

# Notitie

## VAAN – VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN)

Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA)

4 mei 2018



## **INHOUDSOPGAVE**

Algemene inleiding	3
Payrolling	6
Bijzondere bedingen	15
Oproepovereenkomst	19
Ketenregeling	26
Cumulatiegrond en bijbehorende vergoeding	33
Transitievergoeding	41
WW-premiedifferentiatie	48
Eindconclusie	52

## **Bijlagen**

- I. Geconsolideerde wettekst Boek 7 Titel 10 BW, 17 april 2018
- II. Voorlopige analyse gepubliceerde rechtspraak vanaf 1 juni 2016, I.H. Kersten en D.A.D. Mees
- III. Notitie: Modernisering Ontslagrecht en Wet werk en zekerheid 2.0, A.R. Houweling en M.J.M.T. Keulaerds
- IV. VAAN-VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

## Algemene inleiding

Op het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (WWZ) hebben de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) indertijd separaat input gegeven, waaraan tijdens de parlementaire behandeling aandacht is besteed. In 2016 hebben VAAN en VvA de WWZ gezamenlijk geëvalueerd.<sup>1</sup>

Deze notitie bevat commentaar van VAAN en VvA op het concept wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en de Memorie van Toelichting.

Achtereenvolgens komen de navolgende onderwerpen aan de orde:

- de maatregelen rond flexibele arbeid (payrolling, bijzondere bedingen, oproepovereenkomst, ketenregeling);
- de aanpassingen van het ontslagrecht (cumulatiegrond en bijbehorende vergoeding, transitievergoeding);
- de WW-premiedifferentiatie.

De notitie sluit af met een schematische samenvatting en heeft een aantal bijlagen. Eén van de bijlagen is een geconsolideerde wettekst van Titel 10 van Boek 7 BW, zoals deze komt te luiden na ongewijzigde inwerkingtreding van de WAB en wetsvoorstel 34699.<sup>2</sup>

Deze notitie bevat juridisch-technisch commentaar op de WAB, aan de hand van de doelstellingen van de WWZ en de WAB. Daarnaast worden onderwerpsgewijs en hierna enige opmerkingen met een iets breder karakter gemaakt. Tevens zijn per onderwerp enkele suggesties voor aanpassing van de wettekst opgenomen.

Mede uit bovenvermelde evaluatie blijkt dat sommige doelstellingen van de WWZ door die wet zijn gerealiseerd en andere niet. Zo zijn de doelstellingen het stelsel eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers te maken bereikt. Veel van de doelstellingen van de WWZ zijn tijdens en na de parlementaire behandeling ervan samengevat met het breed gedragen “flex minder flex, vast minder vast” maken. Dit is door de WWZ onvoldoende gerealiseerd. De WAB beoogt dat doel alsnog te bereiken.

De WAB bevat een aantal maatregelen over onderwerpen die al tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ en daarna aan de orde zijn geweest.

Zo is tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ in de Eerste Kamer de motie Backer c.s.<sup>3</sup> aangenomen. Hiermee werd de vrees geuit dat de ontbindingsprocedure door het limitatieve grondenstelsel van de WWZ zou worden bemoeilijkt. Deze vrees bleek terecht. Zo toonde onderzoek van de niet-gepubliceerde rechtspraak in het kader van bovenvermelde evaluatie aan dat vóór de WWZ gemiddeld één op de tien ontbindingsverzoeken werd afgewezen, terwijl dit onder de WWZ gemiddeld vier op de tien ontbindingsverzoeken is. Uit datzelfde onderzoek bleek dat van ontbindingsverzoeken op de d-grond (disfunctioneren) zelfs ongeveer 80% wordt afgewezen. Recent – als bijlage bij deze notitie gevoegd – onderzoek van de gepubliceerde rechtspraak toont aan dat rechters inmiddels zelfs nog iets strenger toetsen.

Wij ondersteunen derhalve dat de WAB de cumulatiegrond introduceert. Die draagt hoogstwaarschijnlijk bij aan de doelstelling dat “vast minder vast” dient te worden.

---

<sup>1</sup> A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds, P. Kruit (red.), VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016, Den Haag Bju 2016.

<sup>2</sup> Wet transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid.

<sup>3</sup> Kamerstukken I 2013/2014, 33818, nr. F

Datzelfde positieve oordeel geldt voor het terugbrengen van de duur van de ketenregeling van twee naar de oorspronkelijke drie jaar. Al tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ werd getwijfeld aan het effect van het verkorten van de ketenregeling. Diezelfde twijfel blijkt uit enkele tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ ingediende amendementen en moties.<sup>4</sup> Van door VAAN en VvA hierover in het kader van de evaluatie van de WWZ geënquêteerden gaf 90% aan dat werkgevers door de verkorting van de duur van de ketenregeling eerder afscheid van een tijdelijke arbeidskracht nemen.

Daarnaast bevat de WAB ten opzichte van de WWZ een aantal nieuwe maatregelen die flex en vast meer in balans beogen te brengen. Een deel van die maatregelen lijkt hieraan bij te dragen en voor een ander deel lijkt dat kwestieus. Wij verwijzen daartoe naar het hiernavolgend onderwerpsgewijs commentaar. Uit dit commentaar blijkt dat de voorstellen met betrekking tot de oproepovereenkomst en WW-premiedifferentiatie per saldo bijdragen aan realisatie van de doelstellingen van de WWZ en de WAB. Ten aanzien van de voorstellen met betrekking tot de proeftijd wordt dit evenwel ernstig betwijfeld. De voorstellen met betrekking tot payrolling passen weliswaar binnen de doelstellingen van de WWZ en de WAB maar zijn onvoldoende scherp en duidelijk afgebakend en benadelen daardoor (ook) de uitzendsector.

De WAB is derhalve deels te beschouwen als reparatie van de WWZ. Na deze reparatie zullen echter scheurtjes zichtbaar blijven. Zo is, bijvoorbeeld, lastig uit te leggen waarom bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de ene redelijke grond de transitievergoeding verschuldigd is en bij ontbinding op de andere redelijke grond maximaal 150% daarvan. Ook lijkt de door de WWZ beoogde vereenvoudiging van het ontslagrecht verder uit het zicht te raken. Het is aan werkgevers en werknemers immers waarschijnlijk niet gemakkelijk duidelijk te maken waarom bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de cumulatiegrond drie verschillende vergoedingen kunnen worden toegekend. Voorts is de vraag of de verlenging van de ketentermijn ertoe zal leiden dat flex uiteindelijk overgaat in vast. Terecht wordt hierover in de Memorie van Toelichting opgemerkt dat het effect van het aanpassen van de ketenbepaling op de doorstroom naar vast werk onduidelijk is. Evenmin kan worden voorspeld in hoeverre werkgevers, ondanks de WAB, zullen uitwijken naar andere vormen van werk zoals ZZP-constructies. Dit laatste kan pas worden beoordeeld na kennisname van het wetsvoorstel dat hierover in voorbereiding is.

Daarnaast verdient aandacht dat de WAB de WWZ op onderdelen niet wijzigt, waar dit wel gewenst is. Wij noemen art. 7:683 BW als voorbeeld. De WAB wijzigt dit artikel niet. De WWZ beoogde het ontslagrecht te vereenvoudigen en te dejuridiseren. De regeling voor het hoger beroep in artikel 7:683 BW maakt het ontslagrecht daarentegen complex. Met name het feit dat de sanctie na een onterecht ontslag op staande voet wijzigt van vernietiging van het ontslag in eerste aanleg naar herstel van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep maakt het systeem ingewikkeld (artikel 7:683 lid 3 BW), zeker wanneer de werkgever ook nog eens voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Dekker heeft laten zien dat de combinatie van een procedure over het ontslag op staande voet en een voorwaardelijke ontbindingsprocedure<sup>5</sup> tot diverse scenario's kan leiden met ieder eigen complicaties.<sup>6</sup> Dat zoveel scenario's mogelijk zijn, komt door de regeling van artikel 7:683 BW. Het is veelzeggend dat de eerste twee uitspraken van de Hoge Raad over de WWZ dit thema betroffen.<sup>7</sup>

Het wordt voorts als onrechtvaardig ervaren dat de appelrechter, wanneer hij in afwijking van de kantonrechter oordeelt dat een werknemer terecht op staande voet is ontslagen, de uitspraak van de

<sup>4</sup> Zie o.a. Kamerstukken II 2013/2014, 33818, nr. 26 (amendement Heerma) en Kamerstukken II 2013/2014, 33818, nr. 73 (motie Heerma en Voortman). Hiermee werd de regering verzocht de ketenregeling terug te brengen naar de oorspronkelijke drie jaar.

<sup>5</sup> De Hoge Raad heeft in de Mediant-beschikking geoordeeld dat deze twee procedures zoveel mogelijk tegelijkertijd moeten worden behandeld (HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998).

<sup>6</sup> F.M. Dekker, 'Voorwaardelijke ontbinding in hoger beroep in zeven scenario's', TAP 2017/214.

<sup>7</sup> Waarbij de Hoge Raad de eerste uitspraak (HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998) in de tweede uitspraak alweer ten dele heeft moeten corrigeren (HR 31 maart 2017, ECLI:NL:HR:2017:571).

kantonrechter niet mag vernietigen, maar een nieuwe einddatum voor de arbeidsovereenkomst moet bepalen (artikel 7:683 lid 6 BW). Gevolg van deze regel is dat de werkgever loon moet betalen over de periode tussen het ontslag op staande voet en de door het hof te bepalen einddatum, hoewel hij de werknemer op goede grond op staande voet heeft ontslagen. Hierover is op dit moment overigens een cassatieprocedure bij de Hoge Raad aanhangig. De regel dat de appelrechter de uitspraak in eerste aanleg niet mag vernietigen indien hij meent dat die uitspraak onjuist is, is bovendien niet gebruikelijk in het burgerlijk procesrecht. De WAB zou kunnen worden gebruikt om ook artikel 7:683 BW te wijzigen.<sup>8</sup>

Voor andere voorbeelden van onderdelen van de WWZ, die de WAB naar ons oordeel ten onrechte niet wijzigt, verwijzen wij korthedshalve naar het voorstel van VAAN van 2 juni 2014.<sup>9</sup> Dat voorstel bepleitte – naast de introductie van een restgrond – een terugkeer naar het systematisch onderscheid tussen opzegging en ontbinding, vereenvoudiging van het sanctiestelsel en terugkeer naar het stelsel van buitengerechterlijke vernietiging van de opzegging door de werknemer. Deze voorstellen dragen – binnen de doelstellingen van de WWZ en de WAB – naar ons oordeel nog steeds bij aan vereenvoudiging van het ontslagrecht en dejuridisering.

Bij dit alles zijn wij ons ervan bewust dat het doorvoeren van wijzigingen als de onderhavige, onder andere vanwege het ontbreken van een sociaal akkoord, niet eenvoudig is. Het is positief dat het belangrijke onderwerp ‘arbeid’ niettemin de noodzakelijke aandacht van de wetgever heeft.

Tegelijkertijd zijn wij van mening dat de WAB een vorm van symptoombestrijding is. De gang van zaken rondom de WWZ en de Wet DBA toont aan dat ons huidige bestel van arbeidsrechtelijke bescherming en sociaalverzekeringsrechtelijke vangnetregelingen (inclusief de fiscale behandeling van arbeid en onderneming) aan grondige herziening toe is. Anders dan de WWZ en de Wet DBA, en naast de WAB, zou moeten worden gestreefd naar grondige herziening op termijn van het gehele stelsel. Dat gaat uiteraard niet over één nacht ijs. Gelijk aan bijvoorbeeld grote herzieningsprojecten als “Modernisering Wetboek van Strafvordering”, bevelen wij aan een staatscommissie in het leven te roepen met als opdracht een toekomstbestendige wettelijke regeling van arbeid en inkomenszekerheid te ontwerpen. De diversiteit op de arbeidsmarkt, technologische ontwikkelingen/robotisering/platformisering verschillen tussen “haves en have nots”, internationale concurrentie, noodzaak van permanente scholing en weerbaarheid op de arbeidsmarkt, vragen immers om een nieuwe en integrale visie op ‘arbeid’ (inclusief ZZP). Uiteraard zijn VAAN en VvA bereid aan de gedachtenvorming over een dergelijk stelsel een bijdrage te leveren.

Voor dit moment volstaan wij evenwel met deze in korte tijd geschreven notitie over de WAB.

Deze notitie is onder eindredactie van ondergetekenden totstandgekomen op basis van bijdragen van mr. dr. L. (Lucy) van den Berg, mr. P.J.B.M. (Pascal) Besselink, mr. P.A. (Petra) Charbon, mr. F.M. (Frank) Dekker, prof. mr. J.H. (Zef) Even, mr. dr. D.M.A. (Vivian) Bij de Vaate, prof. mr. L.G. (Leonard) Verburg, mr. P. (Paul) Vestering en mr. dr. J.P.H. (Johan) Zwemmer.

Rotterdam/Den Haag, 4 mei 2018

Namens de VAAN-VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

Prof. Mr. A.R. (Ruben) Houweling

Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds

---

<sup>8</sup> A.R. Houweling, ‘Rechtspreken wat krom is: recht op loon na een ‘Kleine Diko’-ontslag op staande voet’, *ArbeidsRecht* 2018/7.

<sup>9</sup> Voorstel voor een vereenvoudigd ontslagrecht bij invoering Wet werk en zekerheid van VAAN d.d. 2 juni 2014. De minister van SZW heeft met zijn brief van 10 juni 2014 op dit voorstel gereageerd (Kamerstukken I 2013/2014, 33818, nr. G).

## Payrolling

### 1. Inleiding tot de introductie van wetgeving ter regulering van payrolling in het BW en in de Waadi

De regering stelt voor in een nieuw in te voegen artikel 7:692 BW de volgende definitie op te nemen van de payrollovereenkomst:

*"De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen."*

Indien sprake is van een payrollovereenkomst is het zogenoemde verlichte ontslagregime bij uitzending op grond van artikel 7:691 BW niet van toepassing en geldt op grond van het voorgestelde artikel 7:692a BW een regime dat vergelijkbaar is met de op een gewone arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde regels. Op grond van het voorgestelde artikel 8a Waadi heeft de payrollwerknemer (en de intra-concern gedetacheerde werknemer<sup>10</sup>) recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de uiteindelijke inlener dan wel (als die er niet zijn) als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin die uiteindelijke inlener actief is.

#### 1.2 Achtergrond en doel wettelijke regeling

Met de voorgestelde wetgeving ter regulering van payrolling in het BW wordt beoogd het 'ontzorgende' karakter voor werkgevers van payrolling te behouden zonder dat daarop het verlichte ontslagregime bij uitzending als opgenomen in artikel 7:691 BW van toepassing is.<sup>11</sup> Met het voorgestelde artikel 8a Waadi wordt beoogd concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payrolling (en intra-concern detachering) te voorkomen. De regering ziet payrolling als een middel om kleine werkgevers te ontlasten in de administratieve verplichtingen die aan het werkgeverschap verbonden zijn.<sup>12</sup> Over de keuze voor het opnemen van een definitie van de payrollovereenkomst als bijzondere arbeids-/uitzendovereenkomst in het BW merkt de regering op dat het wijzigen van de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW in die zin dat daarin zou worden opgenomen dat de ter beschikking stellende werkgever een zogenoemde actieve allocatiefunctie vervult op de arbeidsmarkt, ertoe zou leiden dat de 'ontzorgende functie' die payrolling heeft – en die de regering wil behouden – niet langer kan worden vervuld, althans niet in zijn huidige vorm.<sup>13</sup>

Bij de voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst (en het daaraan gekoppelde artikel 7:692 a BW) hebben wij enkele algemene observaties en aanbevelingen die verband houden met het systeem van het arbeidsrecht als opgenomen in titel 10 Boek 7 BW alsmede enkele observaties en aanbevelingen bij de voorgestelde tekst van artikel 7:692 BW.

---

<sup>10</sup> Ook de door een zogenoemde personeels-BV intra-concern gedetacheerde werknemer gaat onder het bereik van de voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst vallen. Op p. 51 (zie ook p. 112) van de cpt. MvT wordt hierover meegedeeld dat "het payrollingregime onverkort op personeelsmaatschappijen, die binnen de eigen groep uitzenden, van toepassing is."

<sup>11</sup> Zie cpt. MvT WAB, p. 18.

<sup>12</sup> Zie cpt. MvT WAB, p. 21 en 48. Het payrollbedrijf heeft de specialistische administratieve kennis in huis om bijvoorbeeld de cao verplichtingen die gelden bij de opdrachtgever goed toe te passen, te zorgen voor de juiste en tijdige loonbetaling en verantwoordelijk te zijn voor de re-integratieverplichtingen, ook de administratieve verplichtingen

<sup>13</sup> Zie cpt. MvT WAB, p. 47.

## **2. De payrollovereenkomst als bijzondere arbeids-/uitzendovereenkomst in het BW getoetst**

### 2.1 Inleiding

In het voorgestelde artikel 7:692 BW wordt de allocatiefunctie – en daarmee de onderneming van de werkgever – weggeschreven uit de definitie van de payrollovereenkomst als bijzondere arbeids-/uitzendovereenkomst. Daarmee wordt in het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst geïntroduceerd waarin het element van de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer ontbreekt. Dit gezagselement onderscheidt de arbeidsovereenkomst van andere (bijzondere) overeenkomsten, zoals de overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW) en de overeenkomst van aanneming van werk (artikel 7:750 BW). Het in artikel 7:692 BW voorgestelde werkgeverschap van het payrollbedrijf (enkel) op basis van de door hem met de payrollwerknemer gesloten schriftelijke arbeidsovereenkomst en de met de opdrachtgever gemaakte afspraken is ons inziens niet verenigbaar met het systeem van titel 10 Boek 7 BW. Bovendien zullen de 'goede' payrollbedrijven lijden onder de voorgestelde regulering van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 en 7:692 a BW omdat (i) de 'kwaden' de ruim voorhanden mazen in de voorgestelde definitie zullen opzoeken en (ii) ondernemers alternatieven zullen zoeken in nog niet gereguleerde driehoeksrelaties als contracting of 'zzp-constructies'.<sup>14</sup> Hierna zetten wij uiteen dat de definitie van artikel 7:610 lid 1 BW de rechter voldoende beoordelingsruimte geeft om een nieuwe werkgeversvorm en arbeidsovereenkomst als aan de orde bij payrolling als arbeidsovereenkomst aan te merken en daarbij kunnen criteria worden gehanteerd die zekerheid geven aan payrollbedrijven, hun opdrachtgevers en aan payrollwerknemers.<sup>15</sup> In combinatie met een aanscherping van de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW én het voorgestelde artikel 8a Waadi wordt naar onze mening tegemoetgekomen aan de wens van de regering om de ontzorgende functie die payrolling heeft te behouden en concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

### 1.2 De werkgever in titel 10 Boek 7 BW

De werkgever en de werknemer dienen de in titel 10 Boek 7 BW neergelegde regels en voorschriften als partijen bij de arbeidsovereenkomst jegens elkaar in acht te nemen. Aan het door de werknemer 'in dienst' – dat wil zeggen onder het gezag - van de werkgever verrichten van de arbeid ligt het uitgangspunt ten grondslag dat de werkgever de eigenaar of exploitant is van de onderneming waarin de werknemer de arbeid verricht en deze in die hoedanigheid de vruchten plukt van de door de werknemer verrichte arbeid. In deze situatie komt het economische resultaat van de door de werknemer verrichte arbeid voor rekening en risico van de werkgever. Dit economische risico brengt mee dat de werkgever gezag dient te hebben over de arbeid en de arbeid daarom in dienst van de werkgever dient te worden verricht. De gezagsverhouding kan daarmee worden aangemerkt als het tegenwicht van het voor risico en rekening van de werkgever komen van het economische resultaat van de door de werknemer verrichte arbeid. Omdat de werkgever de door de werknemer in zijn onderneming verrichte arbeid te gelde maakt ('vermarkt') en de werkgever de rekening betaalt wanneer dit niet lukt (omdat het door hem aan de werknemer betaalde loon niet in verhouding staat tot de opbrengst van de arbeid) dient hij aanwijzingen te kunnen geven over de wijze waarop de arbeid wordt verricht. Op grond van dit economische risico van de werkgever als partij bij de arbeidsovereenkomst is het element "in dienst" wezenlijk voor de arbeidsovereenkomst. Daarin onderscheidt de arbeidsovereenkomst zich van de overeenkomst van aanneming van werk en van de overeenkomst van opdracht, waarbij het economische resultaat van de op basis van de overeenkomst verrichte werkzaamheden (ook) voor risico en rekening van de aannemer of opdrachtnemer kan komen. In veel bepalingen in titel 10 Boek 7 BW en in arbeidswetgeving buiten het BW is de daarin neergelegde arbeidsrechtelijke bescherming gekoppeld aan het (civielrechtelijke) werkgeverschap van de eigenaar of exploitant van de onderneming waarin de werknemer de arbeid verricht. Deze

<sup>14</sup> Zie in dit verband ook het advies van de Raad van State naar aanleiding van een initiatiefwetsvoorstel van drie oppositiepartijen met betrekking tot de regulering van payrolling (Kamerstukken II 2017/18, 34837, 4).

<sup>15</sup> Passages zijn (deels) ontleend aan de dissertatie van J.P.H. Zwemmer, Pluraliteit van werkgeverschap, Deventer: Kluwer 2012 en diverse artikelen van zijn hand over dit onderwerp.

arbeidsrechtelijke bescherming heeft niet het daarmee beoogde effect wanneer de werkgever niet dezelfde is of blijft als die eigenaar of exploitant van de onderneming. Wij noemen in dit kader bijvoorbeeld de verplichtingen van de werkgever op grond van artikel 7:611 BW (recht op tewerkstelling van de werknemer), de re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 7:658 a BW en 7:660 a BW, overgang van onderneming (artikel 7:662 e.v. BW) en de toepassing van de Wfw, de Wazo en de Wmco.

### 1.3 Het werkgeverschap van het uitzendbureau en artikel 7:690 BW

De invoering van artikel 7:690 BW, waarin de arbeidsovereenkomst (ex artikel 7:610 lid 1 BW) tussen de werknemer en het uitzendbureau wordt geduid als een uitzendovereenkomst indien wordt voldaan aan de elementen uit dit artikel, vormde geen breuk met dit stelsel. Binnen de uitzendovereenkomst is het gezagsmoment verdeeld over de rechtsverhouding van de werknemer met het uitzendbureau én diens feitelijke relatie met de derde(n) aan wie hij door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld. Reeds in arresten uit 1977, 1980 en 1988<sup>16</sup> oordeelde de Hoge Raad dat bij uitzending of detachering door uitzendbureaus of detacheerbedrijven sprake kon zijn van een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau of detacheerbedrijf wanneer de arbeidskracht op grond van de door hem gemaakte afspraken met de uitzender of detacheerder verplicht was arbeid te verrichten onder het gezag van door het uitzendbureau of uitleenbedrijf aan te wijzen derden. In deze situatie werd de feitelijke gezagsverhouding door de uitzender of detacheerder aan de derden gedelegeerd, zo volgt uit deze arresten. Het uitzendbureau of het detacheerbedrijf trad voor zichzelf op bij de werving en selectie van de werknemer en de derde had geen beslissende inspraak bij welke werknemer door de uitzender of detacheerder bij hem werd tewerkgesteld. Het ging hier dus om uitzendbureaus of detacheerbedrijven die een actieve allocatiefunctie vervulden op de arbeidsmarkt en daarvan hun onderneming hadden gemaakt. Bij de totstandkoming van artikel 7:690 BW - dat is bedoeld als toegangspoort naar het verlichte ontslagregime van artikel 7:691 BW - is verschillende malen benadrukt dat dit met terbeschikkingstelling 'in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever' werd bedoeld het door de werkgever op actieve wijze bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt.<sup>17</sup> Deze allocatiefunctie is destijds, eind jaren '90, echter niet met zoveel woorden uitgeschreven in de tekst van artikel 7:690 BW.

In het Care4Care-arrest<sup>18</sup> en in het Leerorkest-arrest<sup>19</sup> heeft de Hoge Raad in weerwil van het bovenstaande, voornamelijk onder verwijzing naar de tekst van artikel 7:690 BW, geoordeeld dat in artikel 7:690 BW niet een beperkende allocatiefunctie moet worden gelezen. In het Care4Care-arrest heeft de Hoge Raad niet overwogen dat het feit dat het payrollbedrijf en de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst met elkaar aangaan, betekent dat daarmee vaststaat dat tussen hen een arbeidsovereenkomst (ex artikel 7:610 lid 1 BW) tot stand is gekomen (waarbij het payrollbedrijf dan op grond van artikel 7:690 BW kwalificeert als een werkgever die zijn werknemer ter beschikking stelt in het kader van een uitzendovereenkomst). Artikel 7:690 BW is namelijk, evenals artikel 7:610 BW, van dwingend recht.<sup>20</sup> Partijen kunnen niet contractueel afspreken dat bij payrollings sprake is van een arbeidsovereenkomst (ex artikel 7:610 lid 1 BW) met het payrollbedrijf en, in het verlengde daarvan, een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW.

---

<sup>16</sup> HR 14 oktober 1977, NJ 1978/31, HR 23 mei 1980, NJ 1980/633 m.nt. Stein en HR 18 november 1988, NJ 1989/344.

<sup>17</sup> Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. B, p. 9 en 12, Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 10 en 33 en Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 6, p. 15-16. Zie over het bovenstaande nader de reeds aangehaalde dissertatie: Pluraliteit van werkgeverschap, Deventer: Kluwer 2012.

<sup>18</sup> HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356 (Care 4 Care Human Resources B.V./Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten 'StiPP').

<sup>19</sup> HR 2 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2757.

<sup>20</sup> HR 9 oktober 2015, NJ 2016/276 (Logidex).



#### 1.4 Het werkgeverschap van het payrollbedrijf en het behoud van de ontzorgende functie van payrolling: onze aanbevelingen

Het bovenstaande neemt niet weg dat op grond van artikel 7:610 lid 1 BW sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst tussen het payrollbedrijf en de payrollwerknemer. De definitie van artikel 7:610 lid 1 BW geeft de rechter veel beoordelingsruimte om een nieuwe werkgeversvorm en arbeidsovereenkomst als aan de orde bij payrolling als arbeidsovereenkomst aan te merken. Dat gebeurde eind jaren '70 en begin jaren '80 bij de kwalificatie van toen nieuwe arbeidsrelaties als uitzending en detachering (zie de hiervoor aangehaalde arresten van de HR uit die jaren). Bovendien heeft de Hoge Raad sinds 1997 in een reeks arresten<sup>21</sup> bevestigd en in verschillende situaties uitgewerkt wanneer en op welke wijze de door partijen gemaakte contractuele afspraken een rol spelen bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. In de situatie waarin het payrollbedrijf bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst met de werknemer van meet<sup>22</sup> af aan niet uitsluitend als 'contractueel verlengstuk' van de opdrachtgever fungeerde en deze overeenkomst niet uitsluitend dient ter omzeiling van aan de arbeidsovereenkomst verbonden juridische/financiële verplichtingen kan de rechter het payrollbedrijf aanmerken als werkgever van de payrollwerknemer.<sup>23</sup> Daar heeft de rechter artikel 7:690 BW – of het voorgestelde 7:692 - niet voor nodig. Omdat payrolling in vele vormen en gedaanten voorkomt, is de rechter zo goed in staat wezen en schijn van elkaar te onderscheiden bij de kwalificatie van payrolling. Daar heeft de rechter geen definitie van de payrollovereenkomst voor nodig (gehad). De lagere rechtspraak met betrekking tot payrolling in de afgelopen jaren heeft reeds een zuiverende werking gehad op de payrollbranche omdat rechters hier in uiteenlopende situaties beoordeelden wanneer payrollconstructies wel en niet standhielden. Daarbij ging wel een versturende werking uit van de onduidelijkheid over de al dan niet vereiste aanwezigheid van een allocatiefunctie.<sup>24</sup>

Daarnaast zullen – zoals hierna aan de orde komt in onze observaties bij de tekst van het voorgestelde artikel 7:692 BW – de 'goede' payrollbedrijven lijden onder de voorgestelde regulering

<sup>21</sup> Zie o.a. HR 14 november 1997, NJ 1998/149 (Groen/Schoevers), HR 10 oktober 2003, NJ 2007/446 (Van der Male B.V./Den Hoedt), HR 14 april 2006, NJ 2007/447 (Beurspromovendi/UvA), HR 10 december 2004, NJ 2005/239 (Diosynth B.V./Groot-van Veen), HR 15 december 2006, NJ 2007/448 (Van Houdts/BBO International), HR 13 juli 2007, NJ 2007/449, m.nt. Verhulp (STR/PGGM), HR 25 maart 2011, NJ 2011/594, m.nt. Verhulp, JAR 2011/109, m.nt. Loonstra en AR Updates 2011-0232, m.nt. Zwemmer ('De Gouden Kooi') en meer specifiek met betrekking tot de kwalificatie van de werkgever in een arbeidsrechtelijke driehoeksrelatie: HR 9 oktober 2015, NJ 2016/276, m.nt. Houweling en JAR 2015/277, m.nt. De Jong (Logidex).

<sup>22</sup> Hier is derhalve geen sprake van een situatie als aan de orde in het ABN AMRO/Malhi (HR 5 april 2002, NJ 2003, 124) omdat de werknemer hier als uitzendkracht bij de opdrachtgever binnenkwam en de uitzendkracht na verloop van tijd steeds meer als een eigen werknemer van de opdrachtgever werd behandeld/ingezet.

<sup>23</sup> Zie in relatie met de kwalificatie van de payrollovereenkomst als arbeidsovereenkomst tussen het payrollbedrijf en de payrollwerknemer met name HR 10 oktober 2003, NJ 2007/446 (Van der Male B.V./Den Hoedt), HR 13 juli 2007, NJ 2007, 449 (Stichting Thuiszorg Rotterdam/PGGM) en HR 9 oktober 2015, NJ 2016/276 (Logidex).

<sup>24</sup> Zie over de arbeidsrechtelijke kwalificatie van payrolling: Ktr. Groningen 15 december 2009, JAR 2010/27, Hof Leeuwarden 23 maart 2010, ECLI:NL:GHLEE:2010:BL9881, JAR 2010/107, Ktr. Leeuwarden 12 oktober 2012, ECLI:NL:RBLEE:2012:BY0861, JAR 2012/284, Ktr. Rotterdam 21 december 2012, JAR 2013/46, Ktr. Almelo 21 maart 2013, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ5108, JAR 2013/95, Ktr. Almelo 13 mei 2013, ECLI:NL:RBOVE:2013:CA1178, JAR 2013/144, Rb. Den Haag 26 juni 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:7749, JAR 2013/193, Ktr. Amsterdam 3 september 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:6063, JAR 2013/252, Ktr. Almelo 11 maart 2014, ECLI:NL:RBOVE:2014:1214, JAR 2014/95, Hof Arnhem-Leeuwarden 25 maart 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:2340, JAR 2014/123, Ktr. Amsterdam 4 juli 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:5783, JAR 2014/248, Rb. Limburg (ktr. Maastricht) 4 maart 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:1829, RAR 2015/81, Ktr. Assen 1 mei 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:2205, JAR 2015/142, Hof Den Haag 29 december 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:3820, RAR 2016/52, Ktr. Assen 23 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:692, RAR 2016/141, Rechtbank Limburg 2 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:6699, AR Updates 2016-0899, Ktr. Rotterdam 30 december 2016, AR Updates 2017-0021, Ktr. Assen 19 december 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:4888, RAR 2018/48, Hof Amsterdam 12 september 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:3723, JAR 2017/267, Ktr. Amsterdam 19 januari 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:420, JAR 2018/57.

van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 en 7:692 a BW omdat (i) de 'kwaden' de ruim voorhanden mazen in de voorgestelde definitie zullen opzoeken en (ii) ondernemers alternatieven zullen zoeken in nog niet gereguleerde driehoeksrelaties als contracting of 'zzp-constructies'. Zie in dit verband ook het recente advies van de Raad van State naar aanleiding van een initiatiefwetsvoorstel van drie oppositiepartijen met betrekking tot de regulering van payrolling.<sup>25</sup>

Wanneer is nu sprake van een payrollovereenkomst waarbij het payrollbedrijf niet van meet af aan niet uitsluitend als (i) 'contractueel verlengstuk' van de opdrachtgever fungeert en (ii) deze overeenkomst niet uitsluitend dient ter omzeiling van aan de arbeidsovereenkomst verbonden juridische/financiële verplichtingen?

- Ten aanzien van het eerste element geldt naar onze mening op grond van de hiervoor aangehaalde jurisprudentie van Hoge Raad dat de rol van de contractuele werkgever bij de totstandkoming en de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voldoende zelfstandige en inhoudelijke betekenis moet hebben, wil hij kunnen worden gekwalificeerd als de werkgever in de zin van titel 10 Boek 7 BW. Daarvoor kan bijvoorbeeld worden gekeken naar de ondernemingsactiviteiten van de contractuele werkgever en naar op wiens initiatief de overeenkomst tussen de werknemer en de contractuele werkgever tot stand kwam. Bij payrolling zou kunnen worden aangenomen dat het werkgeverschap van het payrollbedrijf voldoende zelfstandige en inhoudelijke betekenis heeft om hem te kwalificeren als de werkgever ex artikel 7:610 lid 1 BW van de payrollwerknemer wanneer het payrollbedrijf zorgdraagt voor, en knowhow te creëert op het gebied van, onder meer de (tussentijdse) scholing van de payrollwerknemer, de herplaatsing en, in geval van arbeidsongeschiktheid, de re-integratie van de payrollwerknemer.
- Het tweede element manifesteert zich op dit moment met name in de verminderde ontslagbescherming van de payrollwerknemer als gevolg van de door de Hoge Raad in het Care4Care-arrest gesanctioneerde toepassing van het flexibele uitzendontslagrecht op payrolling, maar deze strekt zich ook uit tot (andere) voorschriften in titel 10 Boek 7 BW en in publiekrechtelijke arbeidswetgeving waarin wordt aangesloten bij het civielrechtelijke werkgeversbegrip. Van spanning met het cao-recht is sprake omdat het payrollbedrijf slechts verplicht is de in een bedrijfstak of onderneming toepasselijke cao toe te passen op de onderdelen waar de ABU-cao – de uitzend-cao – hem daartoe verplicht. Daardoor kunnen payrollwerknemers geen beroep doen op de voor de feitelijke werkgever geldende bedrijfstak-cao en de daarin gemaakte afspraken die specifiek betrekking hebben op het werken in een onderneming als die van de feitelijke werkgever (zoals voorzieningen op het gebied van vakantiedagen, pensioen, kinderopvang en scholing). Payrollwerknemers verkeren hier dus in eenzelfde positie als uitzendkrachten, met dien verstande dat dit niet wordt gerechtvaardigd door het feit dat zij werkzaam zijn in de 'eigen' op allocatie van arbeidskrachten gerichte onderneming van de contractuele werkgever en een beroep op de inlenersbeloning voor hen veelal geen zin zal hebben. Aan deze aspecten wordt als hiervoor opgemerkt voor een aanzienlijk deel tegemoetgekomen met het voorgestelde artikel 8a Waadi, maar ook dan is de arbeidsrechtelijke positie van de payrollwerknemer op het gebied van arbeidsvoorwaarden nog steeds niet dezelfde als die welke hij had gehad wanneer hij direct in dienst zou zijn van de eigenaar of exploitant van de onderneming waarin hij werkzaam is. Wij noemden in dat kader reeds de verplichtingen van de werkgever op grond van artikel 7:611 BW (recht op tewerkstelling van de werknemer), de re-integratieverplichtingen van werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 7:658 a BW en 7:660 a BW, overgang van onderneming (artikel 7:662 e.v. BW) en de toepassing van de Wfw, de Wazo en de Wmco. Indien het payrollbedrijf voldoet aan de omschrijving die hiervoor bij het eerste element is gegeven - en dus zorgdraagt voor, en knowhow te creëert op het gebied van, onder meer de (tussentijdse) scholing van de payrollwerknemer, de herplaatsing en, in geval van arbeidsongeschiktheid, de re-integratie van de payrollwerknemer – hoeft dit laatste echter

<sup>25</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34837, nr. 4.

niet in de weg te staan aan de kwalificatie van het payrollbedrijf als werkgever ex artikel 7:610 lid 1 BW.

De voorgestelde complexe regeling van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 en 7:692 a zou overbodig zijn wanneer de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 in die zin wordt aangescherpt dat duidelijk is dat dit artikel – en daarmee het daaraan gekoppelde verlichte ontslagregime ex artikel 7:691 BW – uitsluitend van toepassing is op arbeidsrechtelijke driehoeksrelaties waarbij het beroep of bedrijf van de ter beschikking stellende werkgever is gericht op het op actieve wijze bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt. Naar onze mening zou dan kunnen worden volstaan met de volgende aanscherping van de definitie van artikel 7:690 BW<sup>26</sup>:

*"De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever, dat is gericht op het op actieve wijze bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt, ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde."*

Ook de Raad van State lijkt deze oplossing te verkiezen boven de voorgestelde regulering van payrolling in het BW. In zijn hiervoor aangehaalde advies deelt hij hierover mee dat een aanscherping van de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW "*beter inpasbaar [zal] zijn in het bestaande wettelijke stelsel en op minder praktische bezwaren [zal] stuiten*"<sup>27</sup>

## **2. De voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW getoetst**

### 2.1 Inleiding

Naast de in de vorige paragraaf genoemde observaties en aanbevelingen naar aanleiding van het voorgestelde artikel 7:692 (en 7:692 a) BW in relatie tot het systeem van het arbeidsrecht als opgenomen in titel 10 Boek 7 BW, hebben wij het volgende commentaar bij de voorgestelde tekst van artikel 7:692 BW.

### 2.2 De voorgestelde definitie in artikel 7:692 BW biedt een onvoldoende scherp en duidelijk criterium en benadeelt de uitzendsector

In het voorgestelde artikel 7:692 BW is de payrollovereenkomst gedefinieerd als de uitzendovereenkomst waarbij de overeenkomst van opdracht tussen uitzendwerkgever en de inlener op basis waarvan de werknemer ter beschikking wordt gesteld aan de inlener niet tot stand kwam in het kader van een door de uitzendwerkgever op de arbeidsmarkt verrichte actieve allocatiefunctie. Op deze uitzendovereenkomst is niet het verlichte ontslagregime van artikel 7:691 BW van toepassing, maar het met de gewone arbeidsovereenkomst vergelijkbare regime van het voorgestelde artikel 7:692 a BW.

