

# GEEN GEDOOE

MET ARBEIDSRECHT VOOR ONDERNEMERS  
PERSONEEL

SUZANNE MEIJERS

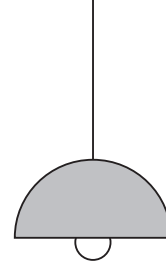


GEEN  
**GEDOEF**

MET ARBEIDSRECHT VOOR ONDERNEMERS

PERSONEEL

SUZANNE MEIJERS



# Inhoud

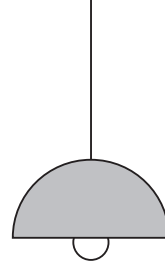
<b>Inleiding</b>	11
<b>1 Wil je personeel?</b>	13
1.1 Flexibel of vast	13
1.2 Zzp'ers	15
1.3 Driehoeksverhoudingen	21
1.4 Stagiair	23
1.5 Oproepkracht	24
1.6 Werknemer (on)bepaalde tijd	28
CHECKLIST FLEXIBEL OF VAST?	33
<b>2 Hoe regel je het met arbeidsvoorwaarden?</b>	35
2.1 Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	36
2.2 Loon	39
2.3 Bonus	43
2.4 Thuiswerken	45
2.5 Scholing	47
2.6 Pensioen	50
CHECKLIST ARBEIDSVOORWAARDEN	53
<b>3 Wat neem je op in de arbeidsovereenkomst?</b>	55
3.1 Wel of geen schriftelijke arbeidsovereenkomst?	55
3.2 Inhoud van de arbeidsovereenkomst	56
3.3 Proeftijdbeding	57

3.4	Tussentijds opzegbeding en opzegtermijnen	61
3.5	Een verbod op nevenwerkzaamheden	64
3.6	Het concurrentiebeding	66
3.7	Het relatiebeding	72
3.8	Het geheimhoudingsbeding	74
3.9	Het IE-beding	75
3.10	Het anti-ronselbeding	76
3.11	Het re-integratiebeding	77
3.12	Het boetebeding	78
3.13	Het eenzijdig wijzigingsbeding	80
	CHECKLIST ARBEIDSOVEREENKOMST	83
<b>4</b>	<b>Waarom kies je voor een bedrijfsreglement?</b>	<b>84</b>
4.1	Bedrijfsreglement, gedragscode, protocol	84
4.2	Social media, internetgebruik en gebruik mobiele telefoons	86
4.3	Pesten en (seksuele) intimidatie	89
4.4	Drank en drugs	91
4.5	Dresscode	93
	CHECKLIST BEDRIJFSREGLEMENT	97
<b>5</b>	<b>Hoe regel je het met verlof?</b>	<b>98</b>
5.1	Vakantiedagen	98
5.2	ADV-, ATV- en roostervrije dagen	106
5.3	Verschillende soorten verlof	106
5.4	Overuren en tijd-voor-tijd	113
5.5	Onbetaald verlof	116
5.6	Aanpassing arbeidsduur	117
	CHECKLIST VAKANTIEDAGEN	121
<b>6</b>	<b>Hoe zit het met personeel en (hun) privacy?</b>	<b>123</b>
6.1	Werving en selectie	124
6.2	Privacy en personeelsdossier	131
6.3	Gebruik van bedrijfseigendommen en <i>bring your own device</i>	133
6.4	Mail- en internetgebruik van werknemers controleren	136

6.5	Cameratoezicht	141
6.6	Geluidsopnames	143
	CHECKLIST CONTROLE E-MAIL- EN INTERNETGEBRUIK	147
<b>7</b>	<b>Wat als je personeel ziek wordt?</b>	<b>149</b>
7.1	Re-integratieverplichtingen	150
7.2	Loondoorbetaling tijdens ziekte	158
7.3	Opschorten of stopzetten loon	163
7.4	Privacy zieke werknemers	169
7.5	Zieke werknemer en vakantie	173
7.6	Situatieve arbeidsongeschiktheid	175
7.7	Ontslag zieke werknemer	178
	CHECKLIST LOONSANCTIES: LOON STOPZETTEN OF OPSCHORTEN	182
<b>8</b>	<b>Arbeidsconflicten voorkomen en oplossen</b>	<b>184</b>
8.1	Dossieropbouw	184
8.2	Waarschuwingen	190
8.3	Schorsing of non-actiefstelling	194
8.4	Verbetertraject	197
8.5	Mediation	201
	CHECKLIST DOSSIEROPBOUW	208
<b>9</b>	<b>Hoe neem je afscheid van je personeel?</b>	<b>210</b>
9.1	Ontslagvergoedingen	210
9.2	Einde van rechtswege	218
9.3	Beëindiging met wederzijds goedvinden	222
9.4	Ontslag via het UWV	227
9.5	Ontslag via de kantonrechter	234
9.6	Ontslag op staande voet	237
	CHECKLIST BEËINDIGINGSOVEREENKOMST	243

<b>En nu?</b>	245
<b>Dankwoord</b>	246
<b>Over de auteur</b>	248
<b>Eindnoten</b>	249
<b>Index</b>	252

# HOOFDSTUK 1



## Wil je personeel?

Je hebt personeel of je start binnenkort met personeel. Anders had je dit boek niet gekocht. Dus is het goed om te weten wat de voor- en nadelen zijn van de verschillende arbeidsvormen. De ene medewerker is de andere namelijk niet. En dan bedoel ik niet dat sommige medewerkers een zonnig karakter hebben en dat je andere juist elke maandagochtend een paar uur met rust moet laten voordat je ze aanspreekt.

### 1.1 Flexibel of vast

Waar moet je juridisch gezien rekening mee houden als je start met personeel? Hecht je meer aan flexibiliteit of aan vastigheid? Bij elk type arbeidsrelatie horen andere rechten en verplichtingen. Ik bespreek per paragraaf een vorm en geef aan waar je aan moet denken. Uiteraard schets ik de context, zodat je voor jouw bedrijf de juiste afweging kunt maken in welk stadium je welke arbeidsrelatie(s) aangaat.

Een paar vragen zijn handig om jezelf te stellen voordat je met het starten of uitbreiden van je team aan de slag gaat:

1. Waarom wil je eigenlijk personeel?
2. Hecht je veel aan flexibiliteit?
3. Zoek je een gelijkwaardige relatie of heb je liever het gezag?

De nuances komen per paragraaf kort aan bod. Aan het einde van dit hoofdstuk heb je een goed beeld welke arbeidsrelatie bij jou en je bedrijf past. Dit boek is verder vooral gericht op personeel dat bij jou in dienst is. Na dit hoofdstuk concentreer ik mij daarom met name op arbeidsovereenkomsten en wat

daar allemaal bij komt kijken. Concreet betekent dit dat de zzp'ers en driehoeksverhoudingen na dit hoofdstuk maar heel beperkt aan de orde komen.

