

StiPP versus Care4Care: Hoge Raad kaatst bal van wetgever terug

Op 4 november 2016 heeft de Hoge Raad een arrest gewezen waar de praktijk al enige tijd reikhalzend naar uitkeek.¹ In deze zaak stond de vraag centraal of Care4Care Human Resources B.V. (C4C) verplicht moet zijn aangesloten bij Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). Relevant voor de beoordeling was de vraag of de werknemers van C4C werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst of niet.

De uitspraak is niet alleen relevant voor de betrokken partijen. De Hoge Raad gaat nader in op de vraag of een allocatiefunctie vereist is voor het bestaan van een uitzendovereenkomst. Met 'allocatiefunctie' wordt hier bedoeld het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van werk van tijdelijke aard, ook wel aangeduid als 'ziek of piek'. Het antwoord op deze vraag is niet alleen van belang voor de beoordeling of een onderneming moet worden aangemerkt als uitzendonderneming in de zin van StiPP of de uitzend-cao, maar tevens voor de vraag of het versoepelde ontslagregime van art. 7:691 BW mag worden toegepast.

Over deze allocatiefunctie wordt in de literatuur reeds geruime tijd gediscussieerd. Reden hiervoor is dat rechtspraak en wet- en regelgeving op dit punt niet eenduidig zijn. Dit heeft in 2015 geleid tot Kamervragen, waarbij de wetgever aangaf er 'vooralsnog' vanuit te gaan dat de allocatiefunctie geen constitutief vereiste vormt voor het bestaan van een uitzendovereenkomst. Met dit antwoord werd enigszins om de hete brij heen gedanst, in afwachting van de uitspraak in de – toen nog aanhangige – StiPP/C4C-zaak bij de Hoge Raad.

■ PROCEDURE IN EERSTE AANLEG EN HOGER BEROEP

In eerste aanleg heeft C4C een verklaring voor recht gevorderd dat ze niet onder de verplichtstelling van StiPP valt. Volgens haar zijn de werknemers niet werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst. Wat in dit kader moet worden verstaan onder 'uitzendonderneming' en 'uitzendovereenkomst' volgt uit de verplichtstelling van StiPP. Een uitzendonderneming moet voor ten minste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uitzendkrachten ter beschikking stellen van opdrachtgevers. Voor het bestaan van een uitzendovereenkomst geldt dat de werknemer in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde, om onder diens toezicht en leiding krachtens opdracht arbeid te verrichten. Voor de definities wordt aangesloten bij art. 7:690 BW.

C4C stelt zich onder meer op het standpunt dat voor het bestaan van een uitzendovereenkomst de onder-

neming een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt moet vervullen. Ze meent dat van een allocatiefunctie – en dus van een uitzendovereenkomst – geen sprake is. Voorts meent ze dat de werknemers niet onder leiding en toezicht van de opdrachtgevers werkzaam zijn.

De kantonrechter wijst de vordering van C4C toe; voor het bestaan van een uitzendovereenkomst is een allocatiefunctie vereist.² Dit vloeit volgens de kantonrechter voort uit de wetsgeschiedenis bij art. 7:690 BW. Tevens zou dit volgen uit het Ontslagbesluit.³ Daarin wordt in de definitie van het begrip 'uitzendwerkgever' specifiek gemeld dat sprake moet zijn van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod. Nu C4C deze functie niet vervult, is aansluiting bij StiPP niet aan de orde.

In hoger beroep oordeelt het hof evenwel anders.⁴ Het meent dat het voor aansluiting bij StiPP niet relevant is of de onderneming een allocatiefunctie (bij ziek of piek) vervult. Ook zou er wel degelijk sprake zijn van leiding en toezicht bij de opdrachtgever, zodat C4C onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van StiPP valt. C4C laat het hier uiteraard niet bij zitten en stelt cassatie in bij de Hoge Raad.