Het onderscheid tussen de voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst en de in artikel 7:690 BW opgenomen definitie van de uitzendovereenkomst zit nu in de woorden: "*waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.*"

Dit leidt er volgens de regering toe "*dat het lichter arbeidsrechtelijk regime behouden blijft voor uitzendwerkgevers, die immers een actieve rol vervullen in het kader van het samenbrengen van*

<sup>26</sup> Zie ook de bijdrage van J.P.H. Zwemmer, 'Artikel 7:690 BW' in F.Q. van de Pol e.a. (red.), Vijftig weeffouten in het BW, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2017.

<sup>27</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34837, nr. 4.

*vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (van in de regel werk van tijdelijke aard). Dit betekent dat als de uitzendwerkgever een actieve rol vervult in de werving van uitzendkrachten (bijvoorbeeld door middel van de mogelijkheid van inschrijving als werkzoekende) en actief inleners werft (al dan niet via internet), waarbij de intercedenten van de uitzendwerkgever de uitzendkrachten vervolgens (na actieve bemiddeling) ter beschikking stellen aan inleners, wel van het huidige uitzendregime gebruik kan worden gemaakt. In dat geval vervult de uitzendwerkgever namelijk zelf een actieve rol en niet de opdrachtgever met wie hij een overeenkomst heeft of een derde in opdracht van die opdrachtgever.*<sup>28</sup>

Gelet hierop biedt de in de voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 BW opgenomen omschrijving onvoldoende scherp en duidelijkheid bij de afbakening van de payrollovereenkomst van de uitzendovereenkomst.<sup>29</sup> Payrollbedrijven vervullen met het door hen aangeboden juridische werkgeverschap immers ook een functie in het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Ten aanzien van het vereiste dat de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen merken wij op dat dit – gelet op het dwingendrechtelijke karakter van het voorgestelde artikel 7:692 BW geen rol zou mogen spelen bij het onderscheid tussen de uitzend- en de payrollovereenkomst. Hiermee zou namelijk aan het payrollbedrijf en diens opdrachtgever worden gelaten of sprake is van een uitzend- of payrollovereenkomst. Ook wanneer eenzijdige herplaatsing van de werknemer door het payrollbedrijf bij een andere opdrachtgever niet de bedoeling is, kan de opdrachtgever deze toestemming immers op papier geven aan het payrollbedrijf, maar kan het payrollbedrijf toezeggen – al dan niet in een side letter of 'gentleman's agreement' - hiervan nooit gebruik maken. Zeker bij intra-concern detachering, dat ook onder het bereik van de voorgestelde definitie in artikel 7:692 BW gaat vallen<sup>30</sup>, zal dit snel aan de orde kunnen zijn. Daarin wordt in deze specifieke situatie echter voorzien met artikel 7:691 lid 6 BW en lid 7 van het voorgestelde artikel 8a Waadi. (Onvoorzien) gevolg van het voorgestelde artikel 8a lid 7 voor intra-concern detachering kan onder andere zijn dat ook een binnen een internationaal concern naar Nederland (intra-concern) gedetacheerde buitenlandse expat vanaf dag één recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers van de Nederlandse groepsmaatschappij werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie. Daarmee zou de voorgestelde wetgeving kunnen leiden tot complicaties voor internationaal opererende concerns. De voorgestelde regeling zou hiermee ons inziens haar doel voorbij schieten. Wij volstaan hier voor nu met de vraag of de regering zich hiervan bewust is.

Een ander punt van kritiek bij de voorgestelde definitie in artikel 7:692 BW is dat per individuele arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer ter beschikking wordt gesteld van een derde om onder toezicht en leiding van de derde arbeid te verrichten moet worden vastgesteld of sprake is van een uitzend- of payrollovereenkomst. Daarmee wordt voorbijgegaan aan het feit dat een deel van de uitzendkrachten die door uitzendbureaus ter beschikking worden gesteld aan derden door deze derden zelf wordt aangebracht bij de uitzendbureaus. Deze 'payrollwerknemers' zijn in dienst van een uitzendbureau dat een actieve allocatiefunctie vervult op de arbeidsmarkt. Toch zijn deze door de derde aangebrachte uitzendkrachten, payrollwerknemers op grond van het voorgestelde artikel 7:692 BW. Dit sluit niet aan bij de wijze waarop de regering de toepasselijkheid van het verlichte ontslagregime beschrijft in de hiervoor geciteerde passage uit de concept memorie van toelichting.

<sup>28</sup> Cpt. MvT p. 49. Zie ook cpt. MvT WAB, p. 43

<sup>29</sup> Dat de cpt. MvT WAB hierover meer duidelijk is, biedt geen zekerheid. Wij wijzen hierbij op het eerder genoemde Care4Care-arrest waarin de Hoge Raad op grond van de tekst van de wet en onder verwijzing naar een uit de context gehaalde passage uit de wetsgeschiedenis tot een geheel ander oordeel kwam over de uitleg van de wet dan wat een kleine twintig jaar eerder was beoogd door de wetgever (en sociale partners).

<sup>30</sup> Op p. 51 van de cpt. MvT WAB wordt meegedeeld dat "het payrollregime onverkort op personeelsmaatschappijen, die binnen de eigen groep uitzenden, van toepassing is." Wij sluiten niet uit dat ook andere vormen van intra-concern detachering dan door een personeels-BV onder het bereik van de voorgestelde definitie van de payrollovereenkomst zullen vallen. In de cpt. MvT WAB wordt dit niet met zoveel woorden bevestigd maar op p. 112 van de cpt. MvT WAB wordt in relatie met "uitzendovereenkomsten binnen een concern" wel opgemerkt dat het voorgestelde artikel 7:692a WB – en daarmee dus ook artikel 7:692 WB - zowel van toepassing is "op de payrollovereenkomst tussen verschillende ondernemingen, als binnen een onderneming."

Omdat deze 'payrollwerknemers' in dienst zijn van een uitzendwerkgever met een actieve allocatiefunctie op de arbeidsmarkt zou ook op hen het verlichte ontslagregime bij uitzending van toepassing moeten zijn.<sup>31</sup> Ook voor hen betekent einde inleenopdracht niet automatisch einde arbeidsovereenkomst omdat zij in dienst zijn van een uitzendwerkgever die een actieve allocatiefunctie vervult op de arbeidsmarkt. Met het voorgestelde artikel 7:692 BW wordt hieraan geen recht gedaan en wordt de uitzendsector benadeeld. Daardoor komt de allocatiefunctie die uitzendwerkgevers vervullen op de arbeidsmarkt en die de aanleiding vormde voor het opnemen van een bijzondere regeling voor de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 en 7:691 BW onder druk te staan.

### 2.3 Het werkgeverschap van het payrollbedrijf en het behoud van de ontzorgende functie van payrolling: onze aanbevelingen

Gelet op de in paragraaf 1.4 hiervoor genoemde argumenten pleiten wij voor de daar door ons aanbevolen aanscherping van de in artikel 7:690 BW opgenomen definitie van de uitzendovereenkomst waarmee duidelijk wordt gemaakt dat de definitie van de uitzendovereenkomst in artikel 7:690 BW - en het daaraan gekoppelde verlichte ontslagregime ex artikel 7:691 BW - uitsluitend van toepassing is op arbeidsrechtelijke driehoeksrelaties waarbij het beroep of bedrijf van de ter beschikking stellende werkgever is gericht op het op actieve wijze bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid op de arbeidsmarkt. Daarmee wordt de nu voorgestelde complexe regeling van de payrollovereenkomst in artikel 7:692 en 7:692 a BW overbodig en voorkomen dat de uitzendsector hiermee wordt benadeeld. Doordat binnen de door ons voorgestelde oplossing uitsluitend de formulering van het reeds bestaande artikel 7:690 BW wordt aangescherpt in lijn met de wetsgeschiedenis bij dit artikel – en in lijn met de wijze waarop de regering de toepasselijkheid van het verlichte ontslagregime beschrijft in de hiervoor geciteerde passage uit de concept memorie van toelichting – wordt het risico beperkt dat de 'goede' payrollbedrijven lijden onder een dergelijke regulering omdat de 'kwaden' de hiervoor beschreven mazen in de voorgestelde definitie zullen opzoeken en ondernemers alternatieven zullen zoeken in nog niet gereguleerde driehoeksrelaties als contracting of 'zzp-constructies'. Dat de door de regering voorgestelde definitie is gebaseerd op de in de Ontslagregeling opgenomen omschrijving van payrolling die op haar beurt weer is gebaseerd op de omschrijving van payrolling in de voormalige Beleidsregels ontslagtaak van het UWV betekent - anders dan de regering opmerkt<sup>32</sup> - niet dat deze omschrijving zich voor het doel van dit concept wetsvoorstel heeft bewezen als scherp en duidelijk criterium om uitzending - als omschreven in de concept memorie van toelichting (zie de hiervoor geciteerde passage) – te onderscheiden van payrolling. Daarbij wijzen wij er ook op dat de door het UWV gehanteerde omschrijving van payrolling alleen relevant is bij een verzoek om toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een payrollwerknemer en deze (daardoor) tot nog toe in de praktijk van geringe betekenis is geweest/niet is 'getest'. Dat laatste geldt eveneens voor de in de voormalige payroll-cao opgenomen omschrijving van payrolling nu in deze cao eveneens een verlicht ontslagregime was opgenomen in vergelijking met het op gewone werknemers van toepassing zijnde ontslagrecht.

Alvorens over te gaan tot het opnemen van het vereiste van een actieve allocatiefunctie in de definitie van artikel 7:690 BW zou in lijn met wat de Raad van State hierover opmerkt in zijn eerder genoemde advies – en om draagvlak te creëren - aan sociale partners in de uitzendsector de vraag kunnen worden voorgelegd om "*scherpte en duidelijkheid te bieden inzake het criterium van de 'allocatieve functie' en inzichtelijk te maken in welke situaties een dergelijke functie al dan niet aanwezig wordt geacht.*"<sup>33</sup> Gelet op het feit dat in 1996 voor sociale partners nog duidelijk<sup>34</sup> was wat onder de door

<sup>31</sup> Daarbij zou door sociale partners bijvoorbeeld in de ABU-cao de afspraak kunnen worden gemaakt dat de omvang van de totale loonsom van deze door de opdrachtgever van de uitzendwerkgever zelf aangebrachte uitzendkrachten (al dan niet onder de noemer van doorlening of 'back office payrolling') minder dan 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van de uitzendwerkgever bedraagt.

<sup>32</sup> Cpt. MvT WAB, p. 48/49.

<sup>33</sup> Kamerstukken II 2017/18, 34837, nr. 4.

uitzendwerkgevers op de arbeidsmarkt vervulde allocatiefunctie moest worden volstaan – zie de STAR nota Flexibiliteit en zekerheid 1996 waarnaar ook in de concept memorie van toelichting bij het concept wetsvoorstel wordt verwezen – zou dit op korte termijn tot een voor alle partijen acceptabel criterium moeten kunnen leiden.

---

<sup>34</sup> Zie hierover ook de bijdrage van J.P.H. Zwemmer, 'Artikel 7:690 BW' in F.Q. van de Pol e.a. (red.), *Vijftig weeffouten in het BW*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2017.

## Bijzondere bedingen

### 1. Inleiding tot aanpassing artikel 7:652 en 7:653 BW

- 1.1. Eén van de doelstellingen van de WWZ is flexibele werknemers meer zekerheid bieden (eerder een vast contract). Dat blijkt in de praktijk niet voldoende uit te pakken. Met de WAB wordt daarom (onder meer) beoogd het voor werkgevers aantrekkelijker te maken een vast contract aan te gaan. In dat verband wordt als knelpunt gememoreerd dat het voor werkgevers een belemmering kan zijn werknemers bij het aangaan van een arbeids-overeenkomst meteen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, omdat nog niet of niet voldoende duidelijk is of de werknemer geschikt is voor de arbeid. Met een langere proeftijd wordt, aldus de Memorie van Toelichting, het direct aangaan van een contract voor onbepaalde tijd of een contract voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, aantrekkelijker gemaakt voor werkgevers. Om die reden wordt het mogelijk gemaakt in bepaalde gevallen een langere proeftijd (dan thans mogelijk is) overeen te komen. Het gaat dan om een proeftijd van – maximaal - vijf maanden bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als deze de eerste arbeidsovereenkomst is tussen partijen. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer mag een proeftijd van ten hoogste drie maanden worden overeengekomen indien partijen niet eerder een arbeids-overeenkomst hebben gesloten. In verband met deze beoogde wijzigingen is voorzien in de situatie dat een concurrentiebeding is overeengekomen. Wanneer wordt opgezegd tijdens de proeftijd in een contract voor onbepaalde tijd, kan de werkgever alleen een beroep doen op een dergelijk beding als dat noodzakelijk is vanwege zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelangen en de werkgever dit gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer laat weten.

### 2. De wijzigingen van artikel 7:652 en 7:653 BW getoetst

#### **Artikel 7:652 BW**

- 2.1. Een proeftijd van langer dan twee maanden (en zeker wanneer het om vijf maanden zal gaan) is een majeure wijziging van de huidige regeling. Wij hebben bedenkingen bij de vraag of een dergelijke ingrijpende verandering zal leiden tot het bereiken van het beoogde doel. Bovendien is de kans op (verdere) juridisering aanwezig (hetgeen niet past bij één van de doelstellingen van de WWZ). De belemmeringen die werkgevers voelen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst om meteen een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden, worden immers niet reeds bij aanvang van een contract ervaren. De knellende band wordt veeleer pas verderop in de arbeidsovereenkomst gevoeld. Die wordt niet uitsluitend veroorzaakt door de arbeidsrechtelijke (ontslag)bescherming van werknemers (zoals ook is vermeld in de Memorie van Toelichting) maar zeker ook door de – inmiddels ook breed erkende – zware (financiële en administratieve) lasten die op werkgevers drukken bij (langere) arbeidsongeschiktheid van werknemers. Beide problemen knellen beduidend minder wanneer gewerkt wordt met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Onze verwachting is daarom dat werkgevers (zeker nu de ketenregeling weer wordt uitgebreid in duur!) de voorkeur zullen (blijven) geven aan (de veel grotere voordelen van de flexibiliteit van) een bepaalde tijdcontract (en verlengingen daarvan). Denkbaar is (daarom) ook dat de werkgever opzegt in de (langere) proeftijd en dan alsnog tijdelijke contracten gaat sluiten. Wij verwachten dan ook dat de langere proeftijden, waarin het wetsvoorstel voorziet, het gesignaleerde knelpunt – dus - niet zullen wegnemen. Een kleine mondelinge enquête onder een aantal MKB-ondernemers bevestigde dit.
- 2.2 Daar komt nog het volgende bij. Het doel van de proeftijd ('proefneming', 'vergissingen herstellen') verschiet met zo'n ingrijpende verlenging van kleur. Het doel wordt nu immers mede een gemakkelijkere 'way out' hetgeen werknemers, meer dan nodig (en niet in lijn met de WWZ), een langere periode van onzekerheid geeft. Doordat de proeftijd veel langer duurt is bovendien de kans op complicaties (en juridisering) in die periode groter. Partijen bevinden

zich immers een beduidend langere tijd in een onzekere situatie waarin het vooruitzicht op bestendigheid verder weg is. Dat zal een bepaalde dynamiek met zich brengen waarin – eerder - misverstanden (kunnen) ontstaan, een werknemer zich onzeker voelt en een werkgever minder snel zal investeren. Werkgevers zullen mogelijk ‘slordiger’ gaan selecteren omdat er ‘toch vijf maanden zijn om te toetsen’.

- 2.3 Er kunnen complicaties ontstaan waarin de wet niet voorziet. Zo is het bijvoorbeeld denkbaar dat de functie van de werknemer al gedurende de proeftijd wisselt (veel te zien bij start-ups). Wanneer in een dergelijk geval geen proeftijd is overeengekomen van vijf maanden maar van bijvoorbeeld twee of drie maanden (de proeftijd mag immers ten hoogste vijf maanden duren), is de werkgever dan gerechtigd om er alsnog twee maanden aan te plakken als proeftijd voor de nieuwe functie? Er wordt in dat geval immers geen nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten (in die situatie voorziet lid 7) en de maximum termijn van vijf maanden wordt niet overschreden.
- 2.4 Verder voorziet het wetsvoorstel (via aanpassing van artikel 7:668 a lid 2 BW) erin dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die wordt opgezegd in de proeftijd, ook meetelt voor de “keten”. Dat is thans niet het geval en leidt daardoor tot een ‘achteruitgang’ (minder lange keten) voor werkgevers in vergelijking met hoe het nu is. Dat zou dus ‘contraproductief’ kunnen werken ten aanzien van het beoogde doel om werknemers meteen een onbepaalde tijd contract te geven.
- 2.5 Al met al ontstaat door de WAB een, naar onze mening onwenselijke, situatie waarin in plaats van ‘twee smaken’ (één of twee maanden proeftijd) vier verschillende proeftijden gaan gelden:
- één maand (bepaalde tijd vanaf zes maanden tot twee jaar)
  - drie maanden (bepaalde tijd vanaf twee jaar)
  - vijf maanden (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd)
  - twee maanden (in geval nieuwe proeftijd bij opvolgend contract met wezenlijk andere vaardigheden).

Dit stelsel van vergaand gedifferentieerde proeftijden, draagt op voorhand niet bij aan de eenvoud. Bovendien is het wat vreemd dat de ‘periode van wederzijdse kennismaking en toetsing van vaardigheden en eigenschappen’ kennelijk per contractstype zou moeten verschillen. Is het niet merkwaardig dat de persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de functie van afdelingshoofd bekleedt, vijf maanden ‘beproefd’ kan en mag worden, terwijl dezelfde persoon voor dezelfde functie bij een jaarcontract maar een maand ‘beproefd’ wordt. Dit doet vermoeden, zoals hierboven ook in 2.2 vermeld, dat het karakter van de proeftijd meer zal worden dan alleen wederzijdse kennisneming, zoals door de Hoge Raad herhaaldelijk is bevestigd. Daardoor ontstaat mogelijk het risico dat de langere proeftijdperiode getoetst zal worden aan bijvoorbeeld artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap).

#### **Artikel 7:653 BW**

- 2.6 Het voorstel om de regeling van het concurrentiebeding aan te passen, zodanig dat bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd alleen door de werkgever een beroep op een concurrentiebeding kan worden gedaan als dat noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de werkgever dit gemotiveerd en schriftelijk aan de werknemer meedeelt, is op zich verstandig. Ook dit is - juridisch technisch in ieder geval – echter een achteruitgang/verzwaring voor de werkgever omdat deze beperking nu niet geldt bij een opzegging in de proeftijd van een onbepaalde tijd contract en zal dus contraproductief kunnen werken t.a.v. het beoogde doel. Een belangrijke toevoeging zou (vanuit het oogpunt van zekerheid en duidelijkheid voor de werknemer) hoe dan ook



moeten zijn dat de werkgever de mededeling onverwijld na de opzegging (door werkgever of werknemer) aan de werknemer moet laten weten. Denkbaar is dat aan artikel 7:653 lid 5 BW wordt toegevoegd dat dit binnen (bijvoorbeeld) vijf werkdagen na de opzegging dient te gebeuren om iedere discussie over de vraag wat 'onverwijld' is te voorkomen.

- 2.7 Vermeldenswaard want zorgelijk is ook het volgende. Door deze verandering ontstaat een onwenselijke (gecompliceerde) situatie m.b.t. de motiveringsplicht bij het concurrentiebeding. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een motiveringsplicht bij aanvang. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (die doorloopt) geldt geen motiveringsplicht en bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die in de proeftijd wordt opgezegd, geldt de motiveringsplicht aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Beter en verdedigbaar zou zijn één lijn te trekken: in alle gevallen vooraf motiveren of in alle gevallen achteraf maar in ieder geval geen verschillen.
- 2.8 Wij maken van de gelegenheid gebruik nog het volgende op te merken. Bij de totstandkoming van de WWZ werd aangekondigd de SER advies te vragen om de regeling van het concurrentiebeding integraal te herzien.<sup>35</sup> Wij herhalen deze oproep tot – spoedige – modernisering van de concurrentiebedingregeling.<sup>36</sup>
- 2.9 Verder is de toevoeging van het woordje “elektronisch” in lid 5 van artikel 7:653 BW opmerkelijk. Zie daarover hetgeen hierover bij artikel 7:628 a BW is overwogen.

### 3. **De wijzigingen van artikelen 7:652 en 7:653 BW; de wettekst aangepast**

- 3.1. Zouden, ondanks onze serieuze bedenkingen of met de aanpassingen het beoogde doel bereikt wordt, deze onderdelen van het wetsvoorstel gehandhaafd blijven dan doen wij de volgende suggesties voor aanpassing van de artikelen 7:652 en 7:653 BW. De aanpassingen en aandachtspunten zijn zichtbaar in 'vet' en/of 'highlight'.

#### 3.2 Artikel 7:652 BW

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste vijf maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor langer dan zes maanden **maar** korter dan twee jaren;
  - b. drie maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Bij het aangaan van een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever die duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst bedraagt de proeftijd, in afwijking van de leden 3 en 4, onderdeel b, ten hoogste twee maanden.

<sup>35</sup> Kamerstukken 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 18: “Het wetsvoorstel brengt geen verandering in de regels voor het aangaan van een concurrentiebeding in contracten voor onbepaalde tijd. Gezien het feit dat ook daar lichtvaardig en oneigenlijk gebruik van het concurrentiebeding kan voorkomen, is het kabinet voornemens om in de toekomst samen met sociale partners te bezien of ook een bredere aanpassing van de wettelijke regeling voor het concurrentiebeding wenselijk is. Dit voornemen om advies te vragen aan de SER is bij brief van 17 september 2013 aan de Tweede Kamer medegedeeld.”

<sup>36</sup> Vgl. ook A.R. Houweling (red.), Loonstra & Zondag. Arbeidsrechtelijke Themata (zesde druk), Den Haag: Boom uitgevers 2018, hoofdstuk 7.

6. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

7. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst:

- a. is aangegaan voor ten hoogste zes maanden;
- b. een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die **overeenkomst** duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst; of
- c. een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn.

8. Van de leden 4, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

9. Elk beding in strijd met dit artikel is nietig.

### 3.3 Artikel 7:653 BW

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en
  - b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
2. In afwijking van lid 1, aanhef, en onderdeel a, kan een beding als bedoeld in lid 1 worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
3. De rechter kan een beding als bedoeld in lid 1 en lid 2:
  - a. geheel vernietigen indien het beding, bedoeld in lid 2, niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen; of
  - b. geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
4. Aan een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 kan de werkgever geen rechten ontnemen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
5. Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontnemen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt opgezegd, tenzij het noodzakelijk is de werknemer aan het beding te houden vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de werkgever dit schriftelijk of elektronisch (**zie opmerking in 2.9**) en gemotiveerd aan de werknemer mededeelt. **De werkgever dient deze mededeling uiterlijk op de vijfde werkdag na de opzegging te doen.**
6. Indien een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

## Oproepovereenkomst

### 1. Inleiding tot de wijziging van de oproepovereenkomst

#### 1.1 *WWZ – oproepovereenkomst*

De WWZ beoogde de positie van werknemers die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst (nulurencontract of een min-maxcontract) te versterken. Dit is onder andere gebeurd door te regelen dat de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht (7:628 BW) niet langer ongeclausuleerd bij cao kan worden verlengd, maar alleen als de werkzaamheden in bij de cao te bepalen functies incidenteel van aard zijn.

#### 1.2 *WAB – toelichting wijzigingen met betrekking tot de oproepovereenkomst*

De regering heeft (mede) daarom nieuwe voorstellen gedaan de positie van oproepkrachten te versterken. Hieronder valt het toevoegen van zeven nieuwe leden aan artikel 7:628 a BW, waarvan de belangrijkste zijn:

##### *Artikel 7:628 a lid 2 BW*

Voorgesteld wordt om te regelen dat ingeval van onzekerheid over de omvang van de arbeid (doordat de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd) de werkgever de werknemer minstens vier dagen van te voren moet oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep.

##### *Artikel 7:628 a lid 3 BW*

Hier wordt voorgesteld dat wanneer de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken, de werknemer recht heeft op loonbetaling over de periode waarvoor hij aanvankelijk opgeroepen is.

##### *Artikel 7:628 a lid 4 BW*

De termijn van vier dagen kan bij cao of regeling worden verkort met dien verstande dat de termijn nooit korter mag zijn dan een dag.

##### *Artikel 7:628 a lid 5 BW*

In dit artikellid wordt geregeld dat de werkgever jaarlijks in de 13<sup>e</sup> maand een aanbod doet voor vaste uren bij alle contracten waarin de gegarandeerde arbeidsomvang niet of niet eenduidig is overeengekomen waarbij de aangeboden gemiddelde arbeidsduur gebaseerd is op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande 12 maanden en, als de werkgever geen aanbod doet, de werknemer recht heeft op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

##### *Artikel 7:672 lid 5 BW*

Voorts wordt aan artikel 7:672 BW een nieuw lid 5 toegevoegd inhoudende dat indien de omvang van de arbeid niet is vast gelegd, de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn, in afwijking van lid 4 (een maand opzegtermijn), de termijn, bedoeld in artikel 7:628 a lid 2 BW (vier dagen) en 7:628a lid 4 BW (korter dan vier dagen maar ten minste een dag) bedraagt. Van dit artikellid kan schriftelijk noch bij cao of regeling worden afgeweken. Bovendien is lid 1 van artikel 7:672 BW niet van toepassing.

## **2. De oproepovereenkomst getoetst**

### *De doelstellingen van de WWZ en WAB getoetst*

De doelstelling van de WWZ om de positie van oproepkrachten te versterken lijkt niet te zijn behaald. Uit cijfers van het CBS blijkt namelijk dat het aantal werknemers dat werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst zonder vaste uren of een oproepcontract juist sterk is gegroeid.<sup>37</sup>

De doelstelling van de WAB oproepkrachten meer zekerheid over de te werken uren en dagen te geven lijkt met invoering van de nieuwe bepalingen behaald te kunnen worden. Op diverse onderdelen wordt de oproepkracht namelijk meer zekerheid geboden. Ten eerste zal de werkgever voortaan, op grond van artikel 7:628 a lid 2 BW, ten minste vier dagen van te voren aan de werknemer moeten laten weten of hij arbeid moet verrichten. Voorts wordt de werkgever, op grond van artikel 7:628 a lid 3 BW, verplicht om, als hij de oproep binnen vier dagen voor aanvang van het tijdstip van de arbeid intrekt, het loon te betalen waarop de werknemer aanspraak zou hebben gehad als hij de arbeid zou hebben verricht. Ook wordt de werkgever verplicht in de situatie zoals beschreven in artikel 7:628 a lid 5 BW de werknemer een aanbod te doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in die voorafgaande periode van 12 maanden.

Omdat de oproepkracht, zeker wanneer deze (nog) werkzaam is op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd, afhankelijk is van zijn werkgever valt te betwijfelen of de oproepkracht (veel) gebruik zal maken van de voorgestelde wettelijke mogelijkheden zoals vermeld in artikel 7:628 a lid 3, 5 en 7 BW. Inroepen van deze rechten zou immers kunnen betekenen dat de werkgever besluit de oproepkracht vervolgens niet meer of minder op te roepen dan wel de oproepovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege te laten eindigen en niet te verlengen of om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Door de werkgever te verplichten de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekend te maken, de oproep om arbeid te verrichten schriftelijk of elektronisch in te laten trekken en schriftelijk of elektronisch een aanbod te laten doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de voorafgaande periode van 12 maanden wordt de bewijspositie van de werknemer versterkt. Daarmee wordt invulling gegevens aan een van de doelstellingen van de WAB, het bieden van meer zekerheid aan flexibele werknemers.

Ook wordt met invoering van een nieuw lid 5 in artikel 7:672 BW, waarin wordt bepaald dat indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd de door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn, in afwijking van artikel 7:672 lid 4 BW (opzegtermijn van een maand), de termijn bedoeld in artikel 7:628 a lid 2 BW (vier dagen) en 7:628 a lid 4 BW (een termijn van korter dan vier dagen maar niet korter dan een dag als dit bij cao of regeling is bepaald), invulling gegeven aan de doelstelling "het bieden van meer zekerheid aan flexibele werknemers" van de WAB. De werknemer kan daardoor immers sneller een arbeidsovereenkomst elders aangaan (waar de arbeidsomvang wel is vastgelegd) waardoor hij meer inkomenszekerheid heeft.

## **3. De oproepovereenkomst: de wettekst getoetst**

### *Artikel 7:628 a lid 1 BW*

In artikel 7:628 a lid 1 BW wordt geen wijziging doorgevoerd. Dit roept de vraag op of gelet op hetgeen door de Hoge Raad is overwogen in zijn arrest van 3 mei 2013<sup>38</sup> in sommige situaties aanspraak kan ontstaan op een dubbele beloning over bepaalde tijdvakken. In r.o. 3.5 van voornoemd arrest heeft de Hoge Raad erop gewezen dat de tekst van artikel 7:628 a BW zich niet tegen dubbele beloning verzet

<sup>37</sup> Zie cpt. MvT WAB, pagina 30 en 31

<sup>38</sup> HR 3 mei 2013, JAR 2013/140

en dat een dubbele beloning ook strookt met de beschermende strekking van de bepaling: aldus wordt bevorderd dat de werkgever het werk zodanig inricht dat de werknemer niet meer malen per dag voor telkens een korte periode wordt opgeroepen, dan wel dat de werknemer wordt gecompenseerd voor de daarmee gepaard gaande onzekerheid. Volgens de Hoge Raad blijkt uit de gekozen systematiek dat de wetgever de gedachte dat de werknemer in die situaties meer loon ontvangt dan de (duur van de) arbeidsprestatie rechtvaardigt, heeft aanvaard. Als de regering deze lijn van de Hoge Raad nog steeds volgt is het aan te bevelen dit tijdens de parlementaire behandeling aan de orde te laten komen.

#### *Artikel 7:628 a lid 2-8 BW*

In de Memorie van Toelichting worden onder oproepcontracten verstaan zowel een voorovereenkomst als een arbeidsovereenkomst 'met uitgestelde prestatieplicht'. De regering richt zich bij het onderwerp oproepovereenkomsten op de arbeidsovereenkomst 'met uitgestelde prestatieplicht' en onderverdeelt de categorie oproepcontracten weer in zogenoemde nulurencontracten en min-maxcontracten. Beide soorten contracten worden vervolgens in de Memorie van Toelichting gelijkgesteld met arbeidsovereenkomsten 'waarvan de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vast gelegd'. Voor nulurencontracten is dat duidelijk, maar de vraag is of dit ook geldt voor min-maxcontracten. Oftewel zijn min-maxcontracten daadwerkelijk contracten 'waarvan de omvang van de arbeid niet of eenduidig is vast gelegd'?

Op pagina 32 van de Memorie van Toelichting staat dat bij het bepalen van de omvang van de arbeid bij het rechtsvermoeden van artikel 7:610 b BW bij een min/max-contract enkele rechters slechts de minimaal overeengekomen te werken uren gebruiken als rechtsvermoeden. Verwezen wordt naar een arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden<sup>39</sup>. Dat is echter niet hetgeen de wetgever voor ogen heeft gehad bij de invoering van het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang met de Wet flexibiliteit en zekerheid zo staat in de Memorie van Toelichting van de WAB.

De rechtspraak lijkt echter een benadering te hanteren die niet zozeer als standaard uitgaat van de minimaal overeengekomen te werken uren als rechtsvermoeden maar vaker waarbij afhankelijk van de min-max uitslag de flexbepalingen van artikel 7:610 b BW en 7:628 a BW wel of juist niet van toepassing zijn.

In de rechtspraak wordt al snel aangenomen dat de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd. Zo oordeelde het Hof 's-Gravenhage<sup>40</sup>, waarin het ging om een arbeidsovereenkomst voor minimaal 5 en maximaal 40 uur per week, dat, indien de werkgever de werknemer over een langere periode structureel (veel) meer inzet dan het minimum aantal uren, zoals overeengekomen in een min-maxcontract, goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW met zich mee kan brengen dat de omvang van het overeengekomen minimum aantal uren wordt verhoogd. Bij de beantwoording van de vraag in hoeverre het aantal minimum arbeidsuren in een concreet geval moet worden verhoogd, dient rekening te worden gehouden met de specifieke aard van het min-maxcontract.

In voornoemd arrest overwoog het Hof dat van een eenduidige vastlegging sprake was. Als de regering deze opvatting ook is toegedaan, wat is dan feitelijk de reikwijdte van deze nieuwe bepalingen?

Vraag is of de regering beoogt min-maxcontracten daadwerkelijk in alle gevallen gelijk te stellen met arbeidsovereenkomsten 'waarvan de omvang niet of niet eenduidig is vastgelegd' en dus in alle gevallen bij min-maxcontracten werkgevers te verplichten steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod te doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in die voorafgaande 12 maanden.

---

<sup>39</sup> Hof Arnhem-Leeuwarden 9 juni 2015, JIN 2015/146

<sup>40</sup> Hof 's-Gravenhage 29 oktober 2013, ECLI:NL:GHDHA:2013:3943

Andere vraag luidt of als wordt beoogd min-maxcontracten in alle gevallen gelijk te stellen met arbeidsovereenkomsten 'waarvan de omvang niet of niet eenduidig is vastgelegd' de aanbieding van de *arbeidsomvang* niet onder artikel 7:610 b BW dient te worden gebracht, daar waar de loonaanspraak in artikel 7:628 a BW thuis hoort.

#### *Artikel 7:628 a lid 2 BW*

In dit nieuwe artikellid wordt voorgesteld om ingeval van onzekerheid over de omvang van de arbeid (doordat de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd) de werkgever de werknemer ten minste vier dagen van te voren schriftelijk of elektronisch moet oproepen. Als de oproep niet binnen deze periode plaatsvindt mag de werknemer de oproep weigeren.

In dit nieuwe artikellid wordt (overigens net zoals in artikel 7:653 lid 5 BW nieuw) de "*elektronische bekendmaking*" geïntroduceerd. Boek 7.10 BW hanteert thans nog grotendeels (enkel) het begrip schriftelijk (zie artikel 7:652 lid 2 BW, 7:653 lid 1 sub b. BW, 7:654 lid 1 BW, 7:668 lid 1 BW, 7:669 lid 4 BW, 7:670b BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:676 BW). Alleen in artikel 7:655 lid 1, 8 en 9 BW wordt momenteel (naast de schriftelijkheid) ook gesproken *elektronische* opgave. Artikel 7:655 lid 1, 8 en 9 BW zijn per 1 juli 2010 (*Stb.* 2010, 205, 206) aangepast in het kader van de lastenverlichting voor burgers en bedrijven en daarmee is het mogelijk gemaakt om de opgave van de gegevens ook elektronisch te verstrekken.

In de meeste artikelen (zowel in de huidige Boek 7.10 BW als in de WAB) wordt (enkel) het begrip schriftelijkheid gehanteerd. Vraag is of het een bewuste keuze is om in artikel 7:628 a lid 2 BW (en ook artikel 7:653 lid 5 BW) naast de schriftelijkheid de elektronische bekendmaking als wijze van bekendmaking te introduceren. En hoe verhoudt de elektronische opgave zich tot de eis van schriftelijkheid zoals gehanteerd in de meest bepalingen in Boek 7.10 BW? Wat wordt exact onder elektronische kennisgeving verstaan (e-mail, sms, WhatsApp)? Is voortaan alles per elektronische kennisgeving mogelijk? Worden hier eisen aan gesteld? Geldt er een waarborgfunctie en mag een werknemer die niet over de moderne communicatiemiddelen zoals e-mail, sms of WhatsApp beschikt toch eisen dat de kennisgeving schriftelijk geschiedt?

Met het invoeren van de terminologie "schriftelijk of elektronisch" in Boek 7.10 BW, wordt door de regering -vanwege de 'of elektronisch'- een tegenstelling tussen beiden geïntroduceerd. De Hoge Raad heeft onder meer in het City Tax-arrest<sup>41</sup> overwogen dat gelijke bepalingen/termen binnen eenzelfde titel of afdeling op eenzelfde wijze moeten worden uitgelegd. Met de introductie van 'schriftelijk of elektronisch' lijkt voor bepalingen waar thans de voorwaarde enkel 'schriftelijk' is, een elektronische kennisgeving/mededeling uitgesloten. De rechtspraak wijst bij verschillende bepalingen evenwel op een andere ontwikkeling. Zo is de aanzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heel goed mogelijk bij WhatsApp.<sup>42</sup> Indien geen wijziging van deze jurisprudentie is beoogd, dan verdient het aanbeveling het onderscheid 'schriftelijk' en 'schriftelijk of elektronisch' te heroverwegen. Daar waar 'schriftelijkheid' enkel dient als bewijsfunctie van een bepaalde (feitelijke) handeling, ligt toevoeging van 'elektronisch' voor de hand. Daar waar schriftelijkheid een zekere 'waarborgfunctie' vervult, zijn wellicht strengere eisen aan het vormvoorschrift gerechtvaardigd. Ons inziens past het bij de maatschappelijke ontwikkeling om 'schriftelijk' ruim uit te leggen (dus ook digitaal). De waarborgfunctie dient op andere wijzen tot uitdrukking te komen (bijvoorbeeld door materiële voorwaarden te stellen zoals beperking in duur, omvang of compensatie voor duur van beperking in geval van een concurrentiebeding). Ook zou men deze waarborg in de vorm van handeling kunnen lezen. Kennisgeving, mededeling en melding, kunnen steeds elektronisch, terwijl 'overeenkomen' wellicht een zwaardere toetsing vereist.

---

<sup>41</sup> Hoge Raad 14 oktober 2005, JAR /271

<sup>42</sup> Rechtbank Amsterdam 10 juni 2015, JAR 2015/173

De regering hanteert het uitgangspunt dat de werkgever de werknemer ten minste vier dagen van te voren moet oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep. De voorgestelde termijn van vier dagen sluit aan bij een bestaande termijn in (artikel 4:2 lid 2 jo. lid 3 van) de Arbeidstijdenwet. Dit artikel hanteert overigens de begrippen “meedelen” en “bekend maken” zonder daar de eis van schriftelijkheid hieraan te verbinden<sup>43</sup>. Evenmin wordt gesteld dat die bekendmaking elektronisch dient/mag plaats vinden. De introductie van de elektronische bekendmaking in artikel 7:628 a BW lijkt daarmee (op dit punt) dan ook niet te zijn gebaseerd op (artikel 4:2 van) de Arbeidstijdenwet.