### ***Arbeidsrelaties en liefdesrelaties***

Ik vergelijk arbeidsrelaties weleens met liefdesrelaties. Om eerlijk te zijn, stuit die vergelijking meestal ofwel op weerzin ofwel op begrip. Hoe zit dat bij jou?

Hoe je deze vraag ook beantwoordt: als je personeel aanneemt en jullie met elkaar gaan samenwerken, is de kans groot dat je je medewerkers meer ziet dan je eigen partner. Je kunt het dus maar beter goed met elkaar vinden. Maar waar ik met name op doel, is dat je het best afspraken met elkaar kunt maken op het moment dat het nog leuk is. Wie herinnert zich nog het liedje van Acda & De Munnik waarin de cd's worden verdeeld als het uit is? Een vergelijking ligt voor de hand: je kunt maar beter vooraf weten welke juridische spelregels er zijn en waar je dus aan toe bent. Later wordt het je duidelijk dat dit trouwens niet alleen maar geldt voor als het misgaat. Onder ons gezegd, als het vooraf al niet mogelijk is om goede afspraken te maken met elkaar, hoe denk je dan dat het gaat lukken op het moment dat er conflicten zijn?

### ***Bescherming van werknemers***

In de loop van de jaren heb ik – en dat is niet gelogen – honderden keren van ondernemers gehoord dat ze het toch wel problematisch vinden dat werknemers zo goed beschermd worden. Regelmatig vragen zij zich zaken af in de trant van: 'Hoe kan ik nou ondernemen als ik een zieke werknemer twee jaar lang moet doorbetalen?' Of ook een veelgehoorde: 'Mijn beste werknemer kan zomaar opstappen, terwijl ik de werknemer die ik wil ontslaan met geen mogelijkheid weg krijg.'

De conclusie van veel ondernemers is dat de wetgever in Den Haag vaak niet meedenkt met wat een gemiddelde ondernemer met personeel nodig heeft. De reden dat een werknemer wettelijk gezien veel bescherming geniet, heeft te maken met de gezagsverhouding die er bestaat tussen een werkgever en zijn werknemer(s). Ik kan je vertellen dat de meeste werknemers overigens helemaal niet de indruk hebben dat ze zo goed beschermd worden, maar dat terzijde.



## 1.2 Zzp'ers

Laat ik beginnen met een disclaimer. Een zelfstandige professional, een freelancer of een zzp'er is namelijk helemaal geen personeel, integendeel zelfs. Toch wil ik deze arbeidsrelatie wel – zij het kort – aandacht geven vanwege een tweetal redenen. Allereerst beginnen veel startende ondernemers in eerste instantie te werken met zzp'ers. Daarom is het belangrijk dat je het onderscheid kent tussen het werken met een andere ondernemer en een werknemer. Ten tweede wil je er in dat verband juist alles aan doen om te voorkomen dat je met een echte werknemer te maken hebt. Ik leg je zo uit waarom en hoe je dat vervolgens doet.

Er is – vooralsnog – geen wettelijke term bekend van de zzp'er. Sterker nog, dé zzp'er bestaat niet. De variatie is groot. Denk aan de coach die klanten behandelt en hen factureert. De kans is groot dat hij zzp'er is. Terwijl de ICT'er die al jaren een paar dagen per week bij Ziggo werkt en daar zijn factuur naartoe stuurt, ook zzp'er kan zijn. Veel mensen zouden zeggen dat een zzp'er een ondernemer is. Oneerbiedig gezegd: een zzp'er wil in ieder geval geen loonslaaf zijn.

### **Werken met zzp'ers**

Waarom zou je starten met het werken met andere ondernemers? Om te beginnen ben je zelf ook ondernemer. Jullie houden allebei van vrijheid en zijn allebei bekend met de risico's van het vak. Maar in dit geval sta jij aan het roer. Je laat iemand werken in jouw bedrijf volgens jouw format en met jouw klanten. Je kunt de ander als het ware een deel van je omzet.

Je moet een zzp'er natuurlijk betalen voor zijn of haar diensten, en dat uurtarief is meestal hoger dan dat van een werknemer, maar aan de andere kant heb je geen kosten als hij of zij ziek wordt, terwijl je een 'gewone' werknemer tijdens ziekte wel moet doorbetalen. Je gaat verder uit van een hoge mate van zelfstandigheid van de zzp'er: je huurt immers een specialist in. In plaats van een arbeidsovereenkomst sluiten jullie hoogstwaarschijnlijk een overeenkomst die over het algemeen juridisch gezien als overeenkomst van opdracht wordt gekwalificeerd. Jij bent de opdrachtgever; de zzp'er aan wie je werk uitbesteedt, is de opdrachtnemer.

### **Verkapt dienstverband**

Als je met een zzp'er werkt, wil je voorkomen dat jullie constructie de stempel krijgt van een verkapt dienstverband. Waarom? Simpelweg om twee redenen:

1. Ten eerste vanwege de Belastingdienst. Als die oordeelt dat de relatie met je opdrachtnemer in plaats van een zzp-relatie een werknemersrelatie is, is er sprake van schijnzelfstandigheid. Dan loop je het risico dat je van de Belastingdienst een naheffing krijgt, omdat je geen loonbelasting en sociale premies hebt afgedragen. De kans bestaat dat je ook nog een boete krijgt. Dit zal niet zomaar gebeuren, maar het is natuurlijk beter dit risico te voorkomen.
2. Ten tweede omdat je juist niemand in dienst wilt nemen. Omdat je daar de voordelen – nog – niet van inziet. En omdat je de nadelen, zoals de eerdergenoemde loonbetaling tijdens ziekte, niet wilt.

Maar hoe voorkom je dan dat de Belastingdienst of de zzp'er met wie je samenwerkt, zou kunnen zeggen dat hij wel een werknemer is? Om daar het antwoord op te vinden kijken we naar de zogenaamde Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties, oftewel de Wet DBA.

Een arbeidsovereenkomst heeft drie belangrijke kenmerken: loon, persoonlijke arbeid en de gezagsverhouding. Want hoewel er geen wettelijke term voor zzp'ers is, is er wel een wettelijke term voor werknemers – oftewel voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst – en die vind je in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (hierna 'BW'). Om te voorkomen dat jullie een arbeidsovereenkomst met elkaar sluiten, is het voor de Wet DBA van belang om een van de drie elementen van het bestaan van een arbeidsovereenkomst uit te sluiten. Een dergelijke uitsluiting is niet of niet zomaar mogelijk. Ik bespreek alle drie kenmerken:

1. *Loon* – De Wet ziet het loon als tegenprestatie voor de geleverde arbeid. Ik neem aan dat je van plan bent je zzp'er te betalen en hem niet alleen een vergoeding te geven voor gemaakte kosten. Je zult de betaling waarschijnlijk op basis van een factuur doen en niet door middel van een salarisbetaling. Toch is het is niet eenvoudig, zo niet onmogelijk, om het aspect van loon uit te sluiten. Kortom, juist omdat je de zzp'er – ook wel je op-

drachtnemer – betaalt, is het uitsluiten van het aspect 'loon' een vrijwel onmogelijke opgave.

