

Hoofdstuk 1

1.2

Pagina 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.

1.4

Pagina 23

Vanaf maart 2025 is de toegang tot de kantonrechter laagdrempeliger geworden. Naast de gewone procedure bestaat voor de eiser de mogelijkheid om te kiezen voor de regelrechter. Het betreft een experiment dat 3 jaar zal duren. De regelrechter is bedoeld voor vorderingen van werknemers op grond van arbeidsovereenkomst en voor geldvorderingen tot € 5000. Met name voor arbeidsmigranten en flexwerkers kan deze procedure relevant zijn. De procedure kan opgestart worden via een eenvoudig formulier en wordt mondeling behandeld waarbij tevens kosteloos een tolk kan worden ingeschakeld. De rechter probeert samen met de partijen tot een oplossing te komen. Als dat laatste niet lukt zal de rechter zo spoedig mogelijk een beslissing nemen. De procedure bij de regelrechter kan gevoerd worden voor de rechtbanken Den Haag, Overijssel, Rotterdam en Zeeland-West-Brabant. Na 3 jaar zal de procedure voor de regelrechter worden geëvalueerd en eventueel worden bijgesteld.

Hoofdstuk 2

2.1.2

Pagina 53

Het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie heeft het in de Eerste Kamer niet gehaald en is van tafel.

Pagina 55

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

2.1.3

Pagina 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).

2.1.2 en 2.1.3

AI-verordening

Met de opmars van kunstmatige intelligentie is de noodzaak urgenter geworden om veilig met AI-systemen te werken en ook grondrechten en het voorkomen van discriminatie te waarborgen. Om die reden is de AI-verordening -een Europese wet- tot stand gekomen, die gefaseerd in werking treedt en in augustus 2027 geheel van kracht zal zijn. De AI-verordening richt zich op organisaties die AI-systemen aanbieden en op organisaties die AI in hun werkprocessen gebruiken. Het maakt daarbij niet uit of de systemen binnen of buiten Europa zijn ontwikkeld. De verordening deelt AI-systemen in aan de hand van risico. Systemen die een onaanvaardbaar risico met zich meebrengen zijn verboden. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om systemen voor schadelijke manipulatie of social scoring (het evalueren van personen of groepen of het classificeren op basis van persoonlijk gedrag of persoonlijke kenmerken, met nadelige gevolgen). De AI-verordening bevat onder andere een lijst met hoogrisicosystemen waar strenge regels voor gelden. Te denken valt bijvoorbeeld aan AI-systemen die ingezet worden bij werving en selectie en bij beoordeling, ontslag en taaktoewijzing van personeel. Ook systemen die worden ingezet om kandidaten te vinden via social media of LinkedIn worden beschouwd als hoog risico. Systemen met een lager risico moeten onder andere voldoen aan regels op het gebied van transparantie.

Werkgevers en werknemers kunnen zoals hierboven aangegeven AI-systemen inzetten bij werving en selectie en beoordeling, maar ook bijvoorbeeld bij het gebruik van chatbots etc. Werkgevers moeten zich daarbij aan de regels van de AI-verordening houden, onder andere logs bewaren, zorgen voor menselijk toezicht, het medezeggenschapsorgaan betrekken, werknemers informeren en werknemers verplicht scholen als zij met AI-systemen werken. Ook moet een Data Protection Impact Assessment worden uitgevoerd waarbij onder andere wordt vastgesteld of de verwerking rechtmatig is en welke maatregelen nodig zijn om risico's te beperken.

In de AI-verordening zijn toezichthouders aangegeven waar klachten kunnen worden ingediend en die de bevoegdheid hebben om maatregelen te nemen en boetes op te leggen. HR-systemen waarbij AI wordt ingezet moeten natuurlijk niet alleen voldoen aan de regels

van de AI-verordening maar ook aan bestaande wetgeving zoals de AVG en wetgeving op het gebied van gelijke behandeling.

2.2 (zie ook 2.6.5)

Pagina 65 en 66

De definiëring van de arbeidsovereenkomst is vastgelegd in art. 7:610 BW. Het huidige weerlegbare rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst is neergelegd in art. 7:610a BW. Het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) verduidelijkt zowel de definiëring van de arbeidsovereenkomst als het weerlegbare rechtsvermoeden.

