

Flexibele arbeidscontracten

Als je werkt met tijdelijke krachten, vraagt dit om andere contracten dan de overeenkomsten die je sluit met vaste werknemers. De mogelijkheden die je hebt én de belangrijke wijzigingen op dit terrein voor 2015, komen aan bod in dit whitepaper.

In dit whitepaper:

Soorten arbeidsovereenkomsten

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Oproepovereenkomsten

Werken met zzp'ers en freelancers

Ontslag op staande voet bij bedrijfseconomische noodzaak

Het nieuwe ontslagrecht

Quotes van ondernemers en experts

Het aantal werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst stijgt. Reden? Een flexibele schil náást een vast personeelsbestand helpt ondernemers om hun personeelsformatie aan te passen aan de marktvaart. En zorgt daarmee voor een kostenbesparing op rustige momenten.

Soorten arbeidsovereenkomsten

Als je iemand in dienst wil nemen, kun je kiezen voor een overeenkomst voor onbepaalde tijd of één voor bepaalde tijd. Het grootste verschil tussen deze twee overeenkomsten zit hem in de beëindiging ervan:

- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt na het verstrijken van de overeengekomen periode.
- Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt pas nadat een andere instantie de reden van het ontslag heeft beoordeeld. Om deze arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen, moet je dus eerst toestemming vragen aan het UWV afd. Arbeidsjuridische Dienstverlening (UWV-AJD) óf de kantonrechter verzoeken de overeenkomst te ontbinden.*
- Een derde mogelijkheid is beëindiging middels een vaststellingsovereenkomst, al dan niet met een vergoeding.

*Met de komst van de nieuwe regelgeving, wordt het ontslagrecht per 1/7/2015 gewijzigd en komt de ontslagtoets vooraf te vervallen. Lees meer over het nieuwe ontslagrecht in het hoofdstuk: "Het nieuwe ontslagrecht".

Annemie Schuitemaker, Career & Kids: "Ik heb een bedrijf gericht op coaching, reïntegratie en loopbaanadvies voor mannen en vrouwen die hun gezin met werk willen combineren. Als je met je bedrijf focust op een goede balans tussen werk en privé, is het wel zo fijn als je werknemers die balans ook hebben. Daarom werk ik met zzp'ers, ongeveer 35 in totaal. Juist zelfstandige ondernemers kunnen kiezen wanneer ze meer en wanneer ze minder willen doen. Bovendien kunnen ze zelf kiezen welke richting ze opgaan en is er minder sprake van een afhankelijkheidsrelatie. Het enige vaste contract is dat van mijn secretaresse."

Proeftijd

Een ander verschil tussen beide overeenkomsten, is de maximale duur van de proeftijd die jij en je medewerker kunnen overeenkomen. De proeftijd is een korte periode in het begin van de arbeidsrelatie waarin jullie elkaar kunnen "uitproberen". Marianne Sturman van Money Penny vindt het belangrijk die proeftijd in te bouwen. "Op die manier kun je tijdens de proeftijd afscheid van iemand nemen en hoef je het tijdelijke contract niet uit te dienen." Hoelang die proeftijd duurt, hangt af van het soort arbeidsovereenkomst.

- 1 Kies je voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot twee jaar, dan mag de proeftijd maximaal één maand zijn. Let op: bij contracten tot zes maanden, mag je géén proeftijd opnemen.
- 2 Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, mag de proeftijd niet langer dan twee maanden zijn.
- 3 In het geval van een overeenkomst voor onbepaalde tijd is een proeftijd van maximaal twee maanden toegestaan.

Bevalt de samenwerking niet of is er een andere reden waarom je de samenwerking met je nieuwe medewerker niet kunt voortzetten, dan kan zowel jij als je medewerker tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigen. Degene die de overeenkomst in de proeftijd beëindigt, moet de reden daarvan benoemen.

Let op: dit mag niet een reden zijn waarvoor een opzegverbod geldt, zoals arbeidsongeschiktheid van de medewerker. Wat wel een reden kan zijn is dat de reële proeftijd te kort was om een goed oordeel te kunnen vormen.