1 Hoge Raad, 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356.

2 Rechtbank Amsterdam, team kanton, 1 juli 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:6257.



Corine Hoekstra
Mr. C.A. Hoekstra is
advocaat bij Veugelers
Advocatuur BV

■ ALLOCATIEFUNCTIE

Alvorens het arrest van de Hoge Raad te behandelen, is het goed om de achtergrond kort te belichten. C4C was namelijk niet de enige zaak waarin de allocatiefunctie in geschil was. Lagere rechters waren het niet altijd eens over de vraag of voor de uitzendovereenkomst een allocatiefunctie is vereist. Ik beperk me daarbij wel tot de hoofdlijnen.

Lagere rechters waren het niet altijd eens over de vraag of voor de uitzendovereenkomst een allocatiefunctie is vereist

Voor de beoordeling of de allocatiefunctie, in de zin van 'ziek of piek', een voorwaarde is voor het bestaan van de uitzendovereenkomst, is allereerst de wettekst zelf relevant. Zoals gezegd vereist art. 7:690 BW niet dat voor het bestaan van een uitzendovereenkomst sprake moet zijn van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van werk van tijdelijke aard. Verschillende rechters gingen uit van deze letterlijke lezing van de wet, zoals Hof Amsterdam in de zaak *StiPP versus Freshconnections*.⁵ In deze zaak oordeelde het hof dat de allocatiefunctie geen vereiste is, waarbij het opmerkt dat 'die eis – lees: de allocatiefunctie *CH* – in art. 7:690 BW niet is te lezen, noch daaruit voortvloeit.' Dit standpunt wordt door het hof helaas niet verder toegelicht.

Kort na deze uitspraak oordeelde de kantonrechter te Amsterdam dat een allocatiefunctie wél noodzakelijk is voor het zijn van uitzendonderneming. In de zaak *StiPP versus Whermo BV – voorheen Tosca Medisch Interim BV* – definieert hij de allocatiefunctie als het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van (tijdelijke) arbeid en overweegt dat het detacheren van medewerkers daar een vorm van is.⁶ De werkgever detachert werknemers al dan niet gedurende langere tijd en vervult daarmee een allocatiefunctie, aldus de kantonrechter. Ook Hof Arnhem-Leeuwarden meent dat de allocatiefunctie noodzakelijk is, hierbij verwijzend naar de wetsgeschiedenis bij art. 7:690 BW en bij de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi).

Niet alleen in de rechtspraak

Niet alleen in de rechtspraak is men verdeeld over de vraag of de allocatiefunctie een rol speelt bij de uitzendovereenkomst; ook in de literatuur woedt al geruime tijd een discussie hierover. Bepalers van de allocatiefunctie als voorwaarde voor het bestaan van een uitzendovereenkomst menen dat deze onder meer voortvloeit uit de wetsgeschiedenis, behorende bij art. 7:690 BW. Deze wetsgeschiedenis is echter niet eenduidig. In de memorie van antwoord bij genoemd artikel is overwogen dat de uitzendformule een belangrijke allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervult,

'te weten het aldus bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid'.⁷ Die functie moet behouden blijven, aldus de wetgever. Elders in de memorie wordt het begrip echter beperkt uitgelegd: 'De bijzondere regeling van de uitzendovereenkomst geldt alleen voor die werkgevers die daadwerkelijk een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen, *dus die in het kader van de uitoefening van hun beroep of bedrijf arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden*.'

In zijn conclusie bij de C4C-zaak verklaart de advocaat-generaal dit verschil door te stellen dat er twee allocatiebegrippen zijn: een traditioneel begrip (het bij elkaar brengen van vraag en aanbod bij ziek of piek) en een ruim begrip (het ter beschikking stellen van werknemers aan derden).⁸ Voor de vraag of sprake is van een uitzendovereenkomst zou slechts de ruime uitleg relevant zijn. Voor de toepassing van het versoepelde ontslagregime bij uitzendovereenkomsten, zoals bedoeld in art. 7:691 BW – waarover hier na meer – zou daarentegen het traditionele allocatiebegrip gelden. Een creatieve uitleg, maar terecht niet gevolgd door de Hoge Raad. Art. 7:691 BW stelt het versoepelde ontslagregime immers open voor alle uitzendovereenkomsten als gedefinieerd in art. 7:690 BW. Deze bepalingen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als de wetgever daadwerkelijk heeft beoogd dat het versoepelde ontslagregime alleen voor de traditionele uitzendkracht geldt, verdient het aanbeveling om dit onderscheid in de wet zelf te verduidelijken.