#### *Artikel 7:628 a lid 3 BW*

In de eerste plaats is denkbaar dat dit voorstel in de praktijk zal leiden tot het oproepen voor korte(re) periodes (korter dan beoogd, c.q. korter dan anders het geval zou zijn) om zo het risico van forsere aanspraken in te dammen. In die zin kan het voorstel dus contraproductief uitpakken. In de tweede plaats zal lang niet altijd duidelijk zijn voor welke periode wordt opgeroepen. Onduidelijkheid over de omvang van het aantal afgezegde uren vertaalt zich in disputen over de omvang van de vergoedingsplicht en dat is onwenselijk. Een derde punt betreft het volgende. Als een werkgever plotseling wordt geconfronteerd met het wegvallen van een stevige klus, kan het aantal afgezegde uren substantieel zijn. Het spreekt niet aan dat als dit vier dagen of langer tevoren gebeurt, de werkgever gewoon het aanbod kan intrekken, terwijl als dit korter tevoren gebeurt en de werkgever geen ander werk voorhanden heeft, de werkgever gehouden zou zijn bij intrekken het volle pond te betalen zonder dat daar werk tegenover staat. Een vierde punt betreft de omstandigheid dat het voorstel niet regelt wat rechtens is als de werkgever na het intrekken alsnog ander werk voor de werknemer vindt voorafgaand aan of tijdens de periode van de afgezegde uren: moet de werknemer dan alsnog aanvaarden op straffe van verlies van de aanspraak over de eerder afgezegde uren (of een navenant deel daarvan) en zo neen: geeft dit dan in de visie van de wetgever een redelijke balans? Mag bij het verlies van een klus kort voor de start de werkgever in plaats van intrekken de werknemer andere passende werkzaamheden laten verrichten en/of uitlenen aan een derde, bijvoorbeeld een arbeidspool of een speler in de uitzendwereld? Wat is rechtens als na het intrekken de werkgever alsnog het werk wederom aanbiedt (bijvoorbeeld omdat hij door een herschikking van taken alsnog in staat is het werk geheel of ten dele voor de oproepkracht te bestemmen)? Wat is voorts rechtens als de werkgever het aanbod niet intrekt, maar het aanbod geheel of ten dele wijzigt of voor een deel intrekt? Wat is de aard van de aanspraak die de werknemer geldend kan maken: gaat het om loon waarop bijvoorbeeld de regeling van de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW van toepassing en alle overige wetsbepalingen omtrent loon of gaat het om een schadevergoeding ter hoogte van het loon over de afgezegde uren waarop de wetsbepalingen omtrent loon niet van toepassing zijn? De sanctie treft daarnaast de opdrachtgever die in redelijkheid kon menen dat sprake was van een opdrachtovereenkomst en van de rechter te horen krijgt dat het ging om een arbeidsovereenkomst. De toelichting geeft er geen blijk zich te realiseren dat dit aan de orde kan zijn.

In dit artikellid wordt ook gesproken over elektronisch intrekken. Vragen die ook hier luiden zijn wat hieronder exact wordt verstaan, of en zo ja, welke eisen aan een dergelijke elektronische intrekking worden gesteld, of er een waarborgfunctie geldt en een werknemer die niet over e-mail, sms of WhatsApp beschikt mag eisen de intrekking dan schriftelijk plaats vindt.

Op pagina 35 Memorie van Toelichting staat dat de regeling los staat van de regelingen uit artikel 7:628 BW. Vraag is echter hoe artikel 7:628 a BW zich verhoudt tot artikel 7:628 lid 5 BW. Is artikel 7:628 a BW een *lex specialis* of leidt uitsluiting van de loonbetaling op grond van artikel 7:628 BW tot verval van aanspraak op loon ex artikel 7:628 a BW?

---

<sup>43</sup> Op opt. MvT WAB, p. 34 staat dat dat de voorgestelde termijn aansluit bij een reeds bestaande termijn in de Arbeidstijdenwet. Vraag is waarom dit dan, ten overvloede, ook nog in het Burgerlijk Wetboek zou moeten worden geregeld.

*Artikel 7:628 a lid 5 BW*

Uit de redactie van dit artikellid blijkt niet duidelijk of de verplichting tot het doen van een aanbod voor de arbeidsomvang ook geldt indien een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor exact twaalf maanden. Indien dat het geval is, is te voorspellen of werkgevers er basis van deze nieuwe regels toe zullen overgaan met oproepkrachten slechts een jaarcontract te sluiten en die oproepkrachten pas na verloop van zes maanden en een dag (zie ook het nieuwe lid 6) weer opnieuw in te zetten? En welke mogelijke negatieve consequenties zou dit kunnen hebben voor de WW?

Aanbevolen wordt om in de tekst van de bepaling of in de toelichting expliciet aan te geven dat met deze bepaling niet bedoeld wordt te verplichten tot het doen van een aanbod tot continuering van de contractuele relatie in enige vorm. Het gaat er om zeker te stellen dat het doel is binnen de bestaande contractuele relatie de arbeidsomvang te normeren en niet te dwingen tot het aangaan van een nieuwe oproepovereenkomst of een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

*Artikel 7:628 a lid 7 BW*

In dit nieuwe artikellid wordt verwezen naar 'het aantal uren', bedoeld in lid 5. In lid 5 wordt echter niet gesproken over 'uren' maar over 'omvang van de arbeid'. Aanbevolen wordt dit te wijzigen.

En ook hier is, net als bij lid 3, de vraag wat de aard is van de aanspraak ('loon' of een sanctie op het niet nakomen van een verplichting). Voorts lijkt de toelichting op pagina 104/105 van de Memorie van Toelichting op twee gedachten te hinken. Enerzijds lijkt het te gaan om een sanctie wegens het ten onrechte niet doen van een aanbod en is dan dus niet relevant of de werknemer vervolgens wel voor de werkgever in de beoogde omvang werkzaamheden heeft kunnen verrichten (in welk geval dus de werknemer dubbelop betaald krijgt: eenmaal vanwege het ontbreken van het aanbod en eenmaal vanwege het werken). Anderzijds spreekt de toelichting aan het slot van de eerste alinea op pagina 105 Memorie van Toelichting over 'misgelopen loon'. Dat wekt de indruk dat als behalve het aanbod niets aan gewerkte uren is misgelopen, niets extra hoeft te worden betaald. Een verduidelijking is op zijn plaats. Het voorstel doet voorts te kort aan de gedachte dat eventuele sancties in balans behoren te zijn met het 'vergrijp'. Bij dubbelop moeten betalen mag aan een toelichting hoge eisen worden gesteld, zeker ook nu in het voorstel sprake is van een sanctie die zowel de werkgever treft die per abuis geen aanbod deed of dat per abuis niet in de voorgeschreven vorm deed als de werkgever die opzettelijk de werknemer in het ongewisse liet. De sanctie treft daarnaast de opdrachtgever die in redelijkheid kon menen dat sprake was van een opdrachtovereenkomst en van de rechter te horen krijgt dat het ging om een arbeidsovereenkomst. De toelichting geeft er geen blijk zich te realiseren dat dit aan de orde kan zijn.

*Artikel 7:628 a lid 8 BW*

Dit afsluitende artikellid bepaalt dat van artikel 7:628 a BW niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Vraag is of een afwijking bij cao of regeling van de verplichting om schriftelijk of elektronisch ten minste vier dagen van te voren de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht aan de werknemer bekend te maken en de oproep om arbeid te verrichten schriftelijk of elektronisch in te trekken wél mogelijk is. Artikel 7:628 a lid 4 BW bepaalt evenwel slechts dat bij cao of regeling de termijn van vier dagen kan worden verkort (mits de termijn niet korter is dan een dag), maar de vraag is of bij cao of regeling ook afgeweken kan worden van de wijze van mede delen (dus niet schriftelijk of elektronisch), uiteraard mits geen sprake is van een afwijking ten nadele van de werknemer.

Omdat dit artikellid strijdig is met lid 4 wordt aanbevolen aan lid 8 toe te voegen: ***“behoudens het bepaalde in lid 4”***.



*Artikel 7:672 lid 5 BW*

De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt, indien de omvang van de arbeid niet is vast gelegd, de termijn bedoeld in artikel 7:628 a lid 2 en 4 BW, zo bepaalt dit nieuwe artikellid. Vraag is of deze afwijkende opzegtermijn voor de werknemer ook geldt als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid. Aangezien het nieuwe artikellid ter bescherming van de werknemer wordt geïntroduceerd lijkt dit wel het geval.

**4. Eventuele alternatieven voor de wettekst / toelichting / vragen***Artikel 7:628 a lid 1 BW*

In het commentaar en aanbevelingen van de werkgroep ontslagrecht Vereniging voor Arbeidsrecht van 11 februari 2014 is in de bijdrage van E.C. Fenema en E.T. Visser de vraag opgeworpen of de mogelijkheid van dubbele betaling een bewuste keuze is van de wetgever en dat, als dit het geval is, aan te bevelen is dit tijdens de parlementaire behandeling aan de orde te stellen. Als dat niet zo is, dan zou de suggestie van A-G Timmerman in r.o. 6.6 bij het arrest van de Hoge Raad (HR 3 mei 2013, JAR 2013/140 m.nt. J.P.H. Zwemmer) gevolgd kunnen worden gevolgd door aan artikel 7:628 a BW toe te voegen: “**tenzij het voorgaande tot een dubbele betaling leidt.**” Als alternatieve tekst wordt voorgesteld:

**“Een herhaalde oproep die valt binnen de periode genoemd in lid 1, leidt niet tot een nieuwe loonaanspraak van ten minste drie uur.”**

Omdat tijdens de parlementaire behandeling niet op voornoemd commentaar en aanbeveling is ingegaan, maar het issue nog wel actueel is, wordt aanbevolen om alsnog op dit punt in te gaan.

*Artikel 7:628 lid 2, 3 en 5 BW*

Het begrip “elektronisch”

Aanbevolen wordt om toe te lichten wat exact onder dit begrip wordt verstaan en of, als de werknemer (in de uitzonderlijke situatie) niet beschikt over digitale communicatiemiddelen van de werkgever mag eisen dat bekendmaking, intrekking en/of het doen van een aanbod schriftelijk zal plaats vinden.

*Artikel 7:628 a lid 7 BW*

Aanbevolen wordt de zinssnede “...**het aantal uren, bedoeld in lid 5**” te wijzigen in “**de gemiddelde omvang van de arbeid per maand, bedoeld in lid 5**”

*Artikel 7:628 a lid 8 BW*

Aanbevolen wordt aan dit artikellid toe te voegen: “...**behoudens het bepaalde in lid 4.**”

*Artikel 7:672 lid 5 BW*

Ervan uitgaande dat de in dit artikellid bepaalde voor de werknemer afwijkende opzegtermijn ook zal gelden in situaties waarin sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegtermijn wordt aanbevolen de volgende zin aan dit artikellid toe te voegen:

**“Dit artikel geldt ook in geval sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijdse opzegmogelijkheid.”**

## Ketenregeling

### 1. Inleiding tot de wijziging van de ketenregeling

#### 1.1 *WWZ – ketenregeling*

De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ) werd de ketenregeling gewijzigd, met als doel ongewenst langdurig verblijf in de flexibele schil te voorkomen. Bij meer dan drie elkaar opvolgende contracten of (bij een kleiner aantal) als de duur van de opvolgende contracten een periode van twee jaar overschrijdt ontstaat sedertdien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor invoering van de WWZ was die termijn drie jaar. De tussenpoos waarbinnen arbeidsovereenkomsten als opeenvolgend worden gezien is met de WWZ verlengd van drie naar zes maanden. Ook is een wijziging van het opvolgend werkgeverschap doorgevoerd en zijn de mogelijkheden om (bij cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, hierna: “regeling”) af te wijken beperkt.

#### 1.2 *WAB – toelichting wijzigingen met betrekking tot de ketenregeling*

De regering heeft geconstateerd dat er een aantal knelpunten is bij de toepassing van de ketenbepaling, waarbij blijkt dat werkgevers bij de huidige toepassing van de ketenbepaling niet altijd de flexibiliteit hebben die voor hen noodzakelijk is, gezien hun bedrijfsvoering en de aard van de werkzaamheden. De regering is van mening dat de huidige termijn van twee jaar als te knellend wordt ervaren voor werkgevers en dat werknemers niet gebaat zijn bij deze termijn. De regering is voorts van mening dat er niet alleen in geval van seizoenswerk ruimte moet zijn om sectoraal te kunnen afwijken van de lengte van de tussenpoos van zes maanden, maar ook als de aard van het werk daar om vraagt. Een derde door de regering gesignaleerd knelpunt ziet specifiek op invalkrachten in het primair onderwijs die invallen in verband met vervanging wegens ziekte.

Om de door de regering geconstateerde knelpunten op te lossen stelt de regering een drietal wijzigingen van de ketenregeling voor:

##### 1.) *Maximumtermijn ketenbepaling*

Voorgesteld wordt om de maximumtermijn van de ketenbepaling te verruimen van twee naar drie jaar, zoals ook voor inwerkingtreding van de WWZ het geval was.

##### 2.) *Terugkerend tijdelijk werk*

Voorgesteld wordt om de tussenpoos bij cao te kunnen terug brengen tot drie maanden als de aard van het werk daar om vraagt. Dat is het geval bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Onder de reikwijdte van de formulering kan het gaan om terugkerend tijdelijk werk dat niet te scharen valt onder seizoenswerk.

##### 3.) *Invalkrachten in het primair onderwijs*

De regering stelt voor om tijdelijke invalkrachten in het primair onderwijs, die een leerkracht vervangen wegens ziekte, uit te zonderen van de ketenregeling. Dit zorgt ervoor dat invalkrachten die invallen wegens ziekte van een leerkracht op tijdelijke basis kunnen invallen, zonder dat na een aantal invalbeurten, waarbij telkens een tijdelijke

arbeidsovereenkomst gesloten wordt, van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

## **2. De ketenregeling getoetst**

*De doelstellingen van de WWZ en WAB getoetst*

*Maximumtermijn ketenregeling*

Doel van de ketenregeling, zoals die in 1999 in de Wet flexibiliteit en zekerheid (Wfz) werd geïntroduceerd in artikel 7:668 a Burgerlijk Wetboek, is dat na verloop van tijd voor werknemers zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract. Voorkomen moet worden dat werknemers gevangen worden in een “draaideur” van tijdelijke contracten. Tot de invoering van de WWZ gold dat gedurende een periode van maximaal drie jaar op basis van tijdelijke contracten gewerkt kon worden. Met de WWZ werd de ketenregeling gewijzigd, met als doel ongewenst langdurig verblijf in de flexibele schil te voorkomen. Omdat de “oude” ketenregeling te veel mogelijkheden bood werknemers structureel en langdurig op basis van tijdelijke contracten in te zetten is de ketenregeling aangescherpt. Ook om recht te doen aan Richtlijn 1999/70/EG clause 5 (het voorkomen van oneigenlijk gebruik van tijdelijke contracten) is de maximumtermijn van de ketenregeling teruggebracht van drie naar twee jaar, de doorbrekingsperiode verlengd van drie naar zes maanden en de afwijking bij cao van de maximale duur en het aantal contracten aan voorwaarden verbonden.

Tijdens de parlementaire behandeling van de WWZ en debatten naar aanleiding van signalen uit de samenleving bleek ook in de Tweede Kamer echter reeds twijfel te bestaan of het doel van de WWZ, het voorkomen van een ongewenst langdurig verblijf in de flexibele schil, nu werd gediend door het terugbrengen van de termijn van de ketenbepaling naar twee jaar. De vrees was dat deze verkorting ertoe zou leiden dat juist veel flexwerkers eerder hun baan zouden verliezen in plaats van dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden zouden krijgen. Dit zou ervoor zorgen dat werknemers juist sneller in een draaideur van tijdelijke contracten zouden komen, doordat ze dan al na twee jaar op zoek moeten naar een nieuwe baan.

De regering is van mening dat de huidige termijn van twee jaar als te knellend wordt ervaren voor werkgevers en dat werknemers niet gebaat zijn bij deze termijn. Daarom wordt voorgesteld de maximumtermijn van de ketenbepaling (weer) te verruimen van twee naar drie jaar. Hierdoor wordt het mogelijk om langduriger bij de dezelfde werkgever te kunnen werken op grond van een tijdelijk contract en wordt voorkomen dat flexwerkers onnodig snel hun baan verliezen.

*Doelstellingen WAB - WWZ*

De regering beoogt met de verruiming van de periode van de ketenbepaling de werkgever de ruimte te geven voor flexibiliteit waar het nodig is bij het aangaan van de arbeidsrelatie. Het moet voor werkgevers voorts aantrekkelijker worden tijdelijke werknemers door te laten stromen naar een vast contract als dit past bij de aard van de werkzaamheden. Maatregelen die worden getroffen om dit te realiseren zijn: premiedifferentiatie in de WW, opbouw transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst, de mogelijkheid voor de werkgever om in bepaalde situaties compensatie te vragen voor de transitievergoeding en het introduceren van de cumulatiegrond/i-grond als negende redelijke grond voor ontslag.

De eerste doelstelling, het bieden van meer ruimte aan de werkgever voor flexibiliteit, zal met wijziging van de ketenregeling worden behaald. Immers, werkgevers krijgen de mogelijkheid om een jaar langer dan onder de huidige systematiek het geval is op tijdelijke basis te contracteren. Omdat veel werkgevers, in het bijzonder in het midden- en klein bedrijf (mkb), de huidige ketenregeling als knellend ervaren, het sinds invoering van de WWZ (mede als gevolg van het veel strengere (ervaren) ontslagregime) minder snel aan durven een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan en daarom sindsdien regelmatig werken op basis van “gekunstelde contracten” zoals de gehanteerde

“7+8+8-constructie” (zie hieronder), zal de verruiming van de ketenregeling door deze werkgevers hoogstwaarschijnlijk met open armen worden ontvangen. Voordeel voor werknemers is dat deze langer in dienst kunnen blijven en niet na twee jaar (of vaak na 23 maanden) hun baan verliezen. Voor veel werknemers biedt deze verruiming dus voordelen. Of een van de algemene doelstellingen van de WAB, het verkleinen van de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid, met het verruimen van de ketenregeling wordt behaald valt echter te betwijfelen. Gevolg zal immers zijn dat werknemers langer dan nu het geval is werkzaam zullen blijven op basis van een tijdelijk contract en dus langer op een vast contract (met de daarbij behorende zekerheden) moeten wachten. Voorts zijn wij – zie pagina 93 van de Memorie van Toelichting – met de regering van mening dat het effect van deze aanpassing van de ketenregeling op de doorstroom naar vast werk onzeker is.

Tevens wordt, daar waar dit niet als doelstelling is vermeld, een andere doelstelling behaald, namelijk dat minder snel met “gekunstelde contracten” zal worden gewerkt en het jaarcontract weer meer de standaard zal worden. Wij lichten dit toe.

Zoals hiervoor al vermeld mag er, uitzonderingen bij cao daar gelaten, sinds invoering van de WWZ niet langer dan twee jaar op tijdelijke basis worden gecontracteerd. Ook is in de WWZ de regel ingevoerd dat iedere werknemer van wie de arbeidsovereenkomst die 24 maanden of langer heeft geduurd, bij beëindiging of het niet verlengen van die arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever, recht heeft op een transitievergoeding. Voorts is sinds invoering van de WWZ bepaald dat er slechts een proeftijd mag worden overeengekomen als sprake is van een (eerste) arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan zes maanden.

Voornoemde wijzigingen hebben gemaakt dat werkgevers zijn gaan werken met de zogenoemde “7+8+8-constructie” (of varianten hier op), inhoudende dat eerst een arbeidsovereenkomst voor zeven maanden wordt gesloten en aansluitend nog twee arbeidsovereenkomsten voor de duur van telkens acht maanden. Deze constructie brengt met zich dat in het eerste contract een proeftijd overeengekomen mag worden, de totale duur van de keten minder is dan 24 maanden zodat de laatste arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt en dus (nog) niet leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en ook geen transitievergoeding verschuldigd is omdat de totale duur van de keten onder de 24 maanden blijft.

Met de beoogde wijziging van de ketenregeling is het voor werkgevers niet langer noodzakelijk om op basis van voornoemde constructie (of varianten hier op) te contracteren en kan weer worden gewerkt met het vertrouwde (half)jaarcontract. De opbouw van de transitievergoeding vindt immers vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst plaats en met het sluiten van in totaal maximaal drie jaarcontracten kan de werkgever bij afloop van het derde jaarcontract nog altijd besluiten of hij dat contract van rechtswege laat eindigen of de werknemer dan (of eerder) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt.

Als werkgevers gebruik gaan maken van de mogelijkheid om langer op tijdelijke basis te contracteren en na afloop van de periode van drie jaar besluiten werknemers niet alsnog een vast contract aan te bieden zal logischerwijze niet worden voldaan aan de doelstellingen gelijke arbeidskansen en verkleinen kloof tussen vast en flex. Een van de doelstellingen van de WWZ, het bieden van meer zekerheid aan flexibele werknemers, zal dan evenmin worden gehaald.

#### *Terugkerend tijdelijk werk*

Met het wetsvoorstel wordt voorts geregeld dat de tussenpoos zoals bepaald in artikel 7:668 a lid 1 sub a BW bij cao kan worden teruggebracht tot drie maanden als de aard van het werk daar om vraagt. Dat is volgens de regering het geval bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Voorgesteld wordt om het huidige artikel 7:668 a lid 13 BW breder te maken door de zinsnede “als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden” te schrappen en deze bepaling niet langer te beperken tot zogenoemd seizoenswerk. In het nieuwe artikel 7:668 a lid 13 BW zou het dus ook kunnen gaan om terugkerend

tijdelijk werk dat niet valt te scharen onder seizoenswerk. Voorbeelden die hiervan worden genoemd zijn functies in de culturele sector (afhankelijk van het theaterseizoen) of trainers bij sportclubs die bijvoorbeeld een stop hebben van drie maanden.

Of gebruik wordt gemaakt van het terugbrengen van de tussenpoos is dus aan cao-partijen. Wanneer sprake is van een branche waar geen cao van toepassing is, is afwijking van de ketenregeling dus niet mogelijk. Dit is overigens onder de huidige wetgeving niet anders.

Of sprake is van terugkerend tijdelijk werk is afhankelijk van alle omstandigheden van het geval. Die omstandigheden zullen door cao-partijen beschouwd moeten worden bij de afweging of in de cao gebruik zal worden gemaakt van de afwijkingsmogelijkheid.

Het huidige lid 13 van artikel 7:668 a BW is, vanwege een aantal gesignaleerde knelpunten in bepaalde sectoren, ingevoerd bij wet van 17 juni 2016 en maakte aanvankelijk (bij invoering van het tweede deel van de WWZ op 1 juli 2015) dus geen onderdeel uit van artikel 7:668 a BW. De regering is thans echter van mening dat er niet alleen in geval van seizoenswerk ruimte moet zijn om sectoraal te kunnen afwijken van de lengte van de tussenpoos, maar ook als de aard van het werk daar om vraagt. De regering komt daarom tot een verruiming<sup>44</sup>.

#### *Doelstellingen WAB - WWZ*

Een van de doelstellingen in de WAB is het verkleinen van de kloof tussen vast en flex. Verruiming van de tussenpoos brengt, in beginsel, met zich mee dat er een grotere groep werknemers zal ontstaan die structureel op tijdelijke basis werkzaam zal zijn (en dus niet op basis van een vast contract). Omdat het ter bepaling aan cao-partijen is of en zo ja, welke functies onder de reikwijdte van de formulering zullen vallen valt dit echter te billijken. Verondersteld mag worden dat die groep werknemers anders (als de verruiming van de tussenpoos niet wordt ingevoerd) telkens wordt ingewisseld voor nieuwe werknemers en dus na de maximale periode van thans twee jaar en straks drie jaar hun baan zullen verliezen. In geval van verruiming van de tussenpoos voor de betreffende functies kunnen deze werknemers gedurende een langere periode werkzaam zijn, weliswaar niet op basis van een vast contract maar wel met (meer) structurele zekerheid. Met dit laatste wordt, weliswaar niet met een vast contract, dan uiteindelijk ook invulling gegeven aan een van de doelstellingen van de WWZ, namelijk het bieden van meer zekerheid aan flexibele werknemers.

#### *Invalkrachten in het primair onderwijs*

In een nieuw in te voeren artikel 7:668 a lid 15 BW wordt bepaald dat artikel 7:668 a BW niet van toepassing is op een arbeidsovereenkomst met een werknemer in het primair onderwijs indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt<sup>45</sup>.

Expliciet worden dus tijdelijke invalkrachten in het primair onderwijs die een leerkracht vervangen wegens ziekte uitgezonderd van de ketenregeling<sup>46</sup>. Volgens de regering zorgt dit ervoor dat invalkrachten die invallen wegens ziekte van een leerkracht op tijdelijke basis kunnen invallen, zonder dat na een aantal invalbeurten, waarbij telkens een tijdelijke arbeidsovereenkomst gesloten wordt, van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

---

<sup>44</sup> Uitsluiting en verruiming van de ketenregeling bij terugkerend tijdelijk werk is overigens volledig in overeenstemming met artikel Richtlijn 1999/70/EG clause 5

<sup>45</sup> Ook deze uitzondering is in overeenstemming met Richtlijn 1999/70/EG clause 5

<sup>46</sup> Rechtvaardiging hiervoor volgt o.a. uit Hof van Justitie van de Europese Unie 26 november 2014, C-22/13 (Mascolo c.s./Ministero dell'Università e della Ricerca). Zie ook: Hof van Justitie van de Europese Unie 26 januari 2012, C-586/10 (Kücük/Land Nordrhein-Westfalen)

### *Doelstellingen WAB – WWZ*

Met doorvoering van voornoemde expliciete uitzonderingsbepaling wordt voldaan aan een van de doelstellingen van de WWZ, namelijk het meer zekerheid bieden aan flexibele werknemers, in dit geval aan de groep invalkrachten in het primair onderwijs. Door deze groep expliciet uit te zonderen van de ketenregeling kunnen zij structureler worden ingezet hetgeen meer zekerheid geeft. Deze groep zal daarmee ook meer gelijke arbeidsmarktkansen krijgen, waarmee ook aan een van de doelstellingen van de WAB wordt voldaan.

### **3. De ketenregeling: de wettekst getoetst**

#### *Artikel 7:668 a lid 5 BW*

Dit nieuwe artikellid biedt de mogelijkheid om bij cao of regeling af te wijken van de ketenregeling 'indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist'.

Naar huidig recht bepaalt uiteindelijk de rechter of sprake is van de bedoelde koppeling tussen functie(groep) en intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. Cao-partijen kunnen hier dus geen eigen regie voeren. Als de cao-partijen een functie(groep) aanwijzen en ook van oordeel zijn dat inderdaad de intrinsieke aard aan de orde is, kan de rechter nog steeds tot de slotsom komen dat bij de bewuste functie(groep) de door de regering bedoelde intrinsieke aard (wat daar dan exact onder wordt verstaan) niet speelt. De sanctie op een foutieve inschatting door cao-partijen is potentieel enorm (vanwege de 'inzet' van een al of niet nog bestaand dienstverband gaat het bij het in te schatten risico om loondoorbetaling achteraf over lange periodes in combinatie met een voor de toekomst nog bestaand dienstverband). Het wetsvoorstel doet niets aan deze disbalans. Het wetsvoorstel opent wel in het voorgestelde artikel 668 a lid 14 de mogelijkheid voor een ministeriële regeling voor een van de wettelijke regeling afwijkend regime ten aanzien van bepaalde functies of functiegroepen omdat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist. Het ligt voor de hand dat in deze situatie de ministeriële regeling niet door een later oordeel van de rechter (dat toch de intrinsieke aard niet speelde of niet voor de bewuste functie) in de wielen kan worden gereden. Het past niet dat in het ene lid (lid 5) de betrokken partijen geen eigen regie mogen voeren en in het andere lid (lid 14) de betrokken partij wel eigen regie mag voeren zonder dat dit verschil nader wordt gemotiveerd en zonder dat dit voor de praktijk zo belangrijke verschil uit de tekst van de wet zelf blijkt. Het ligt in de rede voor lid 5 en lid 14 een zelfde systeem te kiezen en zo weg te blijven van een nodeloos nog complexer geheel. Een in dit kader mee te nemen aspect betreft het feit dat Richtlijn 1999/70/EG niet verplicht tot een sanctie die een contract voor bepaalde tijd omzet naar een contract voor onbepaalde tijd<sup>47</sup>.

#### *Artikel 7:668 a lid 15 BW*

Vraag is of de uitzonderingsregeling in het nieuwe lid 15 van artikel 7:668 a BW zo expliciet bij wet moet worden bepaald en of het niet in de rede ligt om te regelen dat bij regeling van de regering op verzoek van de Stichting van de Arbeid kan worden bepaald dat artikel 7:668 a BW niet van toepassing is op nader te noemen arbeidsovereenkomsten. De wet kent weliswaar op meerdere plekken uitzonderingsbepalingen voor concrete groepen/personen (zie o.a. de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat in artikel 7:671 lid 1 sub d BW, de bestuurder in artikel 7:671 lid 1 sub e BW, de werknemer die een geestelijk ambt bekleedt in artikel 7:671 lid 1 sub f BW, de werknemer werkzaam bij een bijzonder

---

<sup>47</sup> Zie HvJ EU 28 februari 2018, ECLI:EU:C:2018:131, JAR 2018/91 (John/Bremen) en HvJ EU 7 maart 2018, C-494/16, JAR 2018/92 (Santoro/Gemeente Valderice)

school of instelling in artikel 7:671 lid 1 sub h BW, de AOW-gerechtigde in artikel 7:671 a lid 5 sub d BW) maar dit zijn veelal (veel) bredere groepen.

Een van de uitgangspunten van de WWZ is het eenvoudiger maken van het ontslagrecht. Eenvoud is in zijn algemeenheid een van de uitgangspunten in zowel de WWZ als de WAB. Door een nieuwe uitzonderingsregeling in artikel 7:668 a BW op te nemen wordt geen gevolg gegeven aan dit uitgangspunt. Integendeel. Artikel 7:668 a BW wordt er, met de reeks aan uitzonderingen, niet eenvoudiger op.

Zo:

- kan bij cao of regeling de duur van de keten worden verlengd (lid 5) en kunnen de tussenpozen worden verkort (lid 13);
- kan de ketenregeling worden uitgesloten (lid 8);
- kan (in een nieuw in te voeren bepaling) bij regeling op verzoek van de STAR de ketenregeling worden verruimd (lid 14);
- kan de ketenregeling worden uitgesloten voor leer-arbeidsovereenkomsten (lid 9);
- is de ketenregeling niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg (lid 10),
- is de ketenregeling niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten werknemers van jonger dan achttien jaar (lid 11)
- is straks ook op invalkrachten in het primair onderwijs de ketenregeling niet van toepassing (lid 15);
- kan de ketenregeling weer worden verruimd bij arbeidsovereenkomsten met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt (lid 12);
- kan bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken van de ketenregeling ten nadele van de bestuurder (lid 7).

Vornoemde opsomming aan uitzonderings- en uitsluitingsmogelijkheden maakt duidelijk dat niet langer gesproken kan worden van een leesbaar artikel. De vraag is of dit artikel in zijn geheel niet anders geordend dient te worden.

#### **4. Eventuele alternatieven voor de wettekst / toelichting / vragen**

*Vraag/aanbeveling*

*Artikel 7:668 a BW (algemeen)*

Wij adviseren, ter bevordering van de leesbaarheid van artikel 7:668 a BW, de diverse uitzonderingen, uitsluitingen en verruiming uit dit artikel te halen en deze te verplaatsen naar nadere door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op te stellen regelingen.

*Artikel 7:668a lid 4 BW*

Dit artikellid bepaalt de termijn van opzegging en past naar onze mening niet in artikel 7:668 a BW, het artikel dat volledig het onderwerp van de opvolgende arbeidsovereenkomsten regelt. Wij adviseren dit artikellid te verplaatsen naar artikel 7:672 BW en hierin te verwijzen naar artikel 7:668 a BW, net zoals in artikel 7:672 BW een nieuw lid 5 is toegevoegd waarin wordt verwezen naar artikel 7:628 leden 2 en 4 BW.

Voorgesteld / aanbevolen wordt om artikel 7:668 a lid 4 BW te schrappen en een nieuw artikel 7:672 lid 6 BW in te voeren met de navolgende tekst:

***“De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 668a lid 1 onder a. of b.”***

*Artikel 7:668 a lid 13 BW*

Wij adviseren, in verband met de verruiming van dit artikel, in de toelichting tot uitdrukking te brengen in welke situaties sprake kan zijn van terugkerend tijdelijk werk zodat cao-partijen handvatten hebben waarmee ze in hun cao-overleg en te sluiten cao rekening kunnen houden.

*Vraag*

Kan de regering toelichten aan welke functies in terugkerend tijdelijk werk, naast de reeds in de Memorie van Toelichting genoemde functies in de culturele sector en trainers bij sportclubs die te maken hebben met een stop van drie maanden, nog meer kan worden gedacht?

*Artikel 7:668 a lid 15 BW*

Voorgesteld / aanbevolen wordt om, in geval van handhaving van artikel 7:668 a BW in de huidige vorm, artikel 7:668 a lid 15 BW als volgt te wijzigen:

***“Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op nader te noemen groepen werknemers dit artikel niet van toepassing is.”***



## Cumulatiegrond en bijbehorende vergoeding

### 1. Inleiding tot de introductie van de i-grond met bijbehorende extra vergoeding

#### 1.1 *WWZ – achtergrond*

Met de WWZ diende het ontslagrecht eenduidiger, eenvoudiger en goedkoper te worden. Concrete ontslagnormen zouden leiden tot rechtszekerheid<sup>48</sup> en voorspelbaarheid.<sup>49</sup> Die toegenomen voorspelbaarheid gold ook ten aanzien van de introductie van de transitievergoeding, waarbij deze afgezet tegen de kantonrechtformule bovendien lager was, hetgeen werkgevers zou stimuleren eerder vaste contracten aan te gaan.<sup>50</sup> Hoewel concrete ontslagnormen met zich kunnen brengen dat ontslag lastiger zou worden, was het doel niet de introductie van een knellend ontslagrecht. De regering merkte nadrukkelijk op dat het ontslagrecht niet te rigide diende te zijn.<sup>51</sup> De regering maakte voorts duidelijk dat niet gemarchandeerd mocht worden met niet geheel voldragen ontslaggronden: dan volgt geen ontslag.<sup>52</sup> Cumulatie van ontslaggronden was evenmin mogelijk. Als een ontslagsituatie niet zou worden gedekt door de overige ontslaggronden, terwijl er wel een redelijke grond voor beëindiging was, zou artikel 7:669 lid 3 sub h BW uitkomst moeten bieden. In de tussentijd was steeds het 'overriding principle' dat ontslag redelijk moet zijn, dat wil zeggen dat de werknemer dient te worden beschermd tegen een ongerechtvaardigd ontslag.<sup>53</sup>

Ontslag is sedert 1 juli 2015 kort gezegd mogelijk als sprake is van een redelijke grond en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, niet mogelijk is of niet in de rede ligt (artikel 7:669 lid 1 BW).

#### 1.2 *WAB – toelichting van de wijzigingen*

In de Memorie van Toelichting van de WAB wordt, net zoals in de toelichting bij de WWZ, gememoreerd dat het ontslagrecht flexibiliteit behoeft (bedrijven moeten 'wendbaar' zijn).<sup>54</sup> De wetgever constateert dat het huidige systeem knelt. Werkgevers zijn terughoudend werknemers in vaste dienst te nemen door de kosten en risico's die aan een vast contract zijn verbonden. De werkgevers die wel vaste contracten aangaan, ondervinden voorts concurrentie van de werkgevers die dat niet doen.<sup>55</sup> Voor werkgevers moet het daarom aantrekkelijker en minder risicovol worden vaste contracten aan te bieden.<sup>56</sup> Het wordt door de wetgever nuttig geacht een cumulatiegrond (i-grond) toe te voegen (waarbij gronden c tot en met h kunnen cumuleren), waarbij de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd als vanwege een aantal gronden het in redelijkheid niet meer van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De rechter kan dan een extra vergoeding, tot maximaal 50% van de transitievergoeding, opleggen ten laste van de werkgever. Tevens blijft het onderliggende principe, ook bij toepassing van de nieuwe i-grond, dat het ontslag redelijk moet zijn: werkgevers moeten werknemers kunnen ontslaan in een situatie dat het einde van de arbeidsovereenkomst 'redelijkerwijs aan de orde is'.<sup>57</sup>

---

<sup>48</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 84.

<sup>49</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5.

<sup>50</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5.

<sup>51</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 2.

<sup>52</sup> Kamerstukken I 2013/14, 33818, E, p. 10.

<sup>53</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 24.

<sup>54</sup> Cpt. MvT WAB, p. 15 en 16.

<sup>55</sup> Cpt. MvT WAB, p. 14.

<sup>56</sup> Cpt. MvT WAB, p. 17 en 18.

<sup>57</sup> Cpt. MvT WAB, p. 18 en 58.

## 2. De i-grond met bijbehorende extra vergoeding getoetst

### 2.1 De doelstellingen getoetst

#### *De i-grond*

Het is nuttig en noodzakelijk steeds te toetsen of er een *redelijke* beëindigingsgrond bestaat. Dit was al een onderliggend principe bij de WWZ en dat blijft het.<sup>58</sup> Die redelijkheidseis past bij internationale standaarden, zoals IAO-Verdrag 158<sup>59</sup> (niet geratificeerd door Nederland, maar terecht genoemd in de Memorie van Toelichting WAB) en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.<sup>60</sup> De i-grond respecteert dit principe van een *iusta causa dimissionis*: het moet immers gaan om een cumulatie van gronden “*die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren*”.

Door de introductie van de i-grond zal de (blijkens de wetsgeschiedenis van de WWZ gewenste) eenvoud en voorspelbaarheid van het ontslagrecht afnemen. Er wordt immers een extra, minder concrete (want meer open) grond toegevoegd. Het toevoegen van een open grond leidt volgens de WWZ-wetsgeschiedenis tot minder eenvoud en minder transparantie.<sup>61</sup>

Tegenover die afname van voorspelbaarheid neemt de flexibiliteit van het ontslagrecht door de introductie van de i-grond toe en draagt de voorgestelde wijziging bij aan het aantrekkelijker en minder risicovol maken van het vaste contract. Het WWZ-ontslagrecht blijkt in de praktijk namelijk meer rigide dan was beoogd. Uit het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ is naar voren gekomen dat rechters meer dan in het verleden tot afwijzing van ontbindingsverzoeken overgaan.<sup>62</sup> Datzelfde beeld kwam naar voren in het HSI-evaluatierapport.<sup>63</sup> Onderzoek van de gepubliceerde rechtspraak tot 1 november 2017 toont zelfs licht hogere percentages afwijzingen van ontbindingsverzoeken gebaseerd op de d-, e-, g- en h-grond dan het VAAN-VvA onderzoek liet zien (zie bijlage 3). Rechters lijken aldus alleen maar strenger te (zijn ge)worden.

