

3. De arbeidsovereenkomst: een inleiding

Opgave 3.1

c

Opgave 3.2

d (Primaire arbeidsvoorwaarden hebben betrekking op primaire eisen waar bij de arbeid wettelijk aan moet worden voldaan, zoals loon en vakantie)

Opgave 3.3

c (art. 7:610b BW)

Opgave 3.4

d (art. 7:612 lid 1 BW)

Opgave 3.5

1. Twee essentiële kenmerken van een oproepovereenkomst zijn dat de werkgever en werknemer niet van tevoren weten wanneer de werknemer wordt opgeroepen en voor welke tijd.
2. Er is geen sprake van een voorovereenkomst maar van een arbeidsovereenkomst met een gemengd karakter. Een deel van de uren is afgesproken en staat vast, daarnaast kan Karin worden opgeroepen als een collega ziek is. Karin heeft minimaal recht op uitbetaling van 12 uur per week.

Opgave 3.6

1. Er is sprake van een oproepcontract. Het gaat nu om het vermoeden van de omvang van de arbeidsovereenkomst (art. 7:610b BW). De omvang wordt bepaald op basis van het gemiddelde van de afgelopen 3 maanden, tenzij de werkgever kan aantonen dat er sprake is van een incidentele situatie. Vooral nog wordt er bij de berekening van uitgegaan dat de werkgever dit niet kan aantonen. Peilmoment is 1 oktober, dan bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 30 uur per maand. Want juli is 36 uur, augustus 30 uur en september 24 uur. In totaal 90 uur, gedeeld door 3 maanden.
2. Een uitzendovereenkomst is een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde (art. 7:690 BW).
3. De uitzendmedewerker heeft pas recht op toepassing van art. 7:668a BW nadat hij meer dan 26 weken arbeid heeft verricht. Met andere woorden: het recht op een dienstverband voor onbepaalde tijd ten gevolge van meer dan drie opeenvolgende dienstverbanden bestaat niet gedurende het eerste halfjaar van de uitzendovereenkomst.
Voor het beëindigen van het dienstverband heeft het uitzendbureau geen ontslagvergunning nodig. Het uitzendbureau kan de uitzendovereenkomst beëindigen als de derde waar de uitzendmedewerker te werk is gesteld, de opdracht intrekt.
4. De werkgever is Administratie Secure bv.
5. Bij een detachingscontract heeft de werkgever de werknemer via een sollicitatieprocedure aangenomen. De werknemer wordt vervolgens gedetacheerd bij een ander bedrijf. De werkgever treedt ook feitelijk op als werkgever. Hij werkt niet alleen de administratieve zaken rondom de loonbetaling af; hij zorgt er zo nodig ook voor dat de werknemer andere werkzaamheden heeft bij het einde van de detachering.
Bij een payrollcontract selecteert het bedrijf waar de werknemer gaat werken de desbetreffende persoon en sluit vervolgens een contract met een payrollonderneming, die deze persoon in dienst neemt. Verder bemoeit de payrollonderneming zich alleen met de administratieve zaken in verband met de loonbetaling (art. 7: 692 BW).

Opgave 3.7

1. Uitzendbureau Fastenough bv.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt na verloop van de periode waarvoor ze is aangegaan. In dit geval op 31 december 2022. Dit staat los van het feit of de werkgever een maand vooraf de werknemer aanzegt dat hij het dienstverband niet verlengt. De werknemer heeft geen aanzegverplichting.
3. Nee, het dienstverband eindigt van rechtswege door verloop van de tijd.
4. Jan heeft gelijk. De maximale termijn van 3 jaar wordt overschreden (art. 7:668a lid 1 onder a BW). De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De tijd bij Freetime via het uitzendbureau vanaf 1 januari 2022 telt mee.

Opgave 3.8

c

Opgave 3.9

b

Opgave 3.10

c