

5.19 Arbeid en zorg

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2021

Actueel t/m

01-01-2021

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Europees arbeidsrecht

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Wetgeving

art. 7:690 BW; art. 1:1 WAZO

5.19.1 Algemeen 5.19.2 Uitzendwerk en geboorteverlof 5.19.3 Uitzendwerk en kortdurend zorgverlof 5.19.4 Uitzendwerk en ouderschapsverlof

Flexibele arbeidsrelaties 5.19.1

5.19.1 Algemeen

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2021

Actueel t/m

01-01-2021

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Onder de personele werkingssfeer van de Wet arbeid en zorg (*Stb.* 2001, 567) vallen uitzendkrachten nu zij werkzaam zijn op grond van een arbeidsovereenkomst (art. 7:690 BW jo. art. 1:1 WAZO. Zie ook [Kamerstukken II 2000/01, 27207, 5](#), p. 20). Om die reden zijn de uitzendkracht en het uitzendbureau ook werknemer respectievelijk werkgever in de zin van de WAZO (art. 1:1 onderdeel a en b WAZO). De uitzendkracht komt als werknemer de rechten uit de WAZO toe. In geval van twijfel over de aard en/of de omvang van de overeenkomst, kan een beroep op de rechtsvermoedens van art. 7:610a en 7:610b BW mogelijk uitkomst bieden. Afhankelijk van het in geding zijnde verlofrecht dat in de Wet arbeid en zorg (WAZO) is geregeld, dienen specifieke voorwaarden te zijn vervuld wil er een recht op dat verlof ontstaan.

Flexibele arbeidsrelaties 5.19.2

5.19.2 Uitzendwerk en geboorteverlof

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2021

Actueel t/m

01-01-2021

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Partners die uitzendkracht zijn, hebben recht op geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof volgens de regels van de WAZO. Het geboorteverlof (met loondoorbetaling) bedraagt eenmaal de wekelijkse arbeidsduur en moet opgenomen worden binnen vier weken na de geboorte, het aanvullend geboorteverlof bedraagt vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur met

een uitkering ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon. Afwijkingen op basis van een cao-afspraken ten nadele van de werknemer zijn niet mogelijk (art. 4:7 lid 2 WAZO); afwijkingen zijn allen toegestaan in het voordeel van de werknemer ([Kamerstukken II 2017/18, 34967, 6](#), p. 4). Voor het geboorteverlof (met loondoorbetaling) voorziet daarin art. 28 CAO voor Uitzendkrachten 2019/2021 (hierna: CAO). Conform lid 4 zal de uitzendkracht de uitzendonderneming zo spoedig mogelijk informeren over het opnemen van het geboorteverlof. Hier is dus in het voordeel van de uitzendkracht afgeweken van de wettelijke meldingsplicht van tenminste vier weken. Neemt de partner die werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding geboorteverlof op en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, dan wordt het loon betaald uit de opgebouwde reservering die de uitzendonderneming voor de uitzendrecht opzij zet (art. 28 lid 5 CAO). Mocht deze reservering niet toereikend zijn, dan betaalt de uitzendonderneming zelf het loon (art. 28 lid 7 CAO). Is de partner daarentegen werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, dan heeft hij of zij bij opname van het geboorteverlof recht op het loon zoals bedoeld in art. 1:2 WAZO. Of partners gebruik zullen maken van de regeling van het geboorteverlof (met loondoorbetaling) en/of het aanvullend geboorteverlof, is naar verwachting mede afhankelijk van het feit of de uitzendovereenkomst een uitzendbeding bevat. Een uitzendbeding zorgt er immers voor dat de overeenkomst tussen partner en uitzendbureau eindigt als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling beëindigt en het is niet ondenkbeeldig dat een opdrachtgever het beding inroept als de partner een beroep op de geboorteverlofregelingen doet.

