

# UNITED

75 jaar Vereniging voor Arbeidsrecht





# VVA 75 JAAR

Driekwart eeuw Vereniging voor Arbeidsrecht! Op 25 mei 2021 is de club die werkgevers, werknemers, advocatuur, wetenschap en rechterlijke macht verenigt, 75 jaar jong geworden.

Het fysieke feestje stellen we om virale redenen even uit, maar een mooie bundel is ons vertrouwde DNA. Geen lijvig boekwerk ditmaal, maar een eigentijdse glossy. We worden immers steeds jonger, net als onze raison d'être: het arbeidsrecht.

Een magazine dus. Over goed werkgeverschap, het internationaal arbeidsrecht, onze founding father en meer. Met de sociale partners en de Hoge Raad der Nederlanden. Met Leonard, Anissa, Ruud, Els en Sjef en vele, vele anderen.

**Veel leesplezier!**

#### Cover

Op de cover van dit magazine een illustratie van Marius G. Levenbach. Levenbach richtte op 25 mei 1946 de Vereniging voor Arbeidsrecht op vanuit het 'verlangen naar meer sociale gerechtigheid door een beter recht van en voor de arbeid'.



# Voorwoord

## Wouter Koolmees

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

## Colofon

### UNITED

Jubileummagazine 75 jaar VvA

Mei 2021

### Uitgever

Vereniging voor Arbeidsrecht

### Bestuur en support VvA

Ruben Houweling (voorzitter mei 2014 - mei 2021), Loe Sprengers (voorzitter per 22 mei 2021), Monica Wirtz, Marieke Kristen, Chris Nekeman, Caspar Inden, Pascal Kruit, Els Clarijs en Leon Pollaert

### Teksten

Arnoud Houweling in samenwerking met bestuur VvA

### Vormgeving en opmaak

Monologo, Wendy Pereboom

### Fotografie

Levien Willemse (portretfoto's), Liesbeth Dingemans (foto's LabourLaw United), Dirk Hol (foto Ingrid Thijssen en Tuur Elzinga), Jasper van Overbeek (foto Anne Velema), iStockphoto

### Illustraties

Michel van Hillo (cover), Annet Scholten

### Drukwerk

De Groot Drukkerij

### Vereniging voor Arbeidsrecht

Contactpersoon: Els Clarijs  
info@verenigingvoorarbeidsrecht.nl  
www.verenigingvoorarbeidsrecht.nl

© Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen of vermenigvuldigd door middel van druk, digitaal of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.



Van harte gefeliciteerd met een heel bijzonder jubileum!

Als ik na vier jaar ministerschap naar woorden zoek om de Vereniging voor Arbeidsrecht te omschrijven, dan kom ik snel uit bij de waarde van constructieve samenwerking. Tussen jong en oud, tussen werkgever en werknemer, en dwars door alle disciplines heen. Van rechtspraak en advocatuur tot de wetenschap. De Vereniging laat zien hoe vruchtbaar die benadering is. Hoe nuttig is het om ongeacht alle belangen de verschillende specialistenverenigingen bij elkaar te brengen en van elkaars kennis te profiteren. Die ervaring heb ik zelf ook, toen ik de eer had als minister te gast te zijn.



Wat dat betreft is de Vereniging al 75 jaar consistent. Kort na de Tweede Wereldoorlog stelde de oprichter professor Marius Levenbach al dat het arbeidsrecht zich zo snel ontwikkelde dat het nodig was om 'degenen die zich hiermee bezig houden te vereenigen' en 'te komen tot een gezamenlijke bestudeering' ervan. De Vereniging moest mensen en kennis bij elkaar brengen en verenigen in een visie op de toekomst. Dat is anno 2021 niet anders. Ook nu draagt de Vereniging bij aan het denken over de arbeidsmarkt met kritisch constructieve reflecties, bijvoorbeeld op de WWZ en WAB en met publicaties over 'goed werkgeverschap'. En begin dit jaar ondanks alle beperkingen door Corona ook met een mooi digitaal *LabourLaw United* congres.

De woorden van Levenbach in het achterhoofd, zijn arbeidsmarkt en arbeidsrecht ook nu flink in beweging. Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans is een stap in de goede richting gezet, maar om recht te doen aan de urgente analyse van de commissie Borstlap is er nog een weg te gaan. Dat vraagt om een *tour de force* van veel partijen. Het is goed om te zien dat die ook in deze bundel zijn vertegenwoordigd, onder andere met een mooi dubbel-interview met VNO-NCW voorzitter Ingrid Thijssen en FNV-voorzitter Tuur Elzinga.

Na 75 jaar is de Vereniging nog zonder meer sociaal-maatschappelijk relevant. Om die positie te behouden helpt het om te kunnen bogen op een lange staat van dienst. Want om de oprichter van mijn eigen partij Hans van Mierlo te citeren: 'Je hebt het verleden niet achter de rug, je hebt het in de rug.' Ik wens de Vereniging toe dat zij ook de komende jaren relevante stakeholders blijft verbinden tot een 'united labour law'!



# Inhoud

- 06** IEDEREEN VOELT: DIT IS EEN SCHARNIERMOMENT  
Loe Sprengers en Ruben Houweling over de waarde van ongevraagd advies, de aanstormende jeugd en een innovatief arbeidsrecht 2.0.
- 10** DE EIGENSTANDIGHEID VAN ONS VAKGEBIED  
Arbeidsrecht als vorm van sociaal recht of toch meer als ‘verlengstuk’ van het verbintenissenrecht? Een gesprek met Ruth de Bock en Maarten Kroeze van de Hoge Raad der Nederlanden.
- 14** TWEE GENERATIES IN HET ARBEIDSRECHT  
Vader Sjef en dochter Inge de Laat maakten beiden carrière in het arbeidsrecht. Sjef als kantonrechter, Inge als advocaat. Zoek de overeenkomsten.
- 17** COLUMN: ARBEIDSRECHT IN HET HBO  
Arbeidsrecht leent zich uitstekend voor storytelling, zegt Anne Velema. Kijk maar eens op YouTube. Zijn Studentenrechtbank op Hogeschool Windesheim werd zelfs bekroond.
- 18** DE SPANNENDE POLDER  
De Nederlandse overlegeconomie, ook wel poldermodel genoemd, is uniek in de wereld. Een interview met Ingrid Thijssen (VNO-NCW) en Tuur Elzinga (FNV).
- 22** LABOURLAW UNITED  
De VAAN, VvA, VA&R, VJAA en het Levenbach Instituut omzeilden de lockdown met het volledig digitale ‘next level congres’ LabourLaw United. Een foto-impressie.
- 24** PURPOSE, DIGNITY & HUMANITY  
In het rijke westen doen we het vrij goed, maar hoe zit het daarbuiten met de rechten van werknemers? Beryl ter Haar over het belang van de International Labour Organization.
- 27** MARIUS LEVENBACH:  
FOUNDING FATHER VAN DE VvA  
In 1946 richtte Marius Levenbach de Vereniging voor Arbeidsrecht op. Irene Asscher-Vonk heeft Levenbach gekend en schetst een prachtig portret.





**28** YOUNG LABOUR LAW REBELS  
Ze schudden al aan de boom en zitten over een paar jaar aan de knoppen. De nieuwe generatie juristen brengt Sturm und Drang!

**31** ENQUÊTE WETBOEK VAN WERK  
700 respondenten gaven hun mening over het Wetboek van Werk, het innovatieve plan voor een nieuw arbeidsrechtelijk model. May I have your votes, please?

**32** GOED WERKGEVERSCHAP DOOR DE DECENNIA HEEN  
De open norm van goed werkgeverschap biedt het arbeidsrecht ruimte voor rechtsontwikkeling, zegt Petra Hogewind-Wolters. Een interview over Drucker, artikel 7:611 BW en de coronatijd.

**36** SISTER ACT IN HET ARBEIDSRECHT  
Met een masterbul op zak vonden Shirley en Peggy Tchai hun bestemming in de wereld van het arbeidsrecht: adviesbureau Tchai Legal.

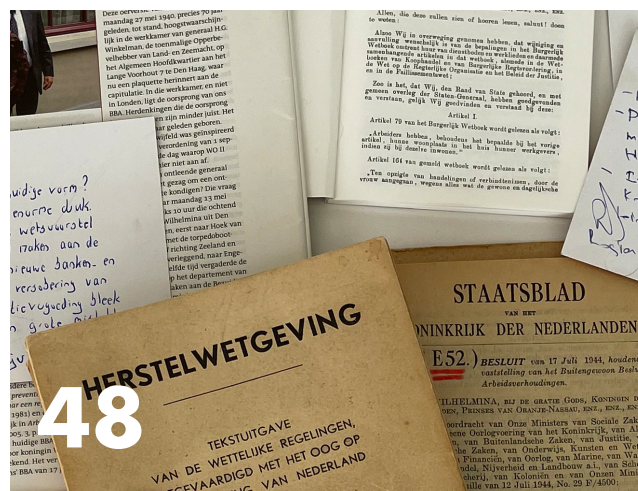
**39** COLUMN: DE ACADEMIE EN DE BEROEPSPRAKTIJK  
Leonard Verburg houdt een pleidooi voor landelijke pleitwedstrijden voor studenten. Maar kijk niet te veel naar politici en maak extra meters!

**40** MEMORABELE MOMENTEN  
Van Levenbach tot LabourLaw United: memorabele momenten uit 75 jaar Vereniging voor Arbeidsrecht.

**45** LOOK BACK IN PRIDE  
Leen van den Heuvel, Harry Staal en Monetta Ulrici zaten in het bestuur van de VvA. Achter de schermen is Els Clarijs al meer dan 27 jaar de bindende factor.

**48** 27 MEI GENOOTSCHAP TO THE MAX  
27 mei is een belangrijke dag op de kalender van het ontslagrecht, zegt Max Keulaerds. En een perfecte dag om de toekomst te voorspellen!

**50** UNITED... MAAR HOE?  
Charlotte Dingemans, Chris Nekeman, Pieter van den Brink en Ruben Houweling zijn op zoek naar verbinding tussen de arbeidsrechtelijke verenigingen.





75 jaar Vereniging voor Arbeidsrecht

# ‘IEDEREEN VOELT: DIT IS EEN SCHARNIER- MOMENT’

Vier dagen voordat de Vereniging voor Arbeidsrecht driekwart eeuw oud wordt, geeft Ruben Houweling de voorzittersstaf door aan Loe Sprengers. Een gesprek met de heren over arbeidsrecht 2.0, de waarde van ongevraagd advies en de aanstormende jeugd. En over de diversiteit van de VvA: een symbiose van werkgevers, werknemers, de advocatuur, de rechterlijke macht en de academie.



## RUBEN HOUWELING

Ruben Houweling werd in 2011 benoemd tot hoogleraar aan de Erasmus Universiteit. Hij is vormgever van de specialistische master Arbeidsrecht van Erasmus School of Law en auteur van het Wetboek van Werk.

## LOE SPRENGERS

Loe Sprengers is al sinds 1984 advocaat arbeidsrecht, sinds 2012 bij Sprengers Advocaten. Van 2002 tot 2012 bekleedde hij de Albada-leerstoel aan de Universiteit van Leiden. Een boeiender werkterrein dan arbeidsrecht en arbeidsverhoudingen is er niet, zegt hij.





**H**et is 25 mei 1946, als Marius Levenbach de Vereniging voor Arbeidsrecht opricht, vanuit 'het verlangen naar meer sociale gerechtigheid'. Anno 2021 bloeit onze economie en mogen de meeste Nederlanders genieten van veel vrije dagen. Tegelijkertijd leven meer dan een miljoen landgenoten onder de armoedegrens, neemt het werkgerelateerde ziekteverzuim toe en staan we qua arbeidsparticipatie van vrouwen in de bescheiden middenmoot van Europa. Nogal wat mensen lijken buitenspel te staan. En als 'The Roaring Twenties' net een paar maanden oud zijn, krijgt de wereld een virus op bezoek. Het gevolg: nóg meer onzekerheid, niet in het minst voor werkend Nederland. Tijd voor een nieuwe visie?

### SCHARNIERMOMENT

Loe Sprengers, advocaat bij Sprengers Advocaten en de kersverse voorzitter van de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA), heeft een heldere mening: "De individualisering en de digitalisering van de samenleving reflecteren zich in de arbeidsmarkt. We zien de klassieke arbeidsovereenkomst steeds meer plaatsmaken voor een enorme flex-schil met allerlei arbeidsrechtelijke varianten. Neem de ZZP'ers. Voor werkgevers aantrekkelijk want de kosten zijn lager en de ZZP'er houdt netto meer inkomen over vanwege de fiscale

regelingen en het niet afdragen van sociale premies. Maar nu corona toeslaat, moeten diezelfde ZZP'ers toch terugvallen op de sociale voorzieningen. Zo zijn er meer zaken die de vraag oproepen: moeten we het arbeidsrecht niet op een andere manier organiseren? De gedachtegang hiertoe was al vóór de COVID-periode ingezet, met onder meer het rapport van de commissie-Borstlap en het Wetboek van Werk, waar Ruben aan werkt."

Ruben Houweling, hoogleraar Arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit en scheidend VvA-voorzitter, vult aan: "Iedereen voelt aan dat dit een scharniermoment is. Misschien wordt nu het arbeidsrecht voor de komende vijftig jaar uitgedacht. Als VvA zijn we uiteraard part of the business."

### VEELKLEURIGHEID

Visionaire ideeën ontstaan in torentjes, maar veel vaker op de werkvloer. Is de Vereniging voor Arbeidsrecht een adequaat platform om het 'Arbeidsrecht 2.0' in de steigers te zetten? Loe Sprengers: "De Wet Flexibiliteit en zekerheid in 1999 en de Wwz in 2015 kwamen tot stand met veel input uit de arbeidsrechtelijke gemeenschap. In grote lijnen, maar soms tot achter de komma. Binnen de VvA zijn er discussies gevoerd, werkgroepen geweest, we hebben sessies en congressen



georganiseerd. Natuurlijk is het niet zo dat de minister ons om raad vraagt, daar zijn andere organen voor. Maar je merkt dat ongevraagde adviezen ter harte worden genomen, zeker zaken van wat meer technische aard.”

Ruben Houweling: “Het bijzondere van onze vereniging is de veelkleurigheid van de achterban. In het bestuur zijn werkegevers, werknemers, advocatuur, rechterlijke macht en wetenschap vertegenwoordigd. Dat geeft veel dynamiek. Een brede vereniging biedt bij uitstek ruimte voor het maatschappelijk debat in al haar facetten.”

## KEURMERK

In 1946 opgezet als studiecentrum voor het arbeidsrecht, groeide de Vereniging voor Arbeidsrecht uit tot een club met zo'n 1900 leden. Ruben Houweling: “Enerzijds zijn we een denktank, met diepgang en een brede scope. Niet alle thematiek is à la minute toepasbaar in de praktijk van de gemiddelde advocaat. We besteden veel aandacht aan collectief arbeidsrecht, zoals cao-recht en medezeggenschapsrecht. Anderzijds komen hier wel concrete resultaten uit. Neem bijvoorbeeld het reglement voor een cao-ontslagcommissie. Tijdens de coronacrisis maakten bedrijven dankbaar gebruik van dit reglement om noodzakelijke reorganisaties door te voeren. Een ander voorbeeld: de misstanden in de textielindustrie. Tegenwoordig vinden we het normaal dat de sector garandeert dat jouw overhemd niet door slaven of kinderen gemaakt is. Natuurlijk komt niet alle eer ons toe, maar in een VvA-sessie werd al vroeg gepleit voor een keurmerk voor kleding.”

