

# Arbeidsrecht 14e druk

Mr. Marion Treep

## Aanvullingen en correcties – september 2023

### Inhoudsopgave

|                             |          |
|-----------------------------|----------|
| <b>Hoofdstuk 1</b> .....    | <b>3</b> |
| Par. 1.2 (p. 18) .....      | 3        |
| <b>Hoofdstuk 2</b> .....    | <b>3</b> |
| Par. 2.1.2 (p. 55) .....    | 3        |
| Par. 2.1.3 (p. 61) .....    | 3        |
| Par 2.2.2 (p. 73) .....     | 5        |
| Par 2.2.3.....              | 5        |
| Pagina 77 .....             | 5        |
| Pagina 83 .....             | 6        |
| Par. 2.2.4.1 (p. 88) .....  | 6        |
| Par. 2.2.4.3 (p. 99) .....  | 6        |
| Par. 2.2.5.2 (p. 115) ..... | 7        |
| Par. 2.2.6.....             | 8        |
| Pagina 116 .....            | 8        |
| Pagina 117 .....            | 8        |
| Pagina 124.....             | 8        |
| Par. 2.2.7.2 (p. 132) ..... | 8        |
| Par. 2.2.9.....             | 9        |
| Pagina 135 .....            | 9        |
| Pagina 139 .....            | 9        |
| Pagina 139(2).....          | 9        |
| Par. 2.3.2.....             | 9        |
| Pagina 148 .....            | 9        |
| Pagina 151 .....            | 9        |
| Par. 2.3.3.2 (p. 173) ..... | 9        |
| Par. 2.6.2 (p. 202) .....   | 10       |
| Par. 2.6.4 (p. 216) .....   | 10       |
| Par. 2.6.5.....             | 10       |
| Pagina 222 .....            | 10       |

|   |           |
|---|-----------|
| Pagina 224 .....  | 10        |
| Par. 2.7 (p.239) .....  | 10        |
| <b>Hoofdstuk 3 .....</b>  | <b>11</b> |
| 3.1.2 (p. 256) .....  | 11        |
| Par. 3.3.1 (p. 293) .....   | 12        |
| Par. 3.7 (p. 321) .....   | 12        |
| <b>Bijlage 1 Oefencasuïstiek .....</b>                            | <b>12</b> |
| Pagina 370 .....  | 12        |
| Casus 10 – Antwoord.....  | 12        |
| Pagina 372 .....  | 13        |
| Casus 12 – Antwoord.....  | 13        |
| Pagina 373 .....  | 13        |
| Casus 14 – Antwoord.....  | 13        |
| Pagina 384 .....  | 13        |
| Casus 25 m – Antwoord.....  | 13        |
| Pagina 386 .....  | 13        |
| Casus 26 b – Antwoord.....  | 13        |
| <b>Bijlage 1 Voorbeeldcontracten en -brieven.....</b>             | <b>13</b> |
| Pagina 403 en 404 .....   | 13        |
| Pagina 407 en 412 Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd..... | 15        |

## **Hoofdstuk 1**

### **Par. 1.2 (p. 18)**

Correctie pagina 18 laatste zin eerste alinea: art. 7:652 lid 1 t/m 3 BW moet zijn art. 7:653 lid 1 t/m 3 BW.

## **Hoofdstuk 2**

### **Par. 2.1.2 (p. 55)**

Correctie pagina 55 derde alinea: art. 77 AVG moet zijn art. 82 AVG.

### **Par. 2.1.3 (p. 61)**

De regelgeving gebaseerd op de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is op 1 augustus 2022 van kracht geworden.

De informatieplicht van de werkgever zoals die is neergelegd in artikel 7:655 lid 1 BW, is fors uitgebreid. Voor de duidelijkheid is artikel 7:655 lid 1 BW hieronder opgenomen:

#### Art.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 en indien de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- 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 einddatum of de duur van de overeenkomst;
- f. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken;
- g. de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- h. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en 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. indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:

1°. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten; of

2°. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:

i. het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;

ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en

iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn;

j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

k. indien de werknemer voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken werkzaam zal zijn buiten Nederland, het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en 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, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;

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 sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, lid 9 en 10;

p. in het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;

q. indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd;

r. indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing;

- s. voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever.

