	Kantonrechter inschakelen na ontslag via een UWV-procedure .....	131
9.10	Transitievergoeding .....	132
9.11	Ontslagbescherming bij overgang van de onderneming .....	133
9.12	Ontslag op staande voet .....	134
9.13	Samenvatting .....	136
9.14	Kernbegrippen .....	137
9.15	Opdrachten .....	138
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Flexibele arbeidsvormen</b> .....	<b>143</b>
10.1	Inleiding .....	143
10.2	Tijdelijke arbeidscontracten .....	143
10.3	Omzetting tijdelijk contract in vast contract .....	145
10.4	Oproepkrachten en andere flexibele werknemers .....	147
10.5	Uitzendkrachten .....	149
10.6	De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) .....	151
10.7	Arbeidsmarktontwikkelingen .....	153
10.8	Samenvatting .....	154
10.9	Kernbegrippen .....	156
10.10	Opdrachten .....	157
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Organisatiekunde</b> .....	<b>159</b>
11.1	Inleiding .....	159
11.2	Taakverdeling .....	159
11.3	Leiderschapsstijlen Blake en Mouton .....	161
11.4	Andere leiderschapsstijlen .....	163
11.5	Organisatiecultuur .....	165
11.6	Organisatiestructuur .....	168
11.7	Samenvatting .....	174
11.8	Kernbegrippen .....	176
11.9	Opdrachten .....	177
	<b>Index</b> .....	<b>180</b>

## VOORWOORD

---

Vakkennis, vaardigheden en kunnen werken met tools zijn essentieel voor iedereen die aan de slag wil in de zakelijke dienstverlening. Voor de assistent Business Services, Allround Assistant Business Services en de specialisten Office en Management Support, Business Administration & Control, Marketing & Communication en Legal, Insurance & HR Services.

De leermiddelen van Knowhow | Juridisch zorgen dat jij – student Legal, Insurance & HR Services - beschikt over de juiste vakkennis, deze kennis kunt toepassen en leert werken met de juiste tools.

### **Standaardopbouw Knowhow | Juridisch**

Je start altijd met een uitleg van vakkennis en vakvaardigheden. Met kennis- en inzichtopdrachten stel je zelf vast of je de kennis beheerst. Met praktische opdrachten leer je kennis toepassen en werk je aan vaardigheden om de kennis te verwerken. Je maakt kennis met software of informatiebronnen die jou kunnen helpen bij het inzetten van je kennis en vaardigheden.

De combinatie van kennis, vaardigheden en tools stelt jou uiteindelijk in staat om opdrachten die zijn gebaseerd op taken en producten uit de praktijk te maken. Daarnaast ontwikkel je met Knowhow | Juridisch studievoordigheden die in het hbo van je worden gevraagd.

### **Kwalificatiedossier**

De inhoud van alle Knowhow | Juridisch-leermiddelen is afgestemd op het profieldeel Legal, Insurance & HR Services uit het kwalificatiedossier Business Services. De theorie en opdrachten bereiden je voor op de kennisexamens en praktijkexamens Legal, Insurance & HR Services van Stichting Praktijkleren.

### **Hoe werkt de methode?**

Knowhow | Juridisch bestaat uit theorie-/werkboeken en een digitale leeromgeving waar je via je computer, tablet of smartphone in kunt werken. In deze onlineomgeving vind je alle theorie en opdrachten uit dit boek, inclusief de video's, weblinks en documenten.

Je kunt daarnaast in de digitale leeromgeving met verschillende soorten opdrachten aan het werk. Vaktermen leren met een begrippentruainer, jezelf overhoren met Test je kennis, doeopdrachten waarmee je met kennis, vaardigheden en tools aan de slag gaat en opdrachten die zijn gebaseerd op taken uit de beroepspraktijk.

De digitale leeromgeving kun je bereiken via [digitaal.boomonderwijs.nl](http://digitaal.boomonderwijs.nl).



Bekijk de video, activeer de weblink of download het document.

### **Hoe moet je de licentie activeren?**

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

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

# HOOFDSTUK 1

## JURIDISCHE CONSTRUCTIES VOOR HET VERRICHTEN VAN ARBEID

### 1.1 Inleiding

Een advocaat, een doktersassistente, een loodgieter en een medewerker van de gemeente verrichten werk voor een ander. Als tegenprestatie voor hun werk ontvangen ze alle vier een bedrag in geld. Toch is hun juridische positie verschillend. Is de advocaat bijvoorbeeld ziek, dan krijgt hij geen geld van zijn cliënt, terwijl de doktersassistente en de medewerker van gemeente bij ziekte wel worden doorbetaald. Heeft de huisarts genoeg van zijn assistente, dan kan hij haar niet zomaar ontslaan, want ze heeft ontslagbescherming. Maar vindt de cliënt van de advocaat het juridische werk dat de advocaat levert niet goed, dan geeft hij hem in het vervolg geen opdrachten meer.