2. *Persoonlijke arbeid* – Moet de door jou ingeschakelde zzp'er het werk zelf doen? Verwacht je dat hij zelf de opdracht vervult? Als dat zo is, spreken we van 'persoonlijke arbeid'. Ook dat is een term die een indicatie geeft voor een arbeidsovereenkomst en dus van loondienst. De persoonlijke arbeid kun je uitsluiten door met elkaar af te spreken dat de zzp'er zich vrij mag laten vervangen. Dat impliceert dat hij het werk door iemand anders mag laten doen zonder dat hij dit vooraf met jou overlegt en daarbij niet hoeft te kiezen uit een vaste pool van zzp'ers. Dus mag de door jou ingeschakelde zzp'er een min of meer willekeurige persoon bellen om zich te laten vervangen als hij ziek is? Dan kun je stellen dat er sprake is van 'vrije vervanging'. Alhoewel het regelmatig gebeurt dat partijen afspreken dat vrije vervanging mogelijk is, zie ik dat in de meeste gevallen misgaan. Juist omdat jij wel voorwaarden stelt aan de vervanger, bijvoorbeeld omdat je het alleen goed vindt als je hem kent, hij eerst een screeningstest moet doen, een bepaalde opleiding gevolgd moet hebben of bepaalde werkervaring heeft die echt nodig is voor het uitvoeren van de opdracht. Ook hier geldt dus weer dat het op zijn minst lastig is om dit aspect uit te sluiten.
3. *Gezagsverhouding* – Het meest voor de hand liggend is daarom om de gezagsverhouding uit te sluiten. Tot het moment dat de wetgever een wettelijke definitie geeft van zzp'er, zul je het daarom met het ontbreken van de gezagsverhouding moeten doen om te kunnen aantonen dat iemand als zzp'er voor je werkt. Dat doe je door kort gezegd met elkaar af te stemmen dat je wel controle hebt over de output en dus het uiteindelijke doel van de zzp'er, maar niet over de weg ernaartoe. Je mag dus wel eisen stellen aan het eindresultaat en het moment waarop de opdracht moet worden opgeleverd, maar je hebt niets te zeggen over de tijden dat de zzp'er werkt, hoelang hij met de opdracht bezig is en hoe hij daar invulling aangeeft. Hiermee geef ik een versimpelde schets, want juist doordat het allemaal nog niet zo eenduidig vastligt, is het lastig om hier een heel gedegen advies over te geven.

### **Twee assistenten**

Even een simpel voorbeeld: denk aan een assistent die je als zzp'er inhuurt, maar van wie je wel verwacht dat ze elke morgen om 8.30 uur start, een halfuur pauzeert en om 17.30 uur het kantoor sluit. Een andere assistent, die wel in loondienst is, doet min of meer hetzelfde werk. Als de zzp'ende assistent dan ook nog verplicht moet deelnemen aan teamvergaderingen, e-mails verstuurt met onderin de e-mailhandtekening van jouw bedrijf en gebruikmaakt van een laptop van het bedrijf, moet je je afvragen wat nu precies het verschil is. Heb je echt met een zelfstandige ondernemer te maken of gewoon met twee werknemers? Het lijkt er namelijk op dat je leiding en toezicht hebt over beide assistenten en de gelijkenissen zijn enorm. Als je besluit afscheid te nemen van de zzp'ende assistent, is het risico dan ook groot dat hij claimt een dienstverband bij jou te hebben, waardoor een simpel afscheid niet mogelijk is. En dan heb ik het dus nog niet eens over de Belastingdienst en de naheffingen en boetes die je daarvan kunt verwachten.

In de praktijk zie ik ook regelmatig gebeuren dat een werknemer van een bedrijf voorstelt voor zichzelf te beginnen. Na beëindiging van het loondienstverband wil hij wel een opdracht voor zijn voormalige werkgever uitvoeren. Het klinkt op het eerste gezicht aantrekkelijk. Een werknemer wenst meer vrijheid en het bedrijf vindt het misschien wel fijn om minder verplichtingen te hebben. Wat daarbij vaak vergeten wordt, is dat de werkzaamheden voor de zzp'er in de meeste gevallen na afloop van de arbeidsovereenkomst geheel of grotendeels hetzelfde blijven. De vraag is dan ook of je in zo'n geval kunt uitleggen waarom er opeens geen gezagsverhouding meer is, terwijl die er eerst wel was. Zo'n constructie is riskant. Je 'voormalige' werknemer kan vaak met succes claimen dat hij feitelijk nog bij je in dienst is. Zeker wanneer hij als zzp'er niet zoveel opdrachten binnenhaalt of als hij ziek wordt en geen financieel vangnet heeft, is het risico is groot dat hij dit probeert.

### **Verdwijnen Wet DBA**

Herinner je je de VAR nog? Dat was de Verklaring Arbeidsrelatie, die inhield dat de Belastingdienst vrij snel aannam dat een zzp'er geen werknemer was zolang hij maar die verklaring en meerdere opdrachtgevers had. Het duurde even voordat iedereen eraan gewend was dat de VAR verdween. Tot 1 mei 2016 vroeg de zelfstandige een VAR aan bij de Belastingdienst. Hij zorgde voor drie opdrachtgevers en daarmee was het bijna altijd klaar. Toen kwam

de Wet DBA. Nu is er weer sprake van dat de Wet DBA verdwijnt. Erg duidelijk is het allemaal niet. De status van de zzp'er lijkt hierdoor ook ongewis.

Met het verdwijnen van de Wet DBA krijgen we waarschijnlijk te maken met een webmodule waarin de opdrachtgever vragen moet invullen. Aan de hand daarvan krijgt hij een indicatie of de opdracht kan worden aangemerkt als een opdracht die niet in loondienstverband kan worden uitgevoerd. Dit klinkt ingewikkeld en dat is het ook. Het advies van zzp-organisaties om een aparte juridische staat voor zelfstandigen te maken, is (nog) niet overgenomen. Advocaat-generaal Ruth de Bock adviseert de Hoge Raad om niet het gezag of de vrije vervanging leidend te laten zijn, maar de vraag of iemand ingebed is in een organisatie. Ook is zij van mening dat de bedoeling van partijen niet meer meegewogen moet worden. Voorlopig is het zinvol na te denken over de volgende verschillen tussen werken met zzp'ers en werknemers in dienst hebben.