Als de onderdelen a tot en met j, n, o en p in de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan, hoeft de werkgever niet nog apart te informeren. Als de onderdelen f tot en met i, k en q tot en met s in de toepasselijke cao staan, kan de werkgever volstaan met verwijzen naar de cao (art. 7:655 lid 2 BW). De werkgever moet de schriftelijke informatie rond de onderdelen a tot en met e, h, i en q binnen een week na aanvang van het dienstverband verstrekken. Informatie over de overige onderdelen moet hij binnen een maand verstrekken (art. 7:655 lid 3 BW). Wijziging in de gegevens moet uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, aan de werknemer verstrekt worden in de vorm van een schriftelijke of elektronische opgave, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of cao waarnaar is verwezen.

Door de uitbreiding van de informatieplicht zullen werkgevers hun zittende werknemers alsnog aanvullend schriftelijk of elektronisch moeten informeren als de werknemer daarom vraagt. De werkgever dient de informatie dan binnen een maand te verstrekken (art. 7:655 lid 10 BW). Er is tevens een benadelingsverbod in de regeling opgenomen om werknemers te beschermen. Werknemers mogen niet in hun rechtspositie of arbeidsvoorwaarden benadeeld worden door de werkgever als ze zich op hun rechten beroepen (art. 7:655 lid 11 BW).

### **Par 2.2.2 (p. 73)**

Correctie pagina 73 derde alinea: art. 7:752 lid 6 onder a en lid 8 BW moet zijn art. 7: 652 lid 8 BW.

### **Par 2.2.3**

#### **Pagina 77**

Artikel 7:611a BW is per 1 augustus 2022 uitgebreid.

Als een werkgever op grond van wet, cao of EU-regelgeving verplicht is om scholing aan te bieden, zijn alle kosten voor de werkgever. Ook moet de scholing zo mogelijk onder werktijd worden aangeboden. Onder de verplichte scholing die de werkgever moet vergoeden valt niet de scholing die nodig is om bepaalde beroepskwalificaties te verkrijgen of te behouden. Denk bijvoorbeeld aan de vereiste scholing voor een psychotherapeut, een fysiotherapeut en diverse medische beroepen. Natuurlijk staat het de werkgever vrij deze scholing wel volledig te vergoeden.

Als de werkgever toch voor de verplicht voor zijn rekening komende scholing een studiekostenbeding afsluit, is dit beding nietig. Dit geldt ook voor dergelijke studiekostenbedingen die voor inwerkingtreding van de wet zijn afgesloten.

Er is in artikel 7:611a lid 5 BW een benadelingsverbod opgenomen om werknemers te beschermen die zich op hun rechten beroepen.

Voor de duidelijkheid is artikel 7:611a BW hieronder opgenomen:

Art. 611a

1

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.

2

Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.

3

Lid 2 is niet van toepassing op de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van een natuurlijk persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat. Onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden wordt mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

4

Een beding waarbij de kosten van scholing als bedoeld in lid 2 worden verhaald op of verrekend met geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer, is nietig.

5

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in de leden 2 of 4 aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.

### **Pagina 83**

De Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) is in februari 2023 in werking getreden.

### **Par. 2.2.4.1 (p. 88)**

Er is momenteel nog een verschil in de hoogte van het minimumuurloon omdat bij het ene bedrijf de normale arbeidsduur op weekbasis 36 of 38 uur bedraagt en bij het andere bedrijf 40 uur. Per 1 januari 2024 wijzigt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Vanaf die datum zal een wettelijk minimumuurloon worden ingevoerd. Er geldt dan een wettelijk minimumuurloon, ongeacht de lengte van de werkweek.

### **Par. 2.2.4.3 (p. 99)**

Correctie pagina 99 tweede alinea: art. 7:628a lid 11 BW moet zijn art. 7:628a lid 12 BW.