## DE JONGE GENERATIE

‘Het collectief terugvinden’, lijkt het motto van de samenleving. En de Vereniging voor Arbeidsrecht loopt niet uit de pas, vindt Loe Sprengers: “We zoeken elkaar vaak op. Het recente congres LabourLaw United organiseerden we met de VAAN, het Levenbach Instituut, de VJAA en de Vereniging voor Ambtenaren & Recht. Het samenbrengen van al die clubs die met de factor arbeid bezig zijn, dat is een mooi doel voor de nabije toekomst.”

Ruben Houweling: “Misschien moet je het zo zien. Arbeidsrecht is een product van de Industriële Revolutie. Nu, midden in de digitale revolutie, breekt de tweede fase aan. Daarbij past niet alleen een doordenking van een nieuw model, maar ook een soort herpositionering van de verenigingen. Laten we een stapje terug doen van de ‘waarom-vraag’, belangrijker is de ‘hoe-vraag’.” Kortom, een breed arbeidsrechtelijk debat, maar ook de handen uit de mouwen. Met een prominente plek voor de nieuwe generatie arbeidsrechtjuristen. “Het afgelopen decennium zijn honderden jongeren afgestudeerd in de specialistische arbeidsrechtelijke masters”, zegt Loe Sprengers. “Dat is een geweldige kans. Juist hen willen we bij de vereniging betrekken. Alle fans van het arbeidsrecht zouden bij de VvA een plek moeten krijgen en meedoen aan onze activiteiten. Dat is toch een mooie wens bij ons 75-jarig jubileum?!”

## VvA 25, 50 EN 70 JAAR

Drie jubileumboeken gingen dit magazine voor: ‘25 jaar: Aspecten van het arbeidsrecht’, ‘50 jaar: Arbeidsrecht en mensbeeld’ en ‘70 jaar: Einde van het begin’.



# Specialistisch

## binnen een groter geheel

Ruth de Bock is advocaat-generaal en Maarten Kroeze raadsheer in de civiele kamer van de Hoge Raad. Hoe werken zij? En hoe kijken ze aan tegen ons domein, het arbeidsrecht? De VvA ging met hen in gesprek.

**A**ls juristen in het arbeidsrecht beschouwen wij ons domein vaak als een eigenstandig vakgebied met een eigen set van regels. Terecht? Of is het arbeidsrecht meer dan we denken een regulier onderdeel van het privaatrecht? Ons hoogste rechtsorgaan, de Hoge Raad der Nederlanden, lijkt in zijn uitspraken vaker aansluiting te zoeken bij algemeen-privaatrechtelijke leerstukken. Tegelijk wordt het arbeidsrecht steeds complexer. Kunnen breed georiënteerde rechters nog wel oordelen over meer gespecialiseerde zaken, zoals in het arbeidsrecht? En hoe zit het met het spanningsveld tussen wetgevende en rechterlijke macht? Hoe worden zaken eigenlijk behandeld bij de Hoge Raad? VvA-bestuursleden Caspar Inden en Pascal Kruit in gesprek met Ruth de Bock (advocaat-generaal) en Maarten Kroeze (raadsheer in de civiele kamer) van de Hoge Raad.

### Zijn er specialismen binnen het parket en de Hoge Raad? En hoe worden de zaken verdeeld?

**Ruth de Bock:** “Binnen het Parket bestaan specialismen, zoals Wwz en – iets breder – arbeidsrecht. Zelf doe ik veel Wwz-zaken, maar ook andere rechtsgebieden. En er is altijd achtervang, mensen kunnen immers ziek worden.”

**Maarten Kroeze:** “Bij ons kijkt één van de raadsheren naar alle zaken waarin de A-G een conclusie heeft geschreven, en deelt deze voor een raadkamer in. Deze raadsheer bepaalt ook voorlopig of een zaak met een zetel van drie raadsheren of van vijf raadsheren wordt beslist. De zetels die een zaak behandelen, worden willekeurig samengesteld door de griffie. Dat betekent dat niet altijd de meest gespecialiseerde raadsheer op de zaak zit. Een zaak in het arbeidsrecht zou iedereen moeten kunnen behandelen, is eigenlijk onze stelregel. Binnen de zetel bespreken we de zaken. De andere raadsheren kunnen ook hun

mening geven en zeker als de zetel niet unaniem is in zijn oordeel, gebeurt dat ook. Vaak zijn het kwesties waarmee je twee kanten uit kunt, en het is wel de bedoeling dat we dezelfde beslissing nemen als er later een vergelijkbare zaak langskomt. De dilemma’s die je na een uitspraak in de commentaren leest, zijn vrijwel altijd ook bij ons besproken.”

### Heeft de Wwz, met zijn ‘hard and fast rules’, de toepassing van het recht bemoeilijkt?

**Ruth de Bock:** “In het begin zag je de regels van het oude arbeidsrecht doorsijpelen in de manier waarop mensen naar de Wwz keken. De problemen waar bij de toepassing van de Wwz tegenaan werd gelopen, heb ik steeds geprobeerd te benaderen vanuit het systeem van de Wwz. Hoe kun je recht doen aan de uitgangspunten van de Wwz, en tegelijkertijd een redelijk en aanvaardbaar resultaat bereiken? Maar ‘hard and fast rules’, daar geloof ik niet zo in, die zijn er eigenlijk nooit in het recht. Als mensen denken dat die er wel zijn, dan klopt er iets niet. Kijk maar naar de toeslagenaffaire. En in het arbeidsrecht houd je altijd het spanningsveld tussen het belang van de werkgever en dat van de werknemer, al maak je nóg honderd regels.”

### Hoe gaan jullie om met het spanningsveld met de wetgever? Wanneer kunnen jullie maatwerk leveren en wanneer wringt dit met het systeem?

**Maarten Kroeze:** “Dat is soms lastig. Enerzijds willen we niet op de stoel van de wetgever gaan zitten. Maar anderzijds zijn er zaken waarvan je denkt: daar heeft de wetgever blijkbaar niet aan gedacht. Begrijpelijk, je kunt niet alles voorzien. Ik probeer dan te bedenken hoe de wetgever het zou hebben geregeld, als hij het had kunnen voorzien. We hebben ook wel eens geconstateerd dat de wetgever een systeem voor de Wwz had





## RUTH DE BOCK

Ruth de Bock studeerde Wijsbegeerte en Nederlands Recht aan de Rijksuniversiteit Utrecht. Sinds maart 2016 is ze advocaat-generaal bij de Hoge Raad der Nederlanden. Daarnaast bekleedt ze de Bregstein-leerstool aan de Universiteit van Amsterdam. Eerder was ze rechter bij het Gerechtshof Amsterdam.

## MAARTEN KROEZE

Maarten Kroeze studeerde Nederlands Recht aan de Universiteit Utrecht. Voordat hij in september 2016 toetrad tot de civiele kamer van de Hoge Raad, was hij advocaat en hoogleraar Ondernemingsrecht aan Erasmus School of Law. Hier was hij van 2009 tot 2013 decaan.



# 'Ik zie bij de meeste annotatoren wel begrip voor onze keuzes'

**Maarten Kroeze**



bedacht in een bepaald geval. Maar omdat de arbeidsovereenkomst een bijzondere overeenkomst is die deel uitmaakt van een groter systeem, was ook een andere oplossing denkbaar. Ik denk dan aan de zaak waarin de reële executie van artikel 3:300 BW aan de orde kwam. Dus daar blijf je in het wettelijk systeem. Als dat niet lukt, beslissen we er niet over. Dan moet de politiek ermee aan de slag. Dat zie je bijvoorbeeld in de zaak-Care4Care.”

## **Is de aard van het onderwerp relevant? Payrolling was een politiek beladen thema.**

**Ruth de Bock:** “Nee, dat speelt geen rol. Het gaat erom of het een bewuste keuze van de wetgever is om iets op een bepaalde manier te regelen. Neem de berekening van de transitievergoeding. Die is onderdeel geweest van een politiek compromis en tot in detail in de wet vastgelegd. Dan zeg je als A-G of civiele kamer niet: ‘Wij vinden het bedrag een beetje hoog, we gaan dat toch wat anders berekenen.’ Maar in de Kolom-zaak werd de rechtspraak geconfronteerd met het feit dat sommige arbeidsovereenkomsten tot een gedeeltelijke beëindiging kwamen. En de wet voorzag niet in een gedeeltelijke transitievergoeding bij een gedeeltelijke beëindiging, omdat de wet strikt genomen geen gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst kent. Dat was toch een soort leemte in de wet. Indien hier sprake was geweest van een bewuste keuze van de wetgever, had het anders gelegen. Dus doordenkend vanuit het systeem van de wet, moesten we bepalen wat in deze zaak een redelijke en werkbare oplossing zou zijn. In de zaak-Victoria ging het daarentegen om de vraag: ‘Is een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst an sich mogelijk?’ Als je daar in zijn algemeenheid een bevestigend antwoord op zou geven, zou je eigenlijk het hele systeem van het ontslagrecht onderuit schoffelen.”

## **Zou gespecialiseerde rechtspraak een goede zaak zijn?**

**Maarten Kroeze:** “Het arbeidsrecht is een specialistisch rechtsgebied, maar binnen een groter geheel. Je moet het specialistisch beoefenen zonder het zicht op het grotere geheel te verliezen. Je moet eigenlijk praktijkervaring hebben om te

weten hoe de hazen lopen. Maar het heeft ook nadelen als iets helemaal gespecialiseerd is. Je krijgt dan een kleine incrowd, die misschien het zicht op de rest verliest. Er zijn kantonrechters die meer doen dan arbeidsrecht en er is ook nog een Hoge Raad. Specialismen en een algemene blik wisselen elkaar af en ik denk dat dat goed is.”

## **Hoe verhoudt artikel 7:611 uit het arbeidsrecht zich tot een algemene bepaling als 6:248 uit het verbintenissenrecht?**

**Maarten Kroeze:** “Ik zie het goed werkgeverschap vooral als een uitwerking van artikel 6:248 lid 1 BW, de aanvullende werking, eerder dan de corrigerende werking en die heb je toch ook altijd nog. Maar meer in het algemeen denk ik dat het niet zo belangrijk is waar het staat. Het gaat er hierbij om dat mensen op een goede manier met elkaar moeten omgaan. Dat zijn in het arbeidsrecht de werkgever en de werknemer, daarbuiten zijn het de contractspartijen. En zelfs buiten het overeenkomstenrecht zijn het willekeurige mensen die goed met elkaar moeten omgaan, via zorgvuldigheidsnormen.”

**Ruth de Bock:** “Een voorbeeld is de zaak-Nayak, over een werknemer die onregelmatig werd opgezegd, waardoor hij net niet in de overgangsregeling van de oude werknemer viel. Het hof had hem toch de volledige transitievergoeding toegewezen, en dat gemotiveerd aan de hand van 6:248 BW. Maar volgens mij had dat net zo goed gekund op grond van het goed werkgeverschap. Dat is in feite lood om oud ijzer.”

## **Op zo'n uitspraak volgt vaak een stortvloed aan artikelen...**

**Maarten Kroeze:** “Als raadsheren vormen we onze gedachten aan de hand van de conclusie van de A-G. Die hebben we allemaal van A tot Z gelezen. Maar na een uitspraak houden we zeker de commentaren bij. Zaten we goed, hebben we genoeg





'Hard and fast rules,  
daar geloof ik niet in,  
die zijn er eigenlijk  
nooit in het recht'

**Ruth de Bock**

voeling met wat de praktijk vindt? Mijn algemene indruk uit het arbeidsrecht is dat er soms kritiek is, maar ook redelijk wat instemming. Ik zie bij de meeste annotatoren wel begrip voor onze keuzes. Maar als we iets fout hebben gedaan, herstellen we het."

#### **In uitspraken lees je vaak weinig terug van de dilemma's die in zaken spelen.**

**Maarten Kroeze:** "Als rechters beoefenen we geen wetenschap. We doen een uitspraak en verduidelijken deze, maar hebben niet de ambitie om als een soort handboek alle ins en outs uiteen te zetten. Dat kan ook niet, want we doen ieder jaar tussen de vier- en vijfhonderd uitspraken. Maar we zien de wetenschap en de praktijk graag discussiëren. Hun publicaties zijn voor ons weer een groeve waaruit we kunnen putten als het nodig is om iets te verduidelijken. Maar ons uitgangspunt in iedere zaak is de conclusie van de A-G. Die licht ons op een wetenschappelijke manier voor, geeft inzicht in de dilemma's. Vaak volgen we de conclusie. Overigens leeft wel eens het idee dat we er niet uitkwamen als we een zaak afdoen op grond van art. 81 RO met een verkorte motivering. Dat komt niet voor. Ik heb na een debat hierover met de Vereniging van Civiele Cassatieadvocaten voor onszelf een jaar lang bijgehouden wat de achtergrond was van een art. 81 RO-oordeel. In meer dan 99 procent van de gevallen was dat omdat we het eens of grotendeels eens waren met de conclusie van de A-G en omdat op de uitspraak van de vorige instantie weinig viel aan te merken."

#### **Denk je als advocaat-generaal wel eens: achteraf had ik de conclusie anders moeten insteken?**

**Ruth de Bock:** "Er is soms een spanningsveld. Enerzijds wil je alleen concluderen tot vernietiging van een uitspraak als je denkt dat er echt een andere uitkomst uit deze concrete zaak

had moeten komen. Maar anderzijds moet je soms, wat er ook zij van de uitkomst, een signaal afgeven 'dat het zo niet kan'. Denk bijvoorbeeld aan het passeren van een relevant en gespecificeerd bewijsaanbod. Ook al zou de kamer in zo'n geval niet willen vernietigen omdat er na vernietigen toch niets anders uit kan komen, dan nog vind ik dat ik zo'n zaak moet voordragen voor vernietiging. Ik beschouw als mijn taak als A-G om iets scherper aan de wind te varen."

#### **De A-G sprak zich in haar conclusies bij Wwz-zaken vaak stellig uit. Dat heeft impact gehad op de ontwikkeling van het arbeidsrecht.**

**Maarten Kroeze:** "De conclusies van Ruth hebben ontegenzeggelijk veel invloed. Dat komt ook omdat ze het volledige verhaal vertellen. Je bent helemaal voorgelicht, over de zaak, over de rechtspraak, over wat er speelt."

#### **Hebben jullie als A-G en civiele kamer regelmatig overleg?**

**Ruth de Bock:** "Voordat corona toesloeg bespraken we de commentaren op arresten van de Hoge Raad in gezamenlijke bijeenkomsten van het wetenschappelijk bureau, de kamer en het Parket. Daar komen zeker arbeidszaken voorbij. Maar er is het geheim van de raadkamer. Je kunt niet als lid van de kamer in zo'n bijeenkomst zeggen: 'Destijds vond ik dat toch al niet zo'n goed idee.'"

**Maarten Kroeze:** "De verhouding tussen Parket en Raad kan gevoelig zijn, want er spelen altijd actuele zaken. Maar juist annotaties zijn een gemeenschappelijk onderwerp waarover we wel kunnen spreken. We kijken dan niet te veel terug, maar puur naar wat de annotatie ons kan leren. Maar individuele zaken bespreken we nooit inhoudelijk. En nog één ding: we hebben een dikke huid. Als raadsheren corrigeren we elkaar voortdurend, want we willen het zo goed mogelijk doen. Dus wees vooral kritisch!, zo zou mijn oproep aan annotatoren zijn."