Vanaf 1 januari 2015 mag in tijdelijke arbeidsovereenkomsten tot en met 6 maanden geen proeftijd meer opnemen.

tip 36 maanden

Sluit je één arbeidsovereenkomst af voor een bepaalde tijd die langer is dan 36 maanden, dan wordt dit niet automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Dit omdat de 36 maanden regel alleen geldt voor een reeks arbeids-overeenkomsten voor bepaalde tijd.

tip Functie

Een verandering in de functie van je werknemer verandert niets aan de regels voor verlenging van een contract voor bepaalde tijd.

tip Uitzendbureau

De in dit hoofdstuk genoemde regels gelden ook bij tijdelijke arbeidscontracten van elkaar opvolgende werkgevers, als de werkzaamheden van de medewerker hetzelfde blijven. Een voorbeeld: als een werknemer eerst via een uitzendbureau voor jou werkt en daarna recht-streeks bij jou in dienst komt, dan gelden beide tijdelijke contracten als onderdeel van de reeks. Hierin schuilt een gevaar omdat, zeker in de eerste 26 weken van de uitzendrelatie, er een onbeperkt aantal tijdelijke overeenkomsten kan zijn afgesloten!

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Als je een nieuwe medewerker wil inzetten voor slechts een bepaalde tijd of voor een bepaald project (denk aan ziekte of zwangerschap van een vaste kracht, een tijdelijke piek in de drukte op de zaak, een bijzondere klus of onzekere toekomstige economische omstandigheden), dan kun je kiezen voor een overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een overeenkomst voor de duur van een bepaald project.

Verlenging contract bepaalde tijd

Bedenk hierbij wel dat je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet oneindig vaak kunt verlengen. De regels zijn als volgt:

- Als je een aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebt afgesloten, met tussenpozen van maximaal drie maanden, die in totaal een periode van 36 maanden beslaan, dan geldt met ingang van de dag waarop die periode wordt overschreden, de laatste arbeidsovereenkomst als contract voor onbepaalde tijd.
- Als je meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd hebt afgesloten met je werknemer, met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, dan geldt de laatste arbeidsovereenkomst als contract voor onbepaalde tijd.

Je kunt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dus twee keer voortzetten (mits je daarmee niet de 36 maanden overschrijdt), zonder dat de overeenkomst moet zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Dat komt neer op drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een vierde of latere overeenkomst in de reeks is daarmee automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Let op: met ingang van 1 juli 2015 mogen er maximaal 3 contracten in slechts 24 maanden worden afgesloten. En: de tijd die moet verstrijken na het laatste tijdelijke contract gaat van 3 naar 6 maanden, vóórdat je aan een nieuwe keten mag beginnen.

Regels omzeilen

In de praktijk komt het regelmatig voor dat ondernemers de regels omzeilen. Ze spreken dan met hun werknemer af om tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, een pauze in te lassen van meer dan drie maanden. Daarmee wordt de reeks onderbroken, waardoor je werknemer na die periode weer in dienst kan treden op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd. Dat mag, maar: als je jaar in, jaar uit contracten voor bepaalde tijd aangaat met steeds een onderbreking van meer dan drie maanden, kan dat gekwalificeerd worden als misbruik van het recht, waardoor je alsnog verplicht bent een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

**tip Toestemming
UWV-AJD**

Het UWV zal bij tussentijdse beëindiging nooit toestemming geven tot ontslag als je het tussentijdse beëindigingsbeding niet in de arbeids-overeenkomst hebt opgenomen. Ook de kantonrechter zal waarschijnlijk niet ontbinden. Denk niet dat een vaststellingsovereenkomst de oplossing is: grote kans dat je werknemer alsnog terugkomt. Het UWV-AJD zal je ex-werknemer in dit geval namelijk geen ww-uitkering betalen.

Met ingang van 1 januari 2015 moet je bij tijdelijke contracten van 6 maanden of langer, minimaal 1 maand voor de einddatum aangeven of hij het contract wil verlengen of niet.

Tussentijdse beëindiging overeenkomst voor bepaalde tijd

In principe kan een overeenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds worden beëindigd. Hij eindigt pas na de overeengekomen termijn (bijvoorbeeld een half jaar of een jaar) of na afronding van het project waarvoor je een overeenkomst bent aangegaan. Dit kan wél als je in de overeenkomst een clause hebt opgenomen dat de arbeidsovereenkomst tussentijds, dus vóór de overeengekomen einddatum, kan worden opgezegd.