Pagina 102

Voor werknemers met geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden is artikel 7:628b BW in werking getreden.

Bij de update van paragraaf 2.1.3 hebben we gezien dat de informatieplicht van de werkgever behoorlijk is uitgebreid. Zo moet de werkgever de werknemer onder andere bij indiensttreding binnen een week informeren over de dagen en uren waarop deze kan worden verplicht om arbeid te verrichten (art. 7:655 lid 1 onder i, onder 2° BW). De werknemer kan dan ook alleen verplicht worden op die dagen en uren te werken (art. 7:628b lid 2 BW).

De regels rond onder andere oproeptermijnen (art.7:628a lid 2 t/m 4 en lid 11 BW) zijn ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden 'geheel of grotendeels onvoorspelbaar' zijn (art. 7:628b lid 3 BW). Er is tevens een benadelingsverbod in de regeling opgenomen om werknemers te beschermen. Werknemers mogen niet in hun rechtspositie of arbeidsvoorwaarden benadeeld worden door de werkgever als ze zich op hun rechten beroepen (art. 7:628b lid 4 BW). Voor de duidelijkheid is artikel 7:628b BW hieronder opgenomen:

#### Art. 628b

1

Dit artikel is van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn.

2

De werknemer kan slechts verplicht worden arbeid te verrichten op de dagen en uren, bedoeld in artikel 655, lid 1, onder i, onder 2°.

3

Artikel 628a, leden 2 tot en met 4 en lid 11, zijn van overeenkomstige toepassing op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1.

4

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in dit artikel aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.

Ook de Wet flexibel werken is aangepast. Een oproepkracht die minimaal een half jaar in dienst is kan de werkgever verzoeken om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden (art. 2b Wfw; zie ook update paragraaf 2.2.7.2).

#### **Par. 2.2.5.2 (p. 115)**

Op 2 augustus 2022 is een nieuwe regeling rond betaald ouderschapsverlof van kracht geworden. Werknemers kunnen gedurende negen weken betaald ouderschapsverlof opnemen, zij krijgen een uitkering van het UWV. De negen weken moeten opgenomen worden in het eerste levensjaar van het kind. Het verlof kan in deze periode flexibel worden opgenomen. De hoogte van de UWV-uitkering bedraagt 70% van het loon (maximumdagloon). Als niet alle negen weken betaald verlof worden opgenomen in het eerste jaar kunnen deze worden toegevoegd aan de resterende 17 weken ouderschapsverlof. Deze weken zijn onbetaald.

In het geval van adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof ook mogelijk voor kinderen onder de acht jaar. Dit geldt alleen voor het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing.

## **Par. 2.2.6**

### **Pagina 116**

Een EU richtlijn inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen ligt bij de Eerste Kamer. Doelstelling van de regels is onder andere meer transparantie over het beloningsbeleid te bewerkstelligen. De werkgever zal de werknemer onder andere duidelijke informatie over de wijze van beloning moeten geven. Als de werknemer stelt dat de werkgever zich niet aan de regels gehouden heeft, zal de werkgever moeten bewijzen dat er geen beloningsdiscriminatie heeft plaatsgevonden.

Werkgevers die ten minste 250 werknemers in dienst hebben moeten een rapportage maken over de beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in het bedrijf.

De richtlijn zal de komende jaren in de Nederlandse wetgeving moeten worden opgenomen.

### **Pagina 117**

De werkgever is verplicht PSA-beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Een wetsontwerp dat werkgevers met minimaal tien werknemers in dienst verplicht om een (interne of externe) vertrouwenspersoon aan te stellen is in mei 2023 aangenomen door de Tweede Kamer en ligt ter behandeling bij de Eerste Kamer.

De positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie wordt versterkt door het takenpakket en de ontslagbescherming van de vertrouwenspersoon vast te leggen.

### **Pagina 124**

Correctie pagina 124 derde alinea: art. 7:681 onder c BW moet zijn art. 7:681 lid 1 onder c BW.