Waarom deze verschillen? Omdat de juridische positie van de vier hierboven genoemde personen verschillend is. Zij werken allemaal op basis van andere juridische afspraken. We beginnen met een overzicht van de vier verschillende juridische constructies op basis waarvan arbeid kan worden verricht. Zo krijg je goed zicht op de specifieke kenmerken van de arbeidsovereenkomst. Daarna zien we dat het belangrijk is om te weten of er wel of geen arbeidsovereenkomst is. Want alleen werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst werk verrichten, hebben bijvoorbeeld recht op een uitkering van de werknemersverzekeringen. Zoals bijvoorbeeld een uitkering bij werkloosheid op grond van de Werkloosheidswet en een uitkering bij langdurige arbeidsongeschiktheid op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Werkloosheidswet. Ook biedt alleen de arbeidsovereenkomst werknemers ontslagbescherming.



Arbeidsrelaties - de 4 arbeidsrelaties



### Leerdoelen

- Je weet wat een arbeidsovereenkomst inhoudt.
- Je weet wat een arbeidsovereenkomst van de ambtenaar inhoudt.
- Je weet wat de overeenkomst tot opdracht inhoudt
- Je weet wat het aannemen van werk inhoudt.
- Je weet wat het verrichten van arbeid als zzp'er inhoudt.
- Je weet wat het verrichten van arbeid als werknemer bij een organisatie die gebruikmaakt van payrolling inhoudt.

### 1.2 Arbeidsovereenkomst

Sezen, de doktersassistente uit de casus hiervoor, is in dienst van de huisarts. De afspraken die werkneemster Sezen en werkgever Vergeer hebben gemaakt, staan in een **arbeidsovereenkomst**.

Kenmerkend voor de arbeidsovereenkomst is dat de werknemer (doktersassistente) arbeid verricht waarvoor de werkgever (huisarts) loon betaalt. De werknemer staat onder gezag van de werkgever. Dit wil zeggen dat de huisarts als werkgever bepaalt welk werk er moet worden gedaan en hoe dat moet gebeuren.

De arbeidsovereenkomst is geregeld in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW) vanaf art. 7:610.



*Kenmerken van de arbeidsovereenkomst.*

### 1.3 Arbeidscontract van de ambtenaar

Een ambtenaar, zoals een medewerker van een gemeente, verricht ook arbeid tegen betaling van loon. De gemeente oefent als werkgever gezag uit over de medewerker. Tot 1 januari 2020 behoorde dit arbeidscontract niet tot een arbeidsovereenkomst, maar tot een **aanstelling als ambtenaar**. Een ambtenaar had toen een andere juridische positie, maar zijn feitelijke positie (salaris, vakantiedagen, sociale zekerheid) leek steeds meer op die van een werknemer.

#### Arbeidsovereenkomst als ambtenaar

Nu hebben ambtenaren te maken met een arbeidsovereenkomst, net als werknemers in het bedrijfsleven. Door deze **arbeidsovereenkomst als ambtenaar** hebben deze ambtenaren daarbij ook geen andere juridische positie meer. Net als bij werknemers in het bedrijfsleven, geldt voor deze ambtenaren het private arbeidsrecht. Het private arbeidsrecht is te vinden in de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

De ambtenaren sluiten gewoon een arbeidsovereenkomst met de overheidswerkgever (rijk, provincie, gemeente enzovoort) waarbij ze in dienst treden. Wel blijven voor ambtenaren specifieke regels gelden vanwege het werk bij de overheid. Zo is de overheidswerkgever verplicht een integriteitsbeleid te voeren, legt de ambtenaar een eed of belofte af en heeft hij geheimhoudingsplicht.

#### Voor welke ambtenaren geldt deze wet?

Onder deze wet vallen de meeste ambtenaren. Ook voor medewerkers van overheidswerkgevers die eerder al een arbeidsovereenkomst hadden, geldt deze wet. Onder overheidswerkgevers vallen naast de rijks- en gemeenteambtenaren bijvoorbeeld ook medewerkers van De Nederlandsche Bank; medewerkers van de Sociale Verzekeringsbank en medewerkers van het UWV.