Het HSI-rapport wijst uit dat sommige rechters in voorkomende gevallen vonden dat zij (i) weinig ruimte hadden om te kunnen concluderen dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, (ii) de mogelijkheid missen bij een combinatie van gronden die ieder voor zich niet voldoende onderbouwd zijn toch de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen en (iii) een algemene ontslaggrond missen. Ten aanzien van de algemene ontslaggrond werd opgemerkt dat deze zonder extra, meer discretionaire, vergoedingsmogelijkheden niet veel zou toevoegen. Deze opmerkingen doen vermoeden dat een cumulatiegrond inderdaad kan bijdragen aan het flexibeler maken van het ontslagrecht en het vaste contract aantrekkelijker en minder risicovol zou kunnen maken.

De introductie van de i-grond is naar onze mening verklaarbaar bij toepassing van de geschetste doelstellingen en lijkt de resultante van gemaakte afwegingen (de balans).

---

<sup>58</sup> Zie ook cpt. MvT WAB, p. 59.

<sup>59</sup> Artikel 4 hiervan bepaalt: ‘The employment of a worker shall not be terminated unless there is a valid reason for such termination connected with the capacity or conduct of the worker or based on the operational requirements of the undertaking, establishment or service.’

<sup>60</sup> Artikel 30 hiervan bepaalt: ‘Iedere werknemer heeft recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag overeenkomstig het Gemeenschapsrecht en de nationale wetgevingen en praktijken.’

<sup>61</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 84.

<sup>62</sup> A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds, P. Kruit (red.), VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016, Den Haag: BJu 2016.

<sup>63</sup> J.H. Bennaars m.m.v. M. Diepenbach, R. Knegt en E. Verhulp, HSI Evaluatie ontslaggronden WWZ, Amsterdam: UvA 2016.

*De extra vergoeding*

Die balans is minder zichtbaar bij toetsing van de extra vergoeding aan de doelstellingen. Door de introductie van die vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de i-grond zal de eenvoud en voorspelbaarheid van de vergoeding afnemen. Er mag immers een extra vergoeding tot ten hoogste 50% van de transitievergoeding worden toegekend. Dat brengt dat de rechter potentieel drie typen vergoedingen kan toekennen: (i) de transitievergoeding, (ii) de extra vergoeding en (iii) de billijke vergoeding. Verwacht mag worden dat de ontbindingsprocedure in de praktijk een extra laag zal krijgen: het ligt voor de hand dat een werknemer in een dergelijke procedure eerst het verweer zal voeren dat moet worden afgewezen, waarna vervolgens het verweer zal worden gevoerd dat het verzoek eigenlijk verband houdt met een cumulatie van gronden, waardoor de extra vergoeding in beeld komt.

Ook andere benoemde doelen lijken niet onmiddellijk gediend met de introductie van de extra vergoeding. De extra vergoeding maakt ontslag op de i-grond (potentieel) duurder dan ontslag op een andere grond, terwijl één van de doelstellingen van de WWZ nu juist is ontslag goedkoper te maken. Het feit dat de invoering van de extra vergoeding samenvalt met een verlaging van de opbouw van de transitievergoeding (na tien jaar) en het vervallen van de overgangsregeling voor 50-plussers (artikel 7:673 a BW) nuanceert dit overigens. Deze twee aspecten maken ontslag immers goedkoper (zie hierover ook punt 2.3 hierna).

Of de extra vergoeding bijdraagt aan de flexibiliteit van het ontslagrecht of het aantrekkelijker maken van het vaste contract, kan op twee manieren worden bekeken. Aan de ene kant draagt het feit dat ontslag op de i-grond (potentieel) duurder wordt dan op een andere grond niet bij aan het aantrekkelijker en minder risicovol maken van het vaste contract. Op zichzelf beschouwd werkt de extra vergoeding dus averechts. Aan de andere kant blijkt uit het HSI-rapport dat de rechters die een algemene ontslaggrond missen (zie het punt 2.2 hierna, waarin wordt betoogd dat de i-grond met een algemene grond kan worden vergeleken), tevens aangeven dat zo'n grond geen zin heeft zonder de mogelijkheid een extra vergoeding toe te kennen. Hieruit leiden wij af dat er weinig bereidheid zal bestaan op de i-grond te ontbinden zonder extra vergoedingsmogelijkheid. In die zin lijkt de extra vergoeding noodzakelijk om de i-grond te laten werken en daarmee zou gezegd kunnen worden dat de extra vergoeding eveneens bijdraagt aan de flexibiliteit van het ontslagrecht en het aantrekkelijker en minder risicovol maken van het vaste contract.

*Conclusie*

Brengen we het voorgaande samen, dan ontstaat het volgende schematische overzicht:

	<b>i-grond</b>	<b>extra vergoeding</b>
<b>Ontslag moet redelijk zijn</b>	+	nvt
<b>Ontslagrecht eenvoudiger</b>	–	–
<b>Ontslag goedkoper</b>	nvt	–
<b>Ontslagrecht voorspelbaar</b>	–	–
<b>Flexibel ontslagrecht</b>	+	–/+
<b>Vast contract aantrekkelijker</b>	+	–/+

*2.2 De cumulatiegrond inhoudelijk beschouwd*

De cumulatiegrond ziet op een cumulatie van (onvoldragen) gronden c tot en met h.

### *Buiten toepassing laten van de a- en b-grond*

Dat betekent in de eerste plaats dat de gronden a en b buiten het bereik van de i-grond vallen. De reden daarvoor is volgens de Memorie van Toelichting WAB dat (i) de aard van deze gronden zich niet leent voor cumulatie en (ii) er procedurele redenen zijn om niet hiermee te cumuleren.

Op dat eerste argument valt wel wat af te dingen. Cumulatie met de b-grond (langdurige ziekte) is inderdaad moeilijk voorstelbaar. Ten aanzien de a-grond is cumulatie daarentegen wel degelijk denkbaar. Neem bijvoorbeeld de situatie dat sprake is van een disfunctionerende werknemer van wie het verbetertraject nog niet is afgerond, terwijl gelijktijdig een reorganisatie plaatsvindt op basis waarvan enkele capabele collega's dienen te vertrekken op grond van afspiegeling. Hierbij dient wel in ogenschouw te worden genomen dat met betrekking tot de a-grond al enige ruimte bestaat voor 'billijkheidscorrecties' in de Ontslagregeling. Voorbeelden zijn artikel 11 leden 4 en 5 en artikel 14 lid 2 Ontslagregeling. Ook bestaat de mogelijkheid bij de a-grond in een cao andere regels te hanteren op grond van artikel 7:669 lid 6 BW. Die mogelijkheid bestaat niet bij andere ontslaggronden. Er is dus al enige flexibiliteit in de a-grond mogelijk. Er is daarmee minder noodzaak tot cumuleren met andere gronden.

Procedureel is de keuze in het wetsvoorstel niet met de a- en b-grond te cumuleren begrijpelijk. Toevoeging van gronden a en b aan de cumulatiegrond zou inderdaad kunnen leiden tot de in de Memorie van Toelichting WAB genoemde onduidelijkheid over de bevoegde instantie en mogelijk zelfs tot omzeiling van de UWV-route: door naast de a-grond ook een andere grond aan te dragen, en dus naar de i-grond over te stappen, zou wellicht toegang tot de kantonrechter kunnen worden verkregen. Dat doet afbreuk aan de eenduidigheid van het thans geldende systeem.

### *Toepassen van de h-grond*

De h-grond valt daarentegen wel binnen het bereik van de i-grond. Aangezien de h-grond alle redelijke beëindigingsomstandigheden binnen boord kan halen, zolang die omstandigheden maar niet in de andere ontslaggronden zijn vervat, terwijl de i-grond cumulatie van de h-grond met die andere gronden (behoudends a en b) mogelijk maakt, heeft de i-grond een ruim bereik. In feite kunnen immers alle argumenten die in de h-grond passen worden gecumuleerd met de argumenten in de andere gronden. In die zin lijkt de i-grond niet slechts op een cumulatiegrond, maar ook op een algemene ontslaggrond. Dit doet de vraag rijzen of het introduceren van een i-grond (als cumulatiegrond) naast de h-grond (als restgrond) niet onnodig ingewikkeld is. Het zou eenvoudiger kunnen zijn om de h-grond te herformuleren (zie punt 4.1 hierna).

### *Ambtshalve toepassen van de cumulatiegrond*

In de Memorie van Toelichting WAB wordt gesteld dat de rechter op grond van artikel 25 Rv de bevoegdheid heeft de cumulatiegrond, net als de andere redelijke gronden, ambtshalve toe te passen. Het leerstuk van de ambtshalve aanvulling van rechtsgronden is evenwel aanzienlijk minder eenvoudig dan de regering lijkt te denken.<sup>64</sup> De mogelijkheid om tot ambtshalve aanvulling van de rechtsgronden over te gaan wordt in elk geval beperkt door de stellingen die partijen hebben aangevoerd, hetgeen in het domein valt van artikel 24 Rv: de feitelijke grondslag mag niet door de rechter worden aangevuld.<sup>65</sup> En zelfs als een ontslaggrond ambtshalve zou mogen worden toegevoegd door de rechter, dient er nog voor te worden gewaakt dat hij geen verrassingsbeslissing geeft of dat de werknemer in zijn verweer wordt geschaad. Hoe dan ook: het lijkt ons verstandig als de uiteindelijke Memorie van Toelichting op dit punt genuanceerder zou zijn.

### *Herplaatsing*

Als gememoreerd wordt in principe alleen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst overgegaan als herplaatsing van de werknemer binnen een redelijk termijn, al dan niet met behulp van scholing,

<sup>64</sup> Vgl. J.H. Bennaars en J.P. Quist, *Ambtshalve aanvulling van rechtsgronden in de ontbindingsprocedure?*, TAP 2018/3, nr. 99 en O. van der Kind, *'De 671b-procedure: een keurslijf voor de kantonrechter?'*, AR Annotatie 2016-0369.

<sup>65</sup> Zie over het verbod op aanvulling van de feitelijke grondslag T.F.E. Tjong Tjin Tai, *'De rechterlijke vrijheid en de feitelijke grondslag'*, TCR 2002/2, p. 29-37.

niet mogelijk is of niet in de rede ligt. De vraag is hoe dat uitwerkt bij de i-grond, in het bijzonder indien wordt gecumuleerd met de e-grond. Normaal gesproken geldt immers bij de e-grond de verplichting tot herplaatsing niet. Geldt ten aanzien van de i-grond te allen tijde 'gewoon' de norm uit artikel 7:669 lid 1 BW dat herplaatsing niet in de rede<sup>66</sup> moet liggen of niet mogelijk moet zijn? Of ligt herplaatsing per definitie niet in de rede bij cumulatie met de e-grond?

**Vraag:** hoe dient de herplaatsingsverplichting te worden benaderd bij toepassing van de i-grond?

### 2.3 De extra vergoeding inhoudelijk beschouwd

#### *Rechtvaardiging*

Het lijkt niet per se rechtvaardig dat een extra vergoeding moet worden betaald in geval van een ontbinding op de i-grond. In de Memorie van Toelichting WAB wordt in elk geval geen heldere rechtvaardigingsgrond genoemd. Wel wordt opgemerkt (zie ook hierna) dat de extra vergoeding bedoeld is als compensatie voor het feit dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van een cumulatie van omstandigheden die ieder voor zich geen zelfstandige grond voor ontbinding oplevert. Dat is op zichzelf genomen geen reden voor de vergoeding, maar een omschrijving van de grond zelf.

De vraag is dan waarom er reden is voor de extra vergoeding. Die reden kan niet liggen in de onredelijkheid van het ontslag: het onderliggende principe van de i-grond blijft immers dat het ontslag redelijk moet zijn. Het is geen 'afkoopgrond' maar een redelijke ontslaggrond. Het blijft daardoor onduidelijk waarom de redelijke i-grond aanleiding zou moeten geven voor een extra vergoeding en een andere redelijke ontslaggrond niet. Dat geeft de indruk dat de redelijkheid van de i-grond inferieur is aan die van de andere ontslaggronden. Dat wordt echter niet in de Memorie van Toelichting WAB uitgewerkt en ligt ook niet zonder meer in de rede. Stel dat sprake is van een 90% voldragen grond voor disfunctioneren (d-grond), een 90% voldragen grond voor verwijtbaarheid van de werknemer in het verbetertraject (e-grond) en een 90% voldragen grond voor een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Is de cumulatiegrond in zo'n geval niet ten minste zo 'redelijk' als een nét voldragen andere ontslaggrond? En waarom zou de vergoeding uitsluitend variabel moeten worden gemaakt bij toepassing van de i-grond, terwijl het bij de andere gronden irrelevant is of die grond 'met de hakken over de sloot' of juist ruimschoots is behaald?

**Vraag:** wat is de reden van de extra vergoeding bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de cumulatiegrond?

#### *Karakter*

Ook het karakter van de extra vergoeding is niet direct helder. De extra vergoeding heeft volgens de Memorie van Toelichting WAB een ander karakter dan de transitievergoeding en staat ook los van de billijke vergoeding. De extra vergoeding is bedoeld als compensatie voor het feit dat de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van een cumulatie van omstandigheden die ieder voor zich geen zelfstandige grond voor ontbinding oplevert. Er is, anders gezegd, beoogd 'waterschotten' te plaatsen tussen de verschillende vergoedingen. Dat past niet goed bij de interpretatie van de billijke vergoeding zoals gegeven door de Hoge Raad in *New Hairstyle* (ECLI:NL:HR:2017:1187). Daarin is immers door de Hoge Raad overwogen dat, bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding, de eventueel aan de werknemer toekomende transitievergoeding mag worden betrokken. Waterschotten lijken dus niet te bestaan.

**Vraag:** Wat is het karakter van de extra vergoeding? Hoe verhoudt de toelichting op het 'harde' onderscheid tussen de extra vergoeding en de billijke vergoeding zich met de beschikking van de Hoge Raad in *New Hairstyle*?

---

<sup>66</sup> Over de vraag wat de woorden 'in de rede' precies betekenen, loopt een cassatie in de zaak Hof Den Haag 19 september 2017, JAR 2017/289.

### *De berekening van de hoogte van de extra vergoeding*

De berekening van de hoogte van de extra vergoeding is evenmin zonder meer duidelijk. De extra vergoeding moet steeds worden gemotiveerd. De hoogte van de vergoeding wordt gerelateerd aan de mate van het onvervuld zijn van de bij de cumulatie gebruikte overige gronden. Dit lijkt lastig concreet te maken. Een voorbeeld ontleend aan de Memorie van Toelichting. Stel dat een werknemer in een verbetertraject van zes maanden zit vanwege disfunctioneren. Dat verbetertraject verloopt niet naar wens, omdat partijen langzaam in een steeds slechtere relatie tot elkaar komen te staan. Om die reden wordt na vier maanden een punt gezet achter het verbetertraject en wordt een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Stel verder dat er nog geen voldragen d-grond is (het verbetertraject is immers voortijdig afgebroken) en geen voldragen g-grond. Moet de rechter dan zeggen: er is bijvoorbeeld 90% van de d-grond ingevuld, dus de transitievergoeding wordt met de missende 10% (van de transitievergoeding) verhoogd? Of moet de rechter dan zeggen dat de werknemer twee maanden verbetertraject te kort gekomen is, zodat die twee maanden als extra vergoeding moeten worden uitbetaald (ongeacht de hoogte van de transitievergoeding, maar er wel van uitgaande dat die twee maanden binnen het maximum van 50% vallen)? En moet de rechter in zo'n geval ook motiveren dat niet te verwachten viel dat de werknemer in die periode van twee maanden in functioneren zou verbeteren? Maakt het bij dit alles nog uit aan wie de slechter wordende relatie te wijten is, of wordt uitsluitend gekeken naar de mate waarin de ontslaggrond niet is 'volgemaakt'? En als verwijtbaarheid ertoe doet, hoe verhoudt deze vergoeding zich alsdan met de hoogte van een mogelijke billijke vergoeding (zie ook de vorige vraag)? Kortom: het berekenen van de hoogte van de extra vergoeding is nog voor een groot gedeelte onduidelijk. Iets meer duidelijkheid zou de praktijk kunnen helpen.

**Vraag:** Kan de regering meer inzicht geven in de wijze waarop de hoogte van de extra vergoeding moet worden berekend?

### *Verhoging?*

De invoering van de extra vergoeding valt samen met een verlaging van de opbouw van de transitievergoeding (na tien jaar) en het vervallen van de overgangsregeling voor 50-plussers (art. 7:673a BW). Het is daarom de vraag of de extra vergoeding voor alle werknemers inderdaad tot een hogere vergoeding leidt in vergelijking met het huidige recht. Voor een werknemer van 55 jaar met een dienstverband van twintig jaar is dit bijvoorbeeld niet het geval. Onder het huidige recht bedraagt zijn transitievergoeding 10,83 maandsalarissen. Als de arbeidsovereenkomst van deze werknemer op de i-grond zou worden ontbonden, zou zijn totale vergoeding, zelfs als de extra vergoeding op het maximum van 50% wordt gesteld, lager zijn, namelijk 10 maandsalarissen. Voor een werknemer van 60 jaar met een 30-jarig dienstverband is het verschil nog groter. De transitievergoeding voor deze werknemer bedraagt thans 18,33 maandsalarissen; de maximale totale vergoeding straks 15 maandsalarissen.

### *50% van wat?*

Het voorgestelde artikel 7:671b lid 8 BW verwijst uitsluitend naar de helft van de vergoeding toe te kennen op grond van artikel 7:673 leden 1 en 3 BW. Lid 2 is niet genoemd, terwijl in dat lid de hoogte van de vergoeding wordt berekend. Ook andere leden die relevant (kunnen) zijn voor de berekening van de transitievergoeding worden niet genoemd. Denk aan lid 4 (opvolgend werkgeverschap) of lid 7 (gevallen waarin geen transitievergoeding hoeft te worden betaald). Zijn die wel of niet relevant voor het bepalen van de hoogte van de extra vergoeding? Moeten die leden misschien in lid 1 moet worden 'ingelezen'? Dat is in het licht van de uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 20 december 2017 (ECLI:NL:GHARL:2017:11208) – waartegen cassatie is ingesteld – geen verstandige keuze, want een keuze die mogelijk tot geschillen leidt.

Dezelfde vragen kunnen worden gesteld voor de andere artikelen dan artikel 7:673 BW die over de transitievergoeding gaan. Dat artikel 7:673 a BW met betrekking tot de werknemer van 50 jaar of ouder niet relevant is, spreekt voor zich, aangezien die regeling komt te vervallen bij het (gezien het voorstel) van kracht worden van de thans voorgestelde regeling. Hetzelfde geldt met betrekking tot de

kleine werkgever onder de vigeur van artikel 7:673 d BW. Maar hoe moet worden omgegaan met artikel 7:673 b BW en 7:673 c BW? Zijn die bepalingen ook van toepassing op de extra vergoeding? En hoe werkt dat dan uit, met name als artikel 7:673 b BW van toepassing zou zijn?

**Vraag:** naar welke artikelen (en leden) verwijst het bepaalde in het voorgestelde artikel 7:671 a lid 8 BW nu exact?

#### *Hoger beroep*

De extra vergoeding wordt opgenomen in artikel 7:671 b BW. Wij gaan ervan uit dat, indien in hoger beroep komt vast te staan dat de rechter in eerste instantie ten onrechte de arbeidsovereenkomst niet heeft ontbonden op de i-grond, het Hof bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op deze grond eveneens de bevoegdheid heeft de extra vergoeding toe te kennen. Anders gezegd, wij gaan ervan uit dat de 'vergoeding' als bedoeld in artikel 7:683 lid 5 BW ook ziet op de extra vergoeding.

**Vraag:** ziet de vergoeding als bedoeld in artikel 7:683 lid 5 BW ook op de extra vergoeding?

### **3. De i-grond met bijbehorende extra vergoeding: de wettekst getoetst**

#### *De formulering van de extra vergoeding*

De tekst van het voorgestelde artikel 7:671 a lid 8 BW verwijst uitsluitend naar artikel 7:673 leden 1 en 3 BW. Dat lijkt in het licht van het bovenstaande niet zonder meer logisch, en dient mogelijk te worden aangepast. Er staan echter nog te veel vragen open om in dit verband een concrete tekstsuggestie te doen.

### **4. Alternatieven & suggesties**

#### *4.1 Herformuleren h-grond in plaats van introduceren i-grond*

Op zichzelf genomen zijn twee opvolgende semi-gesloten ontslaggronden aan het einde van artikel 7:669 lid 3 BW enigszins merkwaardig. De vraag is of dit niet eenvoudiger kan worden opgelost door van de h-grond een echte restgrond te maken, met inbegrip van een cumulatiegrond.<sup>67</sup> Dit is ook reeds voorgesteld door Keulaerds en Houweling: "*andere dan de hiervoor onder a en b genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren*".<sup>68</sup> In de toelichting kan duidelijk worden gemaakt dat hieronder zowel omstandigheden vallen die thuishoren bij de gronden c tot en met g als totaal andere omstandigheden, maar dat een onvoldragen c tot en met g-grond op zichzelf ontoereikend is voor ontbinding omdat dan niet is voldaan aan de eis dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Om aan deze eis te voldoen is in geval van een onvoldragen c- tot en met g-grond dus altijd een bijkomende omstandigheid nodig, die kan bestaan uit een andere onvoldragen c- tot en met g-grond dan wel uit iets geheel anders.

Desgewenst kan in lijn met het onderhavige voorstel worden toegevoegd dat, bij toepassing van deze aangepaste h-grond, een extra vergoeding kan worden toegekend. Daarbij kan, wederom desgewenst, in de toelichting de kanttekening worden gemaakt dat die extra vergoeding niet zal worden toegewezen als sprake is van 'andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden' die naar huidig recht toewijzing op de h-grond rechtvaardigen. Bij invoering van dit voorstel, onder behoud van de mogelijkheid tot een extra vergoeding, is dus wel discussie over de extra vergoeding mogelijk,

<sup>67</sup> Hierbij kan dan aansluiting worden gezocht bij de 'andere gronden'-grond in het ambtenarenrecht, waarbij eveneens ruimte bestaat voor een extra vergoeding. Een dergelijke aansluiting is in het kader van de aanstaande normalisering wellicht te meer het overwegen waard.

<sup>68</sup> A.R. Houweling & M.J.M.T. Keulaerds, Modernisering Ontslagrecht en Wet werk en zekerheid 2.0 (bijlage 3). In het voorstel van Keulaerds en Houweling werd de extra vergoeding echter niet op 50% van de transitievergoeding gesteld, maar kon de werknemer bij ontbinding op de aangepaste h-grond reeds aanspraak maken op een billijke vergoeding als er sprake was van 'verwijtbaarheid' aan de zijde van de werkgever in plaats van de anderszins geldende 'ernstige verwijtbaarheid'.

maar hoeft niet te worden gediscussieerd over het (soms lastige) antwoord op de vraag of op de h-grond, dan wel de nieuwe i-grond wordt ontbonden, in welk laatste geval óók nog een debat over de hoogte van de extra vergoeding kan volgen.

**Vraag:** zou het niet eenvoudiger zijn de h-grond aan te passen, op zo'n wijze dat de nieuwe i-grond niet nodig is?

#### 4.2 *Herplaatsing*

Een ander punt dat het ontslagrecht binnen met name grote werkgevers en concerns bemoeilijkt, betreft de herplaatsingsverplichting. Deze verplichting wordt met name in de Ontslagregeling streng uitgelegd, en wordt zonder meer toegepast door UWV en in sommige lagere rechtspraak. Een al te strenge uitleg van de herplaatsingsverplichting kan een ontslag in de weg staan, zeker als het grote werkgevers betreft die mogelijk ook internationaal zijn vertakt. Zou een minder vergaande herplaatsingsverplichting, althans een duidelijke opdracht aan UWV en rechters dat herplaatsing *in redelijkheid* dient plaats te vinden, niet ook de doelen van de WAB kunnen dienen? Op deze wijze kan immers een redelijke balans worden bereikt tussen enerzijds redelijke herplaatsingsmogelijkheden en anderzijds de praktische mogelijkheden binnen grote werkgevers en concerns. Dit zou kunnen bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract. In dit verband wordt opgemerkt dat thans een cassatieprocedure loopt over de omvang van de herplaatsingsverplichting in een internationaal concern.<sup>69</sup>

**Vraag:** zou het in het kader van de doelstellingen van de WAB niet nuttig zijn – met name ten aanzien van grote werkgevers en concerns – de reikwijdte van de herplaatsingsverplichting uitdrukkelijk aan de redelijkheid te toetsen.

---

<sup>69</sup> Het betreft een cassatie tegen de in voetnoot 19 al genoemde uitspraak van het Hof Den Haag 19 september 2017, JAR 2017/289.



## Transitievergoeding

### 1. Inleiding tot de aanpassingen in de transitievergoeding

#### *1.1 WWZ – achtergrond transitievergoeding*

De ontslagvergoedingen onder het voor 1 juli 2015 geldende ontslagrecht waren volgens de regering (te) hoog, leeftijdsafhankelijk, werden onvoldoende productief ingezet voor het vinden van nieuw werk en leidden tot een ongelijke behandeling in soortgelijke gevallen.<sup>70</sup>

Met de introductie van de transitievergoeding waarop werknemers recht hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband dat ten minste twee jaar heeft geduurd, die onafhankelijk is van de leeftijd van de werknemer en die ingezet kan worden voor van-werk-naar-werk trajecten, werd beoogd het ontslagstelsel eerlijker te maken, minder kostbaar voor werkgevers, eenvoudiger, sneller en meer gericht op het bevorderen van de transitie van werk naar werk.<sup>71</sup> De transitievergoeding heeft tot doel de werknemer te compenseren voor ontslag en de transitie naar een nieuwe baan te vergemakkelijken.<sup>72</sup>

Het recht op een transitievergoeding ontstaat pas nadat het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd. Volgens de regering reikt de zorgplicht die de werkgever heeft in het kader van goed werkgeverschap niet zover dat de werkgever verantwoordelijk is voor het betalen van een vergoeding bij dienstverbanden van korter dan twee jaar. De termijn van twee jaar brengt tot uitdrukking dat een werkgever alleen bij langer durende arbeidsrelaties gehouden is tot betalen van een vergoeding en sluit aan – als het gaat om tijdelijke werknemers – bij de (nieuwe) termijn voor de ketenbepaling waarna een vast dienstverband ontstaat.<sup>73</sup>

#### *1.2 WAB – toelichting wijzigingen transitievergoeding*

Volgens de regering leidt de huidige vormgeving van de transitievergoeding er in de eerste plaats toe dat veelal werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen transitievergoeding ontvangen. De regering meent dat niet de kosten bepalend moeten zijn voor de keuze van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, maar de aard van het werk. Verder leidt de transitievergoeding in zijn huidige vormgeving tot hogere ontslagkosten over de periode dat de arbeidsovereenkomst langer dan tien jaar heeft geduurd. De transitievergoeding leidt aldus in de praktijk tot een verschil in kosten tussen de beëindiging van kortdurende arbeidsovereenkomsten – veelal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd – en langdurige arbeidsovereenkomsten – veelal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.<sup>74</sup>

Met de WAB wil de regering de kloof tussen vaste en flexibele werknemers verminderen. Door de wijzigingen in de transitievergoeding wil men het verschil in de kosten van ontslag tussen flexibele en vaste contracten verkleinen en meer in balans brengen. Dat moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken tijdelijke werknemers te laten doorstromen naar een vast contract.<sup>75</sup>

Voorgesteld wordt allereerst om vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst te voorzien in een recht op transitievergoeding; de huidige 'referte-periode' van twee jaar voordat recht ontstaat op een transitievergoeding wordt dan afgeschaft. Ten tweede wordt voorgesteld een afschaffing van de

---

<sup>70</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5, 23-24.

<sup>71</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 5.

<sup>72</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38.

<sup>73</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 38.

<sup>74</sup> Cpt. MvT WAB, p. 66-67.

<sup>75</sup> Cpt. MvT WAB, p. 18 en 67.

verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd. Om te voorkomen dat het betalen van een transitievergoeding in enkele situaties tot een onevenredig zware belasting voor werkgevers leidt, wordt verder voorgenomen om de werkgever de mogelijkheid te bieden compensatie te vragen voor de transitievergoeding die hij heeft betaald bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte.<sup>76</sup> Deze laatste wijzigingen sluiten aan bij de kostencompensatie voor de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid.<sup>77</sup>

## **2. De wijzigingen in de transitievergoeding getoetst**

### *2.1 De doelstellingen van de WWZ en WAB getoetst*

Het voorstel de 'referteperiode' van twee jaar te schrappen en de opbouw voor het recht op een transitievergoeding, ongeacht de lengte van het dienstverband, te stellen op een derde maansalaris voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, draagt onzes inziens bij aan het verkleinen van de kloof tussen tijdelijke en vaste arbeidsovereenkomsten. In die zin kan gezegd worden dat het voorstel bijdraagt aan het eerlijker maken van het ontslagstelsel. Het is een stapje in de goede richting.

De maatregel dat vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht bestaat op een transitievergoeding, zonder de 'referteperiode' van twee jaar, maakt het gebruik van tijdelijke contracten wel duurder voor de werkgever. In het licht van de doelstelling van de WWZ om ontslagen goedkoper te maken voor de werkgever lijkt dat een stapje terug. Daar staat tegenover dat het ontslag van een werknemer met een langdurige arbeidsovereenkomst goedkoper wordt door het voornemen om de opbouw van de transitievergoeding te verlagen. Of dat op zichzelf een prikkel vormt om medewerkers lang (langer dan tien jaar) in dienst te houden, is de vraag, maar deze aanpassing zorgt wel voor een zekere balans in de kosteneffecten van de WAB voor werkgevers: meer transitievergoedingen betalen in de periode tot twee jaar dienstverband, minder vanaf tien jaar. Uit de berekeningen in de Memorie van Toelichting van de financiële gevolgen van het wetsvoorstel volgt dat per saldo de twee beschreven wijzigingen ertoe leiden dat werkgevers gemiddeld minder kosten voor transitievergoedingen zullen maken.<sup>78</sup> Dat past (opnieuw) bij de doelstellingen uit de WWZ. Wel bestaat het risico dat werkgevers met het afschaffen van de referteperiode voor het recht op transitievergoeding en daarmee het duurder maken van het gebruik van tijdelijke contracten – nog meer dan nu al het geval – zullen uitwijken naar het werken met zzp-ers of andere schijnconstructies.<sup>79</sup> Het doel van de WAB om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen,<sup>80</sup> is daar niet mee gediend en de balans tussen de kosteneffecten van de aanpassingen in de transitievergoeding zou dan nog verder in het voordeel van de werkgever (of opdrachtgever) uitslaan.

Door de focus van de wetgever op verkleining van het verschil tussen tijdelijke en vaste contracten, besteedt de WAB minder aandacht aan andere doelstellingen van de transitievergoeding, zoals ten tijde van de invoering van de WWZ genoemd. Kennelijk vindt de wetgever nu dat de werkgever toch ook in de eerste twee jaar van een dienstverband bij ontslag een zorgplicht heeft dan wel een transitievergoeding moet betalen, terwijl de wetgever daarover onder de WWZ nog anders dacht. Ook wordt, zoals opgemerkt, de hoogte van de ontslagvergoeding voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn verlaagd, zodat het verschil ten opzichte van het niveau aan ontslagvergoedingen dat met toepassing van de kantonrechtformule vóór 1 juli 2015 gebruikelijk was toeneemt; juist voor die groep werknemers, die meestal wat ouder is en mogelijk een lastigere positie op de

---

<sup>76</sup> Cpt. MvT WAB, p. 18.

<sup>77</sup> Conform het al ingediende wetsvoorstel houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid, Kamerstukken II 2016/2017, 34 699, nr. 2.

<sup>78</sup> Cpt. MvT WAB, p. 97.

<sup>79</sup> Dit risico wordt ook onderkend: cpt. MvT WAB, p. 93.

<sup>80</sup> Cpt. MvT WAB, p. 18.

arbeidsmarkt heeft, gaat de vergoeding dus verder omlaag. De wetgever besteedt in de memorie van toelichting (nog) geen aandacht aan de vraag hoe deze effecten afgewogen worden tegen de doelstelling om het verschil tussen tijdelijke en vaste contracten te verkleinen.

Ten slotte pleit vóór de voorgestelde aanpassing dat per 1 januari 2020 – gezien ook het verval van de artikelen 673 a en 673 d BW – de berekeningsmethode van de transitievergoeding voor elke werknemer hetzelfde wordt, ongeacht de leeftijd of duur van het dienstverband. Dit vergroot de eenvoud van het ontslagrecht, destijds ook een van de doelstellingen van de WWZ.

## *2.2 De afschaffing van de referteperiode en verlaging van de opbouw inhoudelijk beschouwd*

Gegeven de doelstelling van de wetgever het verschil tussen tijdelijke en vaste contracten te verkleinen, is begrijpelijk dat de referteperiode van twee jaar wordt losgelaten en dat in verband daarmee de opbouw van de transitievergoeding niet langer per half jaar, maar per dag (over de feitelijke duur) plaatsvindt.

## *2.3 De compensatieregelingen voor de transitievergoeding inhoudelijk beschouwd*

Dat werkgevers na twee jaar ziekte en loondoorbetaling soms terugschrikken voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst, om betaling van een transitievergoeding te vermijden, is inmiddels gebleken. Hierover is in ieder geval enige rechtspraak verschenen.<sup>81</sup> In hoeverre het verschuldigd zijn van de transitievergoeding bij kleine werkgevers die hun onderneming niet voortzetten wegens pensionering of ziekte tot een knelpunt leidt, is niet duidelijk en onderbouwt de wetgever niet met cijfermateriaal.

Vraag: waaruit blijkt de behoefte om de transitievergoeding voor kleine werkgevers te compenseren indien zij hun onderneming niet voortzetten wegens ziekte of pensionering? Is cijfermateriaal beschikbaar dat onderbouwt dat deze situaties in de praktijk een probleem opleveren dat nu met wetgeving opgelost moet worden?

## **3. De wijzigingen in de transitievergoeding: de wettekst getoetst en aanbevelingen**

### *Artikel 7:673 BW*

*2. De transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over de berekeningswijze van de transitievergoeding.*

Commentaar: In het tweede lid van artikel 7:673 BW wordt tot uitdrukking gebracht dat de transitievergoeding berekend wordt over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst zonder de duur van de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte halve jaren. De toelichting geeft aan dat de eerste stap is bij de berekening om de transitievergoeding te berekenen over de hele dienstjaren. De berekening van de transitievergoeding over het deel van de arbeidsovereenkomst dat minder is dan een heel dienstjaar, vindt naar rato plaats. Hieruit volgt onzes inziens dat de zinsnede 'of langer' uit het tweede lid geschrapt kan worden. Wanneer de arbeidsovereenkomst langer dan een kalenderjaar heeft geduurd, telt dat kalenderjaar mee bij de berekening van de transitievergoeding over de hele dienstjaren.

<sup>81</sup> Zie onder meer: Hof Arnhem Leeuwarden 27 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6140; Hof Den Haag 14 oktober 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3036; Rb. Noord-Nederland 16 november 2017, ECLI:NL:RBNNE:2017:5003; Rb. Limburg 2 augustus 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:7394; Rb. Limburg 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:7608; Rb. Midden-Nederland 2 december 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:8495; Vgl. C.S. Kehrer-Bot, 'De zieke werknemer en de transitievergoeding', ArbeidsRecht 2017/5.

De voorgestelde berekeningswijze van de transitievergoeding voor periodes korter dan een maand veronderstelt wel dat de werkgever steeds gemakkelijk kan berekenen wat het loon van een werknemer per dag of per uur is. Als een vast aantal werkuren per week ontbreekt (als deze bijvoorbeeld, in weerwil van artikel 7:655 BW, niet duidelijk overeengekomen zijn en overwerk wordt geacht inbegrepen te zijn in het salaris) of vooraf onduidelijk is hoeveel uur een werknemer per dag werkt, zou dit nog tot complicaties kunnen leiden. Dat kan verholpen worden door rekenregels daarvoor vast te stellen in het hernieuwde besluit loonbegrip.

#### *Artikel 7:673 c BW*

*1. De transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673 a, lid 1, is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.*

*2. Indien de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, kan de transitievergoeding onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen worden betaald. Daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.*

**Commentaar:** In art. 7:673c BW wordt tot uitdrukking gebracht dat de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 7:673, lid 2 BW, en 7:673a lid 1 BW niet langer verschuldigd is indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard (...). In art. 7:673b BW en de beoogde wijziging daarvan op grond van Wetsvoorstel

34 699 wordt verwezen naar de op grond van art. 7:673 lid 1 BW of 7:673a BW verschuldigde transitievergoeding. Artikel 7:673e lid 1 BW verwijst naar art. 7:673 BW. Het voorgestelde art. 7:671b lid 8 BW verwijst naar de helft van de vergoeding toe te kennen op grond van art. 7:673 leden 1 en 3 BW.

Onduidelijk is waarom in de artikelen die over de transitievergoeding gaan steeds op verschillende manieren verwezen wordt naar het recht op de verschuldigde transitievergoeding op grond van art. 7:673 en 7:673 a BW. Soms worden bepaalde specifieke leden genoemd van artikelen, die overigens niet consequent overeen komen, en soms wordt alleen naar wetsartikelen (zonder leden) verwezen. Om de consistentie van de wet te bevorderen wordt aanbevolen om in alle wetsartikelen eenzelfde verwijzingsystematiek toe te passen waarin duidelijk tot uitdrukking komt naar welke artikelen (en leden) precies verwezen wordt.

Bovendien vervalt per 1-1-2020 artikel 7:673 a BW. De verwijzing in artikel 7:673 c BW dient overeenkomstige aanpassing.

