



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

- Huurrecht
- Arbeidsrecht



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

Casus:

U vertrekt voor een jaar naar het buitenland. In de tussentijd wilt u graag uw (koop) woning verhuren. Hoe zorgt u er voor dat de huurder aan het einde van de periode uw huis ook weer verlaat?



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

Casus:

U vertrekt voor een jaar naar het buitenland. In de tussentijd wilt u graag uw (koop) woning verhuren. Hoe zorgt u er voor dat de huurder aan het einde van de periode uw huis ook weer verlaat?

De ontwikkelingshulpclausule



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

Eindigen huurovereenkomst.

- Wet: Een huurovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigt niet zomaar nadat de bepaalde termijn is verstreken
- Huurovereenkomst dient te worden opgezegd.
- Indien geen wederzijdse goedvinden → opzegging door rechter.
- De rechter zal de overeenkomst slechts opzeggen indien aan één van de opzeggingsgronden uit de wet is voldaan.
 - Dringend eigen gebruik
 - Niet gedragen als goed huurder
 - Etc.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

De ontwikkelingshulpclausule.

- De ontwikkelingshulpclausule is ook zo'n opzeggingsgrond.
- Verplichting tot ontruiming van het gehuurde.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

De ontwikkelingshulpclausule eisen:

- **Schriftelijk** opgenomen in huurcontract
- Verhuurder zelf de woning weer wil **betrekken**, of;
- De verhuurder zelf een woning wenst te betrekken waarin hij zelf niet eerder heeft gewoond, of;
- Indien een huurder van de verhuurder na tijdelijke afwezigheid de woning weer wenst te betrekken.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

De ontwikkelingshulpclausule, eisen:

- Schriftelijk opgenomen in huurcontract
- Verhuurder zelf de woning weer wil betrekken, of;
- De verhuurder zelf een woning wenst te betrekken waarin hij zelf niet eerder heeft gewoond, of;
- Indien een huurder van de verhuurder na tijdelijke afwezigheid de woning weer wenst te betrekken.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

De ontwikkelingshulpclausule “betrekken”:

- Het woord betrekken staat centraal. → de verhuurder moet de woning zelf weer gaan betrekken.
 - Niet indien een andere huurder is gevonden die de voorkeur heeft boven de reeds zittende huurder
- Beëindigen wegens een voorgenomen verkoop van de woning is niet een grond op grond waarvan de overeenkomst kan worden beëindigd.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Huurrecht

De ontwikkelingshulpclausule, niet aan wettelijke eisen voldaan:

Stel de OH-clausule niet schriftelijk opgenomen:

- Gewone huurovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Huur eindigt niet slechts op grond van eindigen van de overeengekomen termijn.
- Er moet aan een opzeggingsgrond uit de wet worden voldaan. → Beroep op ontwikkelingshulpclausule gaat niet op!!
- Zware eisen gesteld aan de overige opzeggingsgronden door rechter!



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

1. Is het mogelijk dat er sprake is van een arbeidsrelatie bij het uitzenden van zendelingen naar het buitenland namens een stichting?
2. Is de stichting verantwoordelijk voor schade aangebracht aan derden door de zending?
3. Is de stichting verplicht om te zorgen voor een goede werkplek en te voldoen aan vergelijkbare arbeidsrechtelijke verplichtingen?



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Ingewikkeld systeem om te bepalen welk recht van welk land van toepassing is in het geval van grensoverschrijdende uitzendingen.

Mogelijke aanknopingspunten:

- Land waarmee de meeste binding bestaat
 - Welke taal arbeidsovereenkomst
 - Welke valuta betaling
 - Welke taal onderling gesproken



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Advies:

- Rechtskeuze in uitzendovereenkomst.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Verschil vrijwilligerswerk \leftrightarrow arbeidsovereenkomst



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Vrijwilligerswerk:

- Niet in wet gedefinieerde overeenkomst
- Overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW)
 - Opdrachtnemer(vrijwilliger) verbindt zich jegens de opdrachtgever(stichting), anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Vrijwilligerswerk:

- Geen wettelijke definitie van term “vrijwilliger”
- Belastingdienst: Iemand die niet in dienstbetrekking en niet voor zijn beroep, werkt voor en organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting doet, een sportorganisatie of een ANBI en voor zijn werkzaamheden een beloning ontvangt die binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding valt.
 - Vrijwilligersvergoeding: Max. €150,- per maand of €1500,- per jaar. Geldt voor alle kosten. Incl. reiskosten en andere onkosten.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Arbeidsovereenkomst:

- Wél in de wet gedefinieerd:
 - De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
- Mondeling en schriftelijk mogelijk.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Arbeidsovereenkomst:

- Feitelijke situatie is doorslaggevend → Niet de situatie die in de overeenkomst staat vormgegeven.
 - Men zou voor ogen kunnen hebben een overeenkomst van opdracht (vrijwilligersovereenkomst) te sluiten, maar indien de feitelijke situatie op een arbeidsrelatie duidt, zal de rechter/belastingdienst oordelen dat er sprake is van een arbeidsrelatie.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Arbeidsovereenkomst:

Wanneer is er sprake van een feitelijke arbeidsrelatie?