**Ruth de Bock:** "Dat onderschrijf ik helemaal, want het recht ontwikkelt zich in een voortdurende wisselwerking tussen rechtspraak – cassatierechtspraak én feitenrechtspraak –, wetenschappelijke reflectie, en maatschappelijke en rechtspolitieke ontwikkelingen."

# TWEE GENERATIES IN HET ARBEIDSRECHT

## OVER IDEOLOGIE EN DE TIJDGEEST

**Sjef de Laat stond aan de wieg van de rechtswinkels en werd later kantonrechter. Zijn dochter Inge de Laat is advocaat in het corporate arbeidsrecht en managing partner bij Rutgers & Posch. Een gesprek over arbeidsrecht, ideologie en de tijdgeest.**

Sjef de Laat dacht aanvankelijk aan psychologie. Maar huiver voor statistiek en de fronsende blikken van zijn vader stuurden hem in de juiste richting: rechten aan de Universiteit Utrecht. “In het eerste jaar zakte ik voor alle tentamens, maar daarna werd ik een actieve student”, zegt Sjef, meer dan een halve eeuw later. “Zo was ik betrokken bij de oprichting van de wetwinkel. Die was er voor ‘de gewone man’, die juridische hulp niet kon betalen. We voelden ons gesteund door die prachtige editie van *Ars Aequi*, met een zwarte cover, getiteld ‘De leemte in de rechtshulp’. Het was natuurlijk ook de tijdgeest met veel solidariteit, in de jaren rond 1970.”

### ADVOKATENKOLLEKTIEF

“De advocatuur haakte aan en samen met hen zijn we – naast de alleen door studenten bemande Utrechtse wijkwetwinkels – een rechtswinkel begonnen”, aldus Sjef (71). Met een kwinkslag: “Dat gaf ook een iets grotere kans dat het advies in orde was! Het recht was destijds veel confessioneler en minder liberaal. Je mocht bijvoorbeeld pas scheiden als er een comparitie voor partijen bij rechter had plaatsgevonden. Eind 1974 zijn we met vijf mensen – drie mannen en twee vrouwen – het Advokatenkollektief Utrecht begonnen: een kantoor, dat geen patroon in huis had. Een gewaagd

experiment volgens de Orde. We behandelden zaken in het arbeidsrecht, maar deden bijvoorbeeld ook vreemdelingenrecht, huurrecht en sociaal verzekeringsrecht. Na een jaar of vier gingen we ons meer specialiseren. Zo ging Bernard Tomlow het huurrecht in en Wout van Veen en ik het arbeidsrecht. Tegen 1980 kregen we ook vakbonden als cliënten. Dan krijg je dus te maken met stakingsrecht, met het Europees Hof van Justitie, over overgang van onderneming bij faillissement. We hebben in die jaren veel zelf moeten uitvinden.”

### RECHTEN DE ENIGE OPTIE

Inge de Laat (43) herinnert zich het advocatenkollektief nog goed: “Ik was er kind aan huis. Zat om de hoek op de lagere school, ging er in de pauze een boterham eten en speelde daar. Geen idee wat ze deden, maar het zag er allemaal heel interessant uit. Toen ik iets ouder was, luisterde ik naar de verhalen. En later – mijn vader was toen al kantonrechter – vertelde hij mij soms over een casus en mocht ik meedenken over een redelijke oplossing.” En nee, Inge heeft nooit getwijfeld wat ze ging studeren: “Rechten was voor mij de enige optie. Maar ik koos mijn eigen weg, lekker ver van huis, in Maastricht.”

Tot haar vaders verbazing raakt ook Inge geboeid door het arbeidsrecht. “Maar dat was geen afstudeerrichting, dus ik sprokkelde vakken”, geeft ze aan. “Daarnaast vond ik Intellectuele Eigendom leuk, ook lekker concreet. Tijdens een stage bij Stibbe leerde ik ook de werkgeverskant kennen en rolde ik definitief het arbeidsrecht in. Een prachtig vakgebied. Iedereen heeft ermee te maken en je kunt écht iemand helpen.” Dat beaamt Sjef: “Mijn keuzes waren toch wel ideologisch bepaald. Je zocht naar zingeving, in de jaren 60 vroeg de rechtenstudent zich af: ‘wat is mijn bijdrage aan de samenleving?’ Van de econoom of de socioloog snaptten we dat wel. Maar het rechtenvak volgde altijd



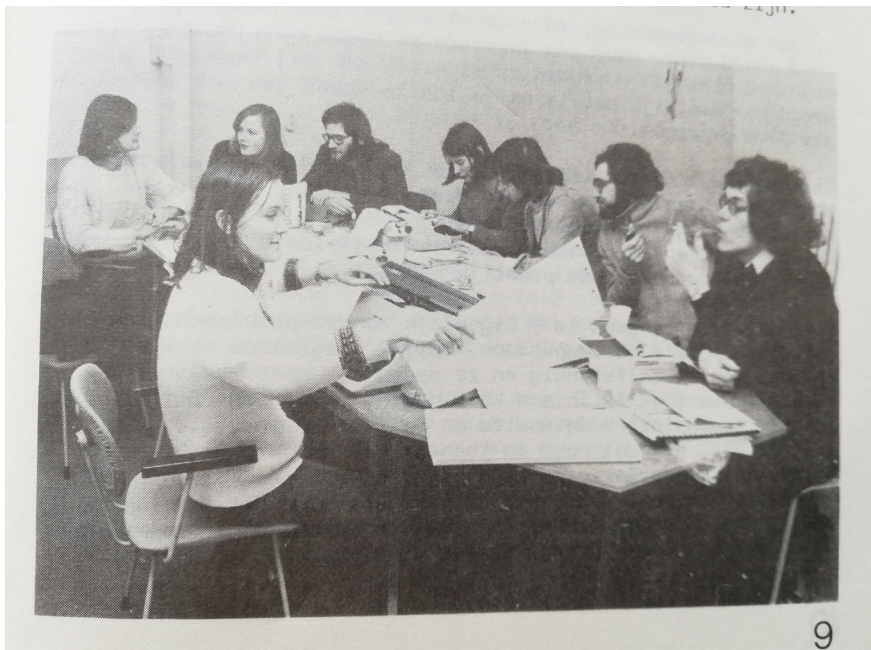


'Alles gaat sneller, maar globaal  
doen we nog steeds hetzelfde werk'

Sjef de Laat



*Utrecht, 1974. Het advocatenkollektief, dat enkele maanden later van start zou gaan. Met onder anderen Bernard Tomlow, Wout van Veen, Annemarie Bos en (tweede van rechts, met baard) Sjef de Laat.*



net iets later. De regels zijn er en die pas je toe. Nieuwe regels ontstaan omdat er veranderingen zijn in de maatschappij. Moeten wij dan die veranderingen nastreven? Daar worstelden wij mee.”

## **GOUDEN STOOFPPEER**

Sjef maakte de overstap naar de rechterlijke macht. Als kantonrechter behandelde hij zaken in het huurrecht, arbeidsrecht en consumentenrecht, oftewel de drie W's: werken, wonen en winkelen. Inmiddels is hij met pensioen, maar vanwege corona weer tijdelijk in functie. Hij zag zijn dochter carrière maken als advocaat en later partner bij Kennedy Van der Laan. Inge: “Ik heb zaken uit het hele spectrum gedaan: ontslag, medezeggenschap, uiteraard veel ontbindingen...” Anno 2021, als managing partner bij Rutgers & Posch aan de Amsterdamse Herengracht, is vooral het corporate arbeidsrecht haar terrein. “Dan moet je denken aan het ontslag van statutair directeurs. Je kijkt mee met de grote medezeggenschapstrajecten bij fusies en overnames, dus je zit dicht tegen het ondernemingsrecht aan. Nee, ambities om de advocatuur in te ruilen heb ik voorlopig niet.” Sjef hoort het met gepaste trots aan. Herinnert zich de gouden stooftpeer, die Inge verdiende als jong talent in de advocatuur. Inge lacht: “Ik bevond mij in goed gezelschap. De gouden peer ging dat jaar naar Ferdinand Grapperhaus!”

---

## **Inge de Laat**

*Inge de Laat studeerde rechten aan de Universiteit Maastricht. Ze was advocaat-partner bij Kennedy Van der Laan en is nu advocaat en managing partner bij het boutique kantoor Rutgers & Posch aan de Amsterdamse Herengracht.*

## **SOLIDARITEIT**

Een kleine drie decennia zitten tussen beider carrières. Wat is er veranderd in het metier van de jurist in het arbeidsrecht? “Inhoudelijk misschien niet eens zoveel”, denkt Sjef. “Uiteraard is het recht anders, met nieuwe vormen van arbeidsrelaties en de invloed van Europa. Maar globaal doen we nog steeds hetzelfde werk.” Inge: “Alles gaat steeds sneller. Iedere dag worden we gebombardeerd met nieuwe rechtspraak, rechtstreeks in je mailbox. Je wordt geacht zoveel van het arbeidsrecht te weten, dat een algemene praktijk haast niet meer te doen is.”

Sjef concludeert: “Kleine advocatenkantoren hebben het geld niet om alle ontwikkelingen bij te houden. Die moeten op zoek naar gratis informatie via internet. Maar die is vluchtiger, biedt vaak geen context. Het kan riskant zijn als je daarop je advies baseert.” Inge deelt die zorg: “Eigenlijk moeten we beter voor elkaar zorgen. Zouden de grote kantoren bijvoorbeeld tien abonnementen op Legal Intelligence moeten financieren voor de kleintjes. Want de problemen van de sociale advocatuur zijn best schrijnend.” Sjef: “Een prachtige gedachte, Inge. Zo komen we toch weer uit op de solidariteit uit mijn jonge jaren.”

## **Sjef de Laat**

*Sjef de Laat stond aan de wieg van de Utrechtse wetswinkel en het Advocatenkollektief Utrecht. Hij maakte de overstap naar de rechterlijke macht, ging met pensioen, maar keerde vanwege corona tijdelijk terug als kantonrechter.*

## Arbeidsrecht in het HBO: zweet op het juiste voorhoofd!

Het mooie vakgebied waarin u volop werkzaam bent, mag ik als vak doceren aan de studenten Human Resource Management aan de Hogeschool Windesheim in Zwolle: het arbeidsrecht. Een voorrecht en vreugde!

Ik denk dat de Zwolse studenten op een andere manier kennis maken met het arbeidsrecht dan u in uw studietijd. Andere tijden vragen om andere werkvormen. Ik zal u er iets van vertellen.

Geen droge hoorcolleges, maar Tedtalk-achtige opnames, stevig visueel ondersteund, vanuit de studio van Windesheim of een Zwols poppodium. En arbeidsrecht leent zich uitstekend voor storytelling. Kijk op YouTube bijvoorbeeld eens naar de video 'Hoe kom je snel van werknemers af?' Het liefst maak ik de kennisclips met advocaten arbeidsrecht die hun kakelverse praktijkkennis komen delen.

Wat is het gaaf om met vierdejaars HRM-studenten voor de keuzemodule arbeidsrecht de praktijk in te gaan. De héle module vindt in de praktijk plaats. Hup, de campus af, de praktijk in. Bij PEC Zwolle, bij een grote BMW/MINI-dealer, bij Kennedy van der Laan. #Offcampus: arbeidsrechtelijke kwesties waar onze studenten hun tanden in moeten zetten ('zweet op het juiste voorhoofd'), snel schakelend met HR, directie en advocatuur. Gouden momenten! Op YouTube: kies 'Windesheim Keuzemodule Arbeidsrecht'.

Of... de studentenrechtbank. Slapeloze nachten vooraf... maar als het erop zit...! De vierdejaars kruisen de retorische en arbeidsrechtelijke degens in ontslagzaken. Niet in een lokaal, maar in een zittingszaal van de rechtbank. Niet op gympies, maar met geleende toga en bef. Geen PowerPoint of Prezi, maar los van het papier. Met een jury van arbeidsrechtadvocaten en kantonrechters. Wat een leerzaam feestje!

Het arbeidsrecht is zo stevig aan verandering onderhevig dat ik vanaf 2015 (invoering WWZ) besloot een jaarlijks actualiteitencongres Arbeidsrecht te organiseren voor studenten en vele alumni. Resultaat: een vol auditorium met 380 aanwezigen. Als keynotes kwamen bijvoorbeeld MKB-baas Jacco Vonhof, prof. Ruben Houweling en prof. Cees Loonstra al. Maar ook tientallen advocaten arbeidsrecht die workshops verzorgden. Elk jaar een grote happening. Mede mogelijk gemaakt door u.

Wat ben ik voor al die mooie onderwijsvormen veel dank verschuldigd aan u! En heeft u nog nooit de HRM-student (of HBO-student) ontmoet? Stap in: investeer in die nieuwe HRM'er en deel uw kennis en ervaring! U zult er geen spijt van krijgen.



### Over Anne Velema

Anne Velema is docent Arbeidsrecht bij hogeschool Windesheim. Hij werd in 2014 docent van het jaar en won in 2017 de prijs voor de meest inspirerende toetsvorm: de Studentenrechtbank.



# De spannende polder

Nergens op de wereld staan werkgevers en werknemers zo dicht bij de politiek als in Nederland. Als sociale partners leveren ze een niet te onderschatten bijdrage aan het besturen van ons land. Een interview met Ingrid Thijssen, sinds september 2020 voorzitter van de ondernemersvereniging VNO-NCW. En met Tuur Elzinga, die in maart 2021 voorzitter werd van de vakbond FNV.

'A ls de Bevrijding daar is, moeten we klaarstaan.' Toen de Tweede Wereldoorlog nog volop woedde, dacht jurist en ondernemer Dirk Stikker al na over het nieuwe Nederland. Stikker had een land in gedachten met een ander maatschappelijk middenveld, zonder de vooroorlogse zuilen. Met een overlegmodel waarin ook de arbeidersbeweging haar visie mocht geven. Een land, waarin de partijen de arbeidsmarkt sámen zouden vormgeven.

Op 17 mei 1945, slechts twaalf dagen na het eind van de oorlog, werd de Stichting van de Arbeid opgericht, in 1950 volgde de Sociaal-Economische Raad. Twee organisaties waarin vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers de belangrijke thema's rondom de arbeidsmarkt bespreken. De overlegeconomie, later ook wel poldermodel genoemd, heeft ons veel gebracht. Ondanks de tegenstellingen, zijn we een volk van samenwerken, dialoog en consensus zoeken.

## Overlegeconomie, consensusmodel of polderen?

*Tuur Elzinga:* "Ik spreek liever van overlegeconomie dan van consensusmodel, want we staan ook vrij vaak tegenover elkaar. Maar we komen altijd bij elkaar terug, ook als je aan de cao-tafel of bovensectoraal een stevig robbertje gevochten hebt. Je drinkt een kop koffie en gaat verder. Dat is voor mij de crux."

*Ingrid Thijssen:* "Nederland heeft een uniek systeem. We proberen als sociale partners met elkaar tot breed gedragen oplossingen te komen. Daarbij schuiven steeds vaker andere partijen aan, zoals de milieubeweging. Het voordeel is dat je zaken benadert vanuit de praktijk en veel minder vanuit de politieke ideologie."

## Waarom heeft juist Nederland zo'n bijzonder model?

*Tuur Elzinga:* "Ik weet niet of het waar is, maar misschien omdat we onder de zeespiegel wonen en altijd samen het gevecht tegen het water moesten voeren. Toen vorig jaar de coronacrisis zich aandiende, sloten de rijen zich meteen en stonden we schouder aan schouder. De onderlinge tegenstellingen 'komen dan straks wel weer'."