## **Par. 2.2.7.2 (p. 132)**

De Wet flexibel werken is uitgebreid met artikel 2b. Werknemers kunnen de werkgever verzoeken om een vorm van arbeid met 'meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden'. Dit heeft vooral gevolgen voor werkgevers die werken met oproepkrachten. Dergelijke arbeid moet natuurlijk wel beschikbaar zijn bij de werkgever om een dergelijk verzoek te kunnen honoreren. Randvoorwaarde is dat de werknemer al 26 weken voorafgaand aan het verzoek bij de werkgever in dienst is.

Als de werkgever tien of meer werknemers in dienst heeft moet hij binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Als de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft, moet hij binnen drie maanden op het verzoek reageren. Een kleine werkgever heeft zo wat meer tijd om te onderzoeken of het verzoek mogelijk is.

Als een werkgever niet tijdig reageert op een verzoek van de werknemer om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, dan wordt zijn arbeid overeenkomstig het verzoek aangepast.

De werknemer kan een jaar nadat een eerder verzoek is ingewilligd of afgewezen een nieuw verzoek bij de werkgever indienen.

De regeling is niet van toepassing op personeel dat voor minder dan vier dagen werkzaam is in de particuliere huishouding.

Er is een initiatiefwetsvoorstel (Wet werken waar je wilt) ingediend om de Wfw aan te passen. Werknemers kunnen een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats (thuiswerken met name) indienen. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen dan mag de werkgever een verzoek van medewerkers tot aanpassing van hun arbeidsplaats alleen afwijzen als de belangen van de werkgever naar redelijkheid en billijkheid zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer. De wet is in juli



2022 aangenomen door de Tweede Kamer en zal in september 2023 In de Eerste Kamer behandeld worden.

### **Par. 2.2.9**

#### **Pagina 135**

Werkgevers nemen nogal eens een concurrentiebeding als standaardclausule op in een arbeidscontract, terwijl hier niet altijd een gegronde reden voor aanwezig is. De regering is voornemens met een wetsvoorstel te komen dat striktere regels geeft wanneer een concurrentiebeding mag worden aangegaan. Gedacht wordt onder andere aan:

- het wettelijk begrenzen in de duur;
- gemotiveerde geografische afbakening;
- motivering van het zwaarwichtige bedrijfsbelang, ook bij vaste contracten;
- het verstrekken van een vergoeding aan de werknemer indien de werkgever de werknemer aan het beding wil houden.

#### **Pagina 139**

In artikel 7:653a lid 1 BW is een verbod op bedingen vastgelegd die verbieden dat de werknemer tijdens dienstverband arbeid verricht voor anderen of werkzaam is als zelfstandige (nevenwerkzaamhedenbeding). Dergelijke bedingen zijn nietig tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Objectieve rechtvaardigingsgronden kunnen bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid, (overtreding van) de regels van de Arbeidstijdenwet, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten zijn.

In artikel 7:653a lid 2 BW is de benadelingsbescherming van de werknemer geregeld.

#### **Pagina 139(2)**

Geheimhoudingsbedingen die het recht van een werknemer beperken om een vermoeden van misstand te melden of openbaar te maken, zijn nietig. Zie ook paragraaf 2.2.3.

### **Par. 2.3.2**

#### **Pagina 148**

De werkgever is verplicht PSA-beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen. Een wetsontwerp dat werkgevers met minimaal tien werknemers in dienst verplicht om een (interne of externe) vertrouwenspersoon aan te stellen is in mei 2023 aangenomen door de Tweede Kamer en ligt ter behandeling bij de Eerste Kamer.

De positie van de vertrouwenspersoon in de organisatie wordt versterkt door het takenpakket en de ontslagbescherming van de vertrouwenspersoon vast te leggen.

#### **Pagina 151**

Correctie pagina 151 tweede alinea: art. 14 lid 9 Arbowet moet zijn art. 14 lid 4 en 9 Arbowet.