#### Voor welke ambtenaren geldt deze wet niet?

Voorbeelden van ambtenaren die niet onder deze wet vallen, zijn de medewerkers van politie en defensie, rechters, officieren van justitie en politieke ambtsdragers, zoals Kamerleden, burgemeesters en wethouders. Deze ambtenaren krijgen niet te maken met het arbeidsrecht, maar houden hun oude positie.



Kenmerken van de arbeidsovereenkomst van de ambtenaar:

- arbeid door de ambtenaar zelf te verrichten
- loon door overheid te betalen
- gezag.

### 1.4 Aannemen van werk

Een loodgieter installeert in opdracht van een klant een nieuwe badkamer. De juridische regels die daarvoor gelden, staan in de overeenkomst tot het aannemen van werk. De overeenkomst tot het aannemen van werk is geregeld in Boek 7 van het BW vanaf art. 7:750.

Kenmerken voor het aannemen van werk zijn:

- De overeenkomst gaat over de zelfstandigheid van de aannemer.
- De overeenkomst gaat over een tastbaar product.
- De aannemer garandeert het resultaat.

#### Zelfstandigheid

Bij een **overeenkomst tot het aannemen van werk** bestaat er geen gezag tussen de aannemer (loodgieter) en de opdrachtgever (klant). De aannemer bepaalt zelf op welke uren hij werkt, wie hij daarbij inschakelt en hoe hij zijn werkzaamheden uitvoert. De aannemer heeft een vrij beroep of een eigen onderneming.

#### Tastbaar product

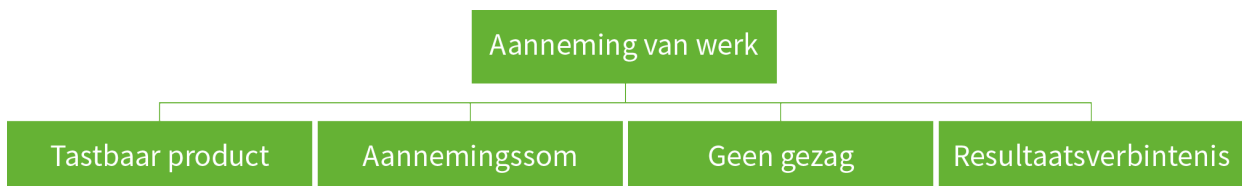
Bij het aannemen van werk gaat het altijd om iets tastbaars zoals: het bouwen van een schuur of een huis, de reparatie van een badkamer, het slopen van een oude stal, het naaien van een bruidsjurk of het schilderen van een school.

#### Resultaat

Op dit tastbare product wordt de aannemer afgerekend. Daarom wordt het aannemen van werk wel een **resultaatsverbintenis** genoemd. Dit wil zeggen dat de aannemer van het werk verantwoordelijk is voor het resultaat. Hij krijgt de afgesproken prijs vanwege het resultaat dat hij aflevert, en niet omdat hij een bepaald aantal uren voor de klant heeft gewerkt. Voldoet het product niet aan de eerder gemaakte afspraken, dan krijgt de aannemer zijn geld (voorlopig) niet.

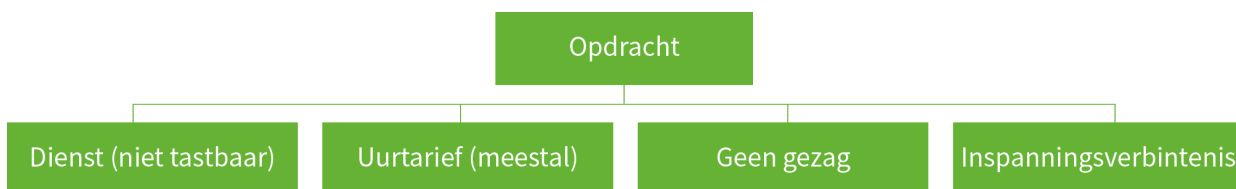
#### Verskil met de arbeidsovereenkomst

De gerichtheid op het resultaat is een belangrijk verschil met de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is een **inspanningsverbintenis**. De werknemer krijgt zijn loon vanwege zijn inspanningen (omdat hij 'zijn best' doet); hij kan niet zonder meer op het resultaat worden afgerekend.