Volgens de wet gelden voor zo'n tussentijdse opzegging de "gewone" ontslagregels. Oftewel: voorafgaand aan het ontslag moet je het UWV-AJD om toestemming vragen of de kantonrechter verzoeken de overeenkomst te ontbinden. Een andere optie is dat jij en je medewerker ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen via een vaststellingsovereenkomst.

Vaststellingsovereenkomst

In de praktijk is deze laatste manier de meest efficiënte. Een UWV-procedure kan weken in beslag nemen, waarna je ook nog een opzegtermijn in acht moet nemen. Een procedure bij de kantonrechter gaat sneller, maar de uitkomst is onzeker en het prijskaartje kan hoog zijn omdat de rechter je vaak verplicht tot het betalen van een ontslagvergoeding.

tip Beëindiging

Beëindiging van een arbeids-overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht werkt hetzelfde als een 'normaal' arbeids-contract voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Oproepovereenkomsten

Heb jij een wisselend, onzeker aanbod qua werk, dan kun je ervoor kiezen een poule van werknemers aan je te binden via een oproepovereenkomst. Kies voor een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht of voor een voorovereenkomst.

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

Een werknemer die een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht heeft getekend, is verplicht om te werken zodra jij hem (tijdig) oproept. Daarbij ben jij als werkgever ook verplicht hem op te roepen zodra er werk voorhanden is. Deze overeenkomst is vanaf het moment van ondertekening een arbeidsovereenkomst en kan gelden voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Een aantal zaken waar je aan moet denken bij dit type arbeidsovereenkomst:

- Je kunt ervoor kiezen een nul-urenovereenkomst aan te gaan, waarbij je geen werkgarantie vastlegt. Ook een optie is een min-max contract, waarbij je een minimum en maximum aantal werkuren per periode vastlegt.
- Voor een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht geldt dat je de eerste zes maanden van de overeenkomst geen loon hoeft te betalen als er geen werk is, mits je dat schriftelijk overeengekomen bent met je medewerker. Daarbij dien je de toepassing van artikel 7:628 BW voor die eerste 6 maanden uit te sluiten. Na het verstrijken van de eerste zes maanden, heeft de oproepkracht wél recht op doorbetaling van zijn gemiddelde loon over de voorgaande 3 maanden, ook wanneer er geen werk voorhanden is.
- Als je een arbeidsduur van minder dan vijftien uur per periode overeenkomt met je werknemer en de werktijden of de omvang van de werkzaamheden niet vaststaan, dan ben je per oproep verplicht minimaal drie uur uit te betalen, ook al duurt de oproep korter.
- Als een oproepkracht een langere periode regelmatig werkt, kan hij aanspraak maken op hetzelfde loon als een vaste kracht die hetzelfde werk verricht: gelijke gevallen betekent gelijke beloning.

Voorovereenkomst

Een voorovereenkomst is nog géén arbeidsovereenkomst, het is slechts een overeenkomst waarin je de voorwaarden vastlegt waaronder jij en je aspirant-medewerker op termijn een arbeidsovereenkomst zullen aangaan. Je hebt géén verplichting de werknemer op te roepen en de werknemer heeft niet de plicht te verschijnen als jij hem oproept. De arbeidsovereenkomst komt tot stand op het moment waarop de werknemer gehoor geeft aan een oproep van jou om te komen werken. Hierbij geldt elke oproep als een overeenkomst voor bepaalde tijd. Na drie oproepen (met onderbrekingen korter dan drie maanden) ontstaat dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarmee krijgt de werknemer ook ontslagbescherming en loongarantie, gerelateerd aan de hoeveelheid werkuren die hij voor je onderneming heeft gemaakt, de laatste drie maanden. Je kunt dit risico vermijden door gebruik te maken van een poule van oproepkrachten, zodat het niet nodig is om regelmatig dezelfde oproepkrachten binnen drie maanden op te roepen.