*Ingrid Thijssen:* "Het zit in ons DNA om gezamenlijk dingen op te lossen. En ja, in de tijd van de Batavieren moesten we al samenwerken om het hoofd boven water te houden. Maar het poldermodel wordt breed gewaardeerd. Mark Rutte vertelde dat hij eens een telefoontje van Angela Merkel niet opnam, omdat hij met de vertegenwoordigers van vakbonden en

werkgevers in gesprek was. Toen hij dit later tegen Merkel zei, was ze hoogst verbaasd. Maar zo gaat dat in ons landje."

'Corona heeft het bedrijfsleven als motor van de economie hard getroffen'

Ingrid Thijssen

## Wat waren de meest spannende poldermomenten?

*Tuur Elzinga:* "Het lastigste dossier was ook het meest succesvolle: het Pensioenakkoord van 2019. Een enorm beladen onderwerp. Bij het vorige akkoord in 2011 had de overheid de krenten uit de pap gepikt en bleef voor ons het zuur over. Voor ons was het van wezenlijk belang om de hysterische stijging van de AOW-leeftijd te stoppen en nu eindelijk wél tot een goede regeling rondom zwaar werk te komen. Aanvankelijk was dit onbespreekbaar, zat het overleg muurvast. We hebben eerst het hele land moeten mobiliseren, twee keer het OV moeten platleggen, voordat er een beetje beweging in kwam. Dat zouden we niet gedaan hebben, als het niet echt nodig was geweest."

*Ingrid Thijssen:* "Het Pensioenakkoord inderdaad, daar heb ik nog een staartje van meegemaakt. We moesten het oplossen, het oude model was niet opgewassen tegen de tand des tijds."







Foto: Dirk Hol

Maar heel ingewikkeld, het is fantastisch dat we consensus bereikt hebben. Een ander succesvoorbeeld is de coronasteun voor werknemers en bedrijven. En het Klimaatakkoord, ook dat is uniek in de wereld.”

#### Hoe wordt de agenda van het overleg bepaald?

*Ingrid Thijssen:* “Soms door de politiek, soms vanuit de sociale partners zelf. Maar het is de tijdgeest dat allerlei organisaties met vraagstukken komen.

Dan beginnen de raderen van de polder te draaien.”

*Tuur Elzinga:* “Veel zaken komen van de werkvloer. Onze leden willen arbeidsvoorwaarden vastleggen in een cao. Maar sommige zaken zijn meer geschikt voor wettelijke regelgeving, daarvoor heb je de politiek nodig. Daarvoor schuiven wij aan de poldertafel in Den Haag aan.”

#### Wat zijn nu de topics?

*Tuur Elzinga:* “De arbeidsmarkt op een eerlijke manier inrichten. Dat blijft toch waar we voor staan. Ik ben blij dat de tendens van ‘laat alles aan de markt over’ voorbij is. Maar nog steeds kijken veel werkgevers vooral naar de korte termijn. Gelukkig is vrijwel iedereen het er inmiddels over eens dat de flexibilisering is doorgeslagen. We snappen dat ondernemers iets van flexibiliteit moeten inbouwen in hun business model, maar dat hoeft niet ten koste te gaan van de ontslagbescherming of de inkomenszekerheid van werknemers. Daar kun je je prima op een andere manier tegen verzekeren. Daarnaast zitten we nog steeds met de coronacrisis. We hebben ingestemd met het NOW-steunpakket, de politiek heeft veel van onze adviezen

overgenomen. Maar helaas zijn er toch mensen tussen wal en schip gevallen.”

*Ingrid Thijssen:* “Het herstelplan na corona heeft prioriteit. Veel individuele ondernemers zijn hard getroffen, maar ook het bedrijfsleven als motor van onze economie. Volgens epidemiologen blijft de wereld nog wel een tijdje serieus last hebben van corona, met de nieuwe virusmutaties. De economische schade is daarmee ook nog niet geleden. Een andere ontwikkeling is

de toenemende digitalisering, waardoor de komende decennia veel verandert op de arbeidsmarkt. Banen zullen verdwijnen. Misschien wel anderhalf miljoen mensen moeten worden begeleid van werk naar werk. Een gigantisch vraagstuk.”

‘Je kunt geen brede welvaart nastreven als deze niet inclusief is’

Tuur Elzinga

#### En als we wat verder uitzoomen?

*Ingrid Thijssen:* “Het klimaat vraagt onze volle aandacht. De komende tien jaar moet Nederland écht verduurzamen. Ook economisch hangt daar veel vanaf. Het stikstofprobleem wordt nogal eens onderschat, maar is heel complex. Zolang de uitstoot onvoldoende omlaag gaat, kunnen we bijna niet investeren. De bouw van wegen en fabrieken ligt voor een deel stil, net als projecten in de Rotterdamse haven. We moeten echt zorgen dat we ons land goed overdragen aan de volgende generaties, zodat zij op een duurzame manier van de welvaart en het welzijn kunnen genieten. Daar hebben we als sociale partners een belangrijke rol in.”

*Tuur Elzinga:* “We zien een groeiende onvrede. Globalisering en internationalisering van de economie hebben winnaars maar ook verliezers opleverd en nieuwe tegenstellingen gecreëerd.



Dat leidt tot steeds meer ongelijkheid in onze samenleving. Als sociale partners moeten we er samen voor zorgen dat mensen het vertrouwen terugwinnen. De noodzaak tot verduurzaming is zonneklaar. Je kunt geen brede welvaart nastreven als deze niet inclusief is. We mogen onze kinderen niet opzadelen met een financiële schuld, maar ook niet met een ecologische. We zullen ons er rekenschap van moeten geven dat de wereld uiteindelijk een gesloten systeem is. En op een dode planeet heb je geen banen.”

### Wat zou je de jongere generaties arbeidsrechtjuristen meegeven?

*Tuur Elzinga:* “Probeer het brede verhaal te zien, ontstijg regelmatig de individuele vragen. Wees je bewust dat er machtsongelijkheid tussen werkgevers en werknemers is. Daarom is het belangrijk om je collectief te organiseren voor een eerlijk tegenwicht.”

*Ingrid Thijssen:* “Ik ben zelf jurist en merk dat de juridische wereld soms een beetje op zichzelf lijkt te staan. Dus ik zou zeggen: ‘Blijf altijd in contact met de praktijk. Houd het oog op de bal!’”

### Tuur Elzinga

Tuur Elzinga studeerde Politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Hij was ruim negen jaar senator voor de SP. Elzinga geldt als één van de architecten van het geslaagde Pensioenakkoord van 2019. Sinds maart 2021 is hij voorzitter van de FNV.

### Ingrid Thijssen

Ingrid Thijssen studeerde Rechtsgeleerdheid aan de Universiteit Utrecht. Ze was directeur vervoer bij NS Reizigers en bestuursvoorzitter van nutsbedrijf Alliander N.V. In 2016 werd ze gekozen tot Topvrouw van het jaar. Sinds september 2020 is Thijssen voorzitter van VNO-NCW.

## Het tientje dat nooit een tientje was: de AWWN-werkgeversbijdrageregeling

‘De polder’ valt nauwelijks beter te illustreren dan via de AWWN-werkgeversbijdrageregeling uit 1966. Of, in de volksmond: het vakbondstientje. Hoe kwam deze regeling tot stand?

Als verenigingen van werknemers en werkgevers een akkoord bereiken over een nieuwe cao, profiteren daarvan óók de vele werknemers die géén lid zijn van een vakbond. Dit leidde in de jaren 60 tot frustratie bij de bonden. Werkgevers vonden het echter niet acceptabel om in de arbeidsvoorwaarden onderscheid te maken tussen leden en niet-leden. Dit zou bovendien betekenen dat werkgevers afzonderlijk om de tafel zouden moeten met de niet-vakbondsleden.

‘De kwestie van de georganiseerden en ongeorganiseerden’ beheerste destijds de sociaaleconomische krantenpagina’s, waar verslag werd gedaan van de lange en verhitte discussies in de organen. Nadat overleg in de Stichting van de Arbeid was geklapt, kwamen (de voorlopers van) AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie met een novum: de werkgeversbijdrageregeling. Een overeenkomst waarbij een werkgever zich bereid verklaart om een bepaald bedrag per werknemer aan de vakbonden af te dragen, als compensatie voor de contributie die vakbonden spenderen aan niet-leden.

In welke vorm moesten de partijen de regeling gieten? Eén van de voorstellen die op tafel kwamen, betrof een directe financiële tegemoetkoming aan vakbondsleden van tien gulden voor de kosten van scholing en vorming. Deze f 10,- zou via een omslag-



regeling in een fonds moeten worden gestort en ging in de wandelgangen onder de term ‘vakbondstientje’ een eigen leven leiden. Maar het vakbondstientje is nooit een tientje geweest. De hoogte van de bijdrage werd destijds vastgesteld op maximaal f 15,- voor iedere georganiseerde werknemer in dienst van werkgevers, waarop de cao-afspraken van toepassing waren. De AWWN-werkgeversbijdrageregeling is te beschouwen als de moeder van tal van vergelijkbare regelingen die in de loop der jaren zijn gemaakt. Pogingen om deze af te schaffen, hadden geen succes. Sinds 1966 heeft de regeling aanpassingen ondergaan, maar is deze in de grond hetzelfde gebleven.



# Labour Law United

'Everything you can imagine is real', sprak ooit Pablo Picasso. Onder dat motto en met dezelfde dosis schilderachtige creativiteit, organiseerden de VAAN, VvA, VA&R, VJAA en het Levenbach Instituut op 11 februari 2021 het digitale congres LabourLaw United. Het thema: (het Wetboek van) Werk na de crisis?!

1100 deelnemers genoten vanuit hun home office van 40 sprekers van allerhande arbeidsrechtelijke pluimage, muzikanten en kleinkunstenaars. Het kostte de organisatie bloed, zweet en tranen, maar de reacties waren lyrisch.







## Terugkijken?

Ga naar:

[labourlawunited.nl/  
sessies-terugkijken](https://labourlawunited.nl/sessies-terugkijken)

# PURPOSE, & DIGNITY HUMANITY

Hoe gaat men buiten het 'geprivilegieerde westen' om met rechten van werknemers? Aan welke minimum-standaarden moeten staten zich houden als het om arbeid gaat? En wat kan de internationale gemeenschap doen om misstanden te bestrijden, zoals gedwongen arbeid, het verbod op vereniging of kinderarbeid? Een gesprek met prof. Beryl ter Haar, gespecialiseerd in het internationaal arbeidsrecht, over de International Labour Organization (ILO).

1919 is een kapstokjaartal. De Grote Oorlog, later omgedoopt tot Eerste Wereldoorlog, was achter de rug. Maar westelijk Europa was deels verwoest en het toneel van sociale onrust. Vanuit de gedachte dat 'er nooit meer oorlog zou mogen zijn', richtten de overwinnaars de Volkenbond op. Ook een andere intergouvernementele organisatie zag het licht: de International Labour Organization (ILO). Duurzame vrede was, zo redeneerde men, niet mogelijk zonder sociale rechtvaardigheid. Waar de Volkenbond na de Tweede Wereldoorlog plaatsmaakte voor de Verenigde Naties, groeide de International Labour Organization uit tot de autoriteit in het internationale arbeidsrecht. Sinds 1946 onderdeel van diezelfde VN, brengt de ILO overheden, werkgevers en werknemers bij elkaar. De missie is het zorgen voor sociale rechtvaardigheid en goede arbeidsomstandigheden voor alle werkende mannen en vrouwen in de wereld (zie de kadertekst).

## GEZAMENLIJK VOCABULAIRE

"Het is een prestatie van formaat dat bijna alle landen van de wereld lid zijn van de ILO", zegt Beryl ter Haar, hoogleraar en directeur van het Centre for International and European Labour Law Studies aan de Universiteit van Warschau en bijzonder hoogleraar Europees en Vergelijkend Arbeidsrecht aan de Universiteit van Groningen. "Kennelijk hebben we, ondanks de verschillende culturen en rechtssystemen, een soort van gedeelde normen en waarden over wat fatsoenlijke arbeidsom-

standigheden zijn en dus ook wat dat niet zijn. Ook al hebben niet alle landen alle verdragen geratificeerd, dan nog hebben we een gezamenlijk vocabulaire ontwikkeld. Dat is veel waard. We zouden het bijvoorbeeld niet goed over Qatar kunnen hebben, als we niet dezelfde 'taal' zouden spreken."

De vier core labour standards en de acht fundamentele verdragen zijn door vrijwel alle lidstaten ondertekend. Maar ook de landen die dat niet gedaan hebben, moeten verantwoording afleggen bij de ILO. "Dat hebben we in 1998 vastgelegd in de *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*", geeft Ter Haar aan. "Het kan overigens zo zijn dat een verdrag niet is geratificeerd omdat dit botst met nationale of Europese wetgeving. Zo heeft Nederland het werkloosheidsverdrag van de ILO niet geratificeerd, terwijl we doorgaans een braaf jongetje in de klas zijn. Maar dat betekent dus niet, dat we ons niet aan de standaarden houden. We leven het op een andere manier na."

## VAKBONDEN

"Sommige uitspraken van de ILO zijn dwingender", vervolgt Ter Haar. "Je hebt bijvoorbeeld het *Committee on Freedom of Association*, waarvan Paul van der Heijden [hoogleraar Internationaal arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden, red.] lange tijd voorzitter geweest is. In het geprivilegieerde Europa nemen we onze rechten soms iets te veel voor lief, maar niet overal hebben ze die weelde. Denk aan de Italiaanse aio die in Egypte





Kinderarbeid in Shiraz, Iran

werd gemarteld en vermoord omdat hij onderzoek deed naar de vakbondsrechten. Ook in bijvoorbeeld Vietnam en Cambodja en sommige Latijns-Amerikaanse landen zitten mensen in de gevangenis, alleen omdat ze vakbondsleider zijn. Voor dit soort landen betekent de ILO heel veel.” Op dit moment wordt gewerkt aan een inventarisatie van de arbeidsrechten in landen van de voormalige Sovjet-Unie. Met name Wit-Rusland is een zorgkind. Ter Haar: “Wij kunnen daar niet samenwerken met experts, omdat die hun leven dan niet zeker zijn. Terwijl het alleen nog maar om de core labour standards en de governance verdragen gaat, de basis dus. Als je samenwerkt met een internationale organisatie ben je voor de machthebbers een vijand van de staat.”

Ook bij de ILO geldt dat ‘ongeschreven wetten’ hun effect hebben. Ter Haar: “Internationale ogen dwingen. Als je als bedrijf zaken doet in landen waar de arbeidsomstandigheden slecht zijn, doet dat wat met je reputatie. Als de publieke opinie zich tegen je keert, kost dat geld. Dit kan een sneeuwbaaleffect genereren. Ondernemingen moeten dus vanuit de gedachte van maatschappelijk verantwoord ondernemen goed nadenken waar ze zich vestigen en met wie ze zaken doen. Vergeet niet dat onze pensioenfondsen vaak de grootste investeerders zijn in bedrijven. En die gaan toch meestal voor veiligheid. Je ziet overigens dat MVO-normen voor een groot deel zijn terug te voeren op de ILO-standaarden.”