■ VERSOEPELD ONTSLAGREGIME

De praktijk is gediend met duidelijkheid op dit punt. Want als moet worden aangenomen dat voor de toepassing van art. 7:690 BW geen allocatiefunctie is vereist, zijn alle driehoeksarbeidsrelaties uitzendovereenkomsten. Onder deze definitie vallen niet alleen de traditionele uitzendorganisaties, maar ook modernere varianten, zoals payrolling en detachering. Tot zover is het nog helder.

Als alle hiervoor bedoelde driehoeksarbeidsrelaties als uitzendovereenkomst kunnen worden aangemerkt, mag volgens art. 7:691 BW in die relaties het versoepelde ontslagregime worden toegepast. Dit artikel bepaalt onder meer dat de ketenregeling pas geldt zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht (of 78 weken, indien bij cao bepaald). Tevens kan in de uitzendovereenkomst schriftelijk worden bedongen dat in de hiervoor bedoelde periode die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling eindigt. Er is in die situatie dus geen toestemming van het UWV of de rechter nodig om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het wetsartikel stelt voor de toepassing van het versoepelde regime niet als voorwaarde dat sprake moet zijn van een allocatiefunctie. Met andere woorden, er hoeft dus geen sprake te zijn van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dat betekent dat het versoepelde regime van art. 7:691 BW zowel bij 'klassieke' vormen van uitzenden kan worden toegepast, als bij andere drie-

hoeksarbeidsrelaties, zoals payrolling en detachering. Dit leidt tot een in de praktijk ongewenst gevolg, met name in de payrollsector; er is immers een belangrijk verschil tussen de klassieke uitzendkracht en de payrollwerknemer. Deze laatste is veelal alleen op papier in dienst bij de payrollonderneming. Werving, beoordeling, gezag etc. worden uitgevoerd door de materiele werkgever. Ter voorkoming van misbruik is het wenselijk dat de bescherming tegen ontslag bij payrollwerknemers niet afwijkt van die van werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Om die reden zijn hierover in de Ontslagregeling specifieke bepalingen opgenomen.⁹ Deze regeling bevat een definitie van de payrollwerkgever, waarin expliciet is bepaald dat de overeenkomst met de derde (opdrachtgever) *niet* tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De allocatiefunctie is wel vereist om te kunnen worden aangemerkt als uitzendwerkgever in de zin van dezelfde Ontslagregeling.

Als de payrollwerkgever voor de Ontslagregeling geen uitzendwerkgever is, is het op zijn zachts gezegd verwarrend als hij dat voor het BW wel is

Na de publicatie van de Ontslagregeling zijn Kamervragen gesteld over de ontstane onduidelijkheid.¹⁰ Want als de payrollwerkgever in het kader van de Ontslagregeling uitdrukkelijk geen uitzendwerkgever is, is het op zijn zachts gezegd verwarrend als hij dat in de zin van het BW wel is. Staatssecretaris Klijnsma van SZW antwoordt daarop dat het onderscheid tussen de payroll- en de uitzendwerkgever alleen relevant is voor de toepassing van de Ontslagregeling en niet voor de verplichtstelling van StiPP.

Dit is niet echt een bevredigend antwoord. Immers, StiPP sluit voor de definitie van uitzendonderneming aan bij het BW. Als de payrollwerkgever onder het BW wel een uitzendonderneming is, maar onder de Ontslagregeling niet, kan de Ontslagregeling deels worden ontweken door een uitzendbeding ex art. 7:691 BW in de arbeidsovereenkomst met de payrollwerknemer op te nemen. In de eerste 26 weken – en zelfs 78 weken, indien bij cao bepaald – is dan helemaal geen gang naar het UWV nodig om een werknemer te ontslaan. Deze mogelijkheid kan werkgevers ertoe verleiden om werknemers niet rechtstreeks in dienst te nemen, maar via een payrollconstructie. De gewenste gelijkwaardigheid van payrollwerknemers en ‘reguliere’ werknemers wordt hierdoor niet bereikt.