Concurrentiebeding

Let op: vanaf 1 januari mag in geen enkel contract voor bepaalde tijd nog een concurrentiebeding worden opgenomen, tenzij schriftelijk wordt gemotiveerd dat de werkgever daarvoor een "zwaarwegend" belang heeft.

tip VAR-verklaring

Een VAR-verklaring is geen garantie dat er tussen jou en je freelancer geen arbeidsrelatie is. Het kan wél meewegen bij de beoordeling. Ook andere feiten en omstandigheden spelen mee.

Werken met zzp'ers en freelancers

Bij een arbeidsovereenkomst:

- verbindt een werknemer zich om gedurende zekere tijd arbeid te verrichten voor jouw bedrijf;
- doet hij dat tegen loon;
- en is er sprake van een gezagsverhouding en verplichting om de arbeid persoonlijk te verrichten.

Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn jij en je werknemer gebonden aan veel dwingendrechtelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Zo heeft je werknemer soms ontslagbescherming, heeft hij recht op doorbetaling van loon bij ziekte en vakantie, moet jij als werkgever loonheffing inhouden en afdragen, etc.

Freelanceverhouding

Nu is het heel goed mogelijk dat jij en degene die werkzaamheden voor je uit gaat voeren, allebei zelfstandig willen blijven. Degene die de werkzaamheden uitvoert, omdat hij niet in dienst wil treden bij jou als opdrachtgever. En jij als opdrachtgever omdat je geen arbeidsrelatie wil aangaan met de uitvoerder. Dit wordt een freelanceverhouding genoemd: een verhouding waarbij een opdrachtgever gebruik maakt van een zelfstandige ondernemer (zzp'er of freelancer). Let op: deze verhouding is juridisch niet als zodanig geregeld.

Overeenkomst tot aanneming van werk

Wel kun je ervoor kiezen om een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht op te stellen. Dit om de afspraken tussen jou en de freelancer concreet te maken.

Bij een overeenkomst tot aanneming van werk verklaart een aannemer dat hij buiten een dienstbetrekking, tegen een bepaalde prijs, bepaalde werkzaamheden van stoffelijke aard (van stoffelijke aard zijn o.a.: bouwen van een huis, aanleggen van een tuin, steigerbouw, sloopwerk, bewerken van land, maar ook: maken van drukwerk) tot stand brengt of oplevert.

Punten van aandacht:

- Niet de relatie tussen de partijen, maar het eindresultaat staat centraal.
- De aannemer hoeft het werk niet zelf te verrichten, hij kan ook gebruik maken van derden.
- Er is geen sprake van een gezagsverhouding tussen de aannemer en de opdrachtgever.
- De aannemer heeft doorgaans meerdere klussen en opdrachtgevers tegelijkertijd.

**Annemie Schuitemaker,
Career & Kids:**

"In 2006 werkte ik met zo'n vijftig zzp'ers samen en stond de Belastingdienst op de stoep. De fiscus was van mening dat er sprake was van een gezagsverhouding, terwijl ik op projectbasis werkte met zelfstandigen. Uiteindelijk ben ik in het gelijk gesteld. Ik wil de zzp'ers met wie ik werk niet in dienst nemen en zij willen hun vrijheid ook niet kwijt. Ik ben van mening dat een werkgevers-werknemersrelatie ouderwets is en ondernemers steeds vaker werken met zelfstandigen."

tip Meer lezen?

Lees ook het artikel 'Start met het inhuren van freelancers en zzp'ers' via www.mkb servicedesk.nl/arbeidscontracten.

Overeenkomst van opdracht

Bij een overeenkomst van opdracht verklaart de freelancer aan de opdrachtgever dat hij buiten dienstbetrekking werkzaamheden verricht, anders dan van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werk of het vervoeren van personen.

Opdrachtovereenkomsten worden bijvoorbeeld vaak opgesteld voor werkzaamheden met een dienstverlenend karakter, bijvoorbeeld voor consultants, advocaten of artsen. Punten van aandacht:

- Ook al geef jij als opdrachtgever bepaalde instructies, toch is er geen sprake van een gezagsverhouding. De zelfstandige blijft degene die de opdracht uitvoert.
- Een overeenkomst van opdracht kan altijd worden beëindigd.

Toch een arbeidsovereenkomst?