De tekst van art. 7:610 BW nieuw verduidelijkt het criterium 'in dienst van' waarvan sprake is als:

- a. er sprake is van werkinhoudelijke aansturing door de werkgever
- b. de arbeid of de werknemer organisatorisch is ingebed in de organisatie van de werkgever
- c. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht

Als a en b sterker aanwezig zijn dan c dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Als c (in de zin van wel voor eigen rekening en risico werken) sterker aanwezig is dan a en b dan is er niet sprake van een arbeidsovereenkomst. Als a, b en c even zwaar aanwezig zijn zou gekeken kunnen worden of de werkende zich als ondernemer of als werknemer gedraagt.

Ook wordt een nieuw art. 7:610aa BW toegevoegd waarin een extra rechtsvermoeden wordt vastgelegd. Een zelfstandige die een uurtarief hanteert dat lager is dan € 36 per uur wordt vermoed een werknemer te zijn.

Het is de bedoeling dat het wetsvoorstel Vbar per 1 juli 2026 in werking treedt.

2.2.1

Pagina 64

Mede gezien het Deliveroo-arrest van de HR (zie 2.6.5) zouden de gegeven voorbeelden van werkenden (artsen, advocaten, accountants) kunnen leiden tot een beoordeling van de arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht. Hoewel in de praktijk deze voorbeelden zeker treffend zijn voor werkenden die in principe werken als freelancer/zzp'ers, hangt het volgens de rechter in het Deliveroo-arrest wel van alle feiten en omstandigheden van het specifieke geval af of er sprake is van een overeenkomst van opdracht of arbeidsovereenkomst. Inmiddels ligt er ook een uitspraak van de Hoge Raad rond de taxichauffeurs van Uber. Om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst moeten alle relevante omstandigheden worden meegenomen waarbij er geen hiërarchie is tussen de verschillende indicatoren. Wel vindt de rechter dat voor de indicator ondernemerschap ook omstandigheden buiten de arbeidsrelatie meespelen en relevant kunnen zijn. Draagt de werkende bijvoorbeeld financiële risico's of heeft hij

meerdere opdrachtgevers? Dit kan ertoe leiden dat in geval van hetzelfde werk, de ene werkende als werknemer wordt aangemerkt en de andere werkende als zelfstandige.

Zie op opmerkingen par. 2.6.5, pagina 224.

2.2.2

Pagina 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.

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.

2.2.4.1

Pagina 88

Op 1 januari 2024 is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) gewijzigd en is een wettelijk minimumuurloon ingevoerd. Het loon wordt dus bepaald door het feitelijk aantal uren dat de werknemer die het minimumloon verdient heeft gewerkt.

2.2.4.3

Pagina 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).

2.2.5.2

Pagina 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.

Pagina 115

De Wazo bevat veel en complexe regelingen. De SER heeft voorgesteld om het stelsel te vereenvoudigen en te komen tot een nieuwe wet voor verlofregelingen: Wet maatschappelijk verlof. De wet omvat drie pijlers waaronder de huidige regelingen ondergebracht kunnen worden:

1. Zorg voor kinderen
2. Zorg voor naasten
3. Persoonlijk verlof

Bij de Tweede Kamer is daarnaast een wetsvoorstel ingediend omtrent rouwverlof, te weten de Wet invoering rouwverlof. Dit wetsvoorstel beoogt een basis voor rouwverlof in de wet neer te leggen. De Afdeling advisering van de Raad van State onderkent de behoefte die er is om rouwverlof te regelen, maar dit voorstel maakt het verlofstelsel complexer. Het advies ligt er dan ook om dit spanningsveld eerst nader te onderzoeken en hierop een toelichting te geven.

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 rond loontransparantie moet uiterlijk op 7 juni 2026 in nationale regelgeving zijn omgezet.

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.

2.2.7.2

Pagina 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.

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 wil de regels omtrent het concurrentiebeding aanscherpen en in maart 2024 is het wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding tot stand gekomen. De verwachting is dat het (aangepaste) wetsvoorstel op zijn vroegst eind 2025 aan de Tweede kamer wordt aangeboden. Enkele regels waaraan wordt gedacht zijn:

- 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

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.