#### *Artikel 7:673 e BW*

*1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die een transitievergoeding als bedoeld in artikel 673 verschuldigd was, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:*

*a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11:*

- 1°. is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of*
- 2°. van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten;*

- b. *is opgezegd in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, omdat de werkgever, die minder dan een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen aantal werknemers in dienst had:*
- 1°. *vanwege zijn pensionering de onderneming niet voortzet; of*
  - 2°. *als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is de onderneming voort te zetten.*
2. *De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer dan bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, lid 1 of 2, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak, op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 629, lid 10, is van overeenkomstige toepassing op het tijdvak, bedoeld in de vorige zin.*

Commentaar:

- Het eerste lid van artikel 7:673 e BW brengt tot uitdrukking dat de werkgever geen compensatie krijgt indien de werknemer ziek uit dienst gaat terwijl de werknemer nog geen twee jaar ziek is geweest. De regering geeft aan dat deze regel voorkomt dat in de situatie waarin een tijdelijk contract eindigt en de werknemer vlak daarvoor ziek is geworden, de werkgever recht heeft op compensatie van de transitievergoeding. In de praktijk brengt het mee dat de werknemer die voor twee jaar ziekte uit dienst gaat (en bijvoorbeeld al wel een jaar ziek was en is doorbetaald), wel recht heeft op een transitievergoeding, maar de werkgever in dat geval geen compensatie krijgt. De vraag is of dat wel redelijk is, of dat bijvoorbeeld een gedeeltelijke compensatie van de transitievergoeding ook dan voor de hand ligt. Het enige argument dat het concept wetsvoorstel nu aandraagt voor de strikte twee jaar grens, is beperking van de werklast van het UWV en de stelling van de regering dat het slechts om kleine bedragen aan loonkosten en transitievergoeding gaat; dat is een wat magere verantwoording.<sup>82</sup> Of wordt hiermee ook beoogd het (relatief) onaantrekkelijker maken van bepaalde tijdscontracten voor de werkgever? Dat laatste blijkt niet uit de toelichting bij de WAB.
- Tussen lid 1 en lid 2 van artikel 7:673 e BW zit een vreemde discrepantie ten aanzien van de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat [hierna te noemen: de huishoudelijke hulp]. Op grond van artikel 7:629 lid 2 sub a BW is het tijdvak voor loondoorbetaling tijdens ziekte voor de huishoudelijke hulp, net als voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, op zes weken gesteld in plaats van twee jaar. Ingevolge het voorgestelde tweede lid van artikel 7:673 e BW wordt een compensatie verstrekt aan de werkgever tot ten hoogste het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak bedoeld in artikel 7:629 lid 1 of 2 BW. Voor de huishoudelijke hulp betekent dit dus na verloop van een tijdvak van zes weken. Op grond van het huidige artikel 7:670 lid 1 BW is echter alleen een uitzondering voorzien voor het ontslag van de werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd na ommekomst van een tijdvak van zes weken. Dit brengt met zich dat de huishoudelijke hulp recht heeft op zes weken loondoorbetaling bij ziekte, maar bij aanblijvende arbeidsongeschiktheid slechts na ommekomst van een termijn van twee jaar ontslagen kan worden. Ondertussen loopt de transitievergoeding op voor de werkgever en kan hij geen compensatie krijgen, nu deze compensatie afgetopt is op de termijn van zes weken. Het verdient aanbeveling om de huishoudelijke hulp in artikel 7:670 lid 1 BW gelijk te stellen aan de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

<sup>82</sup> Cpt. MvT WAB, p. 73.

- Het tweede lid bevat een complexe en gelaagde regeling ten aanzien van de hoogte van de compensatievergoeding, terwijl de vraag is of het aftoppen van het bedrag aan compensatie door het UWV op het betaalde loon tijdens de ziekteperiode indien dit lager ligt dan het bedrag van de wettelijk verschuldigde transitievergoeding, zich vaak zal voordoen. Naast de situatie van de huishoudelijke hulp of de werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd zoals hiervoor genoemd, zal de loondoorbetaling bij ziekte (in beginsel twee jaar minimaal 70% van het loon, dus 140% van het jaarloon) niet snel lager zijn dan de transitievergoeding, die op één jaarsalaris gemaximeerd is. Dat zou wel anders kunnen zijn bij werknemers met een salaris dat veel hoger is dan het maximum dagloon, die tijdens ziekte slechts 70% van het maximum dagloon ontvangen hebben (al komt dat in de praktijk niet zo vaak voor), of bij werknemers die jaarlijks relatief hoge bonussen ontvangen, zodat de transitievergoeding (immers berekend inclusief de gemiddelde bonus in de laatste drie jaren) hoger uitvalt dan twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.
- In de aangekondigde Amvb (lid 4) zullen nadere regels gesteld worden over lid 1 sub b, dus over de compensatie bij beëindiging na het staken van de onderneming wegens pensionering of ziekte of gebreken. Van belang zal zijn om het begrip 'kleine werkgever' te definiëren, maar ook 'pensionering': om misbruik te voorkomen zal het niet geheel ter vrije keuze van de ondernemer kunnen zijn om het moment van pensionering te bepalen. De vraag is of daarbij aangesloten moet worden bij de AOW-ingangsdatum, of de fiscale richtleeftijd, of de voor de betrokken ondernemer geldende pensioenleeftijd in een door hem zelf gesloten pensioenovereenkomst. Een objectief bepaalbaar moment lijkt nodig. En wat geldt indien de ondernemer na korte tijd een 'doorstart' met een vergelijkbare onderneming maakt? Ook zal bij ziekte of gebreken duidelijk moeten zijn hoe bepaald wordt of deze het staken van de onderneming met een beroep op de compensatieregeling rechtvaardigen.

In het tweede lid van artikel 7:673 e BW staat een spelfout: 'voorzetten' moet zijn 'voortzetten'.

#### *Overgangsrecht*

- Het overgangsrecht terzake van de transitievergoeding is op zichzelf duidelijk. Wel ontstaat een complexe situatie doordat artikel 7:673 e BW enerzijds gewijzigd wordt door wetsvoorstel 34 699, met eigen overgangsrecht, en anderzijds door de WAB. Zo bepaalt het overgangsrecht van wetsvoorstel 34 699 dat de compensatie door UWV bij beëindiging na twee jaar arbeidsongeschiktheid ook geldt in situaties dat de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 wordt beëindigd. Het overgangsrecht bij de WAB draait steeds om de inwerkingstredingsdatum van 1 januari 2020, maar voor toepassing van artikel 7:673 e lid 1 sub a BW moet hier dan dus, na inwerkingtreding van wetsvoorstel 34 699 gelezen worden, op of na 1 juli 2015. Het zou praktischer zijn om de wijzigingen in artikel 7:673 e BW in één wetsvoorstel met één regeling voor overgangsrecht op te nemen.
- Het huidige artikel 7:673 a BW bevat een tijdelijke regeling voor werknemers die ten tijde van hun ontslag vijftig jaar of ouder en ten minste tien jaar in dienst zijn. Voor hen geldt dat de transitievergoeding voor elke periode van zes maanden na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar een half maandsalaris bedraagt. Dit artikel vervalt evenals de overbruggingsregeling die is opgenomen in artikel 7:673 d BW met ingang van 1 januari 2020. In de toelichting bij de WAB wordt gemeld dat overgangsrecht is opgenomen voor het vervallen van artikel 7:673 d BW.<sup>83</sup> Overgangsrecht voor het vervallen van artikel 7:673 a BW wordt in de toelichting niet genoemd. In art. XII van de WAB dat overgangsrecht voor de overbruggingsregeling bevat, wordt echter wel artikel 7:673 a BW genoemd, maar niet artikel 7:673 d BW. Beide artikelen dienen onzes inziens genoemd te worden in art. XII.

---

<sup>83</sup> Cpt. MvT WAB, p. 76.

### Overig

De Hoge Raad heeft onlangs geoordeeld dat de uitsluiting van het recht op transitievergoeding bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst in verband met of na het bereiken door de werknemer van de AOW-leeftijd (artikel 7:673 lid 7 onder b BW) niet in strijd is met Richtlijn 2000/78/EG.<sup>84</sup> Deze uitsluiting voorkomt dat de transitievergoeding toekomt aan werknemers die in de regel niet langer zijn aangewezen op het verrichten van arbeid om in hun levensonderhoud te voorzien. Daarvoor is de transitievergoeding niet bedoeld. Ligt het gelet daarop niet voor de hand om in de wet ook een plafond voor het verschuldigde bedrag aan transitievergoeding op te nemen, in die zin dat een werknemer nooit méér aan transitievergoeding kan ontvangen dan de verwachte inkomstenderving tot aan de pensioen- of de AOW-gerechtigde leeftijd? Een dergelijke bepaling wordt thans ook al vaak in sociaal plannen opgenomen en stond vroeger ook in de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters.

---

<sup>84</sup> HR 20 april 2018, ECLI:NL:HR:2018:651.

## WW-premiedifferentiatie

### 1. Inleiding tot de introductie van de nieuwe premiesystematiek

#### 1.1 Premiedifferentiatie naar aard van het contract, doelstellingen

In de nieuwe systematiek zal premiedifferentiatie plaatsvinden naar de aard van het contract. Voor een werknemer met een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd (of waarvan het recht op loon evenredig gespreid is over het kalenderjaar), wordt een lage premie betaald. Voor de overige werknemers wordt een hoge premie betaald. Hiermee beoogt de regering meer perspectief op zekerheid te creëren voor flexibel personeel. Bovendien beoogt de regering hiermee concurrentie op arbeidsvoorwaarden door het aanbieden van flexibele arbeidscontracten louter uit kostenoverwegingen, waarbij afwenteling op de WW plaatsvindt, actief bestrijden. Tegelijkertijd is het doel eenduidige en overzichtelijke regelgeving in te voeren. De sectorindeling is sterk verouderd en wordt soms als arbitrair beschouwd. Werkgevers gaan 'shoppen' tussen sectoren om een lagere premie te kunnen betalen. Door deze problemen wordt sectorindeling steeds complexer en moeilijker uit te voeren.

Naast deze problemen is de prikkelwerking van de huidige sectorindeling beperkt. Doordat de WW-lasten collectief in de sector worden gedragen, ondervindt een werkgever geen direct financieel nadeel van het ontslag van een werknemer. Bovendien is de prikkel op sectorniveau ineffectief doordat de sectorindeling niet goed aansluit bij hoe bedrijfstakken zich hebben georganiseerd.

De voorgestelde premiedifferentiatie naar de aard van het contract in de WW heeft ook gevolgen voor de financiering van de ZW en de WGA, die voor kleine en middelgrote werkgevers (deels) sectoraal plaatsvindt. De regering doet hiervoor in het voorgenomen wetsvoorstel geen suggesties. De consequenties van de voorgestelde opheffing van de sectorpremies voor de premieheffing van de ZW en de WGA laten we in ons commentaar buiten beschouwing.

#### 1.2 Commentaar algemeen, doelstellingen

Binnen de wettelijke systematiek van de premieheffingen bestaan al lange tijd mechanismes die beogen bij te dragen aan de bevordering van een inclusieve arbeidsmarkt. In de huidige wettelijke systematiek ligt hierbij in het algemeen de focus op vooraf gedefinieerde groepen van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, te weten; arbeidsgehandicapten, arbeidsbeperkten en scholingsbelemmerden. De voorgestelde systematiek van premiedifferentiatie naar de aard van het contract vormt in beginsel een zinvolle aanvullende maatregel voor het bevorderen van het aantrekkelijker maken van het aanbieden van vaste contracten aan werknemers.

De keuze voor een lage premie voor contracten voor onbepaalde tijd waarbij de omvang van de arbeid eenduidig is vastgesteld of waarvan het recht op loon evenredig is gespreid over het kalenderjaar lijkt bovendien een adequate maatregel om afwenteling op de WW bij cyclische werkloosheid te beperken.<sup>85</sup>

Een punt van zorg is de mogelijke vlucht in zzp-constructies. De in het Regeerakkoord aangekondigde introductie van maatregelen die schijnzelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt voorkomen en van de opdrachtgeversverklaring kan dit punt van zorg mogelijk verzachten.

Verder rijst er een aantal vragen over het toepassingsbereik van de regeling over de herziening van de lage premie naar de hoge premie (zie hiervoor 2.1).

---

<sup>85</sup> Hierover bestaat echter geen zekerheid. In sectoren met een hoge cyclische- en seizoenswerkloosheid wordt bij de bepaling van de sectorpremies al sinds 2006 gewerkt met differentiatie naar de aard van het contract. Uit onderzoeksresultaten uit 2010 bleek toen dat de invoering van premiegroepen voor de meeste sectoren geen duidelijk omslagpunt in de daling van de WW-instroom bij cyclische werkloosheid mee te brengen. Voorts leidde de premiegroepensystematiek tot een toename van uitzendarbeid, zie: A.M.R.G. Nelissen-Noij, Cyclische werkloosheid goed aangepakt?, TRA 2011/47.



Wij stellen voorts vast, dat de voorgestelde systematiek een sterke vereenvoudiging betekent ten opzichte van de complexe systematiek van de sectorindeling. Dit bevordert de uitvoerbaarheid van de premieheffing en zal naar alle waarschijnlijkheid een belangrijke beperking betekenen van het aantal juridische procedures met de Belastingdienst. De administratieve lasten voor werkgevers die in de nieuw voorgestelde systematiek de vermelding van de aard van het contract op de salarisstrook dienen te vermelden, zijn beperkt.

Hoewel de introductie van premiedifferentiatie naar de aard van het contract leidt tot een duidelijke prikkel voor werkgevers om werknemers voortaan een vast contract aan te bieden, kent de voorgestelde systematiek in feite geen enkele prikkel meer om ontslag en ontstaan en voortbestaan van werkloosheid te beperken. Hoewel de werkgever in de huidige systematiek evenmin direct financieel nadeel van het ontslag van een werknemer, geldt thans op sectorniveau wel degelijk het principe dat “de vervuiler betaalt”.

In de nieuw voorgestelde systematiek wordt gewerkt met een vaste hoge en lage premie en worden de WW-lasten landelijk verevend. Of na de invoering van premiedifferentiatie naar de aard van het contract binnen de premiesystematiek van de WW een prikkel zal blijven bestaan om gezamenlijk te investeren in de duurzame inzetbaarheid van werknemers, is twijfelachtig. Die bedenkingen zijn er des te meer waar het gaat om de prikkel voor (cao-partners en) individuele werkgevers om de werknemer duurzaam inzetbaar te houden op de arbeidsmarkt. Wij geven de regering in overweging om het gedane voorstel om de mogelijkheid om de hoogte van de premie te laten afhangen van de mate waarin de werkgever maatregelen heeft getroffen om duurzame arbeidsparticipatie te bevorderen te schrappen, te heroverwegen.

## 2. Differentiatie naar aard van het contract getoetst

### 2.1 Vragen betreffende de toepasbaarheid en handhaafbaarheid

#### *Herziening van de lage premie*

In de nieuw voorgestelde systematiek zal onderscheid worden gemaakt in een lage premie voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd. Bij AmvB wordt geregeld dat in drie gevallen herziening van de lage naar de hoge premie zal plaatsvinden:

- De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de overeenkomst een WW-uitkering uit hoofde van diezelfde arbeidsovereenkomst;
- De werknemer krijgt een WW-uitkering wegens arbeidsurenverlies bij een werkgever terwijl de arbeidsovereenkomst voortduurt (met uitzondering van urenverlies door bedrijfseconomische omstandigheden of arbeidsongeschiktheid);
- De arbeidsovereenkomst wordt binnen vijf maanden na aanvang (dus binnen de proeftijd) beëindigd.

Hiermee vindt – afgezien van de laatste grond voor herziening - voor een belangrijk deel aansluiting plaats bij de huidige regeling van premiedifferentiatie naar de aard van het contract voor de sectorpremie voor de bedrijfstakken met veel cyclische en kortdurende werkloosheid.<sup>86</sup>

De vraag rijst of de aansluiting bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen de voorgestelde proeftijd van vijf maanden, of het ontvangen van een WW-uitkering binnen een jaar na de aanvang van de arbeidsovereenkomst een afdoende waarborg vormt tegen oneigenlijk gebruik en fraude. Ook rijst de vraag of het voldoende recht doet aan het verzekeringskarakter van de WW. De uitkeringsystematiek van de WW is grosso modo zo vormgegeven, dat het voldoen aan de referte-eis van 26 weken recht geeft op een WW-uitkering voor de duur van drie maanden. De duur van de WW wordt slechts langer wanneer de werknemer voldoet aan de zogenoemde 4-uit-5 – eis. Kort gezegd komt het erop neer dat een werknemer met een arbeidsverleden van 6 maanden exact evenveel WW-rechten heeft opgebouwd als een werknemer met een arbeidsverleden van 3 jaar. De equivalentie

<sup>86</sup> Zie artikel 2.3 Besluit Wfsv en artikel 3.12 en artikel 3.13a Regeling Wfsv.

tussen premiebetaling en uitkeringsaanspraken is dus met name bij een arbeidsverleden tussen de 6 maanden en de 36 maanden relatief beperkt.

Verder constateren wij, dat de bestrijding van fraude (bijvoorbeeld doordat werkgevers op de loonstrook en bij de loonaangifte vermelden dat sprake is van een onbepaalde tijdscontract met een eenduidige arbeidsomvang, terwijl zij in werkelijkheid bepaaldetijdscontracten afsluiten met hun werknemers) in de voorgestelde systematiek uitsluitend loopt via de band van de Belastingdienst (mogelijk via informatie die is verschaft door het UWV). Wij constateren verder, dat in de huidige regels betreffende het geldend maken van het recht op WW-uitkering de werknemer met een onbepaaldetijdscontract er niets aan in de weg ligt akkoord te gaan met een voorstel van de werkgever tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het akkoord gaan met een beëindigingsvoorstel door de werkgever doet civielrechtelijk evenmin af aan de aard van het onbepaalde-tijdscontract. Dit betekent dat er zowel in de uitkerings sfeer als in het arbeidsrecht nauwelijks instrumenten zijn die het meewerken van werknemers aan oneigenlijk gebruik van het onbepaalde-tijdscontract met een eenduidige arbeidsomvang beperken of belemmeren.

Bovendien bestaat voor werknemers met een zwakke positie op de arbeidsmarkt wellicht het risico dat zij reeds bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst akkoord gaan met een dergelijke schijnconstructie. Hoewel de Hoge Raad<sup>87</sup> dergelijke constructies verwerpt, is het de vraag of dergelijke fraude in de voorgestelde systematiek effectief kan worden bestreden.

Een vraag die in dit verband rijst is welke juridische betekenis de regering toekent aan de in artikel 27 WW lid 1 opgenomen eis van de 'schriftelijke arbeidsovereenkomst'. De regering gaat in de toelichting bij de voorgenomen regeling hoofdzakelijk in op het voorstel om als onderdeel van de introductie van premiedifferentiatie naar de aard van het contract, de verplichting te creëren om op de loonstrook te vermelden of het gaat om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd. De regering beschouwt een dergelijke vermelding onder meer als een belangrijk instrument om de fraudebestendigheid ervan te borgen. Het valt te begrijpen dat het uitvoeringstechnisch niet haalbaar is voor de Belastingdienst om van werkgevers en werknemers een afschrift van het arbeidscontract te verlangen. Wij benadrukken dat in de sfeer van handhaving door de Belastingdienst het eisen van een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de werknemer een aanvullende rol kan spelen bij het voorkomen van oneigenlijk gebruik en fraude. De werknemer die de beschikking heeft over een schriftelijk contract voor onbepaalde tijd met een eenduidige arbeidsomvang, maakt naar alle waarschijnlijkheid immers een betere kans in een civiele procedure omtrent het voortbestaan of de uren omvang van zijn contract.

#### **4. Eventuele alternatieven voor de wettekst**

Teneinde de prikkelwerking van de WW te bevorderen, oneigenlijk gebruik van of fraude met het onbepaaldetijdscontract te bestrijden en recht te doen aan het opbouw karakter van de WW, geven wij in overweging om de termijn waarbinnen herziening van de lage naar de hoge uitkering zal plaatsvinden, te verlengen naar het ontvangen van een WW-uitkering in verband met het (be)ëindigen van de arbeidsovereenkomst na drie jaar (in plaats van een jaar).

Anderzijds geven wij in overweging om - na daartoe een verzoek van de werkgever te hebben ontvangen - ook met terugwerkende kracht herziening van de hoge naar de lage premie te introduceren in de gevallen waarin na drie jaar opeenvolgende bepaaldetijdscontracten met een eenduidige arbeidsomvang een contract voor onbepaalde tijd is ontstaan. De Belastingdienst kan vrij eenvoudig uit de gegevens in de polisadministratie opmaken of de werkgever aan de eisen voor herziening voldoet. Hoewel de werkgever in een dergelijk geval de eerste jaren van het dienstverband wellicht niet actief meewerkt aan het bevorderen van gelijke arbeidsmarktkansen, is er vanuit verzekeringsoogpunt mogelijk reden voor gelijke behandeling. Bovendien zal de herziening naar een

---

<sup>87</sup> HR 9 januari 2015, ECLI:NL:HR:2015:39.

lage premie naar alle waarschijnlijkheid een duidelijke prikkel voor de werkgever zijn om de werknemer ook na drie jaar voor de onderneming te behouden.

Teneinde te voorkomen dat een dergelijke regeling averse effecten heeft doordat het werkgevers ervan weerhoudt werknemers direct bij indienstneming een onbepaaldetijdscontract aan te bieden, zou de terugwerkende kracht kunnen worden beperkt tot een jaar.

## **5. Eindconclusie**

De voorgestelde systematiek van premiedifferentiatie naar de aard van het contract vormt in beginsel een zinvolle maatregel voor het bevorderen van het aantrekkelijker maken van het aanbieden van vaste contracten aan werknemers en vormt in beginsel een adequaat instrument om afwenteling op de WW bij cyclische werkloosheid te beperken.

Premiedifferentiatie naar de aard van het contract bevordert daarnaast de uitvoerbaarheid van de premieheffing en brengt waarschijnlijk een belangrijke beperking mee van het aantal juridische procedures met de Belastingdienst.

Een belangrijk bezwaar is dat de voorgestelde systematiek in feite geen enkele prikkel meer om ontslag en ontstaan en voortbestaan van werkloosheid te beperken. Voorts rijst de vraag of de voorgestelde regeling van herziening van de lage premie voldoende bestand is tegen fraude en oneigenlijk gebruik. Om te komen tot een evenwichtige systematiek, waarbij recht wordt gedaan aan het verzekerings- en prikkelwerking van de WW en teneinde oneigenlijk gebruik van en fraude met onbepaaldetijdscontracten te beperken, doen wij het voorstel om de termijn waarbinnen herziening van de lage naar de hoge uitkering zal plaatsvinden, te verlengen naar het ontvangen van een WW-uitkering in verband met het (be)ëindigen van de arbeidsovereenkomst binnen drie jaar (in plaats van een jaar). Daarnaast geven wij in overweging om herziening van de hoge naar de lage premie te introduceren in de gevallen waarin na drie jaar opeenvolgende bepaaldetijdscontracten met een eenduidige arbeidsomvang een contract voor onbepaalde tijd is ontstaan.

## Eindconclusie

In het onderwerpsgewijze commentaar is steeds beoordeeld of de doelstellingen van de WWZ en de WAB door het voorstel worden gerealiseerd. Op diverse plaatsen in de Memorie van Toelichting van de WAB worden de doelstellingen aangehaald. Per subthema zijn deze, indien relevant, nog eens geëxpliciteerd.

Op pagina 14 van de Memorie van Toelichting treffen we de verwijzing en verwevenheid met de WWZ aan: “Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn stappen gezet om flexibele werknemers *meer zekerheid* te bieden en het ontslagrechtrecht *eenduidiger, eenvoudiger* en *goedkoper* te maken en de WW activerender te maken. (...) Het kabinet zet met een breed pakket aan maatregelen in op *het verkleinen van de kloof* tussen vaste contracten en flexibele arbeid. Beoogd wordt dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om een vast contract aan te gaan en dat voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaat.” (De cursiveringen zijn toegevoegd.)

Op pagina 17 van de Memorie van Toelichting staat vervolgens: ‘De kloof tussen vast en flexibel leidt tot *ongelijke kansen tussen vaste en flexibele werknemers, concurrentie op arbeidsvoorwaarden* voor werkgevers en kan op termijn een belemmering vormen voor het *duurzame groeivermogen* van de Nederlandse economie. Voor werkgevers moet het *aantrekkelijker en minder risicovol* worden om met hun personeel een *vast contract* aan te gaan. Voor werknemers met een flexibel contract moet meer perspectief op zekerheid ontstaan. Met dit doel stelt de regering in dit wetsvoorstel een serie maatregelen voor op het terrein van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de financiering van de WW.” (De cursiveringen zijn toegevoegd.)

Daarmee zijn de hoofddoelstellingen van de WAB samen te vatten, als:

- doelstellingen WWZ blijven onverkort gelden (dejuridisering; eenvoudiger, goedkoper en eerlijker ontslagrecht);
- vast contract aantrekkelijker maken;
- flexcontract onaantrekkelijker maken;
- tegengaan concurrentie op arbeidsvoorwaarden;
- gelijke kansen arbeidsmarkt.

Samengevat: vast minder vast, flex minder flex.

### Doelstellingen getoetst

Het totaalbeeld levert zowel plussen als minnen op. Overwegend positief gewaardeerd, zijn de voorstellen op het terrein van oproepcontracten, transitievergoeding en WW-differentiatie. Kritisch noten zijn gekraakt bij het voorstel rondom de proeftijd en daaraan verwant de regelgeving rondom het concurrentiebeding.

De cumulatiegrond (i-grond) wordt positief gewaardeerd. De daaraan gekoppelde additionele vergoeding is verklaarbaar, maar roept wezenlijke (rechtvaardigings)vragen op.

Ten aanzien van payrolling is de fundamentele vraag gesteld of payrolling als bijzondere vorm van de arbeidsovereenkomst mag worden beschouwd. De voorstellen met betrekking tot payrolling passen weliswaar binnen de doelstellingen van de WWZ en de WAB maar zijn onvoldoende scherp en duidelijk afgebakend en benadelen daardoor (ook) de uitzendsector.

Dit leidt tot het volgende schematisch overzicht:

	Vast contract aantrekkelijker	Vast minder vast	Flex minder flex	(Ontslagr echt) goedkoper	(Ontslagrecht) eenvoudiger/minder complex	(Ontslagrecht) eerlijker/gelijkheid
7:628a BW			+			+
7:652 BW	+/-	+	-		-	
7:653 BW					-	
7:668a BW	-	-	-			
7:669 lid 3 sub i BW	+	+			-	
7:671b lid 8 BW	+/-	+/-		-	-	
7:673 BW	+			+		+
7:692 BW/WAA DI			+		-	+/-
WW	+		+/-		+	+

#### Overige

In de algemene inleiding en bij de verschillende onderwerpsgewijze commentaren is gewezen op andere 'quick wins' die passen bij de doelstellingen van de WAB:

- Aanscherpen regels rondom 'herplaatsing' ex artikel 7:669 lid 1 BW;
- Herschikken van de ketenregeling;
- Pensioenplafond voor transitievergoedingen;
- Heroverweging concurrentiebeding (integraal);
- Heroverweging systeem van hoger beroep (en verbod op vernietiging).

Voorts is gebleken dat de wettekst bij invoering van de voorgestelde tekstdelen onjuistheden bevat. Zie daarvoor de voetnoten in de bijlage 'Geconsolideerde wettekst'.

#### **Tot besluit**

De WAB brengt een aantal onevenwichtigheden van de WWZ weer in balans. Daarnaast draagt de WAB bij aan het verkleinen van de kloof tussen vast en flex. Desalniettemin moeten wij de conclusie trekken dat (ook) de WAB – zoals eveneens in de algemene inleiding staat – een vorm van symptoombestrijding is. De gang van zaken rondom de WWZ en de Wet DBA toont aan dat ons huidige bestel van arbeidsrechtelijke bescherming en sociaalverzekeringsrechtelijke vangnetregelingen (inclusief de fiscale behandeling van arbeid en onderneming) aan grondige herziening toe is. Anders dan de WWZ en de Wet DBA, en naast de WAB, zou moeten worden gestreefd naar grondige herziening op termijn van het gehele stelsel. Dat gaat uiteraard niet over één nacht ijs. Gelijk aan bijvoorbeeld grote herzieningsprojecten als "Modernisering Wetboek van Strafvordering", bevelen wij aan een staatscommissie in het leven te roepen met als opdracht een toekomstbestendige wettelijke regeling van arbeid en inkomenszekerheid te ontwerpen. De diversiteit op de arbeidsmarkt, technologische ontwikkelingen/robotisering/platformisering, verschillen tussen "haves en have nots", internationale concurrentie, noodzaak van permanente scholing en weerbaarheid op de arbeidsmarkt, vragen immers om een nieuwe en integrale visie op "arbeid" (inclusief ZZP). Uiteraard zijn VAAN en VvA bereid aan de gedachtenvorming over een dergelijk stelsel een bijdrage te leveren.

**Bijlage I**

## **Geconsolideerde Wettekst Boek 7 Titel 10 BW**

**zoals deze titel komt te luiden na ongewijzigde inwerkingtreding van**

**het op 9 april 2018 ter internetconsultatie voorgelegde concept**

**voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)**

**én**

**Wetsvoorstel 34 699 (Wet transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid)**

**Wijzigingen ten opzichte van de thans geldende wettekst aangegeven met “track changes”:**

**Rode tekst en doorhalingen:** wijzigingen beoogd door het concept voorstel voor de Wab.

**Blaue tekst en doorhalingen:** wijzigingen beoogd door Wetsvoorstel 34 699.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

---

## Burgerlijk Wetboek Boek 7

---

### Titel 10. Arbeidsovereenkomst

#### Afdeling 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 610

1. 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.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

##### Artikel 610a

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

##### Artikel 610b

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

##### Artikel 611

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

##### Artikel 611a

De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie en, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

##### Artikel 612

1. Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, is bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Hij staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met



# BarentsKrans

- een meerderjarige gelijk, en kan zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen.
2. Indien een daartoe onbekwame minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en vervolgens vier weken in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht zonder dat zijn wettelijke vertegenwoordiger een beroep op de in de onbekwaamheid gelegen vernietigingsgrond heeft gedaan, wordt hij geacht de toestemming van die vertegenwoordiger tot het aangaan van deze arbeidsovereenkomst te hebben verkregen.
  3. Een onbekwame minderjarige die met toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde in lid 4.
  4. Een onbekwame minderjarige kan niet zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen, behalve wanneer de rechter is gebleken dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

## **Artikel 613**

De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

## **Artikel 613a**

[Vervallen per 04-03-1998]

## **Artikel 613b**

[Vervallen per 04-03-1998]

## **Artikel 613c**

[Vervallen per 04-03-1998]

## **Artikel 614**

De termijn, bedoeld in artikel 52 lid 1 onder d van Boek 3, begint met betrekking tot uit deze titel voortvloeiende vernietigingsgronden met de aanvang van de dag volgende op die waarop een beroep op het beding is gedaan.

## **Artikel 615**

De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam, tenzij zij, hetzij vóór of bij de aanvang van de dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wet of verordening, van toepassing zijn verklaard.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## Afdeling 2. Loon

### Artikel 616

De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

### Artikel 616a

1. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht of een overeenkomst van aanneming van werk zijn de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van goederenvervoer over de weg of een overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg zijn de werkgever en diens wederpartij hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon.
2. In afwijking van lid 1 is de opdrachtgever of de wederpartij, bedoeld in lid 1, niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon, bedoeld in lid 1, niet is voldaan.
3. Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.

### Artikel 616b

1. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een of meer tussen een opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer gesloten overeenkomsten, is, met inachtneming van de leden 2 tot en met 5, iedere opdrachtgever aansprakelijk voor de voldoening van het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde loon. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een of meer overeenkomsten van goederenvervoer over de weg of overeenkomsten tot het doen vervoeren van goederen over de weg, zijn, met inachtneming van de leden 2 tot en met 5, de afzender, de opdrachtgever van de expediteur, de expediteur en de vervoerder die niet de vervoerovereenkomst heeft gesloten met de afzender, maar aan wie de vervoerder de uitvoering van het goederenvervoer over de weg heeft toevertrouwd, aansprakelijk voor de voldoening van het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde loon. Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen 616c tot en met 616e worden de in de vorige zin genoemde partijen aangemerkt als wederpartij.
2. Een vordering op grond van lid 1 is telkens alleen mogelijk tegen de naast hogere opdrachtgever of de naast hogere wederpartij, indien een vordering op grond van artikel 616a dan wel een vordering tegen de naast lagere opdrachtgever of de naast lagere wederpartij niet is geslaagd doordat de werkgever of diens opdrachtgever onderscheidenlijk de naast lagere opdrachtgever of de wederpartij onderscheidenlijk de naast lagere wederpartij:
  - a. geen bekende woonplaats, of bekend werkelijk verblijf heeft;
  - b. niet in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007, of een buitenlands register voor ondernemingen is ingeschreven;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- c. in staat van faillissement is verklaard en het loon, bedoeld in lid 1, niet door vereffening van de overige baten kan worden voldaan;
  - d. bij een onherroepelijke rechterlijke uitspraak is veroordeeld tot de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, en de uitspraak niet ten uitvoer kan worden gelegd; of
  - e. voor zover het een opdrachtgever of de wederpartij betreft, niet aansprakelijk is voor het niet voldoen van het loon, bedoeld in lid 1.
3. In afwijking van lid 1 is de opdrachtgever of de wederpartij, bedoeld in lid 1, niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon, bedoeld in lid 1, niet is voldaan.
  4. In afwijking van de volgorde op grond van lid 2 kan de werknemer de opdrachtgever, of de wederpartij, bedoeld in lid 1, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever of wederpartij aansprakelijk stellen voor de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, indien:
    - a. een vordering op grond van artikel 616a niet is geslaagd vanwege een omstandigheid als bedoeld in lid 2;
    - b. de werknemer de opdrachtgever of de wederpartij, bedoeld in de aanhef, op schriftelijke of elektronische wijze heeft meegedeeld dat hij een vordering op grond van artikel 616a lid 1 heeft ingesteld of dat hij die niet heeft kunnen instellen vanwege een omstandigheid als bedoeld in lid 2 onderdeel a;
    - c. de vordering, overeenkomstig lid 2, telkens is ingesteld tegen de naast hogere opdrachtgever of de naast hogere wederpartij; en
    - d. die vordering na een jaar niet is voldaan, te rekenen vanaf de dag na de dag waarop de mededeling, bedoeld in onderdeel b, is gedaan.
  5. In afwijking van lid 4 onderdeel d kan de werknemer zes maanden na de dag waarop de mededeling, bedoeld in lid 4 onderdeel b, is gedaan, de opdrachtgever of de wederpartij, bedoeld in lid 1, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever of wederpartij aansprakelijk stellen voor de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, indien de vordering inhoudt dat gedurende ten minste drie opeenvolgende maanden, minder dan de helft van het verschuldigde loon of minder dan 70 procent van het toepasselijke minimumloon, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, is voldaan.
  6. Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.

## Artikel 616c

1. Indien de arbeid in Nederland wordt verricht, zijn de artikelen 616a, 616b en 616d tot en met 616f van toepassing, ongeacht het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht, de overeenkomst van aanneming van werk, de overeenkomst van goederenvervoer over de weg of de overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op het goederenvervoer over de weg waarbij de laad- en losplaats buiten Nederland zijn gelegen.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## Artikel 616d

De opdrachtgever of de wederpartij die een vordering op grond van artikel 616b heeft voldaan, heeft verhaal op alle goederen van:

- a. de werkgever; of
- b. de opdrachtgever of de wederpartij tegen wie een vordering op grond van artikel 616a of 616b niet is geslaagd vanwege een omstandigheid als bedoeld in artikel 616b lid 2 onderdeel a, b of d.

## Artikel 616e

1. Met het oog op het instellen van een vordering als bedoeld in artikel 616a of artikel 616b verstrekt iedere opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer, werkgever of iedere wederpartij, aan de werknemer desgevraagd schriftelijk of elektronisch de gegevens die betrekking hebben op de naam, woonplaats of het werkelijk verblijf van:
  - a. de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever, met wie de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever, bedoeld in de aanhef, een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk heeft gesloten of iedere wederpartij; en
  - b. de opdrachtgever of de wederpartij, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever of wederpartij.
2. Indien de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of wederpartij, niet tevens zijnde de werkgever, de gegevens, bedoeld in lid 1, niet binnen twee weken na het verzoek van de werknemer verstrekt, kan de werknemer die opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of wederpartij, in afwijking van de volgorde op grond van artikel 616b lid 2, aansprakelijk stellen op grond van artikel 616b.

## Artikel 616f

Elk beding in strijd met de artikelen 616a tot en met 616e is nietig.

## Artikel 617

1. De vastgestelde vorm van loon mag niet anders zijn dan:
  - a. geld;
  - b. indien die vorm van loon gewoonte is of wenselijk is wegens de aard van de onderneming van de werkgever: zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;
  - c. het gebruik van een woning, alsmede verlichting en verwarming daarvan;
  - d. diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten, onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;
  - e. effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.
2. Aan de in lid 1 onder b, c en d bedoelde zaken, diensten en voorzieningen mag geen hogere waarde worden toegekend dan die welke met de werkelijke waarde daarvan overeenkomt.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 618**

Indien geen loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de overeengekomene gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald.

## **Artikel 619**

1. Indien het loon voor het geheel of voor een gedeelte bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, heeft de werknemer het recht van de werkgever overlegging te verlangen van zodanige bewijsstukken, als hij nodig heeft om dat gegeven vast te kunnen stellen.
2. Partijen kunnen bij schriftelijke overeenkomst overeenkomen aan wie, in afwijking van lid 1, overlegging van genoemde bewijsstukken zal geschieden. Als zodanig kunnen niet worden aangewezen werknemers die in dienst van de werkgever met de boekhouding zijn belast.
3. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van lid 1 of lid 2, tweede zin, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.
4. De overlegging van de bewijsstukken door of vanwege de werkgever geschiedt desverlangd onder de uitdrukkelijke verplichting tot geheimhouding door de werknemer en degene die hem overeenkomstig lid 2 vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht, behoudens voor zover het betreft de winst in de onderneming van de werkgever of in een deel daarvan gemaakt.

## **Artikel 620**

1. De voldoening van het in geld vastgestelde loon geschiedt in Nederlands wettig betaalmiddel of door girale betaling overeenkomstig artikel 114 van Boek 6.
2. De voldoening van het in geld vastgestelde loon kan in buitenlands geld geschieden, indien dit overeengekomen is. De werknemer is echter bevoegd voldoening in Nederlands geld te verlangen met ingang van de tweede komende betaaldag. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.
3. De voldoening van het in andere bestanddelen dan in geld vastgestelde loon geschiedt volgens hetgeen daarover is overeengekomen of, als daarover niets is overeengekomen, volgens het gebruik.

