



De arbeidsrelatie

Het arbeidsrecht is een verzameling wetten, bepalingen, regelingen en jurisprudentie die de verhouding tussen werkgevers en werknemers regelt. De kern van het Nederlandse arbeidsrecht is terug te vinden in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (de arbeidsovereenkomst). Een deel van het Nederlandse arbeidsrecht is een verdere uitwerking van Europese Richtlijnen. Ook spelen Europese verdragen en uitspraken van het Hof van Justitie (EU) een belangrijke rol in ons arbeidsrecht.

Door: mr. Maarten Segers

H

Het beschermende karakter van het arbeidsrecht heeft als doel de maatschappelijk gezien sterkere positie van de werkgever te compenseren. Deze ongelijkheidscompensatie dient te voorkomen dat de tussen de werkgever en werknemer gemaakte afspraken niet onder een dusdanig niveau komen dat deze voor de werknemer 'onacceptabel ongunstig' zijn. In een cao's zijn de arbeidsvoorwaarden voor een bepaalde branche verder uitgewerkt, binnen de ruimte die het arbeidsrecht daarvoor biedt. In het openbaar onderwijs is ambtenarenrecht van toepassing dat op sommige gebieden verschilt van het arbeidsrecht. Het doel van het ambtenarenrecht, het beschermen van de positie van de ambtenaar/werknemer, heeft echter hetzelfde karakter. Is de relatie tussen een werknemer en werkgever meer dan een juridische overeenkomst van arbeid tegen loon?

In de praktijk komt het vaak voor dat een werkgever niet handelt conform het arbeidsrecht of de van toepassing zijnde cao. Het is dan ook zo dat veel leden een casus bij de juridische afdeling neerleggen met de vraag hoe het handelen van de werkgever in verhouding staat tot het recht. In veel situaties is daar een duidelijk antwoord op te geven, al dan niet met verwijzing naar een relevante bepaling in een wettelijke regeling of de cao. In situaties waarin blijkt dat de werkgever in strijd handelt met de wet of de cao volgen vaak een aantal moeilijkere vragen. Is het verstandig mijn werkgever hiermee te confronteren? Hoe moet ik mijn werkgever hiermee confronteren? Is het beter dat een (KVLO-)jurist mijn werkgever hier namens mij mee confronteert? Wanneer moet ik mijn werkgever hiermee confronteren? En hoe ver wil ik hier in gaan (wat is het afdwingen van het recht mij waard)? Deze vragen worden vooral gesteld met het oog op de verhouding met de werkgever. Het is ook terecht om hierbij stil te staan omdat een arbeidsrelatie uit meer bestaat dan enkel het juridische aspect. In de organisatiekunde wordt ook wel gesproken over het 'psychologische contract' dat naast de arbeidsovereenkomst het menselijke en relationele aspect van de arbeidsrelatie beheerst. Er zijn veel arbeidsrelaties die na een rechtelijke procedure geen stand houden. In de praktijk blijkt een juridische overwinning soms een pyrrusoverwinning wanneer onvoldoende is stilgestaan bij de gevolgen van die procedure op de overige aspecten van een arbeidsrelatie.

De juridische afdeling kan je met betrekking tot de in de tweede alinea genoemde vragen adviseren. Dat advies is o.a. afhankelijk van de vraag hoe sterk je juridisch staat en wat op het betreffende moment je rechtspositie is. Daarbij speelt bijvoorbeeld de vraag of je een tijdelijk of vast contract hebt een rol. Voor een deel ligt het antwoord op deze vragen echter bij jezelf en gaat het om een eigen afweging waarbij je relatie met je werkgever een belangrijke rol speelt. Een goede relatie met je werkgever en het investeren in deze relatie is erg belangrijk en dat kan wel eens vergeten worden.

Contact opnemen met de juridische afdeling kan via juristen@kvlo.nl ◀