### **Par. 2.3.3.2 (p. 173)**

Om de betrokkenheid van partijen te vergroten zijn werkgever en werknemer sinds 1 juli 2023 verplicht om hun visie te geven op het re-integratietraject en dit op te nemen in het plan van aanpak en de (Eerstejaars)evaluatie.

### **Par. 2.6.2 (p. 202)**

De loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor AOW'ers die doorwerken is voor nieuwe gevallen per 1 juli 2023 tot zes weken beperkt (art. 7:629 lid 2 onder b BW).

### **Par. 2.6.4 (p. 216)**

De huidige regel dat asielzoekers 24 weken per jaar mogen werken is volgens de rechter in strijd met Europese regelgeving. Door de 24-weeken-eis wordt een effectieve toegang tot de arbeidsmarkt onnodig belemmerd (ECLI:NL:RBDHA:2023:5458). Het UWV heeft hoger beroep tegen deze uitspraak aangetekend.

### **Par. 2.6.5**

#### **Pagina 222**

De regering is voornemens om nadere regels te maken om de problemen rond schijnzelfstandigheid aan te pakken. Het is onder andere de bedoeling om het toezicht door de Belastingdienst te versterken en het handhavingsmoratorium van de Wet DBA uiterlijk per 1 januari 2025 op te heffen.

#### **Pagina 224**

Volgens een uitspraak van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2023:443) zijn de maaltijdbezorgers van Deliveroo werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Als de overeengekomen rechten en plichten voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst, is het een arbeidsovereenkomst. De bedoeling die partijen hadden is dan niet meer relevant. Omstandigheden die meewegen zijn verder onder andere aard en duur van de werkzaamheden, de inbedding van het werk en degene die het werk uitvoert in de organisatie. De vrijheid van bezorgers om opdrachten niet te aanvaarden of zich te laten vervangen, sluit het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet uit. Relevant is onder andere wat geldt als de werknemer aan het werk is. Tevens gedragen de bezorgers zich in het economisch verkeer niet als ondernemers.

### **Par. 2.7 (p.239)**

De regering is voornemens onder andere op basis van de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk en het SER-advies te komen met nadere plannen om de arbeidsmarkt te hervormen. De plannen worden uitvoerig beschreven in de Kamerbrieven van 5 juli 2022 en 3 april 2023. De voorstellen omvatten onder andere:

#### **- Ketenregeling tijdelijke arbeidscontracten:**

De huidige onderbrekingstermijn die geldt voor ketens van tijdelijke contracten (6 maanden) komt te vervallen. De onderbrekingstermijn wordt 5 jaar. Als er tussen twee arbeidsovereenkomsten met dezelfde werkgever een periode van vijf jaar of langer zit, mag opnieuw een tijdelijk contract of een keten van contracten worden aangegaan.

De onderbrekingstermijn van 5 jaar gaat ook gelden bij uitzendkrachten.

De mogelijkheid om bij cao af te wijken van duur en aantal contracten komt te vervallen.

Voor scholieren en studenten zijn andere regels van toepassing.

Voor seizoenswerk zullen de huidige regels van kracht blijven.

- Oproepcontracten:

De mogelijkheid om de loondoorbetalingsverplichting bij oproepcontracten uit te sluiten komt te vervallen. Oproepcontracten, zoals het nulurencontract en het min-/maxcontract, worden afgeschaft. Het oproepcontract wordt vervangen door een nieuw type basiscontract waar nadere regels voor geformuleerd zullen worden.

Contracten met een jaarurennorm blijven mogelijk, en staan los van het basiscontract.

De huidige regeling van oproepcontracten blijft in stand voor scholieren en studenten.

- Uitzendwerk:

Fase A wordt wettelijk vastgelegd op 52 weken, waarbij geen afwijkingen per CAO meer mogelijk zijn. Fase B wordt verkort naar 2 jaar en maximaal 6 contracten. Bovengenoemde onderbrekingstermijn van 5 jaar gaat ook gelden bij uitzendkrachten.