## **Artikel 621**

1. Voldoening van het loon, anders dan bij artikel 620 is bepaald of, in andere vormen is vastgesteld dan door artikel 617 is toegestaan, is niet bevrijdend. De werknemer behoudt het recht om het verschuldigde loon of, zo dit in een andere vorm dan geld is vastgesteld, de waarde van de verschuldigde prestatie van de werkgever te vorderen zonder gehouden te zijn het bij de niet-bevrijdende voldoening ontvangene terug te geven.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

2. Niettemin kan de rechter bij toewijzing van de vordering van de werknemer de veroordeling beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen, maar uiterlijk tot de som waarop de door de werknemer geleden schade zal worden vastgesteld.
3. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de niet-bevrijdende voldoening plaatsvindt.

## **Artikel 622**

De voldoening van in geld vastgesteld loon die niet met toepassing van artikel 114 van Boek 6 plaatsvindt, geschiedt hetzij ter plaatse waar de arbeid in de regel wordt verricht, hetzij ten kantore van de werkgever indien dit gelegen is in dezelfde gemeente als die waarin de meerderheid van de werknemers woont, hetzij aan de woning van de werknemer, ter keuze van de werkgever.

## **Artikel 623**

1. De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.
2. Het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan, kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd, maar niet langer dan tot een maand wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, een week of korter is, en tot niet langer dan tot een kwartaal wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, een maand of langer is.
3. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van dit artikel, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

## **Artikel 624**

1. Indien het in geld vastgestelde loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, houdt de werkgever de betalingstermijnen aan die gelden voor het naar tijdruimte vastgestelde loon voor vergelijkbare arbeid, tenzij met inachtneming van artikel 623 andere termijnen zijn overeengekomen.
2. Indien op de betaaldag het bedrag van het loon als genoemd in lid 1 nog niet te bepalen is, is de werkgever verplicht tot voldoening van een voorschot ten bedrage van het loon waarop de werknemer gemiddeld per betalingstermijn aanspraak kon maken over de drie maanden voorafgaande aan de betaaldag of, indien dat niet mogelijk is, ten bedrage van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.
3. Schriftelijk kan worden overeengekomen dat het voorschot op een lager bedrag wordt gesteld, maar niet op minder dan drie vierde van het gemiddelde loon over drie maanden voorafgaande aan de betaaldag onderscheidenlijk van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.
4. Voor zover het in geld vastgestelde loon bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

kunnen blijken, is de werkgever tot voldoening verplicht telkens wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande dat ten minste eenmaal per jaar voldoening plaatsvindt.

5. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van dit artikel, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

## Artikel 625

1. Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend, en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de derde werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624 lid 1 de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging. Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan. Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

## Artikel 626

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, van de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, de overeengekomen arbeidsduur, of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan, en of daarin de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
4. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

## Artikel 627

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.
8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.
9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

## Artikel 628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, kan de werknemer door de werkgever niet verplicht worden aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven indien de werkgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekendmaakt.
3. Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd en de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten intrekt,

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

- heeft de werknemer recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid zou hebben verricht. De oproep om arbeid te verrichten wordt schriftelijk of elektronisch ingetrokken.
4. De termijn van vier dagen, bedoeld in de leden 2 en 3, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden verkort, mits de termijn niet korter is dan een dag.
5. Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, doet de werkgever steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in die voorafgaande periode van 12 maanden.  
Voor de berekening van de periode van 12 maanden, worden arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd samengeteld.
6. Het eerdere aanbod, dat de werkgever aan de werknemer heeft gedaan, op grond van lid 5, geldt ook voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden opvolgen.
7. Gedurende de periode waarin de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 5 of 6, niet is nagekomen heeft de werknemer recht op loon over het aantal uren, bedoeld in lid 5.
82. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.~~Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.~~

## Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die:
  - a. doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
  - b. de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
  5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
  6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
  7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
  8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
  9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
  10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

## Artikel 629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

## **Artikel 629b**

[Vervallen per 01-12-2001]

## **Artikel 630**

1. De werkgever die tijdelijk is verhinderd het loon, voor zover dit in een andere vorm dan in geld is vastgesteld, te voldoen zonder dat deze verhindering het gevolg is van een eigen toedoen van de werknemer, is aan deze een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst wordt vastgesteld of, bij gebreke van een overeenkomst, door de rechter wordt bepaald volgens het gebruik of de billijkheid.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

## **Artikel 631**

1. Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, is nietig, onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om de werkgever een schriftelijke volmacht te verlenen om uit het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. De bevoegdheid van de werknemer, bedoeld in de eerste zin, geldt niet voor het deel van het loon tot het bedrag, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, met uitzondering van betalingsverplichtingen als bedoeld in artikel 13, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
2. Bedingen waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbindt het ontvangen loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op bepaalde wijze te besteden, en bedingen waarbij de werknemer zich verbindt zijn benodigdheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, zijn nietig.
3. De leden 1 en 2 zijn niet van toepassing op het beding waarbij de werknemer zich verbindt:
  - a. deel te nemen in een pensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet en ten aanzien waarvan aan de voorschriften van die wet wordt voldaan;
  - b. bij te dragen tot de premiebetaling aan een verzekeraar, een premiepensioeninstelling of een pensioeninstelling uit een andere lidstaat als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet, overeenkomstig de voorschriften dienaangaande door de Pensioenwet gesteld;
  - c. deel te nemen in enig ander fonds dan in onderdeel a bedoeld, mits dat fonds voldoet aan de voorwaarden, bij algemene maatregel van bestuur gesteld;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- d. deel te nemen aan een regeling tot sparen te zijnen behoeve, anders dan in de onderdelen a tot en met c bedoeld, mits die regeling voldoet aan de voorwaarden, bij algemene maatregel van bestuur gesteld.

Onder enig ander fonds als bedoeld in onderdeel c, wordt niet verstaan een fonds dat tot doel heeft aan de werkgever of aan de werknemer een uitkering te doen die verband houdt met het recht van de werknemer op doorbetaling van loon tijdens ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629 lid 1, of met de betaling van een uitkering als bedoeld in artikel 84 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel als bedoeld in artikel 75a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4. Voor de nakoming van een beding als bedoeld in lid 3 mag de werkgever de daartoe nodige bedragen op het loon van de werknemer inhouden; hij is alsdan verplicht deze bedragen overeenkomstig het beding ten behoeve van de werknemer te voldoen.
5. Op de deelneming door een minderjarige aan een regeling als bedoeld in lid 3 is artikel 612 van overeenkomstige toepassing.
6. Indien de werknemer ingevolge een nietig beding als bedoeld in lid 2 een overeenkomst met de werkgever of een derde heeft aangegaan, heeft hij het recht hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan van de werkgever te vorderen. Indien hij de overeenkomst met de werkgever heeft aangegaan, heeft hij bovendien de bevoegdheid de overeenkomst te vernietigen.
7. De rechter kan bij toewijzing van een vordering van de werknemer op grond van lid 6 de verplichting tot betaling van de werkgever beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar uiterlijk tot de som waarop hij de door de werknemer geleden schade vaststelt.
8. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht.

## Artikel 632

1. Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:
  - a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
  - b. de boetes, door de werknemer volgens artikel 650 aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;
  - c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;
  - d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
  - e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

2. Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon tot het bedrag, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, tenzij vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen dat verrekening met een vordering als bedoeld in lid 1, onderdeel c, plaatsvindt. Indien het bedrag, bedoeld in de vorige zin, lager is dan het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig kan zijn, vindt slechts verrekening plaats op het deel van het loon waarop beslag op het loon wel geldig zou zijn. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens lid 1, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan, met dien verstande dat geen verrekening plaats heeft op het deel van het loon tot het bedrag bedoeld in de vorige zinnen.
3. Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.
4. Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de werknemer bevoegd is tot vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

## **Artikel 633**

1. Overdracht, verpanding of elke andere handeling waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan derden toekent, is slechts in zover geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.
2. Een volmacht tot de vordering van loon wordt schriftelijk verleend. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
3. Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

## **Afdeling 3. Vakantie en verlof**

### **Artikel 634**

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die zin dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
  - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
  - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
  - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
  - f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## Artikel 636

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1 en 4 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

## Artikel 637

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

## **Artikel 638**

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie kan opnemen.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

## **Artikel 639**

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

## **Artikel 640**

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

## **Artikel 640a**

De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

## **Artikel 641**

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

## **Artikel 642**

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 643**

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoeverre, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

## **Artikel 644**

[Vervallen per 01-12-2001]

## **Artikel 645**

Van de artikelen 634 tot en met 643 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

## **Afdeling 4. Gelijke behandeling**

### **Artikel 646**

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is. Daarbij is artikel 5, derde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van overeenkomstige toepassing.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

3. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
4. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
5. In dit artikel wordt verstaan onder:
  - a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
  - b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;
  - c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.
6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.
7. Onder intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
8. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
9. De werkgever mag de werknemer die het in de leden 7 en 8 bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.
10. Het in lid 1 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
11. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
12. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.
13. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing op het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie, bedoeld in lid 6.
14. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend.

## **Artikel 647**

[Vervallen per 01-07-2015]

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 648**

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in lid 1. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.
4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of terzake bijstand heeft verleend.

## **Artikel 649**

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.
3. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in lid 1. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.
4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of terzake bijstand heeft verleend.
5. Het bepaalde in de leden 1 tot en met 4 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

## **Afdeling 5. Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 650**

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.
2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.
3. De overeenkomst waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, is op een bepaald bedrag gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld is vastgesteld.
5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.
6. Elk beding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane overeenkomst van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.
7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens de werknemer wiens in geld vastgesteld loon niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.
8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

## Artikel 651

1. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het recht op schadevergoeding op grond van de wet onverlet. Echter mag de werkgever ter zake van een zelfde feit niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.
2. Elk beding in strijd met de tweede zin van lid 1 is nietig.

## Artikel 652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste vijf maanden ~~twee maanden~~.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
  - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor langer dan zes maanden en korter dan twee jaren;
  - b. drie maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.~~Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.~~
5. Bij het aangaan van een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever die duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst bedraagt de proeftijd, in afwijking van de leden 3 en 4, onderdeel b, ten hoogste twee maanden.  
~~Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:~~

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- ~~a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;~~
  - ~~b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.~~
6. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
7. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst:
- a. is aangegaan voor ten hoogste zes maanden;
  - b. een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst; of
  - c. een opvolgende arbeidsovereenkomst betreft tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn.
87. Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
98. Elk beding in strijd met dit artikel is nietig.  
Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
- ~~a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;~~
  - ~~b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;~~
  - ~~c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;~~
  - ~~d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;~~
  - ~~e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of~~
  - ~~f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.~~

## Artikel 653

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en
  - b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
2. In afwijking van lid 1, aanhef, en onderdeel a, kan een beding als bedoeld in lid 1 worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien uit de bij dat beding

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
3. De rechter kan een beding als bedoeld in lid 1 en lid 2:
    - a. geheel vernietigen indien het beding, bedoeld in lid 2, niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen; of
    - b. geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
  4. Aan een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
  5. Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt opgezegd, tenzij het noodzakelijk is de werknemer aan het beding te houden vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de werkgever dit schriftelijk of elektronisch en gemotiveerd aan de werknemer mededeelt.
  65. Indien een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

## Afdeling 6. Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever

### Artikel 654

1. Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd, zijn de kosten van het geschrift en andere bijkomende kosten ten laste van de werkgever.
2. De werkgever is verplicht kosteloos een volledig, door hem ondertekend, afschrift van het geschrift waarbij de arbeidsovereenkomst is aangegaan of gewijzigd, aan de werknemer te verstrekken.

### Artikel 655

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
  - a. naam en woonplaats van partijen;
  - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
  - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
  - d. het tijdstip van indiensttreding;
  - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
  - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
  - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
  - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
  - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690, dan wel een payrollovereenkomst is als bedoeld in artikel 692;-
  - n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
  - o. of de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, en n en o, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een gekwalificeerde handtekening als bedoeld in artikel 3, onderdeel 12, van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (PbEU 2014, L 257). Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
9. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
10. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

## **Artikel 656**

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.
2. Het getuigschrift vermeldt:
  - a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
  - b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
  - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
  - d. een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.
3. De in lid 2, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.
4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij in verband daarmee een vergoeding aan de werkgever verschuldigd is, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.
5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in lid 3 te voldoen, in het getuigschrift door opzet of schuld onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op een bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## **Artikel 657**

1. De werkgever is verplicht de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis te stellen van een vacature terzake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

## **Artikel 658**

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

## **Artikel 658a**

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.
6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodrager, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodrager aan die personen ziekgeld moet betalen.

## **Artikel 658b**

1. De rechter wijst een vordering tot nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 658a lid 2, af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de nakoming van die verplichting door de werkgever.
2. Lid 1 geldt niet indien de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

## **Artikel 658c**

De werkgever mag de werknemer niet benadelen als gevolg van het te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van een misstand als bedoeld in artikel 1, onderdeel d, van de Wet Huis voor klokkenluiders tijdens en na de behandeling van deze melding bij de werkgever of de daartoe bevoegde instantie.

## **Afdeling 7. Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer**

### **Artikel 659**

1. De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.
2. De rechtsvordering tot nakoming van de arbeidsverplichting van de werknemer onder de bepaling van een dwangsom of van gijzeling is niet toegelaten.

### **Artikel 660**

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.

### **Artikel 660a**

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:
  - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
  - b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
  - c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.
2. Lid 1, aanhef en onderdeel b, is niet van toepassing op de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 661**

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

## **Afdeling 8. Rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming**

### **Artikel 662**

1. In afwijking van artikel 615 is deze afdeling ook van toepassing op de werknemer die arbeid verricht in een onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam.
2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:
  - a. overgang: de overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;
  - b. economische eenheid: een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.
3. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

### **Artikel 663**

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

### **Artikel 664**

1. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet indien:
  - a. de verkrijger aan de werknemer, bedoeld in artikel 663, een zelfde aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, als hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- b. de verkrijger op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en de werknemer, bedoeld in artikel 663, gaat deelnemen in dat fonds;
  - c. bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is afgeweken van de pensioenovereenkomst, bedoeld in de aanhef.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer, bedoeld in artikel 663, voor de overgang op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en deze zelfde verplichting blijft gelden na de overgang.
3. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet zoals de Pensioen- en spaarfondsenwet luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Pensioenwet indien de verkrijger de werknemer, bedoeld in artikel 663, opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

## **Artikel 665**

Met het oog op de toepassing van artikel 673 geldt de arbeidsovereenkomst als beëindigd of niet voortgezet op initiatief van de werkgever, indien de overgang van de onderneming een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en om die reden:

- a. de arbeidsovereenkomst door of op verzoek van de werknemer is beëindigd; of
- b. de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

## **Artikel 665a**

Indien in een onderneming geen ondernemingsraad is ingesteld, noch een personeelsvertegenwoordiging is ingesteld krachtens artikel 35c, eerste lid, of artikel 35d, eerste lid, van de Wet op de ondernemingsraden, stelt de werkgever de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang van de onderneming tijdig in kennis van

- a. het voorgenomen besluit tot overgang;
- b. de voorgenomen datum van de overgang;
- c. de reden van de overgang;
- d. de juridische, economische, en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers, en
- e. de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

## **Artikel 666**

De artikelen 662 tot en met 665 en 670 lid 8 zijn niet van toepassing op de overgang van een onderneming indien:

- a. de werkgever in staat van faillissement is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort;
- b. de werkgever een entiteit is als bedoeld in artikel 3A:2 van de Wet op het financieel toezicht en ten aanzien van die werkgever het instrument van overgang van de onderneming, het instrument

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- van de overbruggingsinstelling of het instrument van afsplitsing van activa, bedoeld in artikel 3A:28, 3A:37 onderscheidenlijk 3A:41 van de Wet op het financieel toezicht wordt toegepast; of
- c. de werkgever een bank of verzekeraar is in de zin van artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht, en ten aanzien van die werkgever de noodregeling, bedoeld in afdeling 3.5.5 van die wet is uitgesproken, de rechtbank een machtiging als bedoeld in artikel 3:163, eerste lid, aanhef en onderdeel b, heeft verleend, of indien de rechtbank een machtiging als bedoeld in artikel 3:163m, eerste lid, aanhef en onderdeel c, van die wet heeft verleend en de bewindvoerders overgaan tot liquidatie.

## **Artikel 666a**

1. Deze afdeling is van toepassing op de overgang van een zeeschip als onderdeel van de overgang van een onderneming, indien de verkrijger onder de territoriale werkingssfeer van het Verdrag van de Europese Unie valt of de overgegangene onderneming onder die werkingssfeer blijft.
2. Deze afdeling is niet van toepassing, indien de overgang uitsluitend een of meer zeeschepen betreft.

## **Afdeling 9. Einde van de arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 667**

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.
5. Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

## Artikel 668

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
  - a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
  - b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Lid 1 is niet van toepassing, indien:
  - a. bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
  - b. de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is verschuldigd vanaf een maand na de dag waarop de verplichting op grond van lid 1 is ontstaan. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
  - b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

## Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van ~~36 maanden~~24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op:
  - a. elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn;
  - b. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die tijdens de proeftijd is opgezegd en volgt op of voorafgaat aan een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

~~Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.~~
3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor ~~36 maanden~~24 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

~~Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:~~

  - a. ~~het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of~~
  - b. ~~uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.~~

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2, onderdeel a worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.
9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.
10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.
11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.
12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
13. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kunnen de tussenpozen, bedoeld in lid 1, onderdelen a en b, worden verkort tot ten hoogste drie maanden, voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies, die ~~als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden~~ gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.
14. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid voor functies of functiegroepen de periode van 36 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en het aantal van drie, bedoeld

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, omdat de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

15. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer in het primair onderwijs indien die arbeidsovereenkomst is aangegaan in verband met vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt.

## Artikel 669

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.
2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.
3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
  - a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;
  - b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken, geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;
  - g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;
  - i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.
5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:
- a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
  - b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.
6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.
7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

## Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
- a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel a bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dat onderdeel genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak gedurende welke de werkgever niet kan opzeggen niet meer bedraagt dan twee jaren.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
  - 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
  - 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.
10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
  - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
  - c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of
  - d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
    - a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
    - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
    - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
  12. Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
  13. Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).
  14. Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

## **Artikel 670a**

1. Artikel 670, lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing, indien de werknemer zonder deugdelijke grond de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, weigert na te komen en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:
  - a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
  - b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
  - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
  - d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of
  - e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.
3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:
  - a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;
  - b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;
  - c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.
4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.
5. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 2, onderdeel a, binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.
6. Op de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 2, onderdeel a, is artikel 671, leden 3 tot en met 6, van overeenkomstige toepassing.
7. De leden 5 en 6 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
8. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## **Artikel 670b**

1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.
2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

- veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.
3. De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.
  4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing, indien partijen binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in lid 2 of een herroeping als bedoeld in artikel 671, lid 2, opnieuw een overeenkomst als bedoeld in lid 1 aangaan.
  5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.
  6. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## Artikel 671

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:
  - a. voor de opzegging toestemming is verleend als bedoeld in artikel 671a;
  - b. de opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;
  - c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
  - d. de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verrichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
  - e. de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
  - f. de opzegging een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt betreft;
  - g. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4; of
  - h. de opzegging een werknemer betreft, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling, mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.
2. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgave van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

3. Indien de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op het recht, bedoeld in lid 2, bedraagt de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken.
4. Voor zover op grond van lid 1 de instemming vereist was voor een rechtsgeldige opzegging, wordt na een herroeping als bedoeld in lid 2 de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.
5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing, indien de werknemer binnen zes maanden na een herroeping op grond van lid 2 of een ontbinding als bedoeld in artikel 670b, lid 2, opnieuw schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
6. Elk beding waarbij de voorwaarde van de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 1, of het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## **Artikel 671a**

1. De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a of b, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
2. Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie is aangewezen, verzoekt de werkgever, in afwijking van lid 1, de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, aan die commissie. In de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin die commissie wordt aangewezen, worden regels gesteld met betrekking tot:
  - a. hoor en wederhoor;
  - b. de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens;
  - c. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer; en
  - d. een redelijke beslistermijn.
3. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.
4. De beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, is ontvangen.
5. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- a. de arbeidsrelatie met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
  - b. de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet is vastgelegd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;
  - c. de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en
  - d. de arbeidsrelatie met personen die op basis van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, heeft beëindigd.
6. De toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2. De werkgever zegt schriftelijk op onder vermelding van de reden voor de opzegging.
  7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 5 niet van toepassing is en kan worden bepaald wat mede onder de werkgever, bedoeld in lid 5, wordt verstaan.
  8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de procedure betreffende het verlenen van toestemming, bedoeld in lid 1.
  9. Elk beding waarbij de verplichting tot het vragen van toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig evenals elk beding dat de termijn, bedoeld in lid 6, verruimt.
  10. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de commissie, bedoeld in lid 2, en de procedure betreffende het verlenen van toestemming door die commissie.
  11. De toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt niet verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, tenzij redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming, bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdeel h.

## Artikel 671b

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden:
  - a. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen ~~c tot en met ie tot en met h~~;
  - b. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of
  - c. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.
2. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan en er geen

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- opzegverboden als bedoeld in artikel 670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.
3. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel a, is artikel 671a, leden 5 en 7, van overeenkomstige toepassing.
  4. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel c, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.
  5. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel e, in verband met het, zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever:
    - a. de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt; of
    - b. niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.
  6. Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen b tot en met i ~~tot en met h~~, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:
    - a. het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of
    - b. er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.
  7. Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.
  8. Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel i, kan hij aan de werknemer een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de vergoeding die de werkgever op grond van artikel 673, leden 1 en 3, aan de werknemer is verschuldigd.
  98. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
    - a. bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek om ontbinding en eindigt op de datum van dagtekening van de

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

ontbindingsbeslissing in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert;

- b. kan hij, in afwijking van onderdeel a, het einde van de arbeidsovereenkomst bepalen op een eerder tijdstip, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- c. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

**109.** Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:

- a. kan hij de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
- b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
- c. kan hij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

**1149.** Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werkgever om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## Artikel 671c

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
2. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:
  - a. bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt; en
  - b. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
3. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die niet tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt en:
  - a. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;
- b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
  - c. kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel c, op een hoger bedrag kan stellen, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
5. Elk beding waarbij de mogelijkheid voor de werknemer om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd, bedraagt de door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging, in afwijking van lid 4, de termijn, bedoeld in artikel 628a, leden 2 en 4. Lid 1 is niet van toepassing.
65. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1 of lid 2, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- | **76.** De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
- | **87.** Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- | **98.** Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid **87**, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
- | **109.** Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.
- | **1140.** De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
- | **1244.** De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid **1140**, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

## Artikel 673

- | 1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien ~~de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en~~:
  - a. de arbeidsovereenkomst:
    - 1° door de werkgever is opgezegd;
    - 2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
    - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
  - b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
    - 1° door de werknemer is opgezegd;
    - 2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
    - 3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.
- | 2. De transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over de berekeningswijze van de

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

- ~~transitievergoeding. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden.~~ De transitievergoeding bedraagt maximaal € 79.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
3. Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijktens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.
  4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in ~~lid 2de leden 1 en 2~~, worden:
    - a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en
    - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
  5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst:
    - a. een transitievergoeding is betaald, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was in mindering gebracht op de transitievergoeding;
    - b. op grond van artikel 673b, lid 1, een voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter waarde van die voorziening in mindering gebracht op de transitievergoeding.

~~Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of op grond van artikel 673b, lid 1, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.~~
  6. Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

- a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en
  - b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.
7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:
- a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
  - b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of
  - c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.
8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.
9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:
- a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of
  - b. indien de werknemer ~~korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of~~ op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

## Artikel 673a

1. Indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.
2. Lid 1 is niet van toepassing op de werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin voor de werknemer, bedoeld in lid 1, een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a, of een verzoek om ontbinding als bedoeld in artikel 671b is ingediend; of

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
3. Lid 2 is niet van toepassing op bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen categorieën van werkgevers.
4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 2.
5. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

## Artikel 673b

1. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673, lid 1, of artikel 673a, niet is verschuldigd, indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a; en
  - b. op grond van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan recht bestaat op een voorziening die bijdraagt aan het beperken van werkloosheid, op een redelijke financiële vergoeding, of op een combinatie daarvan.

~~De artikelen 673 en 673a zijn niet van toepassing, indien in een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan voor werknemers als bedoeld in artikel 673, lid 1, en artikel 673a een gelijkwaardige voorziening is opgenomen.~~
2. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, onderdeel b, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.

## Artikel 673c

1. De transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
2. Indien de betaling van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, lid 2, en 673a, lid 1, leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever, kan de

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

transitievergoeding onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden in termijnen worden betaald. Daarbij kan worden bepaald dat de transitievergoeding met een bij die ministeriële regeling te bepalen percentage wordt verhoogd.

## Artikel 673d

1. In afwijking van artikel 673, lid 2, kunnen onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a, die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:
  - a. waarin het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b, wordt ingediend; of
  - b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.
2. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen, die meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 1.
3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

## Artikel 673e

1. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die een transitievergoeding als bedoeld in artikel 673 verschuldigd was, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:
  - a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1, onderdeel a, en lid 11:
    - 1°. is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of
    - 2°. van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten;
  - b. is opgezegd in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, omdat de werkgever, die minder dan een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen aantal werknemers in dienst had:
    - 1°. vanwege zijn pensionering de onderneming niet voortzet; of
    - 2°. als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is de onderneming voort te zetten.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- ~~Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, verstrekt op verzoek van de werkgever die een transitievergoeding als bedoeld in artikel 673 en 673a verschuldigd was, of verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst die bij overeenkomst is beëindigd door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd, een vergoeding, indien de arbeidsovereenkomst:~~
- ~~a. na de periode, bedoeld in artikel 670, lid 1 en 11, is beëindigd omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten; of~~
  - ~~b. van rechtswege is geëindigd en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, wegens ziekte of gebreken niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten.~~
2. ~~De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 1, onderdeel a, niet meer dan bedraagt dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, lid 1 of 2, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak, op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 629, lid 10, is van overeenkomstige toepassing op het tijdvak, bedoeld in de vorige zin.~~  
~~De vergoeding, bedoeld in lid 1, is gelijk aan de vergoeding die de werkgever in verband met het eindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer heeft verstrekt, verhoogd met de kosten die op grond van artikel 673, lid 6, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht, maar bedraagt niet meer dan het bedrag aan transitievergoeding dat, voor aftrek van de kosten, bedoeld in artikel 673, lid 6, verschuldigd zou zijn bij het beëindigen of niet voorzetten van de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van het tijdvak, bedoeld in artikel 629, lid 1 of 2, of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, dat de werkgever gedurende dat tijdvak, op grond van de arbeidsovereenkomst met de werknemer heeft betaald. Artikel 629, lid 10, is van overeenkomstige toepassing op het tijdvak, bedoeld in de vorige zin.~~
3. ~~Lid 1 is van overeenkomstige toepassing, indien de werkgever een transitievergoeding als bedoeld in artikel 673 verschuldigd zou zijn als de arbeidsovereenkomst die bij overeenkomst is beëindigd door opzegging of door ontbinding zou zijn beëindigd.~~
4. ~~Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot lid 1, onderdeel b.~~
53. ~~Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen herzielt het besluit tot toekennen van de vergoeding, indien de vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is toegekend. De onverschuldigd betaalde vergoeding wordt teruggevorderd.~~

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

- [64. In afwijking van artikel 7:10, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht beslist het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen binnen dertien weken gerekend vanaf de dag na die waarop de termijn voor het indienen van het bezwaarschrift is verstreken.](#)
- [75. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de aanvraag en verstrekking van de vergoeding, bedoeld in dit artikel.<sup>1</sup>](#)

## Artikel 674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

## Artikel 675

De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd

---

1. Onderdeel K van artikel I van het concept voorstel voor de Wab voorziet onder 2 in een vernummering van het derde t/m vijfde lid tot het vijfde t/m achtste lid. Aangezien dit niet mogelijk is, is dit gelezen als een vernummering van het derde t/m vijfde lid tot het vijfde t/m zevende lid.

de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, op te zeggen met inachtneming van de artikelen 670 en 672, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer de nalatenschap van de werkgever ingevolge artikel 13 van Boek 4 wordt verdeeld, komt de bevoegdheid van de erfgenamen, bedoeld in de vorige zin, toe aan zijn echtgenoot of geregistreerde partner.

## **Artikel 676**

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

## **Artikel 677**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.
2. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.
3. De vergoeding, bedoeld in lid 2, is:
  - a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;
  - b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.
4. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 opzegt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen.
5. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in lid 2:
  - a. matigen, indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel a, ten minste gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij toepassing van de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, had behoren voort te duren;
  - b. op een hoger bedrag stellen, indien de opzegging geschiedt door de werknemer en hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

6. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 4, op een hoger bedrag kan stellen ten laste van de werknemer, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.
7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1 of in lid 4, laatste zin, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

## Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

## Artikel 680

[Vervallen per 01-07-2015]

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



## **Artikel 680a**

De rechter is bevoegd een vordering tot doorbetaling van loon die gegrond is op de vernietigbaarheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, doch op niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzegtermijn ingevolge artikel 672 noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

## **Artikel 681**

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen, indien:
  - a. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 671;
  - b. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 670, een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift;
  - c. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 646, 648 of 649 of met enig ander verbod op onderscheid of in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, 648 of 649 of op enig ander verbod op onderscheid of ter zake bijstand heeft verleend;
  - d. de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten;
  - e. de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen.
2. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

## **Artikel 682**

1. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming, bedoeld in artikel 671a:
  - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a of b;
  - b. aan hem, bij een opzegging in strijd met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a, ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien herstel in redelijkheid niet mogelijk is

# BarentsKrans

- vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of
- c. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel b, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
2. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen d of h:
    - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669; of
    - b. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
  3. De rechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen e of f, aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging:
    - a. in strijd is met artikel 669; of
    - b. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
  4. Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
    - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
    - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
  5. Indien de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:
    - a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of
    - b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.
  6. Indien de kantonrechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 1, onderdeel a, of lid 2, onderdeel a, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.
  7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 tot en met 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 682a**

Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de artikelen 681, lid 1, onderdelen d en e, en 682, leden 4 en 5, waarin kan worden bepaald:

- a. wat mede onder de werkgever, bedoeld in die artikelen, wordt verstaan;
- b. in welke gevallen en onder welke voorwaarden die bepalingen niet van toepassing zijn; en
- c. in welke volgorde de voormalige werknemers in de gelegenheid worden gesteld hun vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als kandidaat voor de terbeschikkingstelling te worden voorgedragen.

## **Artikel 683**

1. Indien tegen een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 671b en 671c, of tot vernietiging van de opzegging als bedoeld in de artikelen 677, lid 4, en 681 of tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682, hoger beroep of beroep in cassatie wordt ingesteld, schorst dit de tenuitvoerlegging van de beschikking niet.
2. Hoger beroep en beroep in cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding kunnen uitsluitend betrekking hebben op de vergoeding, bedoeld in artikel 671c, lid 2 of lid 3.
3. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen of dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan hij de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekeunen.
4. Indien de rechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 3, is artikel 682, lid 6, van overeenkomstige toepassing.
5. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever of de werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. De artikelen 671b en 671c zijn ten aanzien van de toekenning van een vergoeding van overeenkomstige toepassing.
6. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.

## **Artikel 684**

1. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan vijf jaren of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niettemin de werknemer bevoegd, van het tijdstip waarop vijf jaren sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## Artikel 685

[Vervallen per 01-07-2015 01-07-2015]

## Artikel 686

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

## Artikel 686a

1. Over het bedrag van de vergoeding, bedoeld in de ~~artikelen 672, lid 11~~<sup>artikelen 672, lid 10</sup>,<sup>2</sup> en 677, leden 2 en 4, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Over het bedrag van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, 673a en 673c, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.
2. De gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, worden ingeleid met een verzoekschrift.
3. In gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, kunnen daarmee verband houdende andere vorderingen worden ingediend met een verzoekschrift.
4. De bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen vervalt:
  - a. twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 672, lid 10, 677, 681, lid 1, onderdelen a, b en c, en 682, leden 1, 2 en 3, betreft;
  - b. drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 673, 673a, 673b, 673c en 673d betreft;
  - c. twee maanden na de dag waarop de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn van de situatie, bedoeld in de artikelen 681, lid 1, onderdelen d en e, en 682, leden 4 en 5, maar ten laatste twee maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken, bedoeld in die leden of onderdelen, is verstreken;
  - d. twee maanden na de dag waarop de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd, indien het een verzoek op grond van artikel 671b, lid 1, onderdeel b, betreft;
  - e. drie maanden na de dag waarop de verplichting op grond van artikel 668, lid 1, is ontstaan, indien het een verzoek op grond van artikel 668, lid 3, betreft.
5. De behandeling van de verzoeken, bedoeld in dit artikel, vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.

---

2. Onderdeel L van artikel I van het concept voorstel voor de Wab bepaalt dat in artikel 7:686a lid 1 BW "artikel 672, lid 10" moet worden vervangen door "artikel 672, lid 11". Omdat de passage "artikel 672, lid 10" niet voorkomt in artikel 7:686a lid 1 BW, is dit – mede ook omdat het lidwoord "de" niet wordt geschrapt – gelezen als dat "artikelen 672, lid 10" moet worden vervangen door "artikelen 672, lid 11".

6. Alvorens een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
7. Lid 6 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
8. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de artikelen 677 en 681.
9. Verzoeken op grond van deze afdeling worden gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.
10. De rechter kan een zaak in twee of meer zaken splitsen indien het verzoek en de in het verzoekschrift ingediende vorderingen als bedoeld in het derde lid, zich naar het oordeel van de rechter niet lenen voor gezamenlijke behandeling. In de beslissing tot splitsing vermeldt de rechter, voor zover van toepassing, het bijkomende griffierecht dat ingevolge artikel 8 van de Wet griffierechten burgerlijke zaken van partijen wordt geheven en binnen welke termijn dit griffierecht of dit verhoogde griffierecht betaald dient te worden. De gesplitste zaken worden voortgezet in de stand waarin zij zich bevinden op het moment van de splitsing.

## **Afdeling 10. Bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers**

### **Artikel 687**

De overeenkomst van handelsvertegenwoordiging is een arbeidsovereenkomst waarbij de ene partij, de handelsvertegenwoordiger, zich tegenover de andere partij, de patroon, verbindt tegen loon dat geheel of gedeeltelijk uit provisie bestaat, bij de totstandkoming van overeenkomsten bemiddeling te verlenen, en deze eventueel in naam van de patroon te sluiten.

### **Artikel 688**

1. Op de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging zijn de artikelen 426, 429, 430 leden 2 tot en met 4, 431, 432, 433 en 434 van overeenkomstige toepassing.
2. Van de artikelen 426 lid 2, 429, 430 leden 2 tot en met 4, 431 lid 2 en 433 kan niet worden afgeweken.
3. Van de artikelen 432 lid 3 en 434 kan niet ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.
4. Van de artikelen 426 lid 1 en 431 lid 1 kan slechts schriftelijk ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.

### **Artikel 689**

In afwijking van artikel 618 wordt bij de vaststelling van het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging bij regelmatige opzegging had

behoren voort te duren, rekening gehouden met de in de voorafgaande tijd verdiende provisie en met alle andere ter zake in acht te nemen factoren.

## Afdeling 11. Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst

### Artikel 690

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

### Artikel 691

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.
2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.
3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.
4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.
5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.
7. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:
  - a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3 en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; ~~en~~
  - b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer; ~~en~~

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- c. kan de periode van 36 maanden, bedoeld in artikel 668a, lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in artikel 668a, lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes.

## **Artikel 692**

De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

[Vervallen per 01-07-2015]

## **Artikel 692a**

1. De artikelen 628, leden 5 tot en met 7, 668a, lid 5, en 691 zijn niet van toepassing op de payrollovereenkomst.
2. Met betrekking tot de payrollovereenkomst kan bij individuele schriftelijke overeenkomst:
  - a. voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628 lid 1, indien deze afwijking in de functie waarin de werknemer werkzaam is bij de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, bestendig gebruik is of in deze afwijking is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op deze onderneming;
  - b. de periode van zes maanden, bedoeld in onderdeel a, worden verlengd voor zover het functies betreft waaraan de verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben en voor deze functies deze periode is verlengd in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.
3. In geval van payrollovereenkomsten, die elkaar opvolgen als bedoeld in artikel 668a, kan een afwijking als bedoeld in lid 2, onderdeel a, voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.
4. Artikel 628, lid 8, is van overeenkomstige toepassing op de leden 2 en 3.
5. Met betrekking tot de payrollovereenkomst kan de periode van 36 maanden, bedoeld in artikel 668a, lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in artikel 668a, lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar en hoogste zes, indien:
  - a. in een dergelijke verlenging of verhoging wordt voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt; en
  - b. uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 693**

Indien de arbeid aan boord van een zeeschip als bedoeld in artikel 695 lid 1 wordt verricht, is de derde, ongeacht het op de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst tussen de werkgever en de derde toepasselijke recht, aansprakelijk voor de nakoming van de uit de artikelen 706 tot en met 709, 717 tot en met 720, 734 tot en met 734I voortvloeiende verplichtingen, indien de werkgever met de nakoming daarvan in gebreke is.

## **Afdeling 12. Bijzondere bepalingen terzake van de zee-arbeidsovereenkomst**

### **Algemene bepalingen**

#### **Artikel 694**

1. De zee-arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen de uitzendovereenkomst, waarbij de zeevarende zich verbindt arbeid aan boord van een zeeschip te verrichten.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen, na overleg met de betrokken organisaties van scheepsbeheerders en zeevarenden, categorieën van zeevarenden worden aangewezen die niet worden aangemerkt als zeevarenden als bedoeld in lid 1.

#### **Artikel 695**

1. Deze afdeling is van toepassing op zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de vlag van het Koninkrijk te voeren.
2. In deze afdeling wordt onder scheepsbeheerder verstaan de scheepsbeheerder, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel I, van de Wet zeevarenden.