Ook al leggen jij en de freelancer afspraken vast in een overeenkomst, geven jullie aan dat er sprake is van twee zelfstandigen en hebben jullie onderlinge rechten en plichten, tóch kan er zowel bij een overeenkomst van aanneming van werk als bij een overeenkomst van opdracht achteraf worden geoordeeld dat tussen jou en de freelancer sprake was van een arbeidsrelatie.

Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de freelancer hoofdzakelijk voor jou werkt en daarnaast geen andere opdrachten zoekt of aanvaardt.

De constatering van zo'n arbeidsrelatie heeft gevolgen voor zowel jouw rechten en plichten als die van de freelancer. Jullie moeten je dan houden aan de bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek, zoals ontslagbescherming en loonheffing.

Een VAR (Verklaring Arbeidsrelatie), die de zelfstandige bij de Belastingdienst kan aanvragen voordat hij begint aan de werkzaamheden, kan meewegen bij de beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie. Jij zal als opdrachtgever er zelf op moeten toezien dat de freelancers die je inzet, beschikken over een geldige VAR-verklaring. Let op: In 2015 verandert de opzet van de VAR en wordt de naam: beschikking geen loonheffingen (BGL)

Ontslag op staande voet bij bedrijfseconomische noodzaak

Als je een medewerker op staande voet ontslaat, wordt daarmee bedoeld dat je de arbeidsovereenkomst om een dringende reden opzegt, zonder daarbij de opzegtermijn na te leven. Reden: onaanvaardbare daden, eigenschappen of gedrag van je werknemer, zoals diefstal, geweld of seksueel misbruik.

Bedrijfseconomische noodzaak

Bedrijfseconomische noodzaak valt níet onder deze omschrijving. Het moet immers gaan om een gedraging van de werknemer, die de aanleiding geeft om de overeenkomst te beëindigen. Ontslag op staande voet is dus géén oplossing voor een dreigende financiële strop van je onderneming. En sowieso kun je niet zomaar straffeloos de loondoorbetaling staken. Zolang de arbeidsovereenkomst tussen jou en je werknemers geldig is, moet je in principe loon betalen, óók als er voor de werknemer niet genoeg werk voorhanden is en de werknemer feitelijk niet of weinig werkt. Het ontbreken van werkzaamheden komt namelijk voor het risico van de werkgever en geeft je niet het recht te stoppen met loonbetaling.

Wat dán bij financiële problemen?

In geval van (dreigende) financiële malaise moet je daarom teruggrijpen naar de ontslagregels die door de wet geregeld zijn: ontslagaanvraag bij het UWV-AJD, ontbinding door de kanton-rechter of beëindiging via een vaststellingsovereenkomst.

**tip Vaststellings-
overeenkomst**

In een vaststellingsovereenkomst neem je onder meer op: de einddatum rekening houdend met de fictieve opzegtermijn, de eventuele ontslagvergoeding, de eindafrekening, vrijstelling van werkzaamheden, een concurrentie- en relatiebeding, geheimhoudingsbeding, getuigschrift en referenties, teruggave van bedrijfseigendommen en finale kwijting. Bron:Ontslag.nl

Marianne Sturman, Money-penny: "In Nederland is het heus niet zo dat je niet van mensen afkunt als ze een vaste arbeidsovereenkomst hebben. Het is daarbij wél heel belangrijk dat je serieus aan de gang gaat met het beoordelen van je medewerkers en het vastleggen daarvan. Als iemand aantoonbaar niet functioneert, ook niet na herhaaldelijke waarschuwingen, dan kun je iemand ontslaan zonder dat je daar veel geld aan hoeft uit te geven. Daarmee voldoet het huidige ontslagrecht prima."

Het nieuwe ontslagrecht**Huidige ontslagrecht**

Ook vaste contracten zijn niet eeuwigdurend. Wil je van een werknemer af, dan kan dat via het ontslagrecht. Mits je een goede reden hebt om iemand te ontslaan. Het huidige ontslagrecht staat aan de vooravond van een drastische wijziging. Als de voorgestelde wijzigingen worden doorgevoerd, dan zal het ontslagrecht eenvoudiger worden. Zoals eerder gezegd kun je op dit moment een arbeidsovereenkomst op verschillende manieren beëindigen:

- via een verzoekschriftprocedure bij de kantonrechter
- na ontvangst van een toestemming tot ontslag door het UWV-AJD

Beide mogelijkheden vallen onder 'toetsing vooraf': je vraagt de kantonrechter of het UWV-AJD vooraf of je je werknemer daadwerkelijk mag ontslaan. Zij beoordelen de gronden voor het ontslag en de rechtvaardiging daarvan.