Flexibele arbeidsrelaties 5.19.3

5.19.3 Uitzendwerk en kortdurend zorgverlof

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2021

Actueel t/m

01-01-2021

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Uitzendkrachten hebben recht op kortdurend zorgverlof volgens de regels van de WAZO. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. Gedurende het verlof behoudt de uitzendkracht het recht op 70 procent van het (maximum dag)loon maar ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon (art. 5:6 WAZO). Van deze regeling kan bij cao worden afgeweken. Dit is niet geval in de ABU-cao voor uitzendkrachten 2012-2017, maar het is wel gedaan in de NBBU-cao voor uitzendkrachten van 1 juni 2014 – 31 mei 2019. Uitzendkrachten die onder de werkingssfeer van deze cao vallen, kunnen zorgverlof opnemen voor een personenkring die minder uitgebreid is dan de personenkring in art. 5:1 WAZO. Kortdurend zorgverlof is hier alleen mogelijk voor de echtgenoot, geregistreerd partner of de persoon met wie de uitzendkracht ongehuwd samenwoont of een inwonend kind daarvan, voor een inwonend pleegkind of inwonend kind tot wie de uitzendkracht als ouder in een familierechtelijke betrekking staat en een bloedverwant in de eerste graad. Bedoeld worden hier de ouders (art. 29 lid 1 NBBU-cao). Kortdurend zorgverlof is dus niet mogelijk voor familieleden in de tweede graad, voor personen die deel uitmaken van de huishouding van de uitzendkracht of voor personen met wie de uitzendkracht een sociale relatie heeft (zoals vriend(in), goede buur). Uitzendkrachten werken veelal binnen een van de vier fasen die de NBBU-cao kent. Hun rechtspositie is dan afhankelijk van de fase waarin zij zich bevinden (art. 12 lid 1 NBBU-cao). Met betrekking tot het kortdurend zorgverlof regelt art. 29 lid 3 van deze cao dat de uitzendkracht dit verlof pas op kan nemen bij aanvang van fase 3. In de eerste twee fasen (fase 1 duurt 26 weken en fase 2 loopt van week 27 tot en met week 130 en duurt 104 weken) heeft de uitzendkracht die onder de werkingssfeer van deze cao valt dus geen recht op kortdurend zorgverlof. Deze derde fase begint – kort gezegd – nadat fase 1 en fase 2 zijn voltooid en de werkzaamheden binnen 26 weken zijn voortgezet. Het recht op zorgverlof bedraagt dan in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week. De telling van deze 12 maanden start echter niet pas bij het begin van fase 3 (dus na 130 weken), maar begint al nadat de uitzendkracht 78 weken heeft gewerkt (te weten 26 weken in fase 1 en 52 weken in fase 2). Na deze 78 weken tellen alleen weken waarin de uitzendkracht gewerkt heeft, mee voor de opbouw van de 12 achtereenvolgende maanden. De reeds opgebouwde periode van de 12 achtereenvolgende maanden kan ook vervallen. Dit doet zich voor als de uitzendkracht na de 78 weken tussen twee uitzendovereenkomsten 26 weken lang niet heeft gewerkt. Lid 4 van art. 29 van de NBBU-cao benadrukt overigens dat ook een eventueel aanwezige partner van de werknemer (echtgenoot, geregistreerd partner of een persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont) geacht wordt zorgtaken te verrichten.

Flexibele arbeidsrelaties 5.19.4

5.19.4 Uitzendwerk en ouderschapsverlof

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2021

Actueel t/m

01-01-2021

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Noch de NBBU-cao voor uitzendkrachten van 1 juni 2014 - 31 mei 2019 noch de ABU-cao voor uitzendkrachten 2012-2017 bevatten een regeling voor het opnemen van ouderschapsverlof. Dat betekent dat de in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg gegeven regeling geheel van toepassing is. Tot 1 januari 2015 gold dat de gemiddelde uitzendkracht niet zo snel aanspraak kon maken op ouderschapsverlof. Art. 6:3 WAZO, dat per genoemde datum op basis van de Wet modernisering regelingen verlof en arbeidstijden is vervallen, stelde namelijk als voorwaarde voor het recht op ouderschapsverlof dat de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar moest hebben geduurd. Voor deze wijziging was het ouderschapsverlof dus alleen relevant voor uitzendkrachten die een detacheringsovereenkomst van langer dan een jaar hadden gesloten of wanneer de uitzendkracht op basis van opvolgende uitzendperiodes langer dan een jaar in dienst was van het uitzendbureau.

Met de inwerkingtreding van de Wet modernisering verlof en arbeidstijden per 1 januari 2015 is de fase waarin de uitzendkracht zit niet langer relevant voor het recht op ouderschapsverlof. Dit betekent dat uitzendkrachten in alle fasen ouderschapsverlof kunnen opnemen. De uitzendkrachten die zich nog in de eerste fasen bevinden hoeven dus niet meer, zoals dit onder het oude regime het geval was, na afloop van elke tijdelijke uitzendovereenkomst te kennen te geven dat zij de komende periode in verband met de zorg voor en opvoeding van een jong kind beperkter beschikbaar zijn. Beide cao's bevatten evenmin een regeling voor betaling van het ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof is dan ook onbetaald.

Flexibele arbeidsrelaties 6.3

6.3 Achtergrond

mr. E.M. Bevers en mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. E.M. Bevers en mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsmarktbeleid en -bemiddeling

6.3.1 Historie 6.3.2 Omvang detachering 6.3.3 Motieven werkgevers 6.3.4 Motieven werknemers