## LABOUR IS NOT A COMMODITY

In het boek ‘Vereniging voor Arbeidsrecht 70 jaar: het einde van het begin’ (Wolters Kluwer, 2016) geven Corjo Jansen en Cees Loonstra een prachtige schets van het mensbeeld in het arbeidsrecht. Verwijzend naar de krachtige quote *Labour is not a commodity* in de Philadelphia Declaration van de ILO van 1944, buigen de wetenschappers zich over de vraag in hoeverre werk méér is dan een economisch ruilmiddel. Een luxe vraag die alleen het rijke Westen zich kan permitteren? “Dat ligt genuanceerd”, vindt Ter Haar. “In veel arme Afrikaanse landen is de informele industrie groot. Werk of iedere vorm van productie is vooral noodzakelijk om te overleven. Aziatische landen als China en Japan hebben dan weer een meer collectief wereldbeeld. In China, de zogeheten *People’s Republic*, is alles zogenaamd van de mensen. Arbeid wordt gezien als bijdrage aan de maatschappij. Kenmerkend is het 996-model. Welk werk je ook doet, je wordt geacht zes dagen per week van negen uur ’s ochtends tot negen uur ’s avonds te werken. Daar verzet je je niet tegen, want dan zou je je tegen de samenleving keren en ben je geen goede burger. In dat opzicht is arbeid een soort *commodity*, koopwaar dus. Een vakbond zoals wij die kennen, is nauwelijks denkbaar. De bedrijven zijn immers van iedereen, dus ook van jou. En je gaat toch niet tegen jezelf in staking?! Ook in de voormalige Sovjet-Unie was dit het mantra, dat men legitimeerde vanuit de communistische historie.”



# 'In het geprivilegieerde Europa nemen we onze rechten soms iets te veel voor lief'

**Beryl ter Haar**



## DIGNITY AND HUMANITY

*Work gives our lives purpose and dignity. Work gives us our humanity*, verklaart de International Labour Organization op haar website. Ter Haar: "Over *dignity* is in Europa weinig tot geen discussie. Menselijke waardigheid is het allereerste recht in het Handvest van de Europese Unie. Maar de ILO zet in haar *Centenary declaration for the Future of Work* ook sterk in op zelfontplooiing. Dit is een ontwikkeling die ik in het westen onder jongvolwassenen zie. Vaak zitten zij in kwetsbare arbeidsrelaties, die weinig zekerheid bieden. Ze vormen de eerste generatie die het materieel niet beter krijgt dan hun ouders. Daarbij speelt voor velen van hen geld een minder grote rol. Zij vinden het vooral belangrijk dat ze zich via hun werk kunnen ontwikkelen. Er spelen andere waarden, zoals duurzaamheid, rechtvaardigheid, een schoon milieu..."

Waarden die de ILO niet vreemd zijn. Ter Haar: "De *decent work* agenda heeft een link met de *sustainable development goals* van de Verenigde Naties. Doel nummer één is het bestrijden van armoede, *decent work and economic growth* zijn nummer acht. Het is mooi dat dit onderwerp bij alle belangrijke internationale organisaties op de agenda staat en dat we elkaar weten te vinden. Een prima stukje globalisering! Zelfs de Wereldbank gaf onlangs toe dat een goed systeem van arbeidsrecht bijdraagt aan de economische ontwikkeling, terwijl ze tot voor kort vooral deregulering promoveerde. Dat geeft wel aan dat er een convergentie is in het denken. Je mag best stellen dat de normen van de ILO hierbij toonaangevend zijn gebleken."



## Beryl ter Haar

Beryl ter Haar is directeur van het *Centre for International and European Labour Law Studies (CIELLS)* aan de Universiteit van Warschau. Sinds 1 april 2021 is ze tevens bijzonder hoogleraar Europees en Vergelijkend Arbeidsrecht aan de Universiteit van Groningen.

## International Labour Organization (ILO)

The International Labour Organization (ILO) is the only tripartite U.N. agency. Since 1919 the ILO brings together governments, employers and workers of 187 member States, to set labour standards, develop policies and devise programmes promoting decent work for all women and men. The main aims of the ILO are to promote rights at work, encourage decent employment opportunities, enhance social protection and strengthen dialogue on work-related issues.

### The 8 fundamental conventions:

1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (No. 87)
2. Right to Organise and Collective Bargaining Convention (No. 98)
3. Forced Labour Convention (No. 29)
4. Abolition of Forced Labour Convention (No. 105)
5. Minimum Age Convention (No. 138)
6. Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182)
7. Equal Remuneration Convention (No. 100)
8. Discrimination (Employment and Occupation) (No. 111)

### The 4 governance conventions:

1. Labour Inspection Convention (No. 81)
2. Employment Policy Convention (No. 122)
3. Labour Inspection (Agriculture) Convention (No. 129)
4. Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention (No. 144)

Read more on <https://www.ilo.org/>





Vanuit het ‘verlangen naar meer sociale gerechtigheid door een beter recht van en voor de arbeid’ richtte Marius Gustaaf Levenbach op 25 mei 1946 de Vereniging voor Arbeidsrecht op. Wie was deze idealist, die de kiem legde van ons poldermodel en zijn medewerkers appeltaart serveerde?

# Marius Levenbach: bezielde visionair en grondlegger van de Vere(e)niging voor Arbeidsrecht

**M**arius Levenbach werd op 12 juni 1896 te Amsterdam geboren. Zijn vader was koopman en zijn moeder bestuurder (!). In 1919 behaalde hij zijn rechtenbul aan de Gemeente Universiteit van Amsterdam, waar hij vier jaar later cum laude promoveerde. Levenbach bleef de academie trouw en verdiepte zich in de filosofie. In 1939 werd hij lid van de Hoge Raad van Arbeid en buitengewoon hoogleraar. Deze titel werd hem, als jood, tijdens de Duitse bezetting ontnomen. Niettemin adviseerde hij de regering in ballingschap over het Nederland van na de oorlog. Om de werkende klasse daadwerkelijk te beschermen, zo voorzag Levenbach, was een stevig juridisch kader nodig en een goede balans tussen de belangen van werkgevers en werknemers. Ziehier de kiem van ons latere poldermodel. Vanuit die visie richtte Levenbach in 1946 de Vereniging voor Arbeidsrecht op, waarin werkgevers, werknemers, rechterlijke macht, advocatuur en wetenschap waren en zijn vertegenwoordigd.

1946 markeerde ook de terugkeer van Levenbach als wetenschapper. Tot zijn emeritaat in 1966 was hij hoogleraar Arbeids- en Orderingsrecht aan de Amsterdamse Gemeente Universiteit. Daar volgde Irene Asscher-Vonk, thans emeritus hoogleraar Arbeidsrecht aan de Radboud Universiteit Nijmegen, als jonge student zijn colleges: “Eerlijk gezegd waren zijn colleges niet altijd te volgen. Ik herinner me dat hij zich hardop afvroeg: wat is eigenlijk arbeid? Dan kwam hij met zeven betekenissen van het

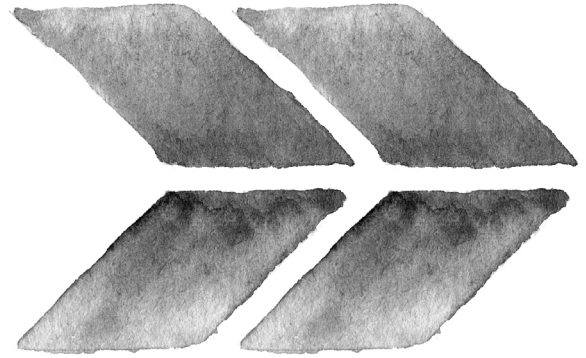
woord ‘arbeid’. Eén ervan was een literair citaat uit de Gijsbrecht van Aemstel. Tekenend voor zijn brede belangstelling, maar als club achttienjarigen hadden we geen benul. Later ontdekte ik dat hij veel helderder schreef dan hij sprak.” Irene Asscher leerde Levenbach goed kennen toen zij hem hielp zijn omvangrijke bibliotheek uit te ruimen. “Hij was een inspirerende man. Een briljant jurist, maar ook bezielde en een echte idealist. En een babbelkous, die me alles vertelde over het arbeidsrecht. Maar hij was oprecht geïnteresseerd in de ander, nodigde zijn assistenten thuis uit en maakte het dan gezellig met appeltaart en een fles wijn. Zelf nam Levenbach dan een glaasje druivensap. Het was één van de wijzen waarop hij zijn solidariteit betoonde met de werkende klasse, die zo ondermijnd was door alcoholmisbruik.”

Marius Levenbach was voorzitter van diverse staatscommissies. Op de website *socialhistory.org* typeert Guus Heerma van Voss hem als de wetenschappelijk grondlegger en praktisch vormgever van het Nederlandse arbeidsrecht. “Terecht”, zegt Irene Asscher. “Neem alleen al zijn visie op het ontslagrecht. Zijn ideeën, waarvan ik allerlei kladjes tegenkwam toen ik zijn spullen opruimde, hadden in 1954 geresulteerd in wetgeving, die tot 2014 heeft standgehouden. Dan heb je toch wel een paar lucide ideeën gehad!” Op 9 mei 1981 overleed Marius Gustaaf Levenbach, de ‘Vader van het Nederlands arbeidsrecht’.



OP PAGINA 41 VIND JE DE NOTULEN VAN DE OPRICHTINGSVERGADERING VAN DE **VEREENIGING VOOR ARBEIDSRECHT**

# YOUNG LABOUR LAW REBELS



Ze schudden al aan de boom en over een paar jaar zitten ze aan de knoppen. De nieuwe generatie, die voor Sturm und Drang in het arbeidsrecht gaat zorgen. Maak kennis met vijf van deze jonge juristen: Bente, Samiha, Anissa, Ruud en Joyce.



## Bente Nijmeijer (29)

Legal Counsel Arbeidsrecht, Albert Heijn  
Bestuurslid Jong AWWN

### Je hebt een bijzonder studietraject afgelegd.

“Ik ben deels in het buitenland opgegroeid en bedacht al jong dat ik bij Buitenlandse Zaken wilde werken, bij ‘het klasje’. Mijn vader was advocaat en later bedrijfsjurist, hij zei: ‘Bente, je moet gewoon rechten gaan studeren, je zal toch wel in de advocatuur terecht komen.’ Maar dat wilde ik beslist niet. Ik koos voor University College en behaalde de master International Business Law aan de VU, cum laude. En ja, toen begon de advocatuur toch te trekken. Maar voor de beroepsopleiding miste ik het civiel effect. Dat heb ik behaald via opnieuw een bachelor, aan de Open Universiteit.”

### En je kwam in het arbeidsrecht terecht.

“Dat is toch het mooiste vakgebied. In de Beroepsopleiding had ik arbeidsrecht als groot keuzevak gedaan. En bij De Bok Roijers Gasseling, waar ik bijna vier jaar heb gewerkt, deed ik veel arbeidszaken. Sinds een klein jaar ben ik legal counsel arbeidsrecht bij Albert Heijn. Mijn familie is trots dat ik bij zo’n gerenommeerd bedrijf werk, dat vaak in het nieuws is. Mijn vader haalt mooie verhalen op uit zijn tijd en mijn moeder doet alle boodschappen bij Albert Heijn.”

### Waarom maakte je de overstap naar het bedrijfsleven?

“De advocatuur was een goede leerschool, maar ik miste toch het praktische, het

meedenken met de business. Ons team adviseert de operatie – zowel het hoofdkantoor als de winkelorganisatie en de distributie – van Albert Heijn, maar bijvoorbeeld ook Gall & Gall en Etos op allerlei gebieden. Individuele zaken zoals ontslag en verwijtbaar handelen, maar ook bewegingen binnen de organisatie waarbij ‘medezeggenschap’ betrokken is. Bij nieuw beleid, maar als je bijvoorbeeld een distributiecentrum een extra dag wilt openen, moet dat ook via de Ondernemingsraad. Een brede functie. Mijn ambitie? Ik wil graag door-groeien bij Albert Heijn. Er is hier nog veel mooi werk te doen.”



## Joyce Higler-Huisman (32)

Senior Juridisch Medewerker, rechtbank Amsterdam

**Je werkt vooral als griffier. Een soms wat onderschatte functie...**

“Klopt. Een griffier is veel meer dan alleen secretaris.



Voorafgaand aan de zitting lees je het dossier: staat er voldoende informatie in? Wat is de essentie? Soms bespreek je het dossier voor met de rechter. Ter zitting maak je aantekeningen, aansluitend ga je ‘raadkameren’ om de zaak te bespreken. Vaak werk ik als griffier ook het vonnis of de beschikking uit. Er is dus veel juridische kennis vereist. Mijn pakket is breed: huurrecht, consumentenrecht, maar ook veel arbeidszaken. Als kanton zijn wij bevoegd in alle arbeidszaken, tenzij het een statutair bestuurder betreft.”

**Je deed twee masters aan de UvA.**

“Arbeidsrecht en strafrecht. Het grappige is dat de buitenwereld vaak begint over strafrecht. Dat kennen ze uit de media. Arbeidsrecht is minder bekend, mensen weten vaak niet welke zaken en geschillen je daarin hebt. Als je dan vertelt over geschillen tussen een werkgever en een werknemer, snappen ze het. ‘Oh doe je dat, toch wel interessant?!’ En inderdaad, een uitdagend vakgebied. Recent heb ik de PALA gedaan en ik was ook op dat geweldige congres LabourLawLands. Er valt nog veel te ontdekken in het arbeidsrecht.”

**Wat zijn je ambities?**

“Ik heb op een advocatenkantoor gewerkt en als jurist voor Achmea Rechtsbijstand. Ik heb geen carrièreplanning in mijn hoofd, maar hopelijk kan ik hier op de rechtbank nog een stapje

maken. Om rechter te worden vind ik mezelf nog te jong. Maar wie weet, ooit? Sowieso wil ik me doorontwikkelen in het arbeidsrecht. Het lijkt me mooi om cursussen en workshops te geven, aan

advocaten bijvoorbeeld of bedrijfsjuristen. Ik help nu ook al jonge collega’s op weg. Een motto? Gewoon genieten van het leven, met leuke mensen om me heen!”

## Anissa Khattabi (31)

Juridisch beleidsadviseur, FNV

**Hoe kwam je in het arbeidsrecht?**

“Eigenlijk ontstond mijn liefde voor het vakgebied bij FNV Kiem. Daar had ik een bijbaan toen ik aan de VU de master Privaatrecht deed. Ik ben altijd bij de vakbeweging gebleven, na vijf jaar Onderwijsbond zit ik nu weer bij de grote club. Als jurist op de beleidsafdeling van de FNV geef ik allerhande advies. Dit kan uiteenlopen van praktische vragen van bestuurders die aan de cao-tafel zitten, tot advies over collectieve acties van de FNV. Ook over wetswijzigingen praten wij mee als team, zoals de Wwz, de Wab en de Wnra in 2020. Binnen ons team heeft iedereen een specialisme, het mijne is platforms en de ZZP-sector. Ik houd de kennis bij en neem deel aan de procedures die we voeren tegen Deliveroo, Helping en Uber.”

**Een bewuste keuze voor de vakbond?**

“Ja, het sociale zat altijd in me. Als op de basisschool kinderen werden gepest, nam ik het voor ze op. Ik kan nu eenmaal niet goed tegen onrechtvaardigheid. Ik heb een korte stage gedaan bij een advocatenkantoor. Dat was erg financieel gedreven, niets voor mij. Eén van mijn eerste zaken was een fietser die was aangereden door een auto van een bouwbedrijf. We vertegenwoordigden het bedrijf, maar ik had stiekem liever

de fietser bijgestaan. Dat was toch de zwakkere partij. Maar evengoed probeer ik me altijd in te leven in de ander. Je kunt je in dit werk verliezen in de inhoud en te veel je gelijk willen halen. Maar niet alles is zwart of wit. Je moet er samen uitkomen en openstaan voor een nieuwe visie. Daarvan ben ik me dagelijks bewust.”