## 1.5 Overeenkomst tot opdracht

Een advocaat verricht zijn werkzaamheden op basis van een overeenkomst tot opdracht. Ook voor de overeenkomst tot opdracht geldt dat er geen gezagsrelatie bestaat tussen de opdrachtnemer (advocaat) en de opdrachtgever (klant). Net als de aannemer heeft de opdrachtnemer een vrij beroep of een eigen onderneming. Voorbeelden van opdrachtnemers zijn: belastingconsulent, bedrijfsadviseur, advocaat, trainer, arts en pianist.



*Kenmerken van de overeenkomst tot opdracht.*

### Verschil opdracht en aanneming van werk

Op het eerste gezicht lijken de opdracht en de aanneming van werk veel op elkaar. Toch zijn er belangrijke verschillen.

#### Dienst geen tastbaar product

Bij de overeenkomst tot opdracht wordt er een niet-tastbare dienst geleverd, zoals een advies, een opleiding, een concert of een medische behandeling. De aanneming van werk is gericht op tastbare producten, zoals een schuur, een huis of de installatie van een badkamer.

#### Inspanningsverbintenis

Een tweede verschil tussen het aannemen van werk en het uitvoeren van een opdracht is dat de opdracht een inspanningsverbintenis is. De opdrachtnemer wordt dus niet afgerekend op het resultaat dat hij heeft bereikt, maar op zijn inspanningen. Anders gezegd: de opdrachtnemer is verplicht zo goed mogelijk zijn best te doen, maar hij kan geen garanties geven voor het resultaat.

De overeenkomst tot opdracht is geregeld in Boek 7 van het BW vanaf art. 7:400.

#### Belang van het verschil

Het verschil tussen de opdracht en de aanneming van werk is vooral van belang als het resultaat tegenvalt. Lekt het dak van de schuur na de reparatie nog steeds, dan is de aannemer verplicht om zijn werk over te doen totdat het dak de schuur droog houdt. Houdt de patiënt na een operatie toch nog klachten, dan kan hij de chirurg daar niet zonder meer op aanspreken. De chirurg kan alleen aansprakelijk worden gesteld als hij tekort is geschoten, dit wil zeggen: als hij de operatie onzorgvuldig heeft uitgevoerd.

## 1.6 Zelfstandige zonder personeel

Een **zelfstandige zonder personeel (zzp'er)** werkt op basis van een opdracht of op basis van aanneming van werk. Hij is een 'kleine' zelfstandige die geen personeel in dienst heeft. Bijvoorbeeld een schrijver die voor een aantal uitgeverijen boeken schrijft, een organisatieadviseur of een bouwvakker die voor verschillende aannemers klussen uitvoert.

De zzp'er is geen werknemer, omdat hij niet in dienst is van een werkgever. Dit betekent dat hij ook geen recht heeft op uitkeringen van werknemersverzekeringen zoals de Werkloosheidswet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Dat maakt de zzp'er kwetsbaar in moeilijke tijden. Hij heeft namelijk weinig sociaal vangnet om op terug te vallen, als hij bijvoorbeeld tijdelijk geen werk heeft of als hij langdurig ziek wordt. Ook geldt voor hem

geen minimumloon en moet hij zelf voor een eventueel aanvullend pensioen zorgen. Bovendien is de zzp'er de eerste die 'eruit gaat' in economisch zware tijden, want hij heeft geen ontslagbescherming. Het bedrijf kan zomaar van de ene op de andere dag aan de zzp'er laten weten dat het geen gebruik meer zal maken van zijn diensten.

De laatste jaren hebben bedrijven zoals Deliveroo maaltijdbezorger, instellingen voor thuiszorg en ook bouwbedrijven veel van hun vaste werknemers ontslagen en hen 'ingeruild' voor zzp'ers. Dat is goedkoper voor het bedrijf doordat de werkgever veel minder sociale premies hoeft te betalen en doordat zzp'ers flexibel kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld alleen op de momenten dat het druk is bij het bedrijf of de instelling. In de afgelopen jaren heeft de rechter in diverse zaken een uitspraak gedaan over de vraag of een overeenkomst met een zzp'er gezien moet worden als een arbeidsovereenkomst.