Er komt een verplichte certificering voor uitzendbureaus. Uitleners worden verplicht om een certificaat te hebben en inleners mogen alleen nog werken met gecertificeerde uitleners. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal toezien op de naleving van de certificeringsplicht.

- Eenzijdige wijziging afspraken:

Bij crisis en calamiteiten die anders tot ontslag zouden leiden kan de werkgever de werknemers tijdelijk ander werk kan laten doen in het eigen bedrijf, of bij een andere vestiging van het bedrijf. De werkgever moet wel rekening houden met eventuele bijzondere persoonlijke omstandigheden van de werknemer, die kunnen mogelijk zwaarder wegen dan het zwaarwichtige belang dat de werkgever heeft bij wijziging.

De werkgever kan er ook voor kiezen om werknemers minimaal 20% minder te laten werken. Over het aantal niet-gewerkte uren wordt 80% loon betaald, waarbij het totale loon niet meer dan 10% mag dalen. Ook mag het inkomen van de werknemer niet lager komen dan het wettelijk minimumloon. Als de werkgever hiervoor kiest, kan de werkgever een tegemoetkoming van 60% voor de loonkosten van de niet-gewerkte uren aanvragen.

## Hoofdstuk 3

### 3.1.2 (p. 256)

De artikelen 7:611a en 655 BW zijn uitgebreid en de artikelen 7:628b en 653a BW en art.2b Wfw zijn toegevoegd.

In artikel 7:611a BW is onder andere opgenomen dat de werkgever voor verplichte scholing geen studiekostenbeding mag afsluiten.

Voor werknemers die werken op een arbeidsovereenkomst waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden 'geheel of grotendeels onvoorspelbaar' zijn, is meer bescherming in artikel 7:628b BW vastgelegd.

In artikel 7:653a BW is een verbod op bedingen die nevenwerkzaamheden verbieden vastgelegd, als daar althans geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat.

De informatieplicht van de werkgever die in artikel 7:655 BW is opgenomen, is aanzienlijk uitgebreid.

De werknemer kan op grond van artikel 2b Wfw de werkgever verzoeken om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

In de hierboven genoemde artikelen is een benadelingsverbod opgenomen. Een werkgever mag een werknemer die zich op z'n rechten beroept niet benadelen.

Een uitbreiding van de opzegverboden voor deze groepen is te vinden in artikel 7:670 lid 9 BW.

Voor de duidelijkheid is artikel 7:670 lid 9 BW hieronder opgenomen:

Art. 670

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. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in de artikelen 611a, leden 2 of 4, 628b, 653a, lid 1, 655, 2b van de Wet flexibel werken, of 3, leden 2 en 3, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie genoemde rechten geldend maakt.

**Par. 3.3.1 (p. 293)**

Correctie pagina 293 eerste alinea: art. 7:672 lid 5 BW moet zijn art. 7:672 lid 6 BW.

**Par. 3.7 (p. 321)**

De regering is voornemens onder andere op basis van de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk en het SER-advies te komen met nadere plannen om de arbeidsmarkt te hervormen. De plannen worden uitvoerig beschreven in de Kamerbrieven van 5 juli 2022 en 3 april 2023. Zie ook de aanvullende opmerkingen bij paragraaf 2.7.

**Bijlage 1 Oefencasuïstiek**

**Pagina 370**

**Casus 10 – Antwoord**

Toevoeging in verband met de wijziging van artikel 7:655 BW en de Wet flexibel werken.

De werkgever is verplicht de werknemer binnen een maand of een week na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch te informeren over de in artikel 7:655 BW genoemde onderwerpen (art. 7:655 lid 1 en 3 BW). De werkgever verstrekt de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met e, h, i en q, uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden en de overige in lid 1 bedoelde gegevens binnen een maand na aanvang of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt.

We mogen aannemen dat het informeren in het geval van Janneke niet of niet geheel correct is gebeurd.

Janneke ergert zich aan het grillige, onvoorspelbare arbeidspatroon.