Bekijk in hoeverre de zzp'er en jij als ondernemer gelijkwaardig zijn. Hoe gelijkwaardiger, hoe beter. Het is een goed teken als je een specialist in huis haalt die je absoluut vrij kunt laten om de opdracht tot een goed einde te brengen. Bij voorkeur doet hij werkzaamheden die normaal gesproken niet in je onderneming voorkomen. En nee, hij schuift niet aan bij de overleggen en vergaderingen, tenzij het écht niet anders kan. Je houdt geen leiding en toezicht over de zzp'er.

Een voordeel van werken met een zzp'er is dat je hem niet hoeft te betalen als hij niet werkt, ook niet als hij ziek is. Hij heeft geen recht op betaalde vakantiedagen en hij zorgt zelf voor zijn pensioen. Je hoeft geen kerstpakket voor hem te kopen. Alhoewel, als hij jou een mooie fles wijn cadeau doet, dan geef je hem er misschien ook één. Jullie relatie is – ik kan het niet genoeg benadrukken – immers gelijkwaardig. Is de door jou ingeschakelde zzp'er al meerdere jaren voor jou aan de slag? En dan ook nog eens fulltime? Dan wordt het misschien wel tijd om je achter de oren te krabben. Het is in dat geval waarschijnlijk (een stuk) voordeliger, maar ook conform de wet logischer om hem in dienst te nemen.

### ***Overeenkomst sluiten met de zzp'er***

Het zal je niet verbazen dat ik als advocaat een voorstander ben van het sluiten van overeenkomsten. Als je een overeenkomst met een zzp'er afspreekt,

heb je – zoals ik net al even kort aanstipte – te maken met een overeenkomst van opdracht in plaats van een arbeidsovereenkomst.

In zo'n overeenkomst van opdracht spreek je niet alleen de duur van de opdracht en het tarief af, maar ook in welk geval en hoe jullie afscheid van elkaar kunnen nemen. Je kunt nog veel meer regelen. Misschien wil je wel voorkomen dat de door jou ingeschakelde zzp'er tijdens of na afloop van de opdracht jouw relaties benadert. In dat geval kun je denken aan het beschermen van het door jou zo zorgvuldig opgebouwde relatiebestand door middel van een relatiebeding. Pas hiermee wel op en doe dit niet in alle gevallen. Sowieso spreek je geen concurrentiebeding af, aangezien de zzp'er als zelfstandige natuurlijk wel andere opdrachten moet kunnen uitvoeren. Verder is het goed om te regelen wie er aansprakelijk is in geval van schade. Zo kan ik nog wel even doorgaan, maar het zal per situatie verschillen. Daarom is het goed altijd een specialist in te schakelen om zo'n overeenkomst op te stellen of te laten beoordelen.

Momenteel kun je nog gebruikmaken van een modelovereenkomst van de Belastingdienst. Hiermee kun je in ieder geval schriftelijk vastleggen dat je de gezagsverhouding uitsluit. Maar let op dat je niet alleen op papier aangeeft hoe je relatie is, maar dat je er in de praktijk ook echt naar handelt. Trouwens, als de Wet DBA vervangen wordt door een ander systeem, raad ik nog steeds aan om in de meeste gevallen een overeenkomst te sluiten.

### ***De belangrijkste tips op een rij***

Als je gaat werken met een zzp'er, denk dan in ieder geval aan het volgende:

1. Formuleer een duidelijke opdracht.
2. Respecteer wederzijdse posities.
3. Omschrijf het eindresultaat, niet de weg ernaartoe.
4. Stuur op output, niet op input.
5. Geef feedback, maar houd geen functionerings- of beoordelingsgesprek.
6. Zorg voor zo min mogelijk gelijkenissen met personeelsleden. Dus huur een specialist in die niet hetzelfde werk doet als een van je werknemers. Laat de zzp'er niet deelnemen aan teamvergaderingen en betaal ook geen studiekosten.
7. Wees je bewust van de manier waarop de zzp'er naar buiten treedt. Hij is geen expliciet onderdeel van je bedrijf. De zzp'er gebruikt zo veel mogelijk

zijn eigen bedrijfsmiddelen, zoals een eigen laptop en kleding met zijn eigen logo.

8. Blijf op de hoogte van alle veranderingen door je in te schrijven op de gratis nieuwsbrief van onafhankelijk kennisplatform en community ZIPconomy.

### **1.3 Driehoeksverhoudingen**

---

Ik vergeleek arbeidsrelaties al met liefdesrelaties. In deze paragraaf bedoel ik met driehoeksverhoudingen natuurlijk de arbeidsrechtelijke variant daarvan. Denk in dit geval bijvoorbeeld aan een payrollmedewerker, uitzendkracht of gedetacheerde. De driehoeksverhouding zit dus in het feit dat niet alleen jij en je teamlid een overeenkomst aangaan, maar dat er ook een derde partij bij betrokken is. Waar moet je dan aan denken en wat doet die derde partij voor je? Ik bespreek payrolling en uitzending, omdat dat de populairste varianten zijn.

#### ***Payrolling***

Als je net begint met het werken met teamleden, kan payrolling een mooie opstap zijn. Dit principe wordt in de horeca veel gebruikt, maar ook als je niet in de horeca werkt, kan het wat voor jouw bedrijf zijn. Een groot verschil met uitzending is dat jij zelf de werving en selectie van een medewerker doet.

Waarom zou je voor payrolling kiezen? Het payrollbedrijf komt feitelijk tussen jou en de medewerker in te staan en zorgt ervoor dat je ontlast wordt van administratieve rompslomp. In de meeste gevallen neemt een payrollbedrijf je werk uit handen door de arbeidsovereenkomsten te sluiten, de administratie te voeren, de ziekteverzuimverplichtingen te regelen en de salarissen inclusief premies te betalen. Daar betaal je natuurlijk voor. Het kan het waard zijn, maar bedenk vooraf goed wat de opslag is ten opzichte van de kosten die je maakt (in euro's en in uren) als je zelf werknemers in dienst neemt.

De grootste vraag is: wie is de echte werkgever in een payrollconstructie? Dit is een lastige, die in de rechtspraak nogal eens tot discussie leidt. Want wie betaalt het loon door als je te maken krijgt met zieke payrollkrachten? En wie is verantwoordelijk voor het verzuimdossier? Wie ziet de payrollkracht als zijn echte werkgever en bij wie klopt hij aan als het loon niet of te laat

wordt betaald? Maar ook zaken als ontslag vanwege disfunctioneren of een reorganisatie kunnen voor discussie zorgen. Wie regelt dat namelijk? Het lijkt nu misschien een ver-van-je-bed-show, maar het zijn situaties waarmee elke ondernemer vroeg of laat te maken krijgt.