## Deliveroo

Deliveroo, een bedrijf dat maaltijden bezorgt, besloot in 2018 geen bezorgers meer in dienst te nemen. De fietskoeriers van Deliveroo moesten voortaan als zzp'er aan de slag. De fietskoeriers hadden dus geen arbeidscontract en waren hierdoor minder goed beschermd bij ziekte of als er minder werk was. Volgens vakbond FNV zijn de koeriers geen ondernemers, maar mensen die in loondienst horen te werken. FNV spande daarom een zaak aan tegen Deliveroo en de rechter stelde FNV in het gelijk. De rechter neemt in haar uitspraak het standpunt in dat niet alleen de afspraken op papier belangrijk zijn (zzp-overeenkomst), maar ook wat er feitelijk op de werkvloer gebeurt. Volgens de rechter was het kenmerk 'gezag' dat voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst, hier sterk aan de orde. Volgens de uitspraak betekent dit dat Deliveroo feitelijk gezag uitoefent over de bezorgers en vallen de bezorgers dus onder een arbeidscontract.



Bezorgers Deliveroo vallen onder arbeidsovereenkomst

## 1.7 Payrolling

Bij **payrolling** geeft het bedrijf, tegen betaling, het juridische en administratieve werkgeverschap in handen van een ander bedrijf, het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf betaalt het loon aan de werknemers, draagt belastingen en premies af, en als de werknemer wordt ontslagen, is de ontslagvergoeding ook voor rekening van het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf vraagt uiteraard geld voor zijn diensten aan het bedrijf dat zijn werknemers op de payroll wil plaatsen.

In geval van payrolling heb je als werknemer in feite met twee werkgevers te maken. De 'inhoudelijke' werkgever voor wie je werkt en die je ook vertelt wat je moet doen en hoe dat moet gebeuren, en de administratieve en juridische werkgever, het payrollbedrijf. Klopt er iets niet met je loon, dan ga je naar het payrollbedrijf. Wil je overleggen over de inhoud van je werk, dan ga je naar je leidinggevende op het werk.

Het is voor een organisatie aantrekkelijk om gebruik te maken van een payrollbedrijf, omdat de organisatie dan geen last heeft van alle administratieve rompslomp die bij het werkgeverschap hoort. Maar de belangrijkste reden is dat de inhoudelijke werkgever gemakkelijk van zijn werknemer af kan. Omdat hij formeel geen arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft, is hij niet gebonden aan ontslagbescherming en ontslagvergoedingen. Daar zit het payrollbedrijf mee, want dat is juridisch gezien de werkgever. Uiteraard moet de organisatie

die gebruikmaakt van een payrollbedrijf daarvoor betalen. In feite betaalt de organisatie het payrollbedrijf voor de administratieve klussen en voor de risico's die er vast zitten aan het werkgeverschap.

### Regels voor payrolling

Volgens de regels van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) krijgt iedereen met een payrollcontract minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf. De WAB trad op 1 januari 2020 in werking en deze regels gelden voor de payrollovereenkomsten die zijn gesloten ná deze datum. De payrollovereenkomst is beschreven in art. 7:692 BW.



Payrollovereenkomst art. 7:692 BW

### Arbidsvoorwaarden en rechtspositie payrollkrachten

Iedereen met een payrollcontract heeft minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf zoals:

- een eventuele dertiende maand
- vakantiedagen
- verlofregelingen
- scholingsregelingen
- bij ziekte recht op dezelfde doorbetaling van loon als de collega's van het bedrijf waar iemand werkt enzovoort.

Ook hebben payrollers dezelfde ontslagbescherming als medewerkers die rechtstreeks bij de werkgever in dienst zijn.

Als het bedrijf geen personeel in dienst heeft, gelden vergelijkbare arbeidsvoorwaarden van de sector.

### Verschillen arbeidsvoorwaarden en rechtspositie payroller

Vóór 1 januari 2020: payrollmedewerkers vallen onder een uitzend-cao. Bij een uitzendovereenkomst kan eenvoudig een einde komen aan het payrollcontract als er geen werk meer is.

Na 1 januari 2020: payrollwerknemers hebben dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als werknemers in dienst van de inlener (het bedrijf waar de payroller arbeid verricht).

	Rechtspositie	Arbidsvoorwaarden
<b>Payrollmedewerker vóór 1 januari 2020</b>	Juridisch gelijk aan de rechtspositie van een uitzendkracht met een uitzendovereenkomst	Juridisch gelijk aan flexibele regels van het uitzenden.
<b>Payrollmedewerker na 1 januari 2020</b>	Minimaal dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de opdrachtgever (de inlener)	Minimaal dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de opdrachtgever (de inlener) (inclusief pensioen vanaf 2021)

*Verskil in regelgeving tussen uitzenden en payrollen bij invoering van de WAB.*