

Opvolgend werkgeverschap

Op het moment dat u als opdrachtgever een werknemer van Vriens Archeo Flex overneemt en een rechtstreeks dienstverband aanbiedt, is er vaak sprake van 'opvolgend werkgeverschap'. Het opvolgend werkgeverschap heeft invloed op de vorm van het dienstverband dat met de werknemer kan worden aangegaan. Ook in een aantal andere situaties kan van opvolgend werkgeverschap sprake zijn. Graag informeren wij u hierbij over wat opvolgend werkgeverschap inhoudt, wanneer er sprake van is en wat de gevolgen voor de contractmogelijkheden zijn.

Wat wordt verstaan onder de term 'opvolgend werkgeverschap'?

Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als een werknemer een andere werkgever krijgt, maar (nagenoeg) dezelfde werkzaamheden blijft verrichten bij dezelfde inlener. De verschillende werkgevers kunnen dan redelijkerwijs worden beschouwd als elkaars opvolger. Het komt er dus op neer dat er voor de werknemer feitelijk niets verandert in zijn situatie en werkzaamheden, behalve dat hij formeel gezien een andere werkgever krijgt. Zit er tussen twee arbeids-/uitzendovereenkomsten een onderbreking van dertien weken of meer, dan is er geen sprake meer van opvolgend werkgeverschap. Zie ABU CAO, artikel 14

Op welke manieren kan in de uitzendbranche sprake zijn van opvolgend werkgeverschap?

Als:

- Het uitzendbureau de inlener (opdrachtgever) opvolgt als werkgever;
- De inlener het uitzendbureau opvolgt als werkgever;
- Het ene uitzendbureau het andere uitzendbureau opvolgt als werkgever en de medewerker naar dezelfde opdrachtgever wordt uitgeleend.

Waarmee moet het uitzendbureau rekening houden in de situatie dat het uitzendbureau de inlener (opdrachtgever) opvolgt als werkgever?

Als het uitzendbureau een werknemer gaat uitzenden die daarvoor al werkzaam was bij de inlener in (nagenoeg) dezelfde functie, dan moet het uitzendbureau de periode die de werknemer reeds heeft gewerkt bij de inlener overnemen en inpassen in het fasensysteem van de ABU CAO. Als de werknemer een volledig andere functie gaat uitoefenen bij de inlener, dan is er geen sprake van opvolgend werkgeverschap en begint de werknemer gewoon in fase A. De werknemer begint ook in fase A als er tussen de arbeidsovereenkomst bij de inlener en de uitzendovereenkomst een onderbreking zit van dertien weken of meer.

Wanneer een contract voor onbepaalde tijd tussen inlener en medewerker rechtsgeldig is beëindigd, is het mogelijk voor de uitzendonderneming de medewerker in fase B te laten beginnen (in tegenstelling tot de verwachte fase C).

Kunt u een voorbeeld geven van deze vorm van opvolgend werkgeverschap?

Een werknemer heeft drie jaarcontracten gehad bij bedrijf X. Volgens het Burgerlijk Wetboek moet bedrijf X hem nu een contract voor onbepaalde tijd aanbieden. Dit wil bedrijf X niet en daarom wordt deze werknemer ondergebracht bij een uitzendbureau. Het uitzendbureau kan als opvolgend werkgever deze werknemer nog een contract voor zes maanden in fase B aanbieden voordat de werknemer ook bij het uitzendbureau recht krijgt op een contract voor onbepaalde tijd (fase C). Immers, fase A duurt 78 gewerkte weken en fase B vervolgens 2 kalenderjaren; in totaal 3,5 jaar.



Wat gebeurt er als de inlener de uitzendkracht wil overnemen van het uitzendbureau?

Als de inlener en de werknemer / uitzendkracht een arbeidsovereenkomst met elkaar aangaan nadat deze werknemer als werknemer / uitzendkracht heeft gewerkt in (nagenoeg) dezelfde functie bij deze inlener, dan moet de inlener het aantal (uitzend)overeenkomsten en de duur van de (uitzend)overeenkomsten overnemen. Een inlener mag volgens het reguliere arbeidsrecht slechts driemaal een overeenkomst voor bepaalde tijd aanbieden waarbij een periode van 36 maanden niet mag worden overschreden. Er kan dus na overname van een werknemer al vrij snel sprake zijn van een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Als een uitzendkracht in fase A met uitzendbeding twee keer of vaker ziek is geweest, is er ook al sprake van een 4^e overeenkomst. Bij ziekte eindigt de uitzendovereenkomst en bij hervatting van de opdracht is daarna weer sprake van een nieuwe overeenkomst.

Tip: Als de uitzendonderneming vooraf weet dat de inlener de werknemer na een zekere tijd wil overnemen, kan er daarom ook voor worden gekozen in fase A een contract voor bepaalde tijd met de medewerker af te sluiten. Zo voorkom je de opbouw van meerdere overeenkomsten bij ziekte.

Als het ene uitzendbureau het andere opvolgt als werkgever, wat gebeurt er dan?

Tenzij de werknemer verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming, zal de werknemer de periode die hij via de vorige uitzendonderneming bij dezelfde inlener heeft gewerkt meenemen en voortzetten bij de nieuwe uitzendonderneming. Als de werknemer bijvoorbeeld vijf weken bij inlener X (nagenoeg) dezelfde arbeid heeft verricht via uitzendbureau A, dan telt opvolgend uitzendbureau B de vijf gewerkte weken mee in het fasensysteem, beginnend in fase A. Het is hierbij niet van belang dat de werknemer wellicht bij uitzendbureau A al een fase B contract had opgebouwd. Bij opvolgend werkgeverschap is het essentieel welke arbeid de werknemer heeft verricht en niet welke rechtspositie hij heeft opgebouwd bij de vorige uitzendonderneming.