Nog niet zo lang geleden had het inschakelen van een payrollbedrijf veel voordelen. Bijvoorbeeld omdat je via zo'n bedrijf langer flexibel met iemand kon werken en dus een vrij lange periode had voordat je toe was aan een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd). Dat voordeel bestaat echter niet meer. Ook is het niet meer toegestaan om payrollmedewerkers minder te betalen dan de rest van je personeel. Zodoende betaal je altijd meer, want een payrollbedrijf werkt niet gratis. Kortom, het starten met personeel via een payrollbedrijf is vooral interessant als je ontlast wilt worden van de administratie en rompslomp eromheen.

Nog wel een belangrijke tip: controleer vooraf goed wat er in de overeenkomst met het payrollbedrijf staat en ook wat je betaalt voor het zogenaamde 'ontzorgen'. Vraag je af wat het echte voordeel is ten opzichte van het in dienst nemen van een werknemer. Daarover straks meer.

### ***Uitzending***

Wanneer is uitzending wat voor jouw bedrijf? Stel, je hebt een klus of extra handen nodig en je hebt geen idee waar je moet beginnen om die persoon te vinden. Wat in dat geval kan helpen, is om de werving en selectie uit te besteden. Meestal schakel je dan een uitzendbureau in, want dat is gespecialiseerd in het zoeken van de juiste persoon voor jouw bedrijf. Ook in deze variant van een driehoeksverhouding heb je geen administratieve perikelen. Waarschijnlijk hoef je alleen een urenbriefje 'af te tekenen' en verzorgt het uitzendbureau de rest. Houd er wel rekening mee dat het uitzendbureau een (fikse) opslag op het salaris hanteert, die behoorlijk kan oplopen.

Aan de andere kant kan het een groot voordeel zijn dat via uitzending een heel lang fasensysteem geldt, wat inhoudt dat je jaren flexibel kunt werken voordat er een vast dienstverband bij het uitzendbureau ontstaat. Bij het uitzendbureau, dus niet bij jou. Ook betaal je geen extra kosten als de uitzendkracht ziek wordt. Maar stel dat de uitzendkracht zo goed bevalt dat je die persoon rechtstreeks in dienst wilt nemen. Bekijk dan nog even goed de overeenkomst



met het uitzendbureau. De kans is namelijk groot dat je een boete moet betalen, tenzij de uitzendkracht al een behoorlijke tijd voor je werkt.

### ***De belangrijkste tips op een rij***

Payrolling of uitzending kan in sommige gevallen interessant zijn. Sta daarom vooraf even stil bij het volgende:

1. Je hebt behoefte aan veel flexibiliteit.
2. Je bent er – nog – niet aan toe om werkgever te zijn.
3. Het is je financieel wel wat waard om de administratie en de rompslomp van werving en selectie (in geval van uitzending) uit te besteden.

## **1.4 Stagiair**

Is het starten met een stagiair een goed idee? Wat heb je aan zo iemand en hoe houd je het voor beide partijen interessant? Een stagiair kost tijd en als je het niet goed regelt, misschien ook geld. De beste tip die ik je in dit verband kan geven, is om te zorgen voor een duidelijk omlinjnde opdracht. Laat bijvoorbeeld een student marketing en communicatie voor jouw bedrijf een online-marketingfunnel opzetten. Of laat een grafisch student een ontwerp maken voor een nieuwe website.

Een stagiair de hele dag laten kopiëren en opruimen, is een minder goed plan. Geloof me, het gebeurt nog regelmatig. De stagiair komt bij jou om te leren en ervaring op te doen. Als jij dan ook nog iets aan hem hebt, is dat mooi meegenomen. Het is dus geen goedkope arbeidskracht. Sterker nog, denk ook even na over het betalen van een onkostenvergoeding, want dat is heel gebruikelijk.

### ***Voorkomen verkapte arbeidsovereenkomst***

Voor een stagiair geldt geen wettelijke definitie, maar ook bij een stagiair wil je een verkapte arbeidsovereenkomst voorkomen. Het is niet je bedoeling om een werknemer aan te nemen, anders had je dat wel gedaan. Laat het leerelement daarom goed terugkomen in de opdracht. Behandel de stagiair niet als een volwaardige werknemer en spreek geen omzettaf. af.

Zo vond het Hof Den Haag<sup>1</sup> dat de stageovereenkomst van een kandidaat-gerechtsdeurwaarder wel als arbeidsovereenkomst te kwalificeren was, om-

dat het leerelement ontbrak. De kandidaat moest continu productief zijn en hij verdiende maar liefst € 3.000 bruto per maand. Anderzijds oordeelde de kantonrechter Amsterdam<sup>2</sup> dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst, ook al gaf een tweedejaarsstudent twee dagen per week geheel zelfstandig les op een hogeschool.

### **Stageovereenkomst**

Je ziet dat dat de rechtspraak niet altijd even rechtlijnig is. Daarom doe je er goed aan om in ieder geval samen met de stagiair duidelijke afspraken te maken. Als je een stageovereenkomst opstelt, wat moet daar dan in? Denk aan regelingen omtrent ziekmelding, geheimhouding, vakantie en aansprakelijkheid. Vermeld ook wat je doet als het niet goed gaat met de stageopdracht. Wanneer kan een van beide partijen ermee stoppen? Hoe langer je stagiair bij je bedrijf aan de slag is, hoe meer dat laatste van belang is om te regelen.

In sommige gevallen kun je via de (hoge)school van de stagiair aan de slag met een overeenkomst. Bedenk wel dat in zo'n geval de overeenkomst vaak in het voordeel van de school is opgesteld. Check dus goed wat in jouw voordeel en wat in jouw nadeel is als je tekent.

### **Van stagiair naar werknemer**

Misschien bevalt de stagiair wel zo goed dat je hem na afloop van de stage een arbeidsovereenkomst aanbiedt. Zorg er dan voor dat er duidelijke verschillen tussen die twee typen arbeidsrelaties zitten door in ieder geval onderscheid te maken in loon, taken en verantwoordelijkheden.

### **De belangrijkste tips op een rij**

1. Formuleer een duidelijke stageopdracht.
2. Voorkom een verkapt dienstverband.
3. Regel de afspraken in een stageovereenkomst.

## **1.5 Oproepkracht**

Oproepcontracten, min-max-contracten, nulurencontracten: het zijn allemaal namen voor een arbeidsrelatie waarvan iedereen denkt dat die het meest flexibel is. Maar is dat wel zo? *Spoiler alert*: in de meeste gevallen niet.