Op de vraag of voor de uitzendovereenkomst ex art. 7:690 BW een allocatiefunctie is vereist, wordt geantwoord dat de wettekst een dergelijke functie niet ver-

eist, maar dat er in de jurisprudentie geen eenduidig beeld is. Voor de vraag of de allocatiefunctie een voorwaarde is voor deelname aan StiPP, verwijst Klijnsma naar de – op dat moment nog lopende – zaak StiPP versus C4C bij de Hoge Raad.

■ HOGE RAAD

De Hoge Raad spreekt uiteindelijk op 4 november 2016 het verlossende woord: voor de toepassing van art. 7:690 BW is niet vereist dat de werkgever een allocatiefunctie vervult. Ook verlangt de wet niet dat de bij de derde te verrichten arbeid tijdelijk is. C4C valt dan ook onder de werkingssfeer van StiPP.

De Hoge Raad legt de allocatiefunctie hier uit als ‘het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid, zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid, het opvangen van piekuren of soortgelijke plotselinge opkomende werkzaamheden’. Alle arbeidsovereenkomsten waarbij de werknemer door de werkgever ter beschikking van een derde worden gesteld om onder diens leiding en toezicht arbeid te verrichten, zijn uitzendovereenkomsten, aldus de Hoge Raad. Of de werknemers een vast dienstverband hebben of dat ze over capaciteiten beschikken die de inlener niet in huis heeft, is voor de beoordeling niet relevant.

Behalve op de allocatiefunctie gaat de Hoge Raad ook in op de vraag of leiding en toezicht worden uitgevoerd door de inlener. C4C stelt dat dit niet het geval is, omdat de werknemers hoogopgeleid zijn en specialistische kennis in huis hebben die niet aanwezig is bij de inlener. Dit argument wordt in de praktijk vaker genoemd. Met name in de detachingsbranche wordt om die reden niet altijd geaccepteerd dat aansluiting bij StiPP noodzakelijk is. De meest creatieve argumenten worden in de praktijk aangevoerd om aansluiting te betwisten, waarvan de stelling: ‘*Wij hebben hier hoogopgeleid personeel in dienst, geen champignonplukkers*’ mij het meest helder is bijgebleven.

Volgens de Hoge Raad liggen leiding en toezicht in de C4C-zaak bij de inlener. Dit blijkt uit de mantelovereenkomst voor dienstverlening, waarin dit expliciet is overeengekomen. Daar doet volgens de Hoge Raad niet aan af dat de desbetreffende werknemers hoogopgeleid zijn en gespecialiseerde werkzaamheden verrichten, ten aanzien waarvan de opdrachtgevers zelf over onvoldoende kennis beschikken. Ook ten aanzien van professionals kan de werkgever een

3 Per 1 juli 2015 vervangen door de Ontslagregeling 2015.

4 Hof Amsterdam 28 oktober 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4547.

5 Hof Amsterdam 9 september 2014, ECLI:NL:GHAMS:2014:4616.

6 Rechtbank Amsterdam 22 september 2014, ECLI:NL:RBAMS:20146356.

7 Memorie van toelichting, Tweede Kamer 1996-1997, 25 263, nr. 3.

8 Conclusie A-G 15 april 2016, ECLI:NL:PHR:2016:238.

9 Staatscourant nr. 12685, 11 mei 2015.

10 Kamervragen 2 juli 2015.

instructiebevoegdheid hebben. Hierbij volgt de Hoge Raad de conclusie van de A-G. Die had in zijn conclusie overwogen dat het ook in 'reguliere' arbeidsrelaties denkbaar is dat de werknemer zelfstandig zijn werkzaamheden uitvoert en dat de werkgever niet zelf de benodigde kennis in huis heeft om op inhoudelijk vlak instructies te geven. Het is dan ook niet logisch om bij uitzenden wel te eisen dat de inlener inhoudelijk instructies kan geven. In dat geval zou een gespecialiseerde werknemer (bijna) nooit op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam kunnen zijn. Een dergelijk 'opleidingsvoorbehoud' kan niet uit art. 7:690 BW worden opgemaakt.