Het gewijzigde artikel 7:655 BW geeft in lid 1 onder i onder andere aan dat als de tijdstippen waarop de werknemer moet werken geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn – en dat is bij Janneke het geval – de werkgever de werknemer onder andere moet informeren over de dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden om te komen werken.

De werkgever zal Janneke tevens een aanbod moeten doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang over de afgelopen twaalf maanden, als de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd (zie antwoord boek; art. 7:628a lid 5 BW).

Daarnaast kan Janneke op grond van artikel 2b Wfw de werkgever verzoeken om een vorm van arbeid met ‘meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden’. Janneke kan bijvoorbeeld verzoeken om alleen op bepaalde dagen te worden opgeroepen en voor minimaal vier uur per oproep. Als het

marketingbureau tien of meer werknemers in dienst heeft moet de werkgever binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Als het marketingbureau minder dan 10 werknemers in dienst heeft, moet de werkgever binnen drie maanden op het verzoek reageren. Als de werkgever niet tijdig reageert op een verzoek van Janneke om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, dan wordt haar arbeid overeenkomstig het verzoek aangepast.

## **Pagina 372**

### **Casus 12 – Antwoord**

Correctie eerste alinea: art. 4:1 lid 1 onder a en lid 2 onder d WAZO moet zijn art. 4:1 lid 1 onder b en lid 2 onder d WAZO.

## **Pagina 373**

### **Casus 14 – Antwoord**

Zie ook aanvulling bij paragraaf 2.2.9.

## **Pagina 384**

### **Casus 25 m – Antwoord**

Correctie: art. 1 Wfw moet zijn art. 2 Wfw.

## **Pagina 386**

### **Casus 26 b – Antwoord**

Correctie tweede alinea: art. 7:646 lid 12 BW moet zijn art. 10 WGBH/CZ.

## **Bijlage 1 Voorbeeldcontracten en -brieven**

### **Pagina 403 en 404**

De informatieplicht van de werkgever (art. 7: 655 BW) is per 1 augustus 2022 uitgebreid.

De wet stelt in artikel 7:655 lid 1, 2 en 3 BW dat de werkgever binnen een maand of een week na aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave dient te verstrekken omtrent ten minste de volgende gegevens:

- a. naam en woonplaats van partijen;
- b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht en indien de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- 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 einddatum of de duur van de overeenkomst;

f. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken;

g. de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;

h. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en 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. indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:

1°. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten; of

2°. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:

i. het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;

ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en

iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn;

j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

k. indien de werknemer voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken werkzaam zal zijn buiten Nederland, het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en 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, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;

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 sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, lid 9 en 10;
- p. in het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;
- q. indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd;
- r. indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing;
- s. voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever.

Als de onderdelen a tot en met j, n, o en p in de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan, hoeft de werkgever niet nog apart te informeren. Als de onderdelen f tot en met i, k en q tot en met s in de toepasselijke cao staan, kan de werkgever volstaan met verwijzen naar de cao.

De werkgever moet de schriftelijke informatie rond de onderdelen a tot en met e, h, i en q binnen een week na aanvang van het dienstverband verstrekken. Informatie over de overige onderdelen moet hij binnen een maand verstrekken.

Wijziging in de gegevens moeten uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, aan de werknemer verstrekt in de vorm van een schriftelijke of elektronische opgave, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of cao waarnaar is verwezen.

De werkgever verstrekt de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met e, h, i en q, uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden en de overige in lid 1 bedoelde gegevens binnen een maand na aanvang of zoveel 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 (zie ook art. 7:655 lid 3 BW).

### **Pagina 407 en 412 Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd**

In artikel 7:653a lid 1 BW is sinds augustus 2022 vastgelegd dat een beding dat nevenwerkzaamheden verbiedt nietig is tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Objectieve rechtvaardigingsgronden kunnen bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid, (overtreding van) de regels van de Arbeidstijdenwet, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten zijn.

Voorbeeld verbod nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever werkzaamheden voor derden of voor eigen rekening te verrichten.

De werkgever verleent toestemming tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om de toestemming te weigeren.