2.3.2

Pagina 148

Werkgevers dragen zorg voor een sociaal veilige werkomgeving. Op grond van de Arbowet zijn werkgevers verplicht om PSA-beleid te voeren. Hoe werkgevers dit beleid vormgeven mogen ze tot nu toe zelf bepalen. Inmiddels ligt er een wetsontwerp dat een werkgever met 10 of meer werknemers verplicht een gedragscode tegen ongewenst gedrag op te stellen. Onder werkgever wordt ook de 'inlener' van personeel verstaan, in zijn organisatie wordt immers feitelijk gewerkt. Er wordt een nieuw artikel (art. 5a) aan de Arbowet toegevoegd dat een verplichte gedragscode voorschrijft met als doel ongewenst gedrag te voorkomen en beperken. In de gedragscode moet worden opgenomen wat wordt verstaan onder ongewenst gedrag waarbij moet worden aangesloten bij de omschrijving uit art.1 Arbowet van psychosociale arbeidsbelasting en stress. Desgewenst kan meer ongewenst gedrag in de gedragscode worden opgenomen, bijvoorbeeld gedrag dat in de specifieke context van het bedrijf als ongewenst wordt beschouwd. De gedragscode moet ook voorbeelden noemen van gedrag dat in ieder geval als ongewenst wordt beschouwd. Uiteraard wordt ook in de gedragscode opgenomen wat de werknemer kan doen als hij met ongewenst gedrag te maken krijgt, bijvoorbeeld een klacht indienen bij een klachtencommissie of zich wenden tot de vertrouwenspersoon, als het bedrijf althans een vertrouwenspersoon heeft (zie ook verder). De gedragscode moet maatregelen en sancties benoemen die mogelijk zijn bij overtreding van de code. Naast adequate voorlichting van de werkgever moet de code kenbaar zijn, bijvoorbeeld in het personeelshandboek zijn opgenomen of op het intranet te raadplegen zijn. De code geeft verder aan welke functionaris informatie over de code kan geven. De beoogde inwerkingtreding van de regeling is juli 2026. 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.

2.3.3.1

Pagina 162

Bij de Tweede Kamer is een wetsvoorstel ingediend dat een aantal aspecten van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten moet vereenvoudigen. In het voorstel wordt onder andere het volgende geregeld:

- De overheid is er nog steeds niet in geslaagd haar doelstelling te behalen. Als het de overheid lukt om meer banen te creëren komt het onderscheid in de twee sectoren – overheid en markt – te vervallen, er komt dan één banenafpraak voor alle werkgevers.
- Het huidige loonkostenvoordeel dat werkgevers voor drie jaar ontvangen per gerealiseerde baan per jaar, gaan werkgevers ontvangen zolang de werknemer in dienst is.
- Om het loonkostenvoordeel als werkgever te benutten, moet de werknemer onder het huidige systeem de doelgroepverklaring aanvragen bij het UWV. Dit wordt geschrapt. Werkgevers kunnen in de toekomst zelf het doelgroepenregister raadplegen om te checken of het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak op een werknemer van toepassing is.
- Als het quotum geactiveerd wordt:
 - zal er een heffing in de vorm van een inclusiviteitsopslag moeten worden betaald door grotere werkgevers die meer dan 25 keer het gemiddelde premieplichtige loon per werknemer in een kalenderjaar betalen;
 - ontvangt de werkgever (ook de kleinere) die doelgroepers in dienst heeft als bonus een hoger loonkostenvoordeel

2.3.3.2

Pagina 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.

2.6.1

Pagina 200

Op 18 november 2024 is de Nadere Regeling Kinderarbeid gewijzigd. Onder bepaalde voorwaarden mogen kinderen van 13 en 14 jaar op zondag werken en op niet-schooldagen en tijdens vakantieweken tot 20.00 uur werken. Dit laatste geldt ook voor kinderen van 15 jaar.

Daarnaast mogen kinderen tot 16 jaar niet meer werken in horecaruimtes waar alcohol wordt geschonken. Het verbod geldt niet voor kinderen tot 16 jaar die werken in het kader van een formele vmbo-opleiding.

2.6.2

Pagina 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).

2.6.3

Pagina 203

In de strijd tegen malafide uitzendbureaus is de regering voornemens te komen met een 'toelatingsstelsel' voor uitzendbureaus. In het wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten zijn hiervoor nadere regels neergelegd. De wet is inmiddels aangenomen door de Tweede Kamer en moet ingaan vanaf 1 januari 2027. Uitzendbureaus moeten aan strikte regels voldoen en vanaf 2028 formeel toegelaten zijn tot de markt. Alleen bedrijven die in een openbaar register staan mogen nog werknemers uitlenen. De aanvraag moet gedaan worden bij de Stichting Normering Arbeid van het ministerie van SZW. Inleners zijn vanaf 2028 verplicht om in het openbaar register te controleren of het uitzendbureau/de uitlener met wie ze werken is toegelaten. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving.

2.6.4

Pagina 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. De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft de uitspraak van de rechter bevestigd (ECLI:NL:RVS:2023:4418 en ECLI:NL:RVS:2023:4341).

2.6.5

Pagina 224

Het handhavingsmoratorium op de beoordeling van arbeidsrelaties is per 1 januari 2025 opgeheven. De belastingdienst kan vanaf dat moment gaan controleren of er sprake is van schijnzelfstandigheid.