- Gezagsverhouding
- Persoonlijke verrichting tot verrichting arbeid
- Betaling van loon



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Gezagsverhouding:

- Geven van opdrachten en aanwijzingen
- Werknemer gehouden zich aan opdrachten en aanwijzingen te houden
- Ook toezichthouden, werk controleren, klachten behandelen en het fungeren als aanspreekpunt voor derden kan een gezagsverhouding opleveren



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Gezagsverhouding, andere kernpunten:

- Inspraak over waar het werk moet worden verricht
- Inspraak over op welke wijze loon wordt betaald
- Inspraak over het wel of niet mogen verrichten van nevenwerkzaamheden

Over het algemeen gezagsverhouding indien een organisatie bepaalt of een betrokkene ontslagen wordt of moet stoppen met zijn werkzaamheden.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Gezagsverhouding en vrijwilligerswerk:

Vrijwillg is niet vrijblijvend. In de praktijk zal er vaak sprake zijn van een bepaalde mate van gezag. Mede doordat een organisatie in veel gevallen mag bepalen of een zending wordt teruggeroepen of niet.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Persoonlijk karakter:

- Geen vrije vervanging

In de meeste gevallen is een vrijwilliger gehouden de werkzaamheden zélf te verrichten. Dat zal met name gelden voor in het buitenland gevestigde zendelingen.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Loon:

- Vergoeding door werkgever aan werknemer ter zake van afgesproken arbeid
- Geen loon = geen arbeidsovereenkomst
- Onkostenvergoeding vrijwilliger van max. €1500,- per jaar is geen loon
- Loon ook mogelijk in vorm van:
 - Ambtswoning
 - Andere voorzieningen door of voor rekening van de werkgever (kost en inwoning)



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Loon:

Giftenconstructie:

Derden → stichting → zendeling

Is dit betaling van loon?

- Geen eenduidig antwoord in de rechtspraak.
 - Grijs gebied. Mogelijk dat de rechter en/of de belastingdienst zal oordelen dat er sprake is van verrichten van arbeid in ruil voor betaling van loon.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Loon:

Geen eenduidig antwoord in de rechtspraak.

- Mogelijk dat de rechter en/of de belastingdienst zal oordelen dat er sprake is van verrichten van arbeid in ruil voor betaling van loon.
- Of de soep werkelijk zo heet wordt gegeten als wordt opgediend..?
 - Vermoeden van niet



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Kwalificatie als arbeidsrelatie:

Gevolgen voor:

- Verplicht te handelen als goed werkgever
- Werkgeversaansprakelijkheid
- Ziekte en ontslag



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Goed werkgeverschap:

- Werkgever verplicht de arbeid en de werkplek van de werknemer zodanig te organiseren dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden geen schade lijdt.
 - Ook van toepassing op de vrijwilligersovereenkomst.
- Verplichting tot inspanning
 - Niet verplichting tot behalen van resultaat



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Goed werkgeverschap:

- Veilig inrichten lokalen, materialen en gereedschappen
- Instrueren over te nemen veiligheidsmaatregelen
 - Inentingen
 - Veiligheidsrisico's in de regio



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Goed werkgeverschap:

- Over het algemeen niet voldaan aan veiligheidsplicht indien richtlijnen uit arbeidsomstandighedenwet niet zijn nageleefd.
 - Indien sprake van ernstige risico's → arbeidsomstandighedenwet ook van toepassing op vrijwilligersovereenkomst.
 - Denk aan een groep scholieren die helpen bouwen aan een school in Malawi.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Werkgeversaansprakelijkheid:

- Aansprakelijkheid voor **schade** aangebracht door **ondergeschikte** indien **kans op schade** door de opdracht van de werkgever is **vergroot** en indien de werkgever **zeggenschap** heeft over de gedraging waarin de fout was gelegen.
- Disculperen enkel mogelijk in geval van opzet of bewuste roekeloosheid.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Werkgeversaansprakelijkheid:

Voorbeeld:

Werknemer zet een niet agressieve klant de winkel uit met gebruik van geweld. Rechtbank zegt: door de opdracht (verrichten van de werkzaamheden in de winkel) is de kans op schade vergroot. → aansprakelijkheid werkgever.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Ziekte en ontslag:

- Verplichting tot loonbetaling
- Geen ontslag tijdens ziekte gedurende twee jaar.
- Hoge kosten bij niet kunnen inzetten tijdens ziekte.



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Arbeidsrecht

Ziekte en ontslag:

- Ontslagregels uit arbeidsrecht van toepassing
 - Ontslagvergunning
 - Ontbinding door kantonrechter
 - Gegronde redenen → dossieropbouw
- Transitievergoeding



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Conclusie



M.J. van den Hoonaard

Juridisch advies

Voorbeeldvragen