Versoepeld ontslagregime

De Hoge Raad laat zich vervolgens ook uit over de gevolgen van de uitspraak voor de uitleg van art. 7:691 BW (de versoepelde ontslagregeling bij uitzendovereenkomsten). Hij merkt op dat dit regime van toepassing is op alle driehoeksarbeidsrelaties, derhalve ook op payrolling.¹¹ De Hoge Raad gaat dus niet mee met het eerder door de A-G bepleite standpunt dat er twee allocatiebegrippen zijn. Volgens de Hoge Raad ligt zo'n uitleg niet voor de hand.

Vervolgens legt de Hoge Raad de bal weer bij de wetgever, door op te merken dat 'voor zover de toepassing van de regels van art. 7:691 BW in nieuwe driehoeksrelaties als payrolling zou leiden tot resultaten die zich niet laten verenigen met hetgeen de wetgever bij de regeling van de art. 7:690-7:691 BW voor ogen heeft gestaan, het in de eerste plaats aan de wetgever is om hier grenzen te stellen'. Echter, ook de rechter heeft de mogelijkheid om de regels rond het versoepelde ontslagrecht zodanig uit te leggen dat strijd met de ratio van die regels wordt voorkomen, aldus de hoogste rechter.

■ GEVOLGEN ARREST VOOR STIPP EN DE SECTOR PERSONEELSDIENSTEN

Een beroep op de afwezigheid van een allocatiefunctie in de zin van 'ziek of piek' zal werkgevers in de sector voor personeelsdiensten niet langer baten. Ook heeft de Hoge Raad duidelijk gemaakt dat leiding en toezicht doorgaans bij de inlener liggen. StiPP staat met deze uitspraak in de hand sterk om onwillige werkgevers te laten aansluiten. Hierin schuilt een groot risico voor werkgevers in de sector, omdat StiPP met terugwerkende kracht aansluiting kan eisen. Keerzijde is dat payrollwerknemers en gedetacheerden die nog niet zijn aangesloten bij StiPP, met terugwerkende kracht pensioenopbouw bij het fonds kunnen eisen, ook als de werkgever niet meer bestaat. Er is dus werk aan de winkel voor StiPP om achterstallige premies te incasseren. Daarbij moet er echter voor worden gewaakt dat er voldoende draagvlak behouden blijft in de sector. Veel (detacherings)werkgevers verzetten zich namelijk fel tegen StiPP en dat is niet helemaal onbegrijpelijk, getuige de geschiedenis van het fonds. StiPP is in 1999 opgericht voor de traditionele uitzendkracht, wat duidelijk bleek uit de toenmalige naam: Pensioenfonds voor Langdurige Uitzendkrachten. Dat het fonds was bedoeld voor de

traditionele uitzendkracht, bleek ook uit de pensioenregeling zelf, waarbij is aangesloten bij de verschillende uitzendfasen. Pas in uitzendfase B – na 26 weken dienstverband – komt de werknemer in aanmerking voor deelname aan de basisregeling. Voor langdurige uitzendkrachten – een dienstverband van meer dan 78 weken – treedt Fase C in werking en kan de deelnemer in aanmerking komen voor de Plusregeling.

Een beroep op de afwezigheid van een allocatiefunctie in de zin van 'ziek of piek' zal werkgevers in de sector voor personeelsdiensten niet langer baten