**Wat vinden je familie en vrienden?**

“Iedereen kent de FNV. Mensen reageren enthousiast als ik vertel waar ik werk. Toen mijn vader in de jaren 60 naar Nederland kwam om te werken, was het vanzelfsprekend dat hij lid werd van een vakbond. Maar anderen kennen de FNV vooral van de individuele belangenbehartiging. Dat collectieve is een beetje een ‘ver-van-mijn-bedshow’. Dat levert leuke gesprekken op. Als ik zeg: ‘Goede arbeidsvoorwaarden komen niet uit de lucht vallen, daar hebben we hard voor gewerkt.’ Dan begrijpen ze het.”



## Samiha Said (32)

Docent Arbeidsrecht, Radboud Universiteit Nijmegen



### Waarom koos je voor het arbeidsrecht?

“Als klein meisje wilde ik al advocaat worden. Ik groeide op bij mijn moeder,

voor wie Nederlands niet de moedertaal was. Ik zag haar worstelen met de instanties en begreep al snel dat het recht niet altijd voor iedereen toegankelijk is. Tijdens de rechtenstudie in Leiden inspireerden de colleges van Barend Barentsen mij om voor het arbeidsrecht te kiezen. Het is vooral de afhankelijkheid in de arbeidsrelatie die mij boeit. Die zorgt ervoor dat mensen op de werkvloer soms keuzes maken waar ze eigenlijk niet achter staan. Ik merkte dat laatst nog in mijn vriendenkring.”

### Je wilde de advocatuur, het werd de wetenschap...

“Ik ben begonnen in de advocatuur, mijn droom. Ik had het naar mijn zin, leerde veel. Maar toen ik samen met een collega een wetenschappelijk artikel schreef, merkte ik eens te meer dat ik de diepte in wilde. Hoe werkt het recht nu eigenlijk? Hoe zit het écht? Zo is het balletje gaan rollen en kreeg ik de mogelijkheid om promovenda te worden aan de Universiteit van Tilburg. De academie is echt mijn plek. Ik voel me constant uitgedaagd en word echt blij van mijn werk. Een hoogleraarschap? Dat durf ik nog niet te zeggen. Maar dromen mag, toch?!”

### Waarover gaat je promotieonderzoek?

“Heel simpel gezegd: over het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. Ik benader dit thema vanuit twee fundamentele beginselen in het recht: partijautonomie en ongelijkheidscompensatie. De partijautonomie ziet op de contractsvrijheid die wij als burgers in

beginsel hebben, maar die in het arbeidsrecht voor een groot deel ontbreekt. Dit heeft te maken met de ongelijkheidscompensatie, oftewel de bescherming van de

werknemer als zwakkere contractspartij, die voor een belangrijk deel dwingend-rechtelijk wordt opgelegd. Dit jaar ga ik het traject afronden, heb ik mezelf beloofd.”

## Ruud Schepers (32)

Advocaat, Kennedy Van der Laan

### Hoe verliep je studie?

“Ik ben opgegroeid op een grote paardenhouderij in een dorpje in Drenthe, in een echte ondernemersfamilie. Bedrijfskunde in Groningen was een logische keuze. Maar al snel bleek ik vooral de rechtenvakken leuk te vinden; een complex vraagstuk tot op de bodem uitzoeken. Omdat de verkorte bachelor Rechtsgeleerdheid een tweede bachelor was, moest ik meer dan tienduizend euro betalen. Die heb ik met allerlei bijbaantjes bij elkaar gesprokkeld. Ik viel eerst met name voor het staatsrecht. Tot ik een college sociale zekerheidsrecht bijwoonde van hoogleraar Gijsbert Vonk. Hij vertelde over de inwerkingtreding van de Wwz en de introductie van de transitievergoeding. Ik weet nog dat ik achterin de collegezaal zat en me verbaasde. Dan heb je als werkgever een redelijke grond voor ontslag en moet alsnog een vergoeding worden betaald. Uiteindelijk heb ik over dit onderwerp ook mijn scriptie geschreven.”

### En toen de advocatuur in...

“Via mijn scriptiebegeleidster Alexandra van Zanten-Baris ben ik bij Kennedy Van der Laan terechtgekomen. Van een kopje koffie naar een baan. De advocatuur is een mooie wereld, maar ook conservatief. De regelgeving, urennormen en de waan van de dag gaan ten koste van creativiteit en innovaties. Bij Kennedy Van der Laan proberen we het op een andere manier te doen. Zo ontwerp ik met de afdeling Legal

Design innovatieve tools en concepten voor HR-afdelingen om juridische adviezen en documenten te digitaliseren, zoals een



sociaal plan. Ook met de Vereniging Jonge Arbeidsrecht Advocaten proberen we de uitwisseling van kennis en ervaringen tussen jonge advocaten op een nieuwe manier in te richten. Bijvoorbeeld door de VJAA Lokaal en een out-of-the-box evenement. Er verandert dus wel iets, hoor!”

### Je doet nog meer...

“Ik realiseer me terdege dat ik in een bevoorrechte positie zit en ik probeer dan ook om de maatschappij zoveel mogelijk terug te geven. Zo ben ik betrokken bij de Nationale DenkTank en ben ik bestuurslid bij de Stichting Zorg na Werk in Coronazorg. Hiermee bieden we zorgverleners die zelf op de intensive care belanden of komen te overlijden, een financieel vangnet. Met mijn expertise heb ik alle regelingen in kaart gebracht en beoordeel ik de aanvragen. Goed doen en de dingen doen waar je enthousiast van wordt, dat is mijn ambitie. Opkomen voor anderen. Dat maakt mij gelukkig en hopelijk andere mensen ook.”



# WETBOEK VAN WERK - The Vote

Op het congres LabourLawLands (november 2019) presenteerden de VvA en de VAAN hun ideeën voor een Wetboek van Werk. Parallel aan de commissie-Borstlap werkten de verenigingen aan een nieuw arbeidsrecht, met onder meer een gelijke behandeling voor alle werkers en veel aandacht voor scholing. Op het digitale congres LabourLaw United (februari 2021) stemde arbeidsrechtelijk Nederland in met het grootste deel van de plannen. Bekijk de uitslag van de enquête op [labourlawunited.nl/wetboek-van-werk](http://labourlawunited.nl/wetboek-van-werk). What's next? Een wetsvoorstel?







## PETRA HOGEWIND- WOLTERS

Petra Hogewind-Wolters is stafjurist bij het Landelijk Bureau Vakinhoud rechtspraak en buitenpromovenda arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden. Naast arbeidsrecht weet ze veel van Europees recht. Petra slaagde cum laude aan de Grotius Academie.



# Artikel 7:611 BW houdt het arbeidsrecht bij de tijd

De begrippen ‘goed werkgeverschap’ en ‘goed werknemerschap’ zijn in artikel 7:611 BW opgenomen, zonder nadere specificatie. Zou deze wenselijk zijn? “Nee”, zegt Petra Hogewind-Wolters, die werkt aan een proefschrift over dit thema. “Juist de open norm van goed werkgeverschap biedt het arbeidsrecht de zo essentiële ruimte voor rechtsontwikkeling.”

## Wat is de geschiedenis van goed werkgeverschap in ons land?

“In het Nederlands recht werden ‘goed werkgeverschap’ en ‘goed werknemerschap’ in 1909 in de wet opgenomen, aanvankelijk in twee afzonderlijke artikelen. Tijdens de behandeling van het wetsontwerp sprak de ontwerper Drucker mooie, visionaire woorden. Ik citeer: *‘Wanneer over twintig, dertig jaren inderdaad de zeden en gewoonten, de denkbeelden en inzichten veranderd zijn, zal men zich gelukkig prijzen dat men een artikel bezit, dat den rechter veroorlooft met die wijziging van inzichten rekening te houden, dat hij niet zal behoeven te klagen: ik kan niet anders, omdat de Wetgevende macht de wetboeken niet herziet, maar dat hij verder kan zeggen: hier heb ik een artikel, dat mij de gelegenheid opent bij te blijven bij de opvattingen van mijn tijd.’*”

Sinds de invoering in 1909 is vaker de vraag gerezen of de norm van goed werkgeverschap en goed werknemerschap niet overbodig zou zijn. Het zou slechts herhalen wat op basis van Boek 6 BW geldt in het kader van de redelijkheid en billijkheid, vonden de opposenten. Zelfs de Raad van State was op enig moment niet overtuigd van de noodzaak van een specifiek artikel voor het arbeidsrecht. Maar bij het samenvoegen van de twee artikelen goed werkgeverschap en goed werknemerschap in 1997 tot het huidige artikel 7:611 BW, blijkt uit de Memorie van Toelichting [Kamerstukken II 1993/94, 23 438, nr. 3, p. 15, red.] dat de speciale vermelding naast de artikelen 6:2 en 6:248 BW juist waardevol is. Het artikel ziet immers niet alleen op de bedoelingen van partijen onderling, maar ook op voor het arbeidsrecht relevante verhoudingen en ontwikkelingen. Dat laatste is precies wat Drucker bedoelde.”

## Wat is de werking van artikel 7:611 BW?

“Als we focussen op goed werkgeverschap, dan kun je vier verschillende functies onderscheiden. In de eerste plaats biedt het

een norm om het gebruik van de instructiebevoegdheid uit artikel 7:660 BW van de werkgever te toetsen: welke voorschriften mag de werkgever uitvaardigen? Daarnaast kan het artikel worden benut om wijzigingen in de arbeidsovereenkomst aan te brengen. Ten derde kan artikel 7:611 BW als schakelbepaling dienen om bepaalde algemene rechtsbeginselen in te brengen in de individuele arbeidsrelatie: grondrechten of internationale verdragsbepalingen die slechts verplichtingen creëren voor landen onderling kunnen toch via het goed werkgeverschap doorwerken, zoals bijvoorbeeld bepalingen uit de AVG. Tot slot biedt de open norm van goed werkgeverschap de mogelijkheid om nieuwe ontwikkelingen in het arbeidsrecht te verwerken, daar waar geen – of nóg geen – specifieke wetgeving bestaat. Je zou kunnen stellen dat artikel 7:611 BW een soort vangnet is, dat het recht in onze complexe samenleving beheersbaar houdt en ruimte biedt voor rechtsontwikkeling. De norm maakt het de rechter daardoor ook mogelijk af te wijken van onredelijk uitvallende wettelijke of contractuele regels – de zogenoemde aanvullende of beperkende werking. Mede door het rechtsvormende karakter is dit wetsartikel uitgegroeid tot één van de belangrijkste artikelen in het arbeidsrecht. Je kunt wel zeggen dat de norm van goed werkgeverschap bij veel belangrijke ontwikkelingen in het arbeidsrecht een vooraanstaande rol heeft gespeeld. Denk bijvoorbeeld aan het recht op tewerkstelling of de aanpassing van de arbeidsduur.”

## Meer regels ‘in beton gieten’ hoeft niet voor jou?

“Wat mij betreft kunnen we het arbeidsrecht met deze open norm juist bij de tijd houden, zoals Drucker al in 1908 hoopte. Zijn voorstelling is wat dat betreft goed uitgekomen. Ik denk dat de open norm na ruim honderd jaar zelfs onmisbaar is geworden. De wet dichttimmeren door bijvoorbeeld sneller en meer te codificeren, vind ik geen goed idee. Het recht is immers nooit af of klaar, ook omdat de samenleving in ontwikkeling blijft. Je kunt niet alles





# ‘Ook in de coronacrisis is er een grote rol weggelegd voor het goed werkgeverschap en het goed werknemerschap’

voorzien, denk alleen al aan de coronacrisis. Maar ook bij de meest concrete en genuanceerde wetgeving blijft zo’n open norm nodig, moet de rechter een redelijke afweging kunnen maken. Henk Naves, de voorzitter van de Raad voor de rechtspraak, zei het onlangs zo mooi: ‘Een wet kan de werkelijkheid maar zelden vangen.’ En vervolgens: ‘Harde wetten waarbij de weg naar maatwerk voor de rechter is afgesneden, zijn een garantie voor onrecht.’

Overigens is codificatie in het kader van de rechtseenheid en rechtszekerheid zeker van belang – en zelfs essentieel – in ons rechtssysteem. De rechter zou in de trias politica de rol van de wetgever natuurlijk niet moeten overnemen, maar verdient dus wel ruimte. Je ziet ook dat sommige onderwerpen vanuit de jurisprudentie op basis van het goed werkgeverschap een wettelijke basis krijgen. Denk bijvoorbeeld aan thema’s als de verzekeringsplicht of de wettelijke bescherming van de klokkenluider met de invoering van de Wet Huis voor klokkenluiders in 2016. Sinds de jaren 90 blijft de gepubliceerde jurisprudentie toenemen, met name over de norm van het goed werkgeverschap. Je ziet steeds vaker dat het goed werkgeverschap in procedures als primaire of zelfstandige grond wordt aangevoerd. Wat mij betreft is ‘611’ niet meer weg te denken uit het arbeidsrecht. Zeker in onzekere tijden zoals nu bewijst het artikel haar waarde.”

## Het huidige tempo van veranderingen kon zelfs Drucker niet voorzien...

“Verandering is de enige constante’, zei Einstein ooit. In onze toenemende kenniseconomie lijkt de flexibiliteit binnen de arbeidsrelatie steeds belangrijker te worden. De snelle ontwikkeling in productiemethoden, schaalvergroting en digitalisering verlangt niet alleen flexibiliteit van werkgevers, maar ook van werknemers. Denk bijvoorbeeld aan kennisontwikkeling of digitalisering.

Zo is goede scholing naar mijn mening essentieel voor de werknemer, maar óók voor de werkgever. Beide partijen hebben een inspanningsverplichting. Dit wordt nog onvoldoende onderkend, zo lijkt het. Tot zes jaar geleden was de verplichting tot noodzakelijke scholing voor de uitoefening van de eigen functie zelfs niet wettelijk geregeld, maar ingegeven door de algemene norm van goed werkgeverschap. Met de invoering van het nieuwe ontslagrecht in 2015 is deze wettelijk verankerd, zij het heel beperkt. Het is dus als het ware gecodificeerd goed werkgeverschap. Die verplichting zou wat mij betreft veel verder moeten gaan. Het belang van een ‘leven lang ontwikkelen’ wordt onderschreven vanuit de wetgever, vanuit de SER en vanuit Europa. Het thema komt ook uitgebreid aan bod in het rapport van de Commissie-Borstlap en het voorgestelde Wetboek van Werk. Maar in de praktijk gebeurt er nog weinig in de relatie werkgever-

werknemer. Scholing zou niet iets vrijblijvends moeten zijn, maar ook in de rechtspraak zie je dit vooralsnog niet terug.

Een ander punt is dat digitalisering kan leiden tot de wens of noodzaak tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden door de werkgever. Zoals ik eerder aangaf is ook dit een van de functies van goed werkgeverschap. Maar in de praktijk blijkt dat het wijzigen zonder medewerking van de werknemer een lastige exercitie is.”