Pagina 224 (Zie ook 2.2 en 2.2.1)

Het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) is ingediend bij de Tweede Kamer. De planning is dat het wetsvoorstel op 1 juli 2026 van kracht wordt. Deze wet beoogt een toetsingskader te geven om het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen te verduidelijken op basis van onder meer de gezichtspunten van de HR in het Deliveroo- en Uber-arrest.

Volgens de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2023:443) warende 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 gedroegen de bezorgers zich in het economisch verkeer niet als ondernemers. In he Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad geen rangorde aangebracht tussen de indicatoren die van belang zijn om te beoordelen of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het hangt volgens de rechter in het Deliveroo-arrest van alle feiten en omstandigheden van het specifieke geval af of er sprake is van een overeenkomst van opdracht of arbeidsovereenkomst. Inmiddels ligt er ook een uitspraak van de Hoge Raad rond de taxichauffeurs van Uber (ECLI:NL:HR:2025:319). Om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst moeten alle relevante omstandigheden worden meegenomen waarbij er geen rangorde is tussen de verschillende indicatoren. Wel vindt de rechter dat voor de indicator ondernemerschap ook omstandigheden buiten de arbeidsrelatie meespelen en relevant kunnen zijn. Draagt de werkende bijvoorbeeld financiële risico's of heeft hij meerdere opdrachtgevers? Dit kan ertoe leiden dat in geval van hetzelfde werk, de ene werkende als werknemer wordt aangemerkt en de andere werkende als zelfstandige.

De definiëring van de arbeidsovereenkomst is vastgelegd in art. 7:610 BW. Het huidige weerlegbare rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst is neergelegd in art. 7:610a BW. Het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) verduidelijkt zowel de definiëring van de arbeidsovereenkomst als het weerlegbare rechtsvermoeden.

De tekst van art. 7:610 BW nieuw verduidelijkt het criterium 'in dienst van' waarvan sprake is als:

- a. er sprake is van werkinhoudelijke aansturing door de werkgever: de werkgever geeft aanwijzingen en instructies en de werkende moet deze opvolgen. De werkgever kan de werkzaamheden controleren en zo nodig ingrijpen;
- b. de arbeid of de werknemer organisatorisch is ingebed in de organisatie van de werkgever: er wordt gewerkt binnen het organisatorische kader van de organisatie van de werkgever. De werkzaamheden hebben een structureel

karakter binnen de organisatie van de werkgever. De werkende werkt samen met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten;

- c. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht. Indicaties dat er voor eigen rekening en risico gewerkt wordt zijn: resultaten en financiële risico's liggen bij de werkende. Er is sprake van herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. De werkende heeft specifieke kennis en kunde die niet in de organisatie van de werkgever aanwezig is. De opdracht is van korte duur. Er is sprake van extern ondernemerschap in die zin dat de werkende ook dergelijke opdrachten voor andere organisaties uitvoert.

A en b zijn indicaties die wijzen op werknemerschap. Indicaties rond c kunnen wijzen op het werken als zelfstandige.

Als a en b sterker aanwezig zijn dan c dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Als c (in de zin van wel voor eigen rekening en risico werken) sterker aanwezig is dan a en b dan is er niet sprake van een arbeidsovereenkomst. Als a, b en c even zwaar aanwezig zijn zou gekeken kunnen worden of de werkende zich als ondernemer of als werknemer gedraagt.

Ook wordt een nieuw art. 7:610aa BW toegevoegd waarin een extra rechtsvermoeden wordt vastgelegd. Een zelfstandige die een uurtarief hanteert dat lager is dan € 36 per uur wordt vermoed een werknemer te zijn.

In hoeverre het wetsvoorstel Vbar leidt tot de beoogde duidelijkheid is de vraag. Inmiddels is er zelfs een initiatiefwetsvoorstel (VVD, D'66, CDA en SGP) in internetconsultatie geweest. Deze Zelfstandigenwet beoogt om tot een nog duidelijker wettelijk toetsingskader te komen. Om te werken als zelfstandige moet de werkende aan zowel de zelfstandigentoets als de werkrelatietoets voldoen.

Voorwaarden zelfstandigentoets:

- werken voor eigen rekening en risico
- een deugdelijke administratie voeren
- zich naar buiten gedragen als zelfstandig ondernemer
- een voorziening voor arbeidsongeschiktheid hebben
- een voorziening voor pensioen hebben

Voorwaarden werkrelatietoets:

- vrijheid van organisatie van het werk
- vrijheid met betrekking tot werktijden
- geen hiërarchische controle
- partijen hebben de intentie om niet op arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn

Het wetsvoorstel Zelfstandigenwet is nog niet ingediend bij de Tweede Kamer.