De door StiPP gehanteerde definitie van uitzendovereenkomst bleek echter ook van toepassing op andere driehoeksarbeidsrelaties. Met de invoering van de Pensioenwet ontstond daardoor het risico dat niet-aangesloten werknemers die onder deze definitie vallen, op basis van het adagium 'geen premie, wel recht' alsnog pensioen kunnen vorderen. StiPP had op dat moment de verplichtstelling kunnen beperken tot de traditionele uitzendkracht, maar koos daar niet voor: de naamswijziging per 1 januari 2008 naar Stichting Pensioenfonds in de Personeelsdiensten moest juist duidelijk maken dat het fonds ook geldt voor modernere vormen van personeelsdiensten. De pensioenregeling, met het fasesysteem als uitgangspunt, is daarbij echter niet inhoudelijk aangepast. En bij payrolling en detachering wordt doorgaans niet gewerkt met een dergelijk fasesysteem. Dit leidt vaak tot onduidelijkheid op het moment dat StiPP de werkgever aanschrijft met het verzoek om aan te geven in welke uitzendfase de werknemer zich bevindt. Veel detacheerders voelen zich dan ook niet thuis bij het 'fonds voor de uitzendkrachten', wat het draagvlak voor de verplichtstelling niet ten goede komt.

Representativiteitstoets

Draagvlak is echter wel van belang voor het behoud van de verplichtstelling en daarmee het voortbestaan van StiPP. Het georganiseerde bedrijfsleven in de branche moet iedere vijf jaar aantonen dat het een belangrijke meerderheid van de daarin werkzame personen vertegenwoordigt op basis van de representativiteitstoets.¹² Representativiteit is voldoende bij een uitkomst van ten minste 60%. Bij twijfel over de benodigde representativiteit moet er volgens de Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000 voldoende draagvlak binnen de werkingssfeer zijn om de verplichtstelling te handhaven.¹³ Op basis van het arrest van de Hoge Raad kan worden geconcludeerd dat payrollwerknemers en gedetacheerden eveneens

meetellen bij deze representativiteitstoets. De werkgevers in deze sectoren zijn niet altijd aangesloten bij een van de werkgeversorganisaties in de branche, waardoor de representativiteit onder druk kan komen te staan en het draagvlak van doorslaggevend belang kan worden.

De uitspraak van de Hoge Raad is in beginsel dus een succesje voor StiPP, waardoor meer bedrijven onder de verplichtstelling kunnen worden geschaard. Maar als StiPP ook in de toekomst de pensioenuitvoerder in de sector voor personeelsdiensten wil blijven, is het aan te bevelen om de pensioenregeling om te vor-

men ter vergroting van het draagvlak. Lukt StiPP dat niet, dan gaat het mogelijk aan zijn eigen expansiedrift ten onder. ●

- 11 Als de werkgever er zijn beroep of bedrijf van maakt om werknemers ter beschikking te stellen van derden, met uitzondering van intra concern uitzenden (art. 7:691, lid 6 BW).
- 12 Art. 12 Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000.
- 13 Antwoorden op Kamervragen van het lid Koşer Kaya (D66) over de representativiteit bij verplichtstelling van cao's.

boeken

SOCIAAL MEMO JANUARI 2017

Eikelboom & De Bondt (red.)

Sociaal Memo 41e editie bevat de voornaamste feitelijke gegevens (verzekerden, gerechtigden, uitkeringsrechten, bedragen, forfaits, drempels, percentages, feiten en 'spelregels') die regelmatig nodig zijn in de dagelijkse praktijk van de deskundige op het gebied van de sociale zekerheid in Nederland. De tabellen in Sociaal Memo bevatten gegevens over het huidige jaar en de drie voorafgaande jaren. In de lopende tekst wordt de regelgeving van het huidige en afgelopen jaar weergegeven, in deze editie van 2017 en 2016. Aan bod komen onder andere:

- de volksverzekeringen
- de werknemersverzekeringen
- de premieheffing
- de tegemoetkomingen loondomein
- de toeslagen
- de Wet arbeid en zorg
- het minimumloon
- de Participatiewet
- de Zorgverzekering
- de Wet langdurige zorg
- de Wmo
- de Jeugdwet

Om het bronnenonderzoek te vergemakkelijken, verwijst Sociaal Memo regelmatig naar wetteksten en uitvoeringsvoorschriften.

Kluwer, Deventer 2017

Omvang: ca. 520 pag.'s

Prijs € 49,95 (incl. btw), abt. € 44,95 (incl. btw)

ISBN 9789013141009

JANUARI
2017

SOCIAAL
MEMO

41^e editie