## Wat betekent goed werkgeverschap in de COVID-tijd?

“Het coronavirus heeft een gezondheids crisis veroorzaakt, maar ook een economische. Direct na de uitbraak waren er twee termen die de nieuwspagina’s domineerden: ‘thuiswerken’ en ‘loonoffer’. De overheid gaf als dringend advies om zoveel mogelijk vanuit huis te werken, maar maakte daar geen verplichting van. Een werknemer die het recht op thuiswerken wilde afdwingen, ving bot bij de rechter. Ook als de werkgever de werknemer wil verplichten tot thuiswerken, is er vooralsnog geen wettelijke grondslag en zullen partijen het met de algemene norm van goed werkgeverschap moeten doen.

Inmiddels is er halsoverkop een wetsvoorstel ingediend: de ‘Wet werken waar je wilt’. Maar het is de vraag of die wet het ei van Columbus is. Hoe dan ook, tot de wet wordt aangenomen zullen partijen het onderling als goed werkgever en goed werknemer moeten oplossen. Je ziet dus dat ook in de coronacrisis, met al die onduidelijkheid, er een grote rol is weggelegd voor het goed werkgeverschap en het goed werknemerschap. Het lijkt erop dat het werkgevers en werknemers in de meeste gevallen lukt om onderling tot werkbare afspraken te komen. Dat blijkt ook uit het voorlopig beperkte aantal rechtszaken dat is aangespannen. Wat betreft loonoffers – eventueel tijdelijk – ben ik benieuwd naar de ontwikkelingen. Uit eerdere crisissituaties is gebleken dat deze moeilijk eenzijdig tegen de wil van de werknemer of de vakbond door te voeren zijn. Maar dit is een extreme crisis, waarbij voor velen verdergaande maatregelen zoals ontslag zullen volgen of voor werkgevers een faillissement dreigt. Overigens kunnen werkgevers vooralsnog via een NOW-subsidie een groot deel van de loonkosten vergoed krijgen.”

## En dus...

“En dus blijkt dat de norm van goed werkgeverschap na ruim een eeuw allesbehalve een dode letter in de wet is. Bij significante ontwikkelingen in het arbeidsrecht komt de norm van goed werkgeverschap vaak om de hoek kijken en kan het arbeidsrecht bij de tijd worden gehouden. Drucker had het 113 jaar geleden uitstekend gezien!”





'Je bent ook een luisterend oor,  
een beetje psycholoog'

Shirley Tchui



# SISTER ACT

## in het arbeidsrecht

Met een Rotterdamse masterbul op zak zochten Shirley en Peggy Tchai naar hun bestemming in de wereld van het arbeidsrecht. Tijdens een backpack-vakantie in Azië wisten ze het zeker: onder de naam Tchai Legal zouden ze samen een adviesbureau starten.

”A ch, je kunt altijd nog rechten doen, net als ik. Dat is niet stom, niet al te moeilijk en je kunt er van alles mee.” Zo luidde het advies van Shirley Tchai aan haar drieënhalf jaar jongere zus Peggy, toen deze voor de studiekeuze stond. “Nee, een bevlogen student was ik niet”, erkent Shirley. “Maar toen deed ik de minor Arbeidsrecht, in het derde jaar. Hèhè, dacht ik, eindelijk iets waar mijn hart naar uit gaat.” Shirley koos aansluitend voor de jonge master Arbeidsrecht en inspireerde haar zus, die hetzelfde pad zou bewandelen.”

### ONRECHT

Het is alweer zeven jaar geleden dat Peggy Tchai afstudeerde: “Het was een bijzondere master, vooral het sociale deel. De stages, de kantoorbezoeken, je werd helemaal meegenomen in het wereldje. In een rechtsgebied waarin je ook écht iets voor mensen kan betekenen. Want werk is zo belangrijk. Als je niet met plezier werkt, ziek bent of ontslagen wordt... dat raakt je enorm.” Die drijfveer delen de twee. “Peggy is heel sociaal”,

zegt Shirley, “vindt mensen al snel zielig en wil altijd helpen.” “Maar jij kunt weer niet tegen onrecht”, repliceert haar zus. “Als je het gevoel hebt dat mensen belazerd worden, spring je op de barricade. Dat heb je van pap.”

De zussen gingen na de studie hun eigen weg. Shirley (33) werkte als advocaat in het ondernemingsrecht en is nu wetenschappelijk docent Arbeidsrecht aan Erasmus School of Law. Ook de carrière van Peggy (30) voerde langs de advocatuur en de Erasmus Universiteit, waar ze directeur van het Erasmus Honours Law College en wetenschappelijk docent bij de sectie Burgerlijk recht was. Nu werkt ze parttime als arbeidsrechtsspecialist bij een salarisadministratiekantoor.

### TCHAI LEGAL

Juristen ondergaan hetzelfde lot als dokters: ze worden links en rechts om advies gevraagd. Shirley: “Eerst waren het vrienden, toen vrienden van vrienden, daarna kennissen van vrienden van vrienden... Langzaam groeide het idee: kunnen we hier een business van maken?”

Peggy zag wat beren op de weg, maar tijdens een gezamenlijke backpack-vakantie door Azië hakten ze de knoop door. In februari 2018 zag adviesbureau Tchai Legal het levenslicht.

“Mijn omgeving sputterde wel wat tegen”, zegt Peggy. “Ga je stoppen in de advocatuur? Maar daar verdien je toch goed?!” Maar drie jaar later hebben de zussen ieder een halve weektaak aan Tchai Legal. Tekenend voor hun drive én de behoefte aan laagdrempelig arbeidsjuridisch advies. Peggy: “We richten ons op werknemers en kleinere werkgevers. De meesten zijn van goede wil, maar weten ook niet altijd hoe het moet. Hoe kom ik op een nette manier van een medewerker af, die niet goed functioneert of boventallig is omdat het bedrijf moet inkrimpen?” Shirley: “Of er is in het verleden wat fout gegaan. Werkgevers googelen soms naar juridische informatie en knutselen zelf een contract in elkaar. Maar internet is een brij vol fouten. We zagen al een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarin geen datum was opgenomen.”

“Als er echt een conflict is, is de stap naar een advocaat vaak groot”, vervolgt Peggy. “Wij zijn laagdrempelig, ook qua tarief.” “Maar niet minder goed, hoor”, valt Shirley in. “En je bent ook een luisterend oor, een beetje psycholoog. Een arbeidsconflict of dreigend ontslag raakt iemands privéleven. We bieden dan niet alleen juridisch



'Als er echt een conflict is, is de stap naar een advocaat vaak groot'  
**Peggy Tchai**

advies, maar nemen ook het contact met de werkgever over." Peggy: "We geven een realistisch beeld, maar houden altijd de menselijke kant in de gaten. Iemand die juridisch een goed punt heeft, maar tegen een burn-out aan zit, moet je niet een slopende procedure inslepen."

### ROMAN

Hoe zit het met goed werkgeverschap en goed werknemerschap op de werkvloer van Tchai Legal? Peggy: "We pakken beiden alle juridische klussen op. Maar ik doe de praktische zaken zoals de administratie, de marketing en de website tchai-legal.nl." Shirley: "Peggy is de creatieve tak van de familie. Ze heeft zelfs een prachtige roman geschreven! 'Meester in de Liefde', met als hoofdpersoon een arbeidsrechtadvocaat. Ik ben wat zakelijker. Maar het belangrijkste is dat we dikke vriendinnen zijn en goed samenwerken. En elkaar durven aanspreken op dingen." Peggy lacht: "Niet meer zoveel gratis werken, Peg', zegt ze dan."



Shirley is jurist arbeidsrecht bij Tchai Legal. Ze deed de master Arbeidsrecht aan Erasmus School of Law, waar ze nog steeds als docent Arbeidsrecht werkt. Als ze onrecht ruikt, springt ze op de barricade.



Peggy Tchai is jurist arbeidsrecht bij Tchai Legal en bij CBBS Salarisadministratie. Ze deed de master Arbeidsrecht aan Erasmus School of Law. Peggy schreef onlangs haar debuutroman 'Meester in de Liefde'.



# Pleidooi voor pleitwedstrijden:

## wie pakt de handschoen op?

In mijn rechtenstudie hield ik me totaal niet bezig met het arbeidsrecht. Uit mijn eerste jaar herinner ik me het keuzevak Griekse papyrologie en uit mijn laatste studiejaar het keuzevak English law. Natuurlijk was ik lid van een pleitdispuut. De rechtenstudie was en is geen (hogere) beroepsopleiding. Universiteiten leveren bij voorkeur juristen af die op academisch niveau juridisch kunnen denken. Dat vergt tijdens de studie nogal wat positiefrechtelijke aandacht voor vakken als (de grondslagen van) het algemeen vermogensrecht, het strafrecht en het staats- en bestuursrecht. Wie zich tijdens de rechtenstudie vooral beweegt op specialistische rechtsgebieden, moet echt aandacht geven aan de grondslagen van het recht, interne rechtsvergelijking en rechtsvinding. Begrip voor de invloed van het Unierecht is key. De rest van de bagage is van huis uit meegenomen of parallel aan de studie opgedaan of volgt snel genoeg. Als je maar bereid bent daarvoor de benodigde (extra) meters te maken. Van hard werken gaat niemand dood en met het opdoen van communicatieve vaardigheden en het ontwikkelen van empathie hoef je natuurlijk niet te wachten tot het moment waarop je gaat studeren of in de beroepspraktijk start. Dat geldt ook voor het lezen van boeken van taalvaardige auteurs, in ieder geval zowel in het Nederlands als in het Engels.

Als je wil dat er tijdens de rechtenstudie (veel) meer aandacht is voor pleiten of het voeren van een debat, dan zou ik niet met vingers naar anderen wijzen. Ik zou evenmin kijken naar hoe politici dat doen, want in de rechtszaal spelen echte argumenten vaak juist wel een doorslaggevende rol en is je publiek gemiddeld genomen ook wat beter in staat kaf en koren te scheiden. Het oefenen van pleiten en debatteren moet tijdens de studie, maar zeker ook daarna, vooral buiten het facultaire curriculum om plaatsvinden. De organisatie ligt bij voorkeur bij samenwerkingsverbanden tussen rechtenfaculteiten, voor rechtenstudenten toegankelijke pleitdisputen, lokale ordes, rechtbanken, verenigingen van (jongere) arbeidsrechtadvocaten en ervaren rotten uit de beroepspraktijk die meestal graag opgedane ervaring willen doorgeven. Als heel Nederland bakt of op Netflix films kijkt, kunnen we ook digitaal of live lokaal of landelijk pleitwedstrijden organiseren. Ik ben voor.



### **Prof. mr. Leonard G. Verburg**

Leonard Verburg is hoogleraar Sociaal recht aan de Radboud Universiteit. Daarvoor was hij advocaat en partner bij Allen & Overy Amsterdam. Zijn favoriete quote: "Ik probeer steeds met empathie te achterhalen wat er werkelijk speelt."

# VvA 75 JAAR

## MEMORABELE MOMENTEN

**Wat waren de markante momenten in het arbeidsrecht na de Tweede Wereldoorlog? Iedere selectie is arbitrair, maar de bestuursleden van de VvA kwamen tot een mooie keuze.**

Voor Caspar Inden (kantonrechter bij de rechtbank Amsterdam) mag de invoering van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen niet ontbreken; een eenzijdige noodwet uit oktober 1945, die ons een duaal ontslagstelsel opleverde en het uiteindelijk tot 2015 volhield. Monica Wirtz (senior adviseur juridische zaken AAVN) noemt 1957 een belangrijk jaar voor de gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Marieke Kristen (beleidsadviseur juridische zaken FNV) kiest voor het collectieve actierecht: het NS-arrest uit 1986 toen artikel 6 lid 4 ESH rechtstreekse werking kreeg. Chris Nekeman (advocaat bij Kennedy Van der Laan) was net vier maanden advocaat toen in 1999 de Wet flexi-

biliteit en zekerheid in werking trad. De combinatie van die twee woorden fascineert hem nog steeds. Loe Sprengers (advocaat bij Sprengers Advocaten) gaat voor de bescherming van werknemers bij overgang van onderneming in reactie op de opkomst van sterfhuisconstructies (2001), terwijl Pascal Kruit (advocaat bij Boontje Advocaten) kiest voor de Wet verbetering poortwachter (2002) vanwege de impact op de dagelijkse praktijk. Voor hoogleraar Ruben Houweling volstaan vier jaartallen: 1953, 1999, 2015 en 2020.

En verder? Zie de foto's!



Notulen van de vergadering van 25 Mei 1946 tot oprichting van de Vereeniging voor Arbeidsrecht.

De vergadering wordt voorgezeten door Prof. Mr. M. G. Levenbach. Deze opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom. Hij zet uiteen, dat de initiatiefnemers van deze vergadering gemeend hebben, dat de beoefening van het arbeidsrecht thans een zoodanige vlucht heeft genomen, dat er aanleiding bestaat degenen die zich hiermede bezig houden te vereenigen, teneinde te komen tot een gezamenlijke bestudeering van het arbeidsrecht.

In Amsterdam bestaat reeds een studiekering welke dit doel nastreeft; uit deze kring zijn thans stemmen opgegaan om te komen tot een wijder verband.

De voorzitter stelt de vergadering de vraag of zij tot oprichting van de Vereeniging voor Arbeidsrecht wenscht over te gaan. Hiertoe wordt besloten.

Vervolgens wordt aan de orde gesteld de vaststelling van de statuten. Naar aanleiding van het ontwerp, hetwelk aan de aanwezigen is toegezonden, deelt de voorzitter nog mede, dat hierbij de bedoeling heeft voorgezeten de vereeniging niet te maken tot eene die ieder zal bereiken die maar iets met het arbeidsrecht te maken heeft, doch dat in de vereeniging alleen zullen samen komen zij, die bepaaldelijk blijk hebben gegeven een bijzondere belangstelling en/of kennis van arbeidsrecht te hebben.

Door Prof. J. J. M. van der Ven wordt opgemerkt, dat het z.i. aanbeveling verdient aan artikel 1 sub a toe te voegen: "en zijn grondslagen", met welke opmerking de vergadering zich vereenigt.

De voorzitter deelt mede, dat er betreffende artikel 8 een schriftelijk voorstel van Mr. Haakman is ingekomen. Ook de vergadering acht het gewenscht eenige wijziging in artikel 8 aan te brengen, zoodat dit artikel komt te luiden:

"Het Bestuur der Vereeniging bestaat uit ten minste zes leden,  
"door de algemeene vergadering voor een tijd van drie jaren uit  
"de leden gekozen.

"De Secretaris en de Penningmeester worden door de algemeene vergadering gekozen uit een door het Bestuur op te maken tweetal.

"De functie van Secretaris en die van Penningmeester zijn vereenigbaar.

"Elk jaar treden twee leden van het Bestuur af. Met uitzondering van den Secretaris en den Penningmeester zijn deze niet terstond herkiesbaar.

"Van de voor de eerste maal gekozen bestuursleden zullen twee aftreden na één jaar en twee na twee jaar volgens een bij loting op te maken rooster.

"Het lidmaatschap van het Bestuur eindigt, wanneer men ophoudt lid van de Vereeniging te zijn. In zoodanig geval zal een tusschentijdsche verkiezing ter aanvulling der opengevallen functie plaats vinden. De zittingsperiode van den in deze vacature gekozene eindigt op het tijdstip, waarop de functie van het oorspronkelijk bestuurslid zou zijn geëindigd."

Besloten wordt de statuten vast te stellen volgens het ontwerp met de daarop aangebrachte wijzigingen.

De vergadering besluit rechtspersoonlijkheid aan te vragen, en machtigt het bestuur de noodige stappen daartoe te doen,

alsmede

1946

## Oprichting van de Vereeniging voor Arbeidsrecht

Op 25 mei 1946 houdt de Vereeniging voor Arbeidsrecht – destijds nog met twee e's – haar 'vergadering tot oprichting'. Prof. mr. Marius G. Levenbach zit de vergadering voor. De notulen zijn bewaard gebleven.