Ik behandel in deze paragraaf de variant van de oproepkracht die in de wet geregeld is.

### ***Flexibel aantal uren***

Als je met een werknemer niet een vast aantal uren per periode afspreekt, heb je al snel te maken met een oproepkracht. Ik merk dat veel ondernemers denken dat ze door het werken met oproepkrachten onder wettelijke verplichtingen uit kunnen komen, zoals loondoorbetaling tijdens ziekte. Zo simpel ligt het helaas niet. Toch kan deze arbeidsrelatie je wel flexibiliteit geven.

Of een oproepkracht ook voor jouw onderneming handig is, hangt van een aantal zaken af. Een oproepkracht zet je meestal in bij activiteiten waarvan je vooraf niet duidelijk kunt bepalen of ze wel of niet plaatsvinden. Denk bijvoorbeeld aan een terrasmedewerker die alleen komt werken als het mooi weer is. Dus werk je met jouw onderneming niet volgens een vast patroon, dan is oproepkrachten inzetten misschien iets voor jou. Maar weet je nu al dat je elke woensdag en vrijdag de hele dag iemand nodig hebt voor de komende maanden? Dan is het de vraag of deze arbeidsvorm geschikt voor je is.

### ***Oproepovereenkomst***

Ik raad absoluut aan om ook in deze arbeidsrelatie een schriftelijke overeenkomst met de betrokkene te sluiten. Als je geen duidelijke afspraken maakt of niets vastlegt, is de kans namelijk heel groot dat de oproepkracht al snel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan claimen. En dat is nu juist iets wat je wilt voorkomen. Het is in ieder geval belangrijk dat je opneemt hoe het werkt met het oproepen, en of de oproepkracht verplicht is hier gehoor aan te geven.

### ***Minimaal drie uur per oproep***

Een ander belangrijk punt als je iemand laat werken op basis van een zogeheten nulurencontract, of als je een overeenkomst voor minder dan vijftien uur per week aanbiedt, is dat je voor iedere oproep minimaal drie uur moet uitbetalen. Of je de oproepkracht nu één of twee uur laat werken, houd er rekening mee dat je in die gevallen altijd drie uur per oproep betaalt.

Een voorbeeld: stel, oproepkracht Saskia verzorgt voor jouw onderneming stadswandelingen voor groepen. Je laat haar op zaterdag drie stadswande-

lingen leiden zonder dat vooraf duidelijk is welke uren zij werkt. Realiseer je dan dat Saskia voor drie stadswandelingen van één uur per wandeling in totaal negen uur loon bij jou kan claimen. Door vooraf duidelijke afspraken te maken over begin- en eindtijden kun je zo'n claim meestal voorkomen.

### ***Termijn van oproepen***

Volgens de wet ben je verder verplicht om een oproepkracht vier dagen van tevoren op te roepen en die oproep mag je tussendoor niet zomaar wijzigen. Je denkt goed bezig te zijn door Kevin één week van tevoren op te roepen om te bedienen op je openingsfeestje, op de laatste vrijdag van de maand. Jammer genoeg belt driekwart van je klanten af en je besluit de bijeenkomst te annuleren. Je laat Kevin op donderdagochtend weten dat hij de volgende dag niet hoeft te komen. Helaas: je betaalt hem in dit geval toch het loon voor de oproep.

Dit kan anders zijn als er een cao van toepassing is (zie hoofdstuk 2). In cao's kan die oproeptermijn van vier dagen namelijk verkort worden tot één dag.

Als je Kevin trouwens op woensdag oproept om op vrijdagmiddag te komen werken, is hij niet verplicht om aan die oproep gehoor te geven. Je moet hem immers vier dagen van tevoren oproepen, tenzij dit anders is geregeld in de cao.

### ***Vermoeden arbeidsomvang***

Als je sommige krachten vaker en regelmatig oproept, kan een zogeheten rechtsvermoeden van een arbeidsomvang ontstaan. Volgens de wet kan zo'n vermoeden al na drie maanden aanwezig zijn. Dus na drie maanden kan oproepkracht Lydia bijvoorbeeld stellen dat zij gemiddeld twintig uur per maand heeft gewerkt. Bied je haar in de vierde maand maar tien uur aan, dan mag zij zich beschikbaar houden voor twintig uur en ook loonbetaling vragen voor die twintig uur. Kun je haar niet meer werk bieden dan die tien uur, dan ontstaat daar jullie eerste discussie. Als jouw bedrijf te maken heeft met seizoenswerk of een piekdrukke, kun je stellen dat die periode van drie maanden te kort is. In zo'n geval neem je een langere – meer representatieve – periode als uitgangspunt.

### ***Loonuitsluiting eerste halfjaar***

Niet elke oproepkracht is zoals Lydia. En soms biedt de wet ook een oplossing voor zo'n discussie. In het eerste halfjaar mag je de loondoorbetaling namelijk uitsluiten. Als je oproepkracht niet werkt in die periode omdat je onvoldoende werk kunt aanbieden, ben je niet verplicht (een gemiddelde aan) salaris te betalen. Dat is niet onsympathiek, maar juist flexibel en dat is jullie bedoeling.

Maar let op, want dit mag alleen als je dat opneemt in de arbeidsovereenkomst óf als dat in de toepasselijke cao staat. Kortom, leg de uitsluiting van die loondoorbetaling voor het eerste halfjaar wel schriftelijk vast in de oproepovereenkomst.

### ***Aanbod vaste arbeidsomvang***

Elke oproepkracht die net als Lydia aanspraak wil maken op loondoorbetaling, moet zelf een beroep doen op het vermoeden van de arbeidsomvang. Daarnaast heb je als ondernemer een wettelijke verplichting die hier een beetje op lijkt. Die verplichting houdt in dat als je twaalf maanden met een oproepkracht hebt gewerkt, je hem het gemiddelde aantal uren over het laatste jaar moet aanbieden als vaste arbeidsomvang.

Denk aan het volgende voorbeeld. Oproepkracht Tim werkte van 1 maart tot en met 28 februari van het jaar daarop gemiddeld twintig uur per week. Jij moet hem dus op basis van de wettelijke verplichting aansluitend vanaf 1 maart een arbeidsovereenkomst aanbieden voor twintig uur per week. Hij hoeft dit aanbod niet te accepteren. Weigert hij of reageert hij niet binnen één maand na het aanbod, dan ga je op dezelfde voet verder voor maximaal één jaar. Daarna doe je hem weer een soortgelijk aanbod op basis van het gemiddelde van dat jaar. Accepteert hij het wel? Dan zal Tim vanaf dat moment twintig uur per week moeten werken.