#### **Artikel 696**

1. Op de zee-arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 van deze titel van toepassing, voor zover daarvan in deze afdeling niet is afgeweken. Artikel 617 is niet van toepassing ten aanzien van de dienst aan boord van het zeeschip.
2. Van de artikelen 697 lid 2, 698, 699, 700, 705, 706, 709, 711, 712, 720, 721, 728 en 735 tot en met 738 van deze afdeling kan niet worden afgeweken.
3. Van de artikelen 697 lid 1, 707, 708, 710, 714, 715, 717 tot en met 719, 723, 724, 729, 730, 734 tot en met 734I en 738a tot en met 738f kan niet ten nadele van de zeevarende worden afgeweken.

#### **Artikel 697**

1. De zee-arbeidsovereenkomst moet door partijen schriftelijk worden aangegaan en door hen worden ondertekend.
2. Ieder der partijen dient te beschikken over een ondertekend origineel exemplaar van de zee-arbeidsovereenkomst.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

## Artikel 698

Iedere zeevarende moet aan boord kennis kunnen nemen van zijn zee-arbeidsovereenkomst en van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan alsmede op eenvoudige wijze duidelijke informatie kunnen krijgen over niet daarin voorkomende arbeidsvoorwaarden.

## Artikel 699

De zee-arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:

1. de naam en de voornamen van de zeevarende, de dag van zijn geboorte of zijn leeftijd en zijn geboorteplaats of het onbekend zijn van een of meer van deze gegevens;
2. de naam en het adres van de werkgever;
3. de plaats en de dag van het aangaan van de zee-arbeidsovereenkomst;
4. de aanduiding van het zeeschip of de zeeschepen waarop de zeevarende zich verbindt dienst te doen of de bepaling dat hij dienst zal doen op een of meer door de werkgever aan te wijzen zeeschepen;
5. de te ondernemen reis of reizen, als deze reeds vaststaan;
6. het bedrag van het loon van de zeevarende en, voor zover van toepassing, de wijze van berekening;
7. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van deze aanspraak;
8. het bedrag van het tijdens de vakantie door te betalen loon en, voor zover van toepassing, de wijze van berekening;
9. de door de werkgever aan de zeevarende te verstrekken prestaties voor geneeskundige zorg en sociale zekerheidsuitkeringen;
10. de functie waarin de zeevarende in dienst zal treden;
11. indien mogelijk, de plaats waar en de dag waarop de dienst aan boord zal aanvangen;
12. de beëindiging van de zee-arbeidsovereenkomst, namelijk:
  - a. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan, de dag waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt, met vermelding van de inhoud van artikel 722 of indien de overeenkomst voor bepaalde tijd bij de reis wordt aangegaan, de haven overeengekomen voor de beëindiging van de overeenkomst of indien de reis eindigt in een andere dan de overeengekomen haven van de inhoud van artikel 723;
  - b. indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, de inhoud van artikel 724 lid 1, eerste volzin;
13. de aanspraak van de zeevarende op repatriëring;
14. een verwijzing naar de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

## Artikel 700

Een zeevarende kan niet worden beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de zee-arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## **Artikel 701**

Vanaf het in de zee-arbeidsovereenkomst vastgelegde tijdstip van aanvang van de arbeidsovereenkomst heeft de zeevarende zich voor de uitoefening van zijn functie ter beschikking te houden van de werkgever. Is over de aanvang van de zee-arbeidsovereenkomst niets bepaald, dan valt deze voor de toepassing van dit artikel samen met het aangaan daarvan.

## **Artikel 702**

De zeevarende is in dienst aan boord van het zeeschip vanaf het tijdstip dat hij zijn werkzaamheden aan boord aanvangt tot het tijdstip waarop hij van zijn werkzaamheden aan boord wordt ontheven of hij deze neerlegt.

## **Artikel 703**

De kapitein vertegenwoordigt de werkgever in de uitvoering van de zee-arbeidsovereenkomsten met de zeevarenden, die in dienst zijn aan boord van het door hem gevoerde zeeschip.

## **Artikel 704**

1. De zeevarende is verplicht de hem door de kapitein opgedragen werkzaamheden te verrichten, ook indien het andere werkzaamheden betreft dan hij heeft te verrichten overeenkomstig de functie, waarin hij volgens de zee-arbeidsovereenkomst aan boord dienst doet.
2. De zeevarende is verplicht mee te werken aan het behoud van het zeeschip, de opvarenden en de zaken aan boord.

## **Artikel 705**

In zaken betreffende een zee-arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is, ongeacht het toepasselijke recht, de kantonrechter van de rechtbank Rotterdam bij uitsluiting bevoegd, tenzij in deze afdeling anders is bepaald.

## **Loon**

### **Artikel 706**

1. Voldoening van het in geld vastgestelde deel van het in dienst aan boord van een zeeschip verdiende loon geschiedt:
  - a. in de munt, waarin het in de zee-arbeidsovereenkomst is uitgedrukt;
  - b. in de munt, gangbaar ter plaatse van de voldoening;
  - c. door girale betaling als bedoeld in artikel 114 van Boek 6.
2. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## Artikel 707

1. De zeevarende kan de werkgever schriftelijk verzoeken zijn loon geheel of gedeeltelijk over te maken aan door de zeevarende aan te wijzen personen. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.
2. Het schriftelijke verzoek om beëindiging van de in lid 1 bedoelde overmaking wordt uiterlijk een maand voor de eerstvolgende betaaldag gedaan.

## Artikel 708

1. De zeevarende heeft recht op voldoening van het in dienst aan boord van een zeeschip verdiende loon:
  - a. indien het naar tijdruimte is vastgesteld, in iedere haven, die het zeeschip gedurende de reis aandoet, mits zeven dagen zijn verlopen sedert de laatste uitbetaling;
  - b. indien het niet naar tijdruimte is vastgesteld, op de in de zee-arbeidsovereenkomst vastgelegde tijdstippen voor voldoening, of, bij stilzwijgen daarvan, door het gebruik en de billijkheid, met dien verstande dat de voldoening telkens uiterlijk na een maand geschiedt.
2. De voldoening van het in lid 1 onder a bedoelde loon geschiedt uiterlijk op de dag volgende op die van de aankomst, maar in ieder geval voor het vertrek uit de haven, met dien verstande dat de betalingen elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan een maand.

## Artikel 709

1. Verricht de zeevarende arbeid langer dan de door de wet of de zee-arbeidsovereenkomst bepaalde normale arbeidsduur dan heeft hij voor die extra uren recht op een toeslag op het loon, tenzij de kapitein deze arbeid noodzakelijk acht tot behoud van het schip, de opvarenden of de zaken aan boord. Het bedrag van de toeslag wordt bepaald door de zee-arbeidsovereenkomst of, bij stilzwijgen daarvan, door het gebruik of de billijkheid.
2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat in het loon een vergoeding voor overwerk is begrepen.
3. De kapitein doet van ieder geval van overwerk aantekening in een daartoe bestemd register. Elke aantekening wordt ondertekend door de zeevarende binnen een termijn van ten hoogste een maand.

## Artikel 710

Verricht de zeevarende andere werkzaamheden dan hij heeft te verrichten overeenkomstig de functie, waarin hij volgens de zee-arbeidsovereenkomst aan boord dienst doet, dan heeft hij recht op het daarmee overeenkomende loon indien dit hoger is dan het loon voortvloeiende uit de zee-arbeidsovereenkomst.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## **Artikel 711**

Werkt de zeevarende mee aan het behoud van het zeeschip, de opvarenden en de zaken aan boord, dan heeft hij recht op een buitengewone beloning voor de dagen, gedurende welke hij tot dit behoud werkzaam is geweest.

## **Artikel 712**

Indien een zeeschip, dat niet tot het verrichten van sleepdienst is bestemd, aan een ander in open zee aangetroffen schip sleepdienst bewijst onder omstandigheden die geen aanspraak op hulploon geven, hebben de zeevarenden recht op een aandeel in het sleeploon. De werkgever deelt iedere zeevarende voor de uitbetaling desgevraagd het bedrag van het sleeploon en de verdeling daarvan schriftelijk mee.

## **Artikel 713**

Een rechtsvordering op grond van de artikelen 709 tot en met 712 verjaart na verloop van zes maanden na het ontstaan van het vorderingsrecht.

## **Artikel 714**

Voor zover het in geld uitgedrukte deel van het loon is vastgesteld bij de reis, heeft de zeevarende recht op een evenredige verhoging van het loon, als de reis door toedoen van de scheepsbeheerder, door molest of door verblijf in een noodhaven of een andere soortgelijke reden wordt verlengd in het belang van het zeeschip, de opvarenden en de zaken aan boord.

## **Artikel 715**

De in artikel 626 bedoelde opgave wordt maandelijks verstrekt en bevat tevens een opgave van de munteenheid of de koers die afwijkt van hetgeen is overeengekomen.

## **Artikel 716**

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de zeevarende zonder deugdelijke grond heeft geweigerd de bedongen arbeid of andere opgedragen werkzaamheden te verrichten.

## **Vakantie**

### **Artikel 717**

1. De zeevarende verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste 30 kalenderdagen.
2. De zeevarende behoudt zijn aanspraak op vakantie over het tijdvak gedurende hetwelk hij studieverlof geniet.
3. Tot vakantie worden niet gerekend:
  - a. officieel of algemeen erkende feestdagen;
  - b. tijdelijk verlof om aan wal te gaan;
  - c. compensatieverlof;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- d. de duur van het vervoer, bedoeld in lid 6;
  - e. de tijd doorgebracht in afwachting van repatriëring en de reisduur in verband met repatriëring.
4. De werkgever is verplicht om de vakantie, bedoeld in lid 1, aaneengesloten te geven. Van deze verplichting kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
  5. De vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641 lid 3, wordt desverzocht aan de zeevarende gegeven in de plaats waar de dienst aan boord is aangevangen, of de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan, al naar gelang die plaats het dichtst is gelegen bij de woonplaats of gewone verblijfplaats van de zeevarende. Van dit lid kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
  6. Indien de zeevarende genoodzaakt is de vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641 lid 3, aan te vangen op een andere plaats dan die bedoeld in lid 5, zorgt de werkgever voor kosteloos vervoer naar die andere plaats en voor betaling van de kosten van levensonderhoud gedurende dat vervoer.
  7. De werkgever heeft de bevoegdheid een zeevarende die zijn vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641 lid 3, geniet, terug te roepen indien daartoe gewichtige redenen zijn en na overleg met de zeevarende. De schade die de zeevarende hierdoor lijdt, wordt door de werkgever vergoed.
  8. Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van drie jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

## Repatriëring

### Artikel 718

1. De zeevarende heeft recht op repatriëring op een snelle en geschikte wijze, zo mogelijk per vliegtuig, naar een door hem gekozen plaats van bestemming in geval:
  - a. van beëindiging van de zee-arbeidsovereenkomst;
  - b. van ziekte die repatriëring vereist;
  - c. van herstel van ziekte, indien hij ter verpleging is achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan;
  - d. van schipbreuk;
  - e. de werkgever niet in staat is zijn wettelijke of contractuele verplichtingen na te komen wegens faillissement, verkoop van het zeeschip, verandering in de registratie van het zeeschip of wegens een andere soortgelijke reden;
  - f. het zeeschip koers zet naar een oorlogsgebied, terwijl de zeevarende weigert naar dat gebied te gaan, of
  - g. van verloop van een termijn van maximaal 12 maanden waarin de zeevarende aan boord werkzaam is geweest.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

2. In geval van repatriëring is de werkgever verplicht de volgende kosten te vergoeden:
  - a. de reis naar de plaats van bestemming;
  - b. huisvesting en voeding vanaf de dag waarop de zeevarende het zeeschip heeft verlaten totdat hij de plaats van bestemming heeft bereikt;
  - c. loon en vergoedingen vanaf de dag dat de zeevarende het zeeschip heeft verlaten totdat hij de plaats van bestemming heeft bereikt;
  - d. medische behandeling, indien nodig, totdat de gezondheidstoestand van de zeevarende het toelaat naar de plaats van bestemming te reizen.
3. Als plaats van bestemming wordt aangemerkt:
  - a. de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan;
  - b. het land waar de zeevarende zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, of
  - c. de plaats die in de zee-arbeidsovereenkomst of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald.
4. Het in lid 1 bedoelde recht vervalt indien de zeevarende niet binnen twee dagen, nadat een van de in lid 1 onder a, c, d, e, f en g genoemde omstandigheden zich heeft voorgedaan, zijn wens tot repatriëring kenbaar maakt aan de kapitein. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan een langere termijn worden overeengekomen.
5. Een afschrift van de wettelijke bepalingen inzake repatriëring is zowel in de Nederlandse als in de Engelse taal voor de zeevarende aan boord beschikbaar.

## **Vergoeding in geval van schipbreuk of andere ramp aan het zeeschip en in geval van overlijden van de zeevarende**

### **Artikel 719**

1. De werkgever is jegens de zeevarende aansprakelijk voor de schade die de zeevarende lijdt als gevolg van schipbreuk of een andere aan het zeeschip overkomen ramp.
2. In geval van geheel of gedeeltelijk verlies van de uitrusting van de zeevarende ten gevolge van schipbreuk of andere ramp heeft de zeevarende aanspraak op een uitkering, waarvan de hoogte wordt vastgesteld bij algemene maatregel van bestuur.
3. In geval van werkloosheid ten gevolge van schipbreuk of andere ramp heeft de zeevarende aanspraak op een uitkering ter hoogte van het bij de zee-arbeidsovereenkomst in geld vastgestelde deel van het loon voor de duur van de werkloosheid, maar ten hoogste gedurende twee maanden. Indien het loon niet naar tijdruimte is vastgesteld, betreft de uitkering een bedrag gelijk aan het loon dat volgens gebruik bij vaststelling van het gehele loon naar tijdruimte wordt voldaan.
4. De uitkering, bedoeld in het derde lid, wordt verminderd met het loon waarop de zeevarende op grond van artikel 729 recht heeft.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

5. Indien de zeevarende bij schipbreuk of andere ramp het leven verliest, komen de in het tweede en derde lid bedoelde uitkeringen toe aan de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 674 lid 3.
6. De vorderingen inzake de in het tweede en derde lid bedoelde uitkeringen zijn bevoorrecht op alle roerende en onroerende zaken van de werkgever. Het voorrecht staat in rang gelijk met dat, bedoeld in artikel 288, onder e, van Boek 3.

## **Artikel 720**

1. Indien de zeevarende overlijdt gedurende de dienst aan boord van het zeeschip of aan de wal in verband met de dienst aan boord, komen voor rekening van de werkgever:
  - a. indien de lijkbezorging plaatsvindt buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, de daartoe gemaakte kosten;
  - b. indien de lijkbezorging plaatsvindt in het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, de kosten van en in verband met het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats of gewone verblijfplaats in dat land, alsmede de kosten van en in verband met de daartoe noodzakelijke opgraving van het stoffelijk overschot.
2. De kapitein is verplicht te zorgen voor de aan boord achtergelaten zaken van een gedurende de reis ziek geworden, vermiste of overleden zeevarende en hij is verplicht ten overstaan van twee zeevarenden een behoorlijke beschrijving daarvan op te maken, die door hem en door deze zeevarenden wordt ondertekend. De kapitein draagt er zorg voor dat deze zaken worden afgegeven aan de zeevarende of in geval van vermissing of overlijden aan zijn nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 674 lid 3.
3. Indien de woonplaats of gewone verblijfplaats van de zeevarende of zijn nagelaten betrekkingen onbekend is of de nagelaten betrekkingen onbekend zijn, is de werkgever verplicht de aan boord achtergelaten zaken gedurende drie jaren te bewaren. Na het verstrijken van deze termijn is de werkgever bevoegd de zaken te verkopen of, indien de zaken zich niet voor verkoop lenen, deze om niet aan een derde in eigendom over te dragen of te vernietigen.
4. In geval van verkoop wordt de opbrengst in de consignatiekas gestort. De in de consignatiekas gestorte opbrengst treedt in de plaats van de zaken.

## **Einde van de zee-arbeidsovereenkomst**

### **Artikel 721**

Indien een proeftijd is overeengekomen, kan hierop geen beroep worden gedaan zolang de dienst aan boord niet is geëindigd.

### **Artikel 722**

De voor bepaalde tijd aangegane of voortgezette zee-arbeidsovereenkomst eindigt in de eerste haven, die het zeeschip aandoet nadat die tijd is verstreken en, voor zover nodig, opzegging heeft plaatsgevonden.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## **Artikel 723**

1. De zee-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangegaan bij de reis, eindigt na afloop van de reis of de reizen waarvoor zij is aangegaan.
2. Indien de reis eindigt in een andere haven dan overeengekomen, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de zeevarende overeenkomstig artikel 718 is gerepatriëerd. Indien het recht van de zeevarende op repatriëring is vervallen, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst in de andere haven, bedoeld in de eerste volzin, op het moment waarop dit recht is vervallen.

## **Artikel 724**

1. Gedurende de tijd dat de zeevarende in dienst is aan boord van een zeeschip kan ieder der partijen de voor onbepaalde tijd aangegane zee-arbeidsovereenkomst door schriftelijke opzegging doen eindigen in iedere haven die wordt aangedaan met inachtneming van een termijn van opzegging van ten minste zeven dagen. De termijn van opzegging mag voor de werkgever niet korter worden gesteld dan voor de zeevarende.
2. Lid 1 is mede van toepassing als de werkgever overlijdt gedurende de tijd dat de zeevarende in dienst is aan boord van een zeeschip, en hetzij de erfgenamen van de werkgever, hetzij de zeevarende gebruik willen maken van de bevoegdheid in artikel 675.

## **Artikel 725**

Gedurende een reis van het zeeschip kan ieder der partijen de zee-arbeidsovereenkomst slechts op de voet van artikel 677 lid 1 opzeggen tegen het tijdstip, waarop het zeeschip zich in een haven bevindt.

## **Artikel 726**

Behalve in de gevallen, genoemd in artikel 678 lid 2, zullen voor de werkgever dringende redenen onder andere aanwezig geacht kunnen worden, wanneer:

- a. de zeevarende een opvarende van het zeeschip mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt of hem verleidt of tracht te verleiden tot handelingen strijdig met de wet of de goede zeden;
- b. de zeevarende zich niet op grond van artikel 701 ter beschikking houdt van de werkgever;
- c. de zeevarende hetzij tijdelijk, hetzij voorgoed de bevoegdheid wordt ontnomen op een zeeschip dienst te doen in de functie waarin hij zich verbonden heeft dienst te doen;
- d. de zeevarende smokkelwaren aan boord heeft gebracht of daar onder zijn berusting heeft of in geval van de kapitein, hij smokkelwaren aan boord heeft gebracht, daar onder zijn berusting heeft of daar heeft toegelaten.

## **Artikel 727**

Behalve in de gevallen, genoemd in artikel 679 lid 2, zullen voor de zeevarende dringende redenen aanwezig geacht kunnen worden, wanneer:

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

- a. hem orders worden gegeven die in strijd zijn met de zee-arbeidsovereenkomst of met wettelijke verplichtingen van de zeevarende;
- b. het zeeschip bestemd wordt naar een haven van een land dat in een gewapend conflict is gewikkeld of naar een haven die is geblokkeerd, tenzij de zee-arbeidsovereenkomst dit uitdrukkelijk voorziet en is aangegaan na het uitbreken van het conflict of na het afkondigen van de blokkade;
- c. hem orders worden gegeven te vertrekken naar een vijandelijke haven;
- d. het zeeschip wordt gebruikt in een gewapend conflict;
- e. het zeeschip wordt gebruikt voor het plegen van misdrijven;
- f. voor hem aan boord gevaar voor mishandeling door een andere zeevarende dreigt;
- g. de accommodatie, de voeding of het drinkwater aan boord niet voldoet aan het bepaalde krachtens de artikelen 48 en 48a van de Wet zeevarenden zodanig dat dit schadelijk is voor de gezondheid van de zeevarenden;
- h. het zeeschip het recht verliest de vlag van het Koninkrijk te voeren;
- i. de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een of meer bepaalde reizen en het zeeschip andere reizen maakt.

## **Artikel 728**

In afwijking van artikel 705 kan het verzoek om ontbinding van de zee-arbeidsovereenkomst, bedoeld in de artikelen 671b en 671c, mede worden gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

## **Artikel 729**

1. Indien de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan bij de reis en ten gevolge van overmacht de reis niet aanvangt of, nadat zij is aangevangen, wordt gestaakt, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst. De zeevarende heeft in het laatstbedoelde geval recht op schadevergoeding gelijk aan het in de zee-arbeidsovereenkomst naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, totdat hij in het land van zijn woonplaats of gewone verblijfplaats kan zijn teruggekomen of hij eerder werk heeft gevonden.
2. Lid 1 geldt eveneens als de zeevarende zich uitsluitend verbonden heeft aan boord van een bepaald zeeschip dienst te doen en dit zeeschip vergaat, ook als de zee-arbeidsovereenkomst niet bij de reis is aangegaan.

## **Artikel 730**

Indien de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan bij de reis en de reis door toedoen van de scheepsbeheerder niet aanvangt of, nadat zij is aangevangen, wordt gestaakt, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst. De zeevarende heeft in die gevallen recht op schadevergoeding gelijk aan het bedrag van het voor de reis vastgestelde loon.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 731**

De werkgever is verplicht binnen een maand na het einde van de dienst aan boord de zeevarende een schriftelijke afrekening ter hand te stellen. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan een langere termijn worden overeengekomen.

## **Artikel 732**

Na het einde van de reis, is de zeevarende, wiens zee-arbeidsovereenkomst is geëindigd, gedurende drie werkdagen gehouden op verzoek van de kapitein mee te werken aan het opmaken van een scheepsverklaring als bedoeld in artikel 353 van het Wetboek van Koophandel. De werkgever is verplicht voor deze dagen een schadevergoeding te betalen gelijk aan het in de zee-arbeidsovereenkomst naar tijdruimte in geld vastgestelde deel van dat loon, alsmede de kosten van onderhoud en zo nodig van overnachting.

## **Artikel 733**

De kapitein die zijn zee-arbeidsovereenkomst opzegt, terwijl het door hem gevoerde zeeschip zich op reis bevindt, is verplicht de maatregelen te nemen, die in verband daarmee nodig zijn voor de veiligheid van het zeeschip, de opvarenden en de zaken aan boord, op straffe van schadevergoeding.

## **De zieke zeevarende**

### **Artikel 734**

De zeevarende die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, behoudt het recht op het volle loon zolang hij aan boord is.

### **Artikel 734a**

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734, heeft tot zijn herstel recht op behoorlijke verpleging en geneeskundige behandeling.
2. Dit recht komt evenwel niet toe aan:
  - a. de zeevarende die verzekeringsplichtige is op grond van de Zorgverzekeringswet, zolang hij verblijft in Nederland;
  - b. de zeevarende die verblijft in het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.
3. Het recht eindigt, indien de zeevarende is teruggekeerd of heeft kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.
4. Op de aanspraken, die de zeevarende heeft ingevolge dit artikel, komen de aanspraken ingevolge de Wet langdurige zorg in mindering.

### **Artikel 734b**

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734, die verzekerd is ingevolge de Ziektewet of op wie enige daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat van de Europese Unie van

# BarentsKrans

toepassing is, heeft, in afwijking van artikel 629 lid 1, voor een tijdvak van twaalf weken recht op 100 procent van het loon, bedoeld in artikel 629 lid 1, als hij ter verpleging is achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.

2. Het recht op betaling van 100 procent van het loon eindigt zodra de zeevarende passende arbeid kan verkrijgen en verrichten dan wel is teruggekeerd of heeft kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.

## **Artikel 734c**

Voor de berekening van het tijdvak van 104 weken, genoemd in artikel 629 lid 1, worden de periode, bedoeld in artikel 734, waarin de zeevarende ziek aan boord is en de in artikel 734b lid 1 bedoelde periode in aanmerking genomen.

## **Artikel 734d**

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734, die niet is verzekerd ingevolge de Ziektewet en op wie niet een daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat van de Europese Unie van toepassing is, heeft, zolang hij niet is hersteld en ongeacht het voortduren van de zee-arbeidsovereenkomst, gedurende ten hoogste 52 weken, recht op 80 procent van het naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, dat hij genoot toen hij ziek werd, verhoogd met de bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen geldswaarde van andere loonbestanddelen.
2. De in lid 1 bedoelde termijn van 52 weken gaat in:
  - a. als de zeevarende ziek wordt, terwijl hij niet aan boord van een zeeschip in dienst is, op de dag, waarop hij ziek wordt;
  - b. als hij ziek wordt, terwijl hij aan boord van een zeeschip in dienst is, op de dag, waarop hij aan de wal ter verpleging wordt achtergelaten of waarop hij, nog niet hersteld, met het zeeschip terugkomt. Wordt hij ter verpleging achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, dan wordt de uitkering van 80 procent gedurende de eerste 12 weken verhoogd tot 100 procent.
3. De uitkering, bedoeld in de laatste zin van het tweede lid, eindigt zodra de zeevarende passende arbeid kan verkrijgen en verrichten dan wel is teruggekeerd of had kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.
4. Indien de ziekte een gevolg is van opzet van de zeevarende, kan de loonaanspraak worden verbeurd of verminderd.

## **Artikel 734e**

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734d, die een ongeval krijgt in verband met zijn zee-arbeidsovereenkomst, heeft, ongeacht het voortduren van deze overeenkomst, recht op uitkeringen en voorzieningen overeenkomstig de artikelen 734f tot en met 734k. Indien de zeevarende tengevolge van het ongeval overlijdt, gaat dit recht over op zijn nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 674 lid 3.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

2. Voor de toepassing van het vorige lid en de artikelen 734f tot en met 734j worden met een ongeval in verband met de zee-arbeidsovereenkomst gelijkgesteld de ziekten, die voorkomen op een bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen lijst van ziekten, indien de zeevarende die ziekte heeft gekregen in verband met de zee-arbeidsovereenkomst. De ziekte wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht verband te houden met de zee-arbeidsovereenkomst, indien zij zich gedurende de arbeidsovereenkomst of binnen een bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen termijn na het einde van de arbeidsovereenkomst openbaart.
3. De in het tweede lid bedoelde gelijkstelling is niet van toepassing indien de zeevarende zonder deugdelijke grond ter zake van de in dat lid bedoelde ziekte geweigerd heeft een profylactische behandeling te ondergaan dan wel heeft nagelaten zich aan een zodanige behandeling te onderwerpen, ofschoon hem daartoe kosteloos gelegenheid werd geboden.

## **Artikel 734f**

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734d, heeft na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken, in geval van tijdelijke gehele ongeschiktheid tot werken, recht op een uitkering van 70 procent van zijn loon en, in geval van tijdelijke gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken, op een uitkering ter hoogte van een in verhouding tot de verloren geschiktheid tot werken staand deel van 70 procent van zijn loon.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt met ingang van de dag, waarop blijvende gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken intreedt, dan wel, indien de tijdelijke gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken voortduurt, uiterlijk met ingang van de dag, gelegen drie jaren na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken.
3. De zeevarende, bedoeld in artikel 734d, die op de dag, gelegen na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken, blijvend geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot werken of binnen drie jaren na die dag blijvend geheel of gedeeltelijk ongeschikt wordt tot werken, dan wel op de dag gelegen drie jaren na vorenbedoelde dag, nog tijdelijk geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot werken, heeft recht op een uitkering ineens van driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar de uitkering, waarop hij laatstelijk aanspraak had vóór de dag, waarop dat recht ontstaat. Met ingang van de dag, waarop recht ontstaat op een uitkering ineens als bedoeld in de vorige zin, kunnen ter zake van het betreffende ongeval geen rechten meer worden ontleend aan de artikelen 734e tot en met 734k.
4. Voor de toepassing van de vorige leden wordt een zeevarende geheel of gedeeltelijk ongeschikt geacht tot werken, indien hij ten gevolge van een ongeval als bedoeld in artikel 734e geheel of gedeeltelijk ongeschikt is geworden tot arbeid, die voor zijn krachten en bekwaamheden is berekend en die met het oog op zijn opleiding en vroeger beroep hem in redelijkheid kan worden opgedragen.
5. Indien de zeevarende, bedoeld in artikel 734d, niet de medewerking verleent, die redelijkerwijs van hem verlangd kan worden tot het herkrijgen van zijn gezondheid of zijn arbeidsvermogen, voor zover deze door een ongeval als bedoeld in artikel 734e zijn geschaad, zal bij de schatting van de mate van ongeschiktheid tot werken, bedoeld in de vorige leden, de toestand in

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

aanmerking genomen kunnen worden, die waarschijnlijk zou zijn ontstaan, indien die medewerking ten volle zou zijn verleend.

## Artikel 734g

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734d, heeft ter zake van een ongeval als bedoeld in artikel 734e van de dag van het ongeval af recht op geneeskundige behandeling of vergoeding daarvoor, indien hij verblijft in of heeft kunnen terugkeren naar het land, waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, uiterlijk tot de dag, gelegen drie jaren na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken en onverminderd het bepaalde in de laatste volzin van artikel 734f lid 3. Onder geneeskundige behandeling is begrepen het verstrekken van kunstmiddelen, voor zover deze zijn geschikt tot werken kunnen bevorderen of tot verbetering van zijn levensomstandigheden kunnen bijdragen, alsmede het onderricht in het gebruik van die kunstmiddelen.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot het bepaalde in dit artikel.

## Artikel 734h

1. Onverminderd artikel 674 hebben de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 734e lid 1, recht op een uitkering ineens, die bedraagt:
  - a. voor degene, met wie de overledene ten tijde van het ongeval gehuwd was of een geregistreerd partnerschap was aangegaan: driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 30 procent van het loon van de overledene;
  - b. voor elk kind of stiefkind beneden de leeftijd van achttien jaar: driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 15 procent en, indien dit kind ouderloos is, berekend naar 20 procent van het loon van de overledene;
  - c. voor degene, met wie de overledene ten tijde van het ongeval in gezinsverband samenleefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag, niet vallende onder a of b: driemaal hetgeen hij in de regel over een jaar tot diens levensonderhoud bijdroeg, doch niet meer dan driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 30 procent van het loon van de overledene, met dien verstande, dat, indien de betrokkene jonger is dan achttien jaar, niet meer wordt uitgekeerd dan hij als kind van de overledene zou hebben ontvangen.
2. De in het eerste lid bedoelde uitkeringen zullen tezamen niet meer bedragen dan driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 60 procent van het loon van de overledene. De personen, bedoeld in het eerste lid, onder c, hebben alleen recht op een uitkering, indien de personen, bedoeld onder a en b van dat lid allen hun volle uitkering hebben ontvangen. Indien de personen, bedoeld in het eerste lid, onder a en b tezamen een uitkering zouden ontvangen van meer dan driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 60 procent van het loon van de overledene, ondergaat elk van deze uitkeringen een evenredige vermindering.
3. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 734e is het bepaalde bij of krachtens artikel 8 van de Algemene nabestaandenwet van overeenkomstige toepassing.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Artikel 734i**

Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld ter voorkoming of beperking van samenloop van uitkeringen of voorzieningen als bedoeld in de artikelen 734 en 734d tot en met 734h met uitkeringen of voorzieningen uit andere hoofde.

## **Artikel 734j**

Onder loon van de zeevarende wordt voor de toepassing van de artikelen 734f en 734h verstaan het naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, dat hij genoot tot het ongeval, bedoeld in artikel 734e, plaatsvond, verhoogd met de bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen geldswaarde van andere loonbestanddelen. Hetgeen het naar tijdruimte in geld vastgestelde loon meer bedraagt dan een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen bedrag, wordt daarbij niet in aanmerking genomen.

## **Artikel 734k**

1. Indien een daartoe door Ons erkende vereniging met volledige rechtsbevoegdheid is opgericht, is de werkgever ter waarborging van zijn tegenover de in artikel 734d bedoelde zeevarenden en hun nagelaten betrekkingen uit de artikelen 734d tot en met 734j voortvloeiende verplichtingen van rechtswege aangesloten bij die vereniging.
2. In het geval, bedoeld in het eerste lid, zijn de werkgever en de vereniging hoofdelijk verbonden tegenover de in artikel 734d bedoelde zeevarenden en hun nagelaten betrekkingen en zijn de werkgever en de scheepsbeheerder hoofdelijk verbonden tegenover de vereniging voor de nakoming van de uit de artikelen 734d tot en met 734k voortvloeiende verplichtingen.
3. Op haar verzoek kan een vereniging worden erkend als vereniging, bedoeld in het eerste lid, indien zij voldoet aan de volgende vereisten:
  - a. dat zij opgericht is door een of meer naar Ons oordeel representatieve organisaties van werkgevers en een of meer naar Ons oordeel representatieve organisaties van zeevarenden, al dan niet tezamen met een of meer werkgevers;
  - b. dat zij niet beoogt winst te maken.
4. Voor de in het derde lid bedoelde erkenning komt niet meer dan één vereniging in aanmerking.
5. De statuten van de in het eerste lid bedoelde vereniging moeten zodanige bepalingen inhouden, dat:
  - a. het bestuur voor de helft wordt samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en voor de helft uit vertegenwoordigers van de zeevarenden;
  - b. de gezamenlijke vertegenwoordigers van de werkgevers ter vergadering evenveel stemmen uitbrengen als de gezamenlijke vertegenwoordigers van de zeevarenden;
  - c. de kosten van de uit de artikelen 734d tot en met 734k voortvloeiende verplichtingen met betrekking tot de in het eerste lid bedoelde zeevarenden en hun nagelaten betrekkingen, alsmede de kosten verbonden aan de vorming en instandhouding van een reserve, per jaar worden omgeslagen over de werkgevers naar rato van het loon, dat in dat jaar aan de

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

zeevarenden is uitbetaald, waarbij onder loon wordt verstaan loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

## Artikel 734l

1. Na zijn herstel heeft de zeevarende, ongeacht het voortduren van de zee-arbeidsovereenkomst, recht op een uitkering, gelijk aan het naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, dat hij genoot toen hij ziek werd, indien hij ter verpleging is achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft en elders dan ter plaatse waar hij zich bevond toen hij de zee-arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.
2. De zeevarende heeft voorts recht op huisvesting en voeding.
3. De in lid 1 en 2 bedoelde rechten eindigen zodra de zeevarende passende arbeid kan verkrijgen en verrichten dan wel is teruggekeerd of heeft kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of de plaats waar hij zich bevond toen hij de arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.
4. Indien de ziekte een gevolg is van opzet van de zeevarende, kan de in lid 1 bedoelde uitkering worden verbeurd of verminderd.

## Artikel 734m

1. Artikel 93, aanhef en onder c, van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering is van toepassing op alle vorderingen krachtens de artikelen 734d tot en met 734k door of tegen de in lid 1 van artikel 734k bedoelde zeevarenden of hun nagelaten betrekkingen ingesteld tegen onderscheidenlijk door de in dat lid bedoelde vereniging.
2. Elk beding strijdig met enige bepaling van dit artikel of artikel 734k is nietig, behoudens dat partijen kunnen overeenkomen om een vordering als bedoeld in het eerste lid aan arbitrage te onderwerpen.

## De tijdelijk aan boord van een zeeschip werkzame werknemer

### Artikel 735

Op de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gewoonlijk arbeid aan de wal verricht, zijn de artikelen 702, 703, 704 lid 2, 709, 711, 718 tot en met 720, 725, 732, 734 tot en met 734c, 734e tot en met 734m en 738 tot en met 738f van overeenkomstige toepassing, indien en voor zolang hij gedurende de reis arbeid aan boord van een zeeschip verricht.

## De arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht

### Artikel 736

1. Op de arbeidsovereenkomst van een zeevarende die zich verbindt arbeid te verrichten aan boord van een zeeschip en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door buitenlands recht, zijn de

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

artikelen 697, 699, 702 tot en met 712, 714 tot en met 725, 729, 731, 732, 734, 734a, 734d tot en met 734l en 738 tot en met 738f van overeenkomstige toepassing.

2. Op de arbeidsovereenkomst van een werknemer die gewoonlijk arbeid aan de wal verricht en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door buitenlands recht zijn de artikelen 702, 703, 704 lid 2, 705, 709, 711, 718 tot en met 720, 725, 732, 734, 734a, 734d tot en met 734l en 738 tot en met 738f van overeenkomstige toepassing, indien en voor zolang hij gedurende de reis arbeid aan boord van een zeeschip verricht.

## **Verplichtingen van de scheepsbeheerder**

### **Artikel 737**

1. De artikelen 718 tot en met 720 zijn van overeenkomstige toepassing op personen die, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst en ongeacht het toepasselijke recht, werkzaamheden verrichten aan boord van een zeeschip, met dien verstande dat voor «werkgever» wordt gelezen: scheepsbeheerder.
2. De scheepsbeheerder is verplicht een verzekering in stand te houden, die in geval van repatriëring als bedoeld in artikel 718 strekt tot voorziening in de kosten, bedoeld in artikel 718, lid 2. De artikelen 738a, leden 5 tot en met 7, 738b en 738c zijn van overeenkomstige toepassing.

### **Artikel 738**

De scheepsbeheerder is aansprakelijk voor de nakoming van de uit de artikelen 706 tot en met 709, 717, 719, 720 en 734 tot en met 734l voortvloeiende verplichtingen, indien de werkgever tot nakoming daarvan onherroepelijk is veroordeeld en niet tot nakoming overgaat.

### **Artikel 738a**

1. De scheepsbeheerder draagt zorg voor de repatriëring van de zeevarende, indien de werkgever de zeevarende heeft achtergelaten.
2. Van achterlaten van de zeevarende als bedoeld in lid 1 is sprake, indien de werkgever:
  - a. in gebreke blijft de kosten, bedoeld in artikel 718, lid 2, te voldoen;
  - b. de zeevarende heeft achtergelaten zonder de noodzakelijke verzorging en ondersteuning; of
  - c. zijn verplichtingen jegens de zeevarende niet nakomt, waaronder begrepen het niet voldoen van het aan de zeevarende verschuldigde loon gedurende een tijdvak van tenminste twee maanden.
3. Onder noodzakelijke verzorging en ondersteuning als bedoeld in lid 2, onder b, wordt begrepen: passende huisvesting, indien nodig kleding, voldoende voedsel, drinkwater en brandstof om aan boord van het zeeschip te kunnen overleven en noodzakelijke medische zorg.
4. De scheepsbeheerder is verplicht een verzekering in stand te houden, die in geval van achterlaten van de zeevarende strekt tot voorziening in:
  - a. loon en andere wettelijke of contractuele aanspraken van de zeevarende, verschuldigd over een tijdvak van ten hoogste vier maanden;

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.