- Een derde manier is ontslag via wederzijds goedvinden door middel van een vaststellingsovereenkomst. Jij en je werknemer treffen dan een regeling voor het beëindigen van jullie arbeidsovereenkomst.

Zowel bij ontslag via een vaststellingsovereenkomst als bij ontslag via de kantonrechter, betaal je over het algemeen een vergoeding aan je werknemer. Ontsla je je werknemer na toestemming van het UWV-AJD, is een vergoeding niet aan de orde."

Nieuwe ontslagrecht, ingaande 1 juli 2015

Het nieuwe ontslagrecht moet ervoor zorgen dat de arbeidsmarkt flexibeler wordt en de kosten van het ontslag dalen. In het nieuwe ontslagrecht gaat de wetgever ervan uit dat je medewerker instemt met de opzegging door jou als werkgever. Die instemming moet schriftelijk gebeuren, maar de medewerker kan daar binnen twee weken op terugkomen.

Als de medewerker niet met de opzegging instemt of binnen twee weken terugkomt op een eerdere instemming, heeft de werkgever niet meer de keuze: ontslagvergunning bij het UWV-AJD of ontbinding door de kantonrechter. De routes:

Als de reden van de opzegging is: bedrijfseconomisch of langdurige arbeidsongeschiktheid van de medewerker, dan moet je je richten tot het UWV-AJD.

Als de reden een andere is dan zo-even genoemd, dan moet je je als werkgever richten tot de kantonrechter met een verzoek tot ontbinding.

Nb1: Nieuw is dat in beide procedures hoger beroep en cassatie openstaat bij de rechter.

Nb2: De bestaande opzegverboden blijven goeddeels van kracht

Annemie Schuitemaker,
Career & Kids: "Kiezen voor flexibele arbeidscontracten omdat je dan makkelijker van mensen kunt afkomen, vind ik een vervelende drijfveer. Ik bekijk dingen liever van de positieve kant. Ik kies voor zelfstandige ondernemers, omdat ik geloof in de kracht van samenwerking en in mensen die elkaar opzoeken."

Transitievergoeding

Als je, als werkgever, een arbeidsrelatie wil beëindigen (anders dan op staande voet) die tenminste 24 maanden heeft geduurd, dan moet je een transitievergoeding betalen. Deze komt in de plaats van de vergoeding op grond van de kantonrechttersformule.

De transitievergoeding is een zesde maandsalaris (incl. vakantiegeld) per zes maanden dienstverband, en voor zover het dienstverband langer dan tien jaar heeft geduurd: een vierde maandsalaris per zes maanden dienstverband. Het maximumbedrag aan transitievergoeding is 75.000 euro of maximaal twaalf maanden salaris (incl. vakantiegeld), als dat bedrag hoger is dan deze 75.000 euro.

Quotes van ondernemers en experts



Marianne Sturman

Marianne Sturman, Money Penny: “De flexkrachten die onderdeel zijn van ons vaste team, zoals momenteel een e-recruiter, draaien precies zo mee in het team als de mensen met een vast contract. Ze doen mee aan alle teamactiviteiten, zoals meetings, hei-dagen, beoordelingsrondes, kerstpakketten en bonussen. Dat is anders voor de flexkrachten die ik op projectbasis inschakel. Zij vormen géén onderdeel van het vaste team en worden alleen ingehuurd voor het uitvoeren van een bepaalde klus.”



Annemie Schuitemaker

Annemie Schuitemaker, Career & Kids: “Ik kies voor een licentieschap. De freelancers en franchisenemers en eventueel nieuwe licentienemers werken dan samen in expertgroepen. Ze mogen de naam van mijn bedrijf aan zich koppelen, op basis van afspraken en kwaliteitseisen. Door middel van de verschillende expertgroepen, een intranet en een eigen Career & Live/Kids Academy, creëren we ontmoetingen en binding.”