Ik merk dat het doen van een aanbod voor een vaste arbeidsomvang vaak verward wordt met wat in de volksmond een vast contract heet. Ik wil benadrukken dat het hier echt alleen gaat over de omvang van de overeenkomst en dus over het aantal uren. Of de overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is, staat hier los van. Ook voor oproepovereenkomsten geldt dat die in eerste instantie voor bepaalde tijd aangegaan kunnen worden. Doe dat vooral. Ik leg in paragraaf 1.6 uit hoe het zit met de zogenoemde 'ketenregeling'.

### **Wel of niet werken met oproepkrachten?**

Heeft het werken met oproepkrachten zin? Wat mij betreft wel, zeker in het begin van een arbeidsrelatie en als je niet zo goed kunt inschatten hoeveel uren je een werknemer kunt bieden. Naarmate je langer met oproepkrachten werkt, kan het voordeel van flexibiliteit afnemen. In veel gevallen heb je dan al snel te maken met een 'gewone' werknemer.

### **De belangrijkste tips op een rij**

1. Werk je met jouw onderneming niet volgens een vast patroon? Dan is het werken met een oproepkracht misschien wel iets voor jou.
2. Begin in het geval van een oproepkracht sowieso met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege eindigt (lees in paragraaf 9.2 hoe dat werkt).
3. Sluit in de oproepovereenkomst voor het eerste halfjaar de loondoorbetalingsmogelijkheid uit.
4. Roep oproepkrachten vier dagen van tevoren op (of korter als er een cao is met die optie).
5. Bied na twaalf maanden een vaste arbeidsomvang aan gebaseerd op het gemiddeld gewerkte aantal uren.

## **1.6 Werknemer (on)bepaalde tijd**

Hoe mooi is het als een medewerker volledig in jouw bedrijf staat en volgens jouw filosofie werkt? Dat is absoluut een voordeel van iemand aannemen. Misschien zijn de kosten van een vaste werknemer ook lager dan die van een freelancer of uitzendkracht. Laat dat altijd vooraf even berekenen door je administratiekantoor of accountant.

Ik ontken niet dat werknemers ook legio nadelen hebben. Als die nadelen er niet waren, had ik in ieder geval een stuk minder werk. Maar wat ik jou gun, is dat je die nadelen vooraf zo goed inschat dat je ze misschien wel kunt voorkomen of ze in ieder geval op tijd herkent en kunt oplossen. Verderop in dit boek komen de zieke werknemer, zijn privacy, het oplossen van conflicten en als dat echt niet meer lukt ook het beëindigen van de arbeidsovereenkomst nog uitgebreid aan bod. In deze paragraaf gaat het er mij om dat je begrip krijgt van de diverse typen arbeidsrelaties en het verschil tussen flexibel en vast

personeel. Daarom wil ik je op deze plek één groot verschil uitleggen tussen een werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde tijd* en één die op basis van een arbeidsovereenkomst voor *onbepaalde tijd* voor je aan de slag is. Ik heb het dan over de ketenregeling.

### ***Ketenregeling***

Veel ondernemers starten met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dat is heel begrijpelijk, want mocht de relatie om wat voor reden dan ook niet goed bevallen, dan zitten ze niet zomaar aan een werknemer vast. Denk aan een mismatch, een arbeidsconflict of een langdurig zieke werknemer. Dit laatste klinkt wat hard, maar zoals je verderop zult zien is de loondoorbetalingsverplichting in Nederland lang. Zeker als je net begint met iemand en je nog niet zo goed weet wat voor vlees je in de kuip hebt, wil je risico's zo veel mogelijk beperken. Werk je daarom met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, houd dan rekening met de ketenregeling.

Kort gezegd houdt de ketenregeling in dat je in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunt aanbieden voordat je toe bent aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder zorg je ervoor dat je de 36 maanden en dus de drie jaar niet overschrijdt. Wil je koste wat kost geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden na die 36 maanden terwijl je wel blij was met je werknemer? Dan moet je een pauze – in de wet 'tussenpoos' genoemd – van zes maanden nemen. Na afloop daarvan kun je die persoon weer aannemen en begint de keten opnieuw.

Kortom: je mag gedurende een periode van drie jaar drie arbeidsovereenkomsten aanbieden voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de orde is. Las een tussenpoos van ten minste zes maanden in om te starten met een nieuwe keten.

### ***Ketenregeling vroeger***

Even een kort uitstapje naar het verleden. De ketenregeling was tussen 1 juli 2015 en 1 januari 2020 anders: toen konden werkgevers drie arbeidsovereenkomsten in een periode van twee jaar aanbieden voordat ze toe waren aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Om verschillende redenen begon vrijwel elke werkgever toen met een arbeids-overeenkomst van zeven maanden, gevolgd door twee van acht maanden. Als je mee hebt gerekend, zie je dat de totale periode daarmee op 23 maanden uitkomt en niet op 24 maanden, zoals je misschien wel zou verwachten. Waarom benutten ondernemers toen niet de volledige twee jaar? Het antwoord is simpel: toentertijd betaalde een werkgever pas bij een dienstverband van twee jaar of langer een transitievergoeding als hij afscheid wilde nemen van een werknemer.

Zoals je in hoofdstuk 9 zult lezen, is de regeling rond de transitievergoeding veranderd. Wat je nu alvast moet weten, is dat het geen zin meer heeft om ingewikkeld te rekenen. Als je van flexibiliteit houdt en de ketenregeling maximaal wilt benutten, kies je ervoor om drie arbeidsovereenkomsten voor de bepaalde tijd van één jaar aan te bieden.

### ***Ketenregeling omzeilen***

Regelmatig krijg ik de vraag of het misschien zinvol kan zijn om de werknemer een halfjaar op de loonlijst te zetten van een van je (nog op te zetten) andere bv's, maar wel nog in jouw bedrijf te laten werken. De tussenpoos van zes maanden is dan in acht genomen en de ketenregeling omzeil je hiermee, toch? Helaas lost dat over het algemeen niets op. De wetgever zal de nieuwe werkgever en dus de andere bv als opvolgend werkgever beschouwen. Na één dag werken, is de werknemer vervolgens alsnog voor onbepaalde tijd in dienst. En dat was nu juist niet de bedoeling.

### ***Een paar uitzonderingen op de ketenregeling***

Er zijn wel uitzonderingen mogelijk op de ketenregeling, waarvan ik de belangrijkste bespreek. Het is bijvoorbeeld toegestaan om een eerste arbeids-overeenkomst te sluiten die langer is dan drie jaar. Als je daarna maar geen nieuwe arbeidsovereenkomst sluit, want dan heb je er één voor onbepaalde tijd. Je kunt dus een eerste arbeidsovereenkomst afspreken van bijvoorbeeld vier jaar. Het gebeurt niet vaak, maar het kan heel handig zijn als je een project hebt waarvan je zeker weet dat het na vier jaar afgelopen is.