Actualiteit

De lidstaten zijn akkoord gegaan met het EU-voorstel verbetering van Arbeidsvoorwaarden bij Platformwerk. Na instemming van het Europese Parlement krijgen lidstaten twee jaar de tijd om de bepalingen uit de richtlijn om te zetten in nationale wet- en regelgeving.

2.7

Pagina 239

De regering is onder andere op basis van de voorstellen van de Commissie Regulering van Werk en het SER-advies gekomen met nadere plannen om de arbeidsmarkt te hervormen. Naast het wetsvoorstel Vbar (zie 2.6.5) moet het wetsvoorstel Meer Zekerheid flexwerkers ook een positieve bijdrage leveren aan de arbeidsmarkthervorming. Het wetsvoorstel is ingediend bij de Tweede kamer. Het is de bedoeling dat de wet op 1 januari 2027 in werking treedt. Het onderdeel dat de gelijke beloning voor uitzendkrachten regelt zal waarschijnlijk op 1 juli 2026 al in werking treden.

De wijzigingsvoorstellen omvatten onder andere:

- Ketenregeling tijdelijke arbeidscontracten:

De huidige onderbrekingstermijn die geldt voor ketens van tijdelijke contracten (6 maanden) komt te vervallen. De onderbrekingstermijn wordt 60 maanden (5 jaar). Als er tussen twee arbeidsovereenkomsten met dezelfde werkgever een periode van 60 maanden of langer zit, mag opnieuw een tijdelijk contract of een keten van contracten worden aangegaan.

De onderbrekingstermijn van 60 maanden gaat ook gelden bij uitzendkrachten.

De mogelijkheid om bij cao af te wijken van duur en aantal contracten komt te vervallen. Dit geldt ook voor het afwijken bij cao ten aanzien van opvolgend werkgeverschap voor wat betreft de duur. Bij cao afwijken ten aanzien van opvolgend werkgeverschap kan dan alleen nog voor het aantal te sluiten contracten.

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, het bandbreedtecontract, waar nadere regels voor geformuleerd zijn. Er wordt (onder andere) een minimum- en een maximaal aantal uren per kwartaal vastgesteld tussen werkgever en werknemer, waarbij het maximaal aantal uren maximaal 130% van het minimumaantal uren mag zijn. Boven deze uren is er geen plicht om te komen werken. Als er meer wordt gewerkt moet er een contract met een hogere urennorm worden aangeboden.

Contracten met een jaarurennorm blijven mogelijk en staan los van het bandbreedtecontract als er sprake is van een vaste urenomvang op jaarbasis, met een verplichting tot gespreide loonbetaling.

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. Het loonuitsluitingsbeding blijft bestaan voor fase A. Fase B wordt verkort naar 2 jaar en maximaal 6 contracten. Bovengenoemde onderbrekingstermijn van 60 maanden gaat ook gelden bij uitzendkrachten.

Uitzendkrachten krijgen recht op dezelfde beloning als werknemers die in dienst zijn van de werkgever. De wettelijke regeling wordt waarschijnlijk per 1 juli 2026 van kracht. Ook werkgeversorganisaties ABU en NBBU hebben in een principeakkoord over de nieuwe cao (2026-2029) vastgelegd dat uitzendkrachten vanaf 2026 recht hebben op gelijkwaardige beloning. Er mogen verschillen in arbeidsvoorwaarden zijn als de totale waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket maar gelijkwaardig is.

- Nieuw algemeen benadelingsverbod:

Er staan diverse benadelingsverboden in de wet. Er wordt een nieuw algemeen benadelingsverbod ingevoerd dat geldt voor alle werknemers (art. 7:615 BW).

Hoofdstuk 3

3.1.2

Pagina 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.

3.3.1

Pagina 293

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

3.4

Pagina 301

De maximale transitievergoeding in 2025 bedraagt € 98.000 bruto. Als het jaarsalaris hoger is bedraagt de transitievergoeding maximaal het bruto jaarsalaris.

Pagina 304

Er ligt een wetsvoorstel om de compensatieregeling transitievergoeding na twee jaar ziekte per 1 juli 2026 alleen nog te laten gelden voor kleine werkgevers met een loonsom van maximaal 25 keer het premieplichtige loon per werknemer per jaar. Het wetsvoorstel moet nog bij de tweede kamer worden ingediend.

3.7

Pagina 321

Zie 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.