# BarentsKrans

- b. alle kosten die in verband met het achterlaten in redelijkheid zijn gemaakt door de zeevarende, waaronder begrepen de kosten, bedoeld in lid 2, onder a; en
  - c. de noodzakelijke verzorging en ondersteuning, bedoeld in lid 3, of de kosten daarvan totdat de zeevarende de plaats van bestemming heeft bereikt.
5. De verzekeraar verstrekt onverwijld op verzoek van de zeevarende en na ontvangst van de noodzakelijke gegevens betreffende zijn aanspraak de voorzieningen, bedoeld in lid 4.
  6. De verzekeraar is slechts bevoegd tot tussentijdse opzegging van de verzekeringsovereenkomst, indien hij daarvan tenminste dertig dagen van te voren schriftelijk of elektronisch mededeling heeft gedaan aan de door Onze Minister van Infrastructuur en Milieu aangewezen autoriteit.
  7. Geen bepaling van dit artikel doet afbreuk aan enig recht van verhaal van de verzekeraar op derden.

## **Artikel 738b**

1. Vorderingen, die krachtens artikel 738a door een verzekering worden gedekt, kunnen rechtstreeks door de zeevarende worden ingesteld tegen de verzekeraar.
2. De verzekeraar komen alle verweermiddelen toe die de scheepsbeheerder tegen de vorderingen zou hebben kunnen aanvoeren, doch hij kan geen beroep doen op de omstandigheid dat de scheepsbeheerder surseance van betaling is verleend, dat ten aanzien van de scheepsbeheerder de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is of dat de scheepsbeheerder zich in staat van faillissement of vereffening bevindt. Verweermiddelen, die hij zou hebben kunnen aanvoeren tegen een door de scheepsbeheerder tegen hem ingestelde vordering, komen de verzekeraar niet toe.
3. De verzekeraar kan de scheepsbeheerder steeds in het geding roepen.

## **Artikel 738c**

De verzekeringsovereenkomst, bedoeld in artikel 738a, lid 4, voldoet aan het volgende:

- a. de overeenkomst is aangegaan met een verzekeraar van wie Onze Minister van Infrastructuur en Milieu, na overleg met Onze Minister van Financiën, de financiële draagkracht tot het geven van dekking uit hoofde van artikel 738a voldoende oordeelt;
- b. de gelden uit de overeenkomst kunnen, indien de verzekeraar buiten Nederland is gevestigd, feitelijk in een land naar keuze van de zeevarende ter beschikking komen;
- c. uit de overeenkomst blijkt dat de zeevarende in overeenstemming met artikel 738b, lid 1, zijn vordering rechtstreeks tegen de verzekeraar kan instellen. Indien de overeenkomst een beding inhoudt dat de scheepsbeheerder zelf voor een deel in de uitkering zal bijdragen, blijkt uit de overeenkomst dat de verzekeraar niettemin jegens de zeevarende gehouden blijft tot betaling van ook dat deel;
- d. uit de overeenkomst blijkt dat de verzekeraar deze slechts tussentijds kan opzeggen, indien hij daarvan tenminste dertig dagen van te voren schriftelijk of elektronisch mededeling heeft gedaan aan de door Onze Minister van Infrastructuur en Milieu aangewezen autoriteit, bedoeld in artikel 738a, lid 6.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## **Artikel 738d**

De artikelen 738a, leden 2 tot en met 7, 738b en 738c zijn van overeenkomstige toepassing op de scheepsbeheerder die tevens de werkgever van de zeevarende is.

## **Artikel 738e**

1. De scheepsbeheerder is aansprakelijk voor de schade die de zeevarende lijdt als gevolg van het niet nakomen door de werkgever van zijn contractuele verplichtingen tot vergoeding van door de zeevarende geleden schade in verband met langdurige ongeschiktheid tot werken of overlijden ten gevolge van een ongeval of ziekte in verband met de zee-arbeidsovereenkomst.
2. De scheepsbeheerder is verplicht een verzekering in stand te houden ter dekking van zijn aansprakelijkheid uit hoofde van lid 1. Artikel 738c is van overeenkomstige toepassing.
3. De verzekeraar voldoet de verschuldigde vergoeding van de schade, bedoeld in lid 1, onverwijld. Indien de aard van de langdurige ongeschiktheid tot werken, bedoeld in lid 1, de vaststelling van de omvang van de schadevergoeding bemoeilijkt, stelt de verzekeraar een voorschot beschikbaar aan de zeevarende om onbillijke gevolgen te voorkomen.
4. De verzekeraar is slechts bevoegd tot tussentijdse opzegging van de verzekeringsovereenkomst, indien hij daarvan ten minste dertig dagen van te voren schriftelijk of elektronisch mededeling heeft gedaan aan de door Onze Minister van Infrastructuur en Milieu aangewezen autoriteit.
5. De verzekeraar is verplicht om onverwijld aan de autoriteit, bedoeld in lid 4, schriftelijk of elektronisch mededeling te doen van de schorsing of beëindiging van de verzekeringsovereenkomst. De autoriteit draagt zorg dat de mededeling zo spoedig mogelijk door tussenkomst van de kapitein van het zeeschip, aan boord waarvan de zeevarende dienst doet, wordt bekend gemaakt aan de zeevarende.
6. Vorderingen tot schadevergoeding, die krachtens dit artikel door een verzekering worden gedekt, kunnen rechtstreeks door de zeevarende of in geval van zijn overlijden, door diens nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 674, lid 3, worden ingesteld tegen de verzekeraar. Artikel 738b is van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 738f**

1. De scheepsbeheerder, die tevens de werkgever van de zeevarende is, is verplicht een verzekering in stand te houden ter dekking van zijn aansprakelijkheid uit hoofde van zijn contractuele verplichtingen tot vergoeding van door de zeevarende geleden schade in verband met langdurige ongeschiktheid tot werken of overlijden ten gevolge van een ongeval of ziekte in verband met de zee-arbeidsovereenkomst.
2. De artikelen 738c en 738e, leden 3 tot en met 6, zijn van overeenkomstige toepassing.

## **Afdeling 12A. De zeevarende in de visserij**

### **Artikel 739**

In deze afdeling wordt verstaan onder:

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

- a. *zeevisserij*: de bedrijfsmatige uitoefening van de zeevisserij buitengaats;
- b. *kustvisserij*: de kustvisserij in de zin van artikel 1, vierde lid, onder c, van de Visserijwet 1963;
- c. *arbeidsovereenkomst in de zeevisserij*: de zee-arbeidsovereenkomst die in het kader van de zeevisserij wordt aangegaan;
- d. *garantieloon*: het naar tijdruimte vastgestelde loon dat door de werkgever verschuldigd is in plaats van het loon dat geheel of gedeeltelijk bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, indien het laatstgenoemde loon lager uitkomt dan het eerstgenoemde loon.

## Artikel 740

1. Op de arbeidsovereenkomst van de zeevarende in de zeevisserij zijn de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 en 12 van deze titel van toepassing, voor zover daarvan in deze afdeling niet is afgeweken. De artikelen 708, 715, 717 en 738a tot en met 738f zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst in de zeevisserij.
2. Op de arbeidsovereenkomst van de zeevarende in de kustvisserij zijn de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 van deze titel van toepassing.
3. Van artikel 741 van deze afdeling kan niet worden afgeweken.
4. Van artikel 745 van deze afdeling kan niet ten nadele van de zeevarende in de zeevisserij worden afgeweken.

## Artikel 741

De werkgever en de zeevarende in de zeevisserij, wiens loon bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, komen een garantieloon overeen.

## Artikel 742

Artikel 699 onder 6 geldt ten aanzien van zeevarenden in de zeevisserij met dien verstande dat, voorzover het in geld vastgestelde loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, het overeengekomen garantieloon en de berekeningswijze van het aandeel van de zeevarende in de opbrengst van de vangst worden vermeld.

## Artikel 743

1. Ten aanzien van de zeevarende in de zeevisserij, wiens loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken van artikel 623 lid 2, met dien verstande dat het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan niet langer dan drie maanden is.
2. Wordt aan de zeevarende, bedoeld in het vorige lid, een voorschot betaald als bedoeld in artikel 624 lid 2, dan heeft de zeevarende geen aanspraak jegens de werkgever indien het aan de in artikel 707 bedoelde persoon overgemaakte bedrag meer bedraagt dan aan de zeevarende verschuldigd is.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

# BarentsKrans

## **Artikel 744**

Artikel 709 geldt niet ten aanzien van de zeevarende in de zeevisserij wiens loon bestaat uit een aandeel in de vangst of opbrengst daarvan.

## **Artikel 745**

Voor de zeevarenden in de zeevisserij, wier loon bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, wordt voor de toepassing van:

- a. de artikelen 719 lid 3, 732, 734, 734b, 734d, 734f, 734h, 734j en 734l onder loon verstaan het voor hen bij algemene maatregel van bestuur vastgestelde bedrag, en
- b. artikel 729 lid 1 onder loon verstaan het garantieloon.

17 april 2018, BarentsKrans N.V.

Deze tekst is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, maar aan de inhoud ervan kunnen geen rechten worden ontleend. De auteurs aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onvolledigheid van of onjuistheden in de tekst en mogelijke nadelige gevolgen daarvan.

## **Bijlage II**

## Voorlopige analyse gepubliceerde rechtspraak vanaf 1 juni 2016

I.H. Kersten en D.A.D. Mees<sup>1</sup>

Een eerste analyse van de gepubliceerde ontbindingsbeschikkingen over de periode 1 juli 2015 tot 1 juni 2016, resulteerde in 340 unieke ontbindingsbeschikkingen gepubliceerd op rechtspraak.nl en ar-updates.nl, alsmede in JAR en RAR. In 214 van de 340 beschikkingen (63%) werd het ontbindingsverzoek toegewezen. In 97 gevallen (28%) wees de kantonrechter het verzoek af en 29 beschikkingen (9%) resulteerden in een andere uitkomst, zoals een onbevoegde rechter, niet-ontvankelijkheid of aanhouding voor bewijs. Deze laatste uitspraken zijn weergegeven onder 'overige'. Zou men werknemersverzoeken ex artikel 7:671c BW buiten beschouwing laten, omdat deze verzoeken bijna altijd worden toegewezen, dan stijgt het aantal afwijzingen met 2% (30% afwijzingen). Zo volgde uit het onderzoek van Houweling, Keulaerds en Kruit.<sup>2</sup> Het door Houweling, Keulaerds en Kruit verrichte onderzoek is nadien voortgezet. Op het moment van schrijven zijn 391 ontbindingsbeschikkingen ex artikel 7:671b BW (inclusief pro forma ontbindingen) geanalyseerd in de periode vanaf 1 juni 2015 tot 1 november 2017. Hoewel het onderzoek nog lopende is, brengt een voorlopige analyse ons de uitkomst zoals weergegeven in tabel 1.1.<sup>3</sup>

Alle uitspraken incl. pro forma	N	Percentage
Toewijzing	249	64%
Afwijzing	136	34%
Overig	6 <sup>4</sup>	2%
Totaal	391	100%

Tabel 1.1

In het VAAn-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling nog als volgt.

Alle uitspraken incl. pro forma	N	Percentage
Toewijzing	214	63%
Afwijzing	97	28%
Overig	29	9%
Totaal	340	100%

Tabel 1.2

<sup>1</sup> I.H. Kersten is als promovenda verbonden aan de Erasmus School of Law en is tevens advocaat bij Boontje Advocaten Arbeidsrecht. D.A.D. Mees is verbonden aan de Erasmus School of Law.

<sup>2</sup> A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds & P. Kruit, *VAAN-VvA. Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, Den Haag: Boom juridisch 2016, p. 97 e.v.

<sup>3</sup> Over de genoemde periode dienen nog 150 uitspraken te worden gecategoriseerd, deze uitspraken zijn nog niet in deze voorlopige analyse meegenomen. De volgende rapportage in het onderzoek van Houweling e.a. zal naar waarschijnlijkheid in het najaar van 2018 worden gepubliceerd.

<sup>4</sup> 6 beschikkingen resulteerden voorsnog in een aanhouding voor bewijs. Deze uitspraken zijn aangeduid als 'overig'. Niet-ontvankelijkverklaringen zijn wij in het lopende onderzoek voorsnog niet tegengekomen. Deze laatste categorie werd in het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek ook nog onder de categorie 'overig' geschaard.

De voorlopige bevindingen betekenen voorts het volgende voor het aantal toe- en afwijzingen op de aangevoerde gronden.

A-grond	N	Percentage
Toewijzing	11	41% (-17%)
Afwijzing	16	59% (+17%)
Totaal	27	100%

Tabel 2.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

A-grond	N	Percentage
Toewijzing	11	58%
Afwijzing	8	42%
Totaal	19	100%

Tabel 2.2

B-grond	N	Percentage
Toewijzing	1	33.33% (+33.33%)
Afwijzing	2	66.66% (+66.66%)
Totaal	3	100%

Tabel 3.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

B-grond	N	Percentage
Toewijzing	0	n.v.t.
Afwijzing	0	n.v.t.
Totaal	0	n.v.t.

Tabel 3.2

C-grond	N	Percentage
Toewijzing	0	0% (-%)
Afwijzing	3	100% (+100%)
Totaal	3	100%

Tabel 4.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

C-grond	N	Percentage
Toewijzing	0	n.v.t.
Afwijzing	0	n.v.t.
Totaal	0	n.v.t.

Tabel 4.2

D-grond	N	Percentage
Toewijzing	25	31% (-1%)
Afwijzing	56	69% (+1%)
Totaal	81	100%

Tabel 5.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

D-grond	N	Percentage
Toewijzing	16	32%
Afwijzing	34	68%
Totaal	50	100%

Tabel 5.2

E-grond	N	Percentage
Toewijzing	83	38% (-7%)
Afwijzing	138	62% (+7%)
Totaal	221	100%

Tabel 6.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

E-grond	N	Percentage
Toewijzing	60	45%
Afwijzing	73	55%
Totaal	133	100%

Tabel 6.2

F-grond	N	Percentage
Toewijzing	0	n.v.t.
Afwijzing	0	n.v.t.
Totaal	0	n.v.t.

Tabel 7.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

F-grond	N	Percentage
Toewijzing	0	n.v.t.
Afwijzing	0	n.v.t.
Totaal	0	n.v.t.

Tabel 7.2



G-grond	N	Percentage
Toewijzing	110	48% (-9%)
Afwijzing	118	52% (+9%)
Totaal	228	100%

Tabel 8.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

G-grond	N	Percentage
Toewijzing	99	57%
Afwijzing	75	43%
Totaal	174	100%

Tabel 8.2

H-grond	N	Percentage
Toewijzing	19	30% (-6%)
Afwijzing	44	70% (+6%)
Totaal	63	100%

Tabel 9.1

In het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek was de onderverdeling als volgt.

H-grond	N	Percentage
Toewijzing	9	36%
Afwijzing	16	64%
Totaal	25	100%

Tabel 9.2

## **Bijlage III**

## **Modernisering Ontslagrecht en Wet werk en zekerheid 2.0**

### **1. Inleiding**

Allereerst merken wij op dat wij voorstander zijn van een integrale aanpak van de arbeidsmarkt op zowel fiscaal, arbeidsrechtelijk als sociaalverzekeringsrechtelijk vlak.

Een kritische reflectie op de wijzigingen van het ontslagrecht die zich onlangs hebben voltrokken – de WWZ – past bij een eventuele herijking van het ontslagrecht. Daarbij valt op dat veel van de doelstellingen van de WWZ ook in de verschillende verkiezingsprogramma's te herkennen zijn: een eenvoudiger en goedkoper ontslagrecht bijvoorbeeld. Maar ook een eerlijk ontslagrecht voor iedereen en het terugdringen van doorgeschoten flex.

Verrassend is dit niet, omdat de WWZ breed gedragen doelstellingen heeft en het ontslagrecht op onderdelen ook wezenlijk heeft verbeterd. Zo is, bijvoorbeeld, de ongelijkheid in financiële uitkomst tussen de twee ontslagroutes UWV en kantonrechter door de WWZ opgeheven. Ook is het een goede gedachte dat voor een ontslag een redelijke grond dient te bestaan.

In het licht van de doelstellingen van de WWZ en kijkend naar de in juni 2016 verschenen onderzoeksrapporten van VAAN-VvA en HSI, alsmede de cijfers van het CBS over de groei van tijdelijke contracten zijn met name twee knelpunten te observeren: **(a)** de te stroeve ontbindingsprocedure en **(b)** de negatieve effecten van de nieuwe ketenregeling.

Met het navolgende beogen wij een paar relatief eenvoudige oplossingen aan te reiken, waarmee het systeem van de WWZ zoveel mogelijk intact blijft en die vanuit de geest en de doelstellingen van de WWZ verbeteringen erin aanbrengen. Hierbij hebben wij onder andere gekeken naar de verschillende in het wetgevingsproces ingediende amendementen en moties, hetgeen mogelijk bijdraagt aan het bereiken van politiek draagvlak.

### **2. De te stroeve ontbindingsprocedure: vast is vaster geworden**

Uit het VAAN-VvA Evaluatieonderzoek WWZ blijkt dat sprake is van een significante toename van het aantal afgewezen ontbindingsverzoeken. Vóór de WWZ werd 1 op de 10 ontbindingsverzoeken door de kantonrechter afgewezen, onder de WWZ – afgerond – 4 op 10. De gegevens over de periode 1 januari 2016 tot 1 januari 2017 van de niet-gepubliceerde rechtspraak van de rechtbanken Rotterdam en Amsterdam bevestigen dit beeld (**bijlage I**). In dit opzicht is "vast vaster" geworden en dit was niet de bedoeling van de WWZ. Dit was onzes inziens wel een te verwachten gevolg van de WWZ.

Het probleem wordt veroorzaakt door de limitatieve opsomming van ontslaggronden in de wet en de omstandigheid dat er nogal wat zaken in de praktijk zijn, waarin enerzijds duidelijk is dat partijen niet met elkaar verder kunnen, maar anderzijds niet aan de voorwaarden van de limitatieve ontslaggronden wordt voldaan. In deze gevallen wordt een échte "restgrond" gemist.

Mede gezien de indertijd door de Eerste Kamer aangenomen motie van Tweede Kamerlid Backer en ter oplossing van dit probleem zou aan de restgrond die nu in de wet staat (artikel 669 lid 3 onder h BW) een ruimere betekenis moeten toekomen.

Om het evenwicht in het systeem te houden (tegenover een iets gemakkelijker ontslag via de kantonrechter dient een hogere vergoeding voor de werknemer te staan), dient de rechter

daarnaast de mogelijkheid te krijgen eerder dan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de andere nu in de wet vermelde limitatieve ontslaggronden een z.g. additionele billijke vergoeding aan de werknemer toe te kennen. In die andere gevallen geldt nu dat een dergelijke vergoeding alleen kan worden toegekend ingeval sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werkgever. In geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op basis van de restgrond zou een dergelijke vergoeding ook moeten kunnen worden toegekend bij (niet-ernstige) verwijtbaarheid van de werkgever.

Hierdoor ontstaat een evenwichtig(er) systeem. Bij een voldragen grond kan de werkgever tot ontslag overgaan en krijgt de werknemer (enkel) een transitievergoeding. Bij een niet-voldragen grond, waarbij naar het oordeel van de rechter duidelijk is dat partijen uit elkaar moeten, kan een beroep op de restgrond worden gedaan. Deze restgrond biedt naast de transitievergoeding dan een aanvullende billijke vergoeding ter financiële compensatie van het verlies van de arbeidsovereenkomst.

Overwogen zou kunnen worden deze additionele billijke vergoeding middels een formule – net zoals in het ambtenarenrecht – te normeren. Daarmee wordt de rechtszekerheid bevorderd. Hieronder (**bijlage II**) werken wij dit voorstel nader uit.

### **3. De ketenregeling: flex minder flex**

Zoals bekend is de periode gedurende welke arbeidscontracten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten verkort van drie jaren naar twee jaren. De door de regering geuite verwachting dat werkgevers eerder zullen overgaan tot een vaste aanstelling is tot op heden niet uitgekomen (zie o.m. derde voortgangsbrief WWZ aan de Kamer).

Overigens werd dit averechtse effect door velen voorspeld. Uit het VAAN-VvA-onderzoek volgt dat 94% van de respondenten de doelstelling 'flex wordt minder flex' als niet behaald oordeelt.

Voor de oplossing van dit probleem zijn tijdens de parlementaire behandeling door Kamerleden verschillende amendementen en moties ingediend:

- **Amendement nr. 23** van Van Ojik en Heerma. Met dit amendement wordt geregeld dat indien de werkgever na de eerste, tijdelijke arbeidsovereenkomst de werknemer een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanbiedt van minimaal twee jaar en maximaal vijf jaar, deze tijdelijke arbeidsovereenkomst niet geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- **Amendement nr. 26** van Heerma. Met het wetsvoorstel werd allereerst de periode van drie jaar verkort naar een periode van twee jaar. Het amendement maakt deze wijziging ongedaan. Met het wetsvoorstel werd ook de tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, verlengd van drie naar zes maanden. Deze wijziging wordt met dit amendement intact gelaten.
- **Amendement nr. 31** van Van Weyenberg. Dit amendement schrapt de eis dat afwijken van de ketenregeling bij CAO alleen kan indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat vereist.
- **Motie nr. 54** van Voortman en Heerma (aangenomen). Deze motie verzoekt de regering om de mogelijkheden en voor- en nadelen van een meerjarig tweede contract te onderzoeken, hierover met sociale partners te overleggen en de Tweede Kamer hierover bij de begroting voor 2015 te informeren, en zo mogelijk hiertoe voorstellen te ontwikkelen.
- **Motie nr. 73** van Heerma en Voortman. Deze motie verzoekt de regering om de ketenregeling terug te brengen naar de oorspronkelijke drie jaar.
- **Motie nr. 75** van Voortman, Heerma en Van Weyenberg (aangenomen). Deze motie verzoekt de regering om in overleg met sociale partners voorstellen te doen om meerjarige tweede contracten mogelijk te maken.

### *Verruiming bij cao en het meerjarig tijdelijke contract*

Wij zijn voorstander van het voorstel van Van Weyenberg (amendement nr. 31) dat de eis schrapt dat afwijken van de ketenregeling bij CAO alleen kan indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist, zodat sociale partners een ruimere afwijkingsmogelijkheid wordt geboden. Voorts zou – als variant op motie nr. 54/75 – de mogelijkheid kunnen worden geïntroduceerd om een tweede of derde contract voor bepaalde tijd als “meerjarencontract” te sluiten. Dat meerjarencontract loopt dan aan het einde automatisch (“van rechtswege”) af. Daartegenover staat dat de werkgever – indien de keten van arbeidscontracten twee jaar of langer heeft geduurd, hetgeen vrijwel altijd het geval zal zijn – een transitievergoeding verschuldigd is en blijft. Beide partijen profiteren van deze regeling. De werkgever behoudt een zekere mate van flexibiliteit. De werknemer krijgt eerder *meer* duidelijkheid (na een jaar in plaats van twee) over zijn toekomst. Het stellen van een minimumduur van dit meerjarencontract geeft dan zekerheid over inkomsten de komende jaren, waarmee de werknemer hypotheek kan aanvragen e.d.

Wij constateren dat in verschillende verkiezingsprogramma's het 'meerjarig tijdelijke contract' wordt genoemd als 'zekerheid voor flexwerkers'. Kennelijk valt deze variant bij een aantal politieke partijen in de smaak.

Ten slotte zou de z.g. doorbrekingsregeling kunnen worden verruimd. Onder het oude recht was doorbreking van de ketenregeling mogelijk door een periode van meer dan drie maanden. Onder de WWZ is dit een periode van meer dan zes maanden. Bepaald zou kunnen worden dat de doorbrekingstermijn door sociale partners bij CAO mag worden verkort tot minimaal de voorheen geldende termijn.

#### **4. Staatscommissie Modernisering Arbeidsrecht 2020**

Bovengenoemde voorstellen zijn vooral 'quick-wins' om op korte termijn enige merkbare verbeteringen in alleen de WWZ door te voeren.

De totstandkomingsgeschiedenis van de WWZ laat zien dat een in achterkamertjes ontworpen systeemwijziging (Sociaal Akkoord) tot veel ongewenste neveneffecten en uiteindelijk weinig draagvlak leidt. Dergelijke grote systeemwijzigingen vergen goede voorbereiding en nauwkeurige doordenking. Dit voorkomt reparatie op reparatie of uitstel van aangekondigde handhaving van wetgeving (Wet DBA), hetgeen (onder ondernemend Nederland) tot grote onzekerheid leidt en heeft geleid.

Dat ons huidige bestel van arbeidsrechtelijke bescherming en sociaalverzekeringsrechtelijke vangnetregelingen (inclusief fiscale behandeling van arbeid en onderneming) aan grondige herziening toe is, wordt in vrijwel alle kringen gedeeld (rechtswetenschap, advocatuur, werkgevers- en werknemersverenigingen onderkennen de druk op de houdbaarheidsduur van het huidige stelsel). Anders dan de WWZ en Wet DBA zou een nieuwe regering zich moeten inzetten voor een grondige herziening van het gehele stelsel. Dat gaat niet over een nacht ijs. Gelijk aan bijvoorbeeld grote herzieningsprojecten als 'Modernisering Wetboek van Strafvordering', zou een nieuwe regering een staatscommissie in het leven moeten roepen met als opdracht een toekomstbestendige wettelijke regeling van arbeid en inkomenszekerheid te realiseren.

De diversiteit op de arbeidsmarkt, technologische ontwikkelingen/robotisering, verschillen tussen 'haves en have nots', internationale concurrentie, noodzaak van permanente scholing en weerbaarheid op de arbeidsmarkt, vragen om een compleet nieuwe en integrale visie op 'arbeid' (inclusief zzp). Het stemt ons bijzonder positief indien de uitwerking in overleg met professionals wordt vormgegeven om de met de WWZ en de wet DBA opgedane negatieve ervaringen in de toekomst te vermijden. Zo had de Commissie Boot beter voorafgaand aan de indiening van het wetsvoorstel DBA kunnen worden geraadpleegd in plaats van in de fase waarin dit recent gebeurde.

## 5. Tot besluit

Zoals gezegd hebben wij ons tot slechts een paar – maar heel relevante en belangrijke – onderwerpen beperkt. Wij zijn onder andere niet ingegaan op het vraagstuk naar de loondoorbetaling tijdens ziekte van thans 104 weken en de vraag of zzp'ers al dan niet verplicht onder een collectieve verzekering zouden moeten vallen. Evenmin zijn wij in deze notitie ingegaan op de vraag of het bereik van de arbeidsovereenkomst nog wel 'up-to-date' is (beschermt het niet juist de mensen die geen bescherming nodig hebben, terwijl te veel mensen onderaan de arbeidsmarkt bescherming ontberen?). Voor ons vallen deze themata evenwel onder punt 4 van deze notitie.

Den Haag/Rotterdam, 11 april 2017

Mr. Max Keulaerds

advocaat BarentsKrans  
voorzitter Werkgroep ontslagrecht VAAN  
voorzitter Werkgroep VAAN-VvA  
Evaluatieonderzoek WWZ

[max.keulaerds@barentskrans.nl](mailto:max.keulaerds@barentskrans.nl)

Prof.mr. Ruben Houweling

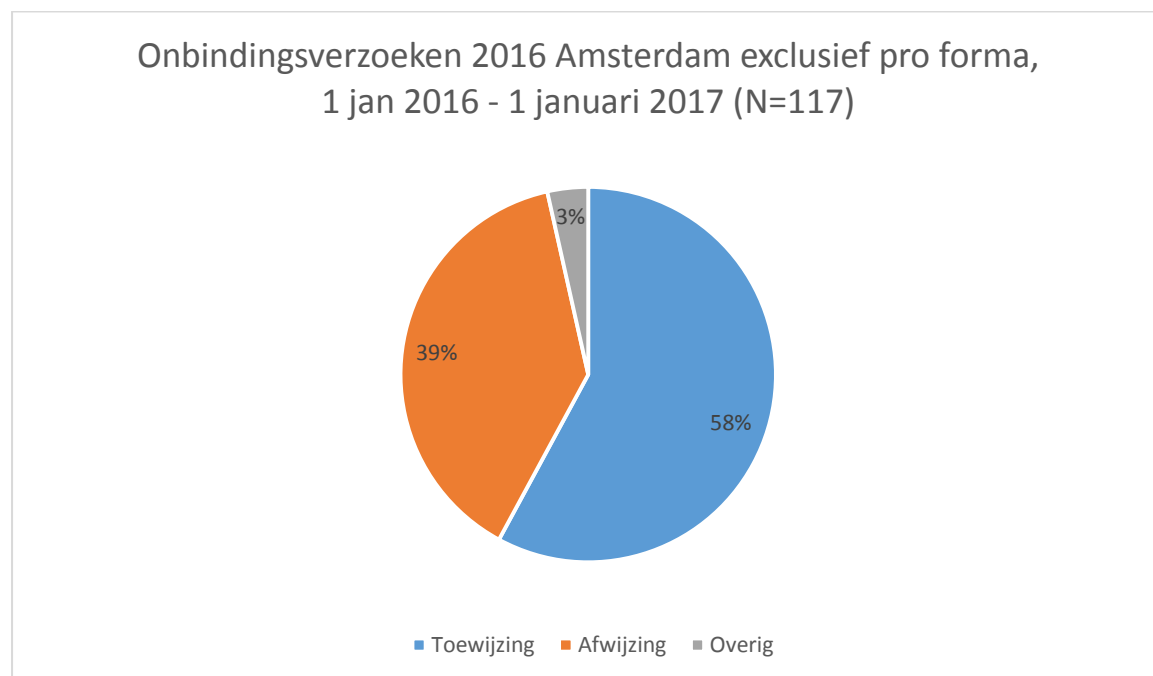
hoogleraar arbeidsrecht Erasmus School of Law  
voorzitter Vereniging voor Arbeidsrecht

[r.houweling@law.eur.nl](mailto:r.houweling@law.eur.nl)

\*\*\*

## **Bijlage I**

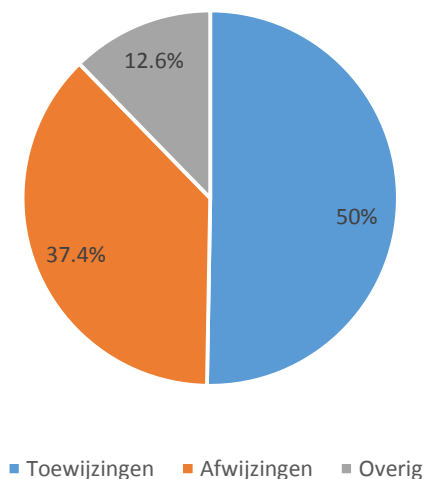
## Gegevens niet gepubliceerde rechtspraak Rotterdam en Amsterdam



<b>Ontbindingsverzoeken</b>	<b>N=114</b>
Toewijzingen	N=66
Afwijzingen	N=44
Overig	N=4



Ontbindingsverzoeken 2016 Rotterdam exclusief pro forma,  
1 jan 2016 - 1 jan 2017 (N=179)



Ontbindingsverzoeken	N=179
Toewijzingen	N=90
Afwijzingen	N=67
Overig	N=22

### Afwijzingen D-grond Rotterdam

Alle uitspraken van de rechtbank Rotterdam over de d-grond exclusief pro forma's in de periode 1 januari 2016 – 1 januari 2017

D-grond	N	Percentage
Toewijzing	5	20%
Afwijzing	20	80%
Totaal	25	100%

## **Bijlage II**

## **Voorstel tot verbetering van de WWZ**

### **1. Vergroting van de armslag van de kantonrechter bij ontbinding (reparatie n.a.v. motie Backer)**

Voorstel tot wijziging van wet

#### **Burgerlijk Wetboek 7.10**

##### **artikel 669**

In artikel 669, derde lid, onderdeel h, wordt de zinsnede 'dan de hiervoor genoemde' vervangen door: dan de hiervoor onder a en b genoemde.

##### **artikel 671b**

Aan artikel 671b, achtste lid, onderdeel c, wordt de volgende zin toegevoegd: Ingeval de ontbinding is gebaseerd op artikel 669, lid 3, onderdeel h, kan de kantonrechter aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

*Alternatief:*

##### **Artikel 671b**

Artikel 671b wordt als volgt gewijzigd:

*1. Het achtste lid, onderdeel c, komt te luiden:*

*c. kan hij, ingeval de ontbinding is gebaseerd op artikel 669, lid 3, onderdelen a tot en met g, aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.*

*2. Aan het achtste lid wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:*

*d. kan hij, ingeval de ontbinding is gebaseerd op artikel 669, lid 3, onderdeel h, aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.*

## **Toelichting**

De WWZ gaat uit van een limitatief aantal ontslaggronden. Er is wel een 'open' ontslaggrond te vinden in het voorgestelde artikel 669 lid 3 onder h, maar deze is beperkt tot niet reeds genoemde ontslaggronden. Dit systeem brengt naar inmiddels is gebleken een verstarring van het ontslagrecht mee ten opzichte van het tot 1 juli 2015 geldende – reeds als star bekend staande – stelsel van ontslagrecht. In het oude stelsel vervulde de ontbindingsprocedure immers de rol van 'noodluik' van het ontslagrecht. Indien de ontslagregels in het concrete geval aan een redelijke uitkomst in de weg stonden, kon de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden, onder toekenning van een vergoeding.

Teneinde dit 'noodluik' te herstellen, wordt in artikel 669 lid 3 onder h de open ontslaggrond iets verruimd. Uit de zin "andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren" hebben de woorden 'dan de hiervoor genoemde' een andere lading gekregen doordat zij uitdrukkelijk aan de a- en b-grond zijn gekoppeld.

Hiermee wordt bereikt dat bij de in het artikel benoemde ontslaggronden ook gebruik kan worden gemaakt van ontbinding als aan de ontbindingsgrond niet volledig is voldaan. Voorwaarde hiervoor is dan *dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren*, hetgeen op zichzelf een zwaar toetsingscriterium vormt, zodat de werknemer hierin voldoende bescherming kan vinden tegen onredelijk ontslag. Het betreft een kleine verruiming, die de kantonrechter echter in bijzondere gevallen meer armslag geeft. De ontslaggronden waarvoor toestemming van het UWV (of een cao-commissie) is vereist (a- en b-grond), zijn hiervan uitgezonderd, om te voorkomen dat de weg langs deze instantie zou worden overgeslagen.

Teneinde het evenwicht in de verhouding tussen werkgever en werknemer te bewaren, dient daar tegenover te staan dat in die bijzondere gevallen ook sneller een additionele billijke vergoeding kan worden toegekend. Om die reden is voor deze ontbindingsgrond in het criterium voor het toekennen van een billijke vergoeding het begrip 'ernstig' geschrapt, waardoor eveneens bij verwijtbaar handelen van de werkgever een billijke vergoeding kan worden toegekend. In lijn met het Sociaal Akkoord blijft evenwel die verwijtbaarheid ook in dit geval een eis voor de toekenning van een billijke vergoeding, naast een eventuele transitievergoeding.

## **2. Meerjarig tijdelijke contract**

### **artikel 668b**

Na artikel 668a wordt een nieuw artikel ingevoegd, luidend:

1. Artikel 668a, eerste lid, blijft buiten toepassing indien arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tussen dezelfde partijen elkaar onmiddellijk hebben opgevolgd en de duur van de opvolgende arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden bedraagt.
2. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen voortgezette arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als bedoeld in het eerste lid elkaar hebben opgevolgd en een periode van 72 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

### **Toelichting**

Met artikel 668b wordt het zogenoemde meerjarig tijdelijke contract bewerkstelligd. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van substantiële duur wordt gesloten, blijft de ketenregeling van artikel 668a buiten toepassing.

Op deze wijze wordt in de behoefte van werkgevers voorzien meer flexibiliteit te behouden, terwijl de werknemer meer 'zekerheid' krijgt over de inkomensduur.

Voor het gebruik van het meerjarig tijdelijke contract geldt 'met tussenpozen van ten hoogste zes maanden' niet. De werkgever die een meerjarig tijdelijk contract wenst aan te gaan, dient dit onmiddellijk na het verstrijken van het eerste contract overeen te komen. Hierdoor wordt in de behoefte aan duidelijkheid en zekerheid aan de kant van de werknemer voorzien.

Omdat richtlijn 1999/70/EG dwingt maatregelen te nemen tegen ongeclausuleerd gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten dient het meerjarige contract op enig moment voor conversie in aanmerking te komen. In dit voorstel is de maximale duur van het meerjarige contract bepaald op zes jaar (3 x 2 jaar).

## **Bijlage IV**

## VAAN – VvA Werkgroep Internetconsultatie WAB

---

Mr. dr. L. (Lucy) van den Berg <sup>1</sup>	Universitair docent Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Mr. P.J.B.M. (Pascal) Besselink <sup>2</sup>	Jurist te Amsterdam
Mr. P.A. (Petra) Charbon <sup>3</sup>	Advocaat te Amsterdam
Mr. F.M. (Frank) Dekker <sup>4</sup>	Advocaat te Den Haag
Prof. mr. J.H. (Zef) Even <sup>5</sup>	Hoogleraar Arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en advocaat te Rotterdam
Prof. mr. A.R. (Ruben) Houweling <sup>6</sup>	Hoogleraar Arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam
Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds <sup>7</sup>	Advocaat te Den Haag
Mr. dr. D.M.A. (Vivian) Bij de Vaate <sup>8</sup>	Universitair docent Sociaal Recht aan de Vrije Universiteit Amsterdam
Prof. mr. L.G. (Leonard) Verburg <sup>9</sup>	Hoogleraar Sociaal Recht aan de Radboud Universiteit Nijmegen
Mr. P. (Paul) Vestering <sup>10</sup>	Advocaat te Amsterdam
Mr. dr. J.P.H. (Johan) Zwemmer <sup>11</sup>	Advocaat te Amsterdam en universitair docent Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam

---

<sup>1</sup> Bijdrage: WW-premiedifferentiatie.

<sup>2</sup> Bijdrage: Oproepovereenkomst; Ketenregeling.

<sup>3</sup> Bijdrage: Bijzondere bedingen.

<sup>4</sup> Bijdrage: Cumulatiegrond en bijbehorende vergoeding.

<sup>5</sup> Bijdrage: Cumulatiegrond en bijbehorende vergoeding.

<sup>6</sup> Bijdrage: Eindredactie.

<sup>7</sup> Bijdrage: Eindredactie.

<sup>8</sup> Bijdrage: Transitievergoeding

<sup>9</sup> Bijdrage: Oproepovereenkomst; Ketenregeling.

<sup>10</sup> Bijdrage: Transitievergoeding.

<sup>11</sup> Bijdrage: Payrolling.