In paragraaf 1.3 besprak ik waarom je in sommige gevallen kunt denken aan het inschakelen van uitzendkrachten. Via de cao van uitzendbureaus is het mogelijk af te wijken van de ketenregeling; dat heet het fasensysteem. Dat



systeem laat toe dat het veel langer duurt voordat een uitzendkracht echt in dienst is van het uitzendbureau dan voor jou en je werknemer geldt. Let trouwens op als je na afloop van een uitzendperiode de uitzendkracht bij jou in dienst neemt. De kans is groot dat je opvolgend werkgever bent en dus direct de uitzendkracht als een vaste medewerker in dienst hebt op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het omgekeerde biedt het ook weinig soelaas. De Hoge Raad<sup>3</sup> oordeelde in ieder geval dat het niet is toegestaan de ketenregeling te ontduiken door de vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd via een uitzendbureau te laten lopen nadat een taxichauffeur eerst tot en met het einde van de ketenregeling in dienst was van het taxibedrijf.

De ketenregeling is voor AOW'ers een stuk uitgebreider. Als je een AOW-gerechtigde werknemer aanneemt, kun je zes arbeidsovereenkomsten afspreken over een periode van 48 maanden. Dan duurt het dus vier jaar voordat die persoon vast in dienst komt. Misschien een goede stimulans om aan de slag te gaan met een oudere werknemer? Als het gaat om een werknemer jonger dan 18 jaar die gemiddeld niet meer dan twaalf uur per week werkt, geldt de ketenregeling helemaal niet. Verder maakt de wet nog een uitzondering voor seizoensarbeid. Als dat het geval is, kan er ten aanzien van de tussenpoos een versoepeling worden opgenomen in een geldende cao.

### ***Nog even dit***

Voordat ik deze paragraaf en ook dit hoofdstuk afsluit, nog even het volgende. Bedenk goed wat je opneemt in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Denk onder meer aan de tussentijdse opzegmogelijkheid, omdat je anders lastiger afscheid kunt nemen als de samenwerking voor het einde van looptijd minder goed of helemaal niet bevalt.

Voor alle flexibele arbeidsvormen geldt dat je hogere sociale premies betaalt dan wanneer je werkt met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Je draagt dus meer bij aan de staatskas, waaruit de WW-uitkeringen worden betaald. Overleg in elk geval vooraf met je accountant of administratiekantoor wat de kosten zijn voor elk personeelslid en wat de financiële voor- en nadelen zijn.

**De belangrijkste tips op een rij**

1. Het aannemen van een werknemer heeft voordelen, maar zeker ook nadelen.
2. Laat de kosten vooraf goed doorrekenen door je administratiekantoor.
3. Denk aan de ketenregeling bij het aanbieden van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
4. Download het gratis stappenplan van Hoestartikeenteam.nl via die website, om ook tips op leiderschapsniveau te krijgen.
5. Lees de rest van het boek om te ontdekken hoe je gedoe met personeel voorkomt.

Wie herinnert zich nog het realityprogramma *De Gouden Kooi*? Talpa sprak met de deelnemers af dat het uitdrukkelijk geen arbeidsovereenkomst beoogde. De deelnemers kregen voor hun deelname een maandelijkse schadeloosstelling van € 2.250, waarop belastingen en sociale premies werden ingehouden. Toen deelnemer Natasia na afloop een werkloosheidsuitkering aanvraag, kreeg zij in eerste instantie nul op het rekest van het UWV. Zo zou er geen werkgeversgezag zijn en was het meedoen aan een televisiespel geen productieve arbeid. De Hoge Raad<sup>4</sup> oordeelde echter dat het niet alleen gaat om de rechten en verplichtingen die je opneemt in de overeenkomst, maar dat belangrijker is hoe partijen uitvoering geven aan de overeenkomst. Daaruit volgde dat er een verplichting was tot het verrichten van persoonlijke arbeid, er een gezagsverhouding bestond en loon was betaald. Er was dus wel degelijk sprake van een arbeidsovereenkomst en Natasia kon aanspraak maken op een WW-uitkering.

## **CHECKLIST FLEXIBEL OF VAST?**

---

### **1. Heb je één specifieke opdracht die geschikt is voor een student?**

**Ja?** Denk aan een stagiair.

- Besef dat je tijd kwijt bent aan begeleiding.
- Zorg voor een duidelijk omlinjende stageopdracht.
- Zie verder paragraaf 1.4.

**Nee?** Ga verder.

### **2. Aan de slag met een echte zelfstandige ondernemer die een specifieke opdracht uitvoert?**

**Ja?** Denk aan een zzp'er of freelancer.

- Let op de formulering van de opdracht en overeenkomst.
- Voorkom schijnzelfstandigheid.
- Zie verder paragraaf 1.2.

**Nee?** Ga verder.

### **3. Wil je aan de slag met een team, maar gaat zelf in dienst nemen nog te ver?**

**Ja?** Wil je zelf een werknemer werven en selecteren?

**Ja?** Denk aan payrolling.

- Let op wie nu echt de werkgever wordt en wees je bewust van de extra kosten.
- Zie verder paragraaf 1.3.

**Nee?** Denk aan een uitzendkracht.

- Realiseer je dat je voor deze maximale flexibiliteit ook extra betaalt.
- Zie paragraaf 1.3.

**Nee?** Ga verder.

4. **Heb je behoefte aan een vast teamlid, maar kun je nog geen vaste uren-omvang bieden?**

**Ja?**

- Denk aan de wettelijke verplichtingen die je hebt als je aan de slag gaat met een oproepkracht.
- Sluit in de oproepovereenkomst het eerste halfjaar de loondoorbetalingsverplichting in ieder geval uit.
- Zie verder paragraaf 1.5.

**Nee?** Ga verder.

5. **Zijn bovenstaande opties niets voor jou en wil je wel je team uitbreiden?**

**Ja?** Vind je het spannend? Ja? Kies dan eerst voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- Lees dan nog wel even de uitleg van de ketenregeling.
- Zie verder met name paragraaf 1.6, maar ook de rest van de hoofdstukken voordat je aan de slag gaat.

**Ja?** Overweeg je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden?

- Klinkt goed. Maar lees dan eerst nog even het hele boek door om een goede risicoanalyse te kunnen maken.

**Nee?** Begin deze checklist dan opnieuw of lees het hele boek door. Dan weet je pas zeker of personeel wel of niet iets voor jou en je bedrijf is.

*Disclaimer: elke situatie is weer anders. Dus raadpleeg een arbeidsrechtsspecialist om zeker van je zaak te zijn. Voor alle opties geldt: laat de kosten voor elke variant vooraf doorrekenen door je administratiekantoor of accountant.*