**1957**

## Gelijke beloning voor mannen en vrouwen

In 1957 verankert de EU het beginsel dat vrouwen en mannen een gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid moeten ontvangen. Op de foto uit 1951 twee medewerksters van De Gruyter op de verpakkingsafdeling suikerwerk in de fabriek in 's-Hertogenbosch. (foto: Afdeling Erfgoed, gemeente 's-Hertogenbosch)





## 1982 Akkoord van Wassenaar

Loonmatiging in ruil voor arbeidstijdverkorting. Dat was de kern van dit sociaal akkoord. De economie zou herstellen en de naam 'poldermodel' was gevestigd. Met in de hoofdrollen Ruud Lubbers (premier), Wim Kok (voorzitter FNV) en Chris van Veen (voorzitter VNO).



**1999/2002/  
2015/2020**

## The Fab Four

Vier belangrijke wetten tekenden mede het arbeidsrecht: de Wet flexibiliteit en zekerheid (1999), de Wet verbetering poortwachter (2002), de Wet werk en zekerheid (2015) en de Wet arbeidsmarkt in balans (2020).



# Look back in pride

## Bestuurders van toen

De 75<sup>e</sup> verjaardag van de Vereniging voor Arbeidsrecht was de vierde dag van de zeventiende voorzitter: Loe Sprengers nam de hamer over van Ruben Houweling. Het spits werd in 1946 afgebeten door de jurist en econoom mr. dr. Aat van Rhijn, oud-minister van Landbouw en Visserij. In driekwart eeuw maakten in totaal 79 mensen deel uit van het bestuur van de VvA, 'gerecruteerd' uit de advocatuur, rechterlijke macht, werkgeversverenigingen, werknemersverenigingen en de academie. Drie van hen blikken terug.

### Leen van den Heuvel (voorzitter 1989-1996)

"Toen ik in 1969 lid werd van de VvA, was het een kleine vereniging. De voorzitter was een werkgever, in driedelig pak. De secretaris was een ambtenaar van de afdeling Wetgeving van SoZaWe, het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dus. De bestuursleden wisselden, de secretaris bleef. SoZaWe subsidieerde de VvA en had aldus invloed op de vereniging. Toen ik begin jaren 90 voorzitter was, wilde het bestuur van de subsidie en de vaste secretaris af. Geen overheidsinvloed meer. We verhoogden de contributie van tien naar 25 gulden. De VvA werd dynamischer en groeide naar bijna duizend leden in het jubileumjaar 1996.

We gingen bedrijfsbezoeken organiseren, naar onder meer Hoogovens, Philips en de KLM. Mitsui en Dupont de Nemours hielden ons evenwel buiten de deur. De boekjes uit de VvA-reeks weerspiegelden ons brede spectrum: van cao-recht tot ontslagrecht en van sociale zekerheidsrecht tot internationaal sociaal recht. Het doel van onze publicaties: activering, verdieping, juridisch geweten, streven naar een rechtvaardiger samenleving. Voor mij sprong het ontslagrecht eruit: preventieve ontslagtoetsing, ontslag op staande voet, ontbinding door de rechter.

Een groot goed was, dat werkgevers en werknemers aan één tafel zaten en vrijuit spraken over allerhande onderwerpen. Hoe anders was dat in het Verenigd Koninkrijk waar in bijeenkomsten van de zustervereniging, de

Industrial Law Society, de werkgever's morgens en de werknemer's middags aan het woord kwam. Het was de tijd waarin premier Thatcher een onderzoek liet instellen naar de 'political bias' van wetenschappers. De goede contacten met de zuiderburen leidden tot het oprichten van de Vlaamse VvA. Lid van de International Society for Labour Law and Social Security waren we niet. Het bestuur van die club was een gerontocratie van gevestigde wetenschappers. Wie succesvol een internationaal congres had georganiseerd, werd in het bestuur gevraagd. Dat lag de VvA niet zo."

### Harry Staal (bestuurslid 1997-2003)

"In de jaren na de oorlog was het arbeidsrecht vooral een zaak geweest van een selecte groep wetenschappers, ambtenaren, kantonrechters, vakbonds- en werkgeversjuristen en (veel later) enkele sociale advocaten. Maar in 'mijn tijd' verwierf de commerciële advocatuur een dominante positie, ook op publicitair vlak en bij bestuurlijke taken. Een ontwikkeling die gelijke tred houdt met de toenemende populariteit van het arbeidsrecht en ondernemingsrecht als studie- en werkerterrein. Ook vanuit de hoek van de sociale zekerheid en de pensioensector genoot de vereniging een zekere populariteit, omdat de beide thema's – meer dan nu – onderwerp van studie en debat waren. Dit leidde min of meer gedwongen tot het toekennen van studiepunten voor het bijwonen van vergaderingen. Nog steeds heb ik er twijfel over of dit wel zo'n gelukkige keuze was.





Mijn bestuursperiode rond de eeuwwisseling laat zich wellicht het best typeren met het thema ‘Arbeidsrecht een Mensbeeld’, dat de Vereniging koos voor de jubileumbundel ter gelegenheid van het vijftigjarige bestaan in 1996. Samen met wijlen Wietske Zeijlstra en Cees Loonstra had ik de eervolle taak toebedeeld gekregen de productie en eindredactie van die bundel op me te nemen en de 24 andere auteurs te begeleiden. Een bundel waar ik nog steeds trots op ben.

Het belang van de VvA kan moeilijk overschat worden. In wezen is het vreemd dat de advocatuur het nodig geoordeeld heeft met de VAAN een eigen opiniërend orgaan met educatieve en lobbyfuncties het licht te doen zien. Juist het samenwerken van VvA en VAAN bij diverse recente wetgevende initiatieven toont aan dat het vele malen effectiever en efficiënter is om samen op te trekken. Ik zou dan ook als wens voor de toekomst formuleren dat geen initiatief, bijeenkomst, lobby of publicatie van de VvA of de VAAN meer op touw gezet wordt zonder wederzijdse afstemming, als eerste stap naar een volledig samengaan.”

### Monetta Ulrici (bestuurslid 2004-2011)

“In onze tijd – en ik zeg expres niet mijn tijd, want ons bestuur opereerde echt als één geheel – liep het aantal aanwezigen bij de bijeenkomsten behoorlijk terug. Wij hebben ons vooral gericht op het aantrekkelijker maken van die bijeenkomsten, voor alle ‘staken’ in de VvA. Daarnaast hebben we geprobeerd de werkgroepen nieuw leven in te blazen. Ik herinner me een ongelooflijk leuke bijeenkomst in De Schoen, destijds het ING-gebouw. Deze stond in het teken van een lustrum, de VvA bestond 55 jaar. Er waren een bijbehorende taart, optredens en voor de eerste keer stemkastjes. Maar ook het honderdjarige bestaan van de Wet op de arbeidsovereenkomst was geweldig. We vierden dit in het Beatrixtheater, met de wedstrijd ‘het belangrijkste arbeidsrechtelijke arrest van de laatste honderd jaar’. Ik vond het een heel mooie tijd, niet in de laatste plaats door de geweldige ondersteuning van Els Clarijs! Met de meeste medebestuurders heb ik nog steeds contact.

Het grote belang van de Vereniging voor Arbeidsrecht is toch wel de veelzijdigheid. Verschillende beroepsgroepen zijn lid en praten met elkaar in een informele setting: rechters en wetenschappers, overheidsjuristen, bedrijfsjuristen en advocatuur. Ze treffen elkaar en wisselen standpunten uit. Wat ik de VvA toewens voor de komende 25 jaar? Het liefst zou ik hier zeggen: een eenvoudiger arbeidsrecht. Door de komst van de Wwz en de Wab is de wet er niet makkelijker op geworden, moeilijk leesbaar en slecht toegankelijk. Maar voor de vereniging zou ik zeggen: ga zo door! Al zijn de bijeenkomsten inmiddels wel erg massaal geworden, de onderwerpen zijn steeds weer de moeite waard.”



# De stille motor van de VvA

Bij de universiteit wordt het ondersteunend en beheerspersoneel genoemd, in het bedrijfsleven vaak het 'team business support'. Bij de VvA is het 'gewoon' Els Clarijs, die achter de schermen het meeste werk doet. Al meer dan 27 jaar.

Ze woont al zo'n 44 jaar in Woerden, maar Els is een raschte Rotterdamse. Geboren, getogen én qua mentaliteit. Ze werkte als secretaresse voor de Geschillencommissies in het Onderwijs, toen haar directeur – in 1993 – werd gevraagd om secretaris van de VvA te worden. Els herinnert het zich nog goed. "Mijn directeur stemde in, maar wilde geen administratieve rompslomp. Dus kwam ik mee. Volgens de toenmalige voorzitter Leen van den Heuvel zou dit mij een paar uur per maand kosten. Maar al vrij snel hield de vereniging een ledenwerfactie en groeide ze van vierhonderd naar ruim duizend leden. Toen werden het een paar uur per wéék."



## NOvA-regels en de Levenbachprijs

Aan de ledenadministratie heeft ze de grootste klus, maar Els verzorgt ook de facturering, de boekhouding (inclusief de jaarrekening) en de registratie van de aanmeldingen voor VvA-bijeenkomsten. "Er wordt steeds meer geautomatiseerd", zegt Els. Maar jarenlang heb ik voor de deelnemers aan bijeenkomsten handmatig een certificaat opgemaakt. Zeker in de tijd dat we lid waren van de Nederlandse Orde van Advocaten, moest dat precies conform de regels."

Els herinnert zich de bestuursvergaderingen uit 'haar ruim 27 jaar VvA'. "Sjef de Laat was zo'n heerlijk relaxte voorzitter. Maar verhitte discussies heb ik nooit echt meegemaakt. Misschien bewaarden ze die voor de werkgroepen", glimlacht Els. "Ik herinner me wel een uitreiking van de Levenbachprijs, voor de beste arbeidsrechtelijke scriptie. We hadden een feest georganiseerd, ouders erbij, bloemen... Na afloop meldde de juryvoorzitter dat de scripties eigenlijk stuk voor stuk onder de maat waren. Zaten wij met huilende studenten!"

## Nootjes of luxe hapjes

Welke ontwikkelingen de arbeidsmarkt ook hebben gedomineerd, het fenomeen jobhoppen is aan Els voorbijgegaan. Zoals ook het begrip 'pensioen' relatief is. Inmiddels 68 jaar, doet ze nog steeds haar klussen voor de VvA. "Tegenwoordig vanuit huis", zegt Els. "Maar alles past in een kast, ik werk heel secuur." Het mooie van de VvA? "We bieden onze leden best veel. De boekjes, de adviezen, vier keer per jaar een bijeenkomst met goede sprekers. In mijn beginjaren kwamen daar soms maar 25 mensen op af, heel sneu. Kun je nagaan, LabourLawLands werd in 2019 door ruim duizend juristen bezocht. Wat grappig was: het decor van de bijeenkomsten wisselde soms. Van het ene bestuur mochten we een chique zaal in het Muntgebouw huren, met luxe hapjes bij de borrel. Maar toen we een secretaris hadden die van de FNV afkomstig was, moest het wat spaarzamer: een eenvoudig zaaltje met wat nootjes na afloop. Nou ja, nu met corona is alles online en moeten we zelf voor onze hapjes zorgen. Hopelijk kunnen we elkaar snel weer echt ontmoeten."

# 27 mei

27 mei is op de kalender van ons ontslagrecht een belangrijke dag. De geboorte van het BBA wordt vrijwel jaarlijks herdacht. Door het 27 mei Genootschap.

*door: Max Keulaerds, advocaat-partner BarentsKrans*

Op 27 mei 1940 ondertekende Generaal Winkelman een verordening die de preventieve ontslagtoets in Nederland introduceerde. Deze toets kwam – zonder parlementaire bemoeienis – terecht in het BBA 1945. De verwachting was dat dit oorlogsnoodrecht slechts tijdelijk zou gelden. Door hilarisch geklungel in de Tweede Kamer mislukte de afschaffing van het BBA in 1953 echter op het nippertje. Van Rijckevorsel (KVP, advocaat) kon niet over zijn eigen daartoe strekkende motie stemmen, omdat hij was vergeten de presentielijst te tekenen. Kamerlid Van Dis (SGP) riep ‘tegen’ terwijl hij ‘voor’ bedoelde. Onder luid gelach van de Kamer rende zijn partijgenoot Zandt daarna voordat hij mocht stemmen de zaal uit. Van verdeeldheid wilde hij niet laten blijken. Latere pogingen om de preventieve ontslagtoets af te schaffen zijn om minder hilarische redenen gestrand (de STAR wees het rapport van de Commissie-Rood en plannen van Minister Donner af, het Lente-akkoord en de Hoofdlijnennotitie haalden het niet enz.).

Als het genoemde drietal in 1953 had opgelet was het BBA nu slechts een voetnoot in de geschiedenis en geen onderwerp in een glossy van mei 2021. Dat laatste is het nu wel. Weliswaar schafte de WWZ het bekende, volgens sommigen: beruchte artikel 6 BBA af, maar die bepaling – de bron van de preventieve ontslagtoets – en de daarop gebaseerde regelgeving leiden nu een volwassen leven in ons BW. Bovendien bestaat het BBA nog. De artikelen 1, 2 en 8 – het laatste restantje Nederlands oorlogsnoodrecht – vervallen pas bij de inwerkingtreding van het zgn. Calamiteitenbesluit, volgens plan binnen een jaar.

De preventieve ontslagtoets is een belangrijk fundament waarop ons naoorlogse ontslagrecht werd gebouwd. Daarom wordt de geboorte van het BBA vrijwel jaarlijks herdacht. Door het 27 mei Genootschap. Wie hiervan lid zijn en waarom is niet geheel duidelijk. Een ding staat echter vast: het is opgericht door wijlen Gijs Scholtens, voor wie de preventieve ontslagtoets “the root of all evil” en gelukkig ook een reden voor veel vermaak was. Het Genootschap komt op 27 mei bijeen. Zo legde het bij gelegenheid van het 70-jarig bestaan van het BBA op 27 mei 2010 – met een knipoog – een krans bij het gebouw aan

het Lange Voorhout 7 in Den Haag waar Generaal Winkelman de verordening op 27 mei 1940 vermoedelijk ondertekende (op die plek was indertijd het Ministerie van Oorlog gevestigd; een plaquette herinnert daar aan Generaal Winkelman).

Op 27 mei 2015 kwam het Genootschap bijeen voor de 75<sup>e</sup> verjaardag van het BBA, nu in het Verzetsmuseum te Amsterdam. De gedachte kwam op om een voorspelling te doen: hoe zou het ontslagrecht er over vijf jaar, op 27 mei 2020, uitzien? Bij de ingang lagen ansichtkaarten. Iedere aanwezige pakte een kaart en schreef daarop zijn of haar toekomstvoorspelling. Die kaarten werden bij een notaris gedeponereerd en zouden vorig jaar op 27 mei na een bijeenkomst in het Oranjehotel in Scheveningen worden geopenbaard. Maar ja, corona. Dit jaar lukt het om die reden ook niet, hoe vaccinerend die bijeenkomst ook zou zijn geweest. Daarom openbaren wij de ansichtkaarten via deze glossy. Zie bijgaande collage. Vier van de negen deelnemers voorspelden het einde van de preventieve ontslagtoets. Vijf zagen deze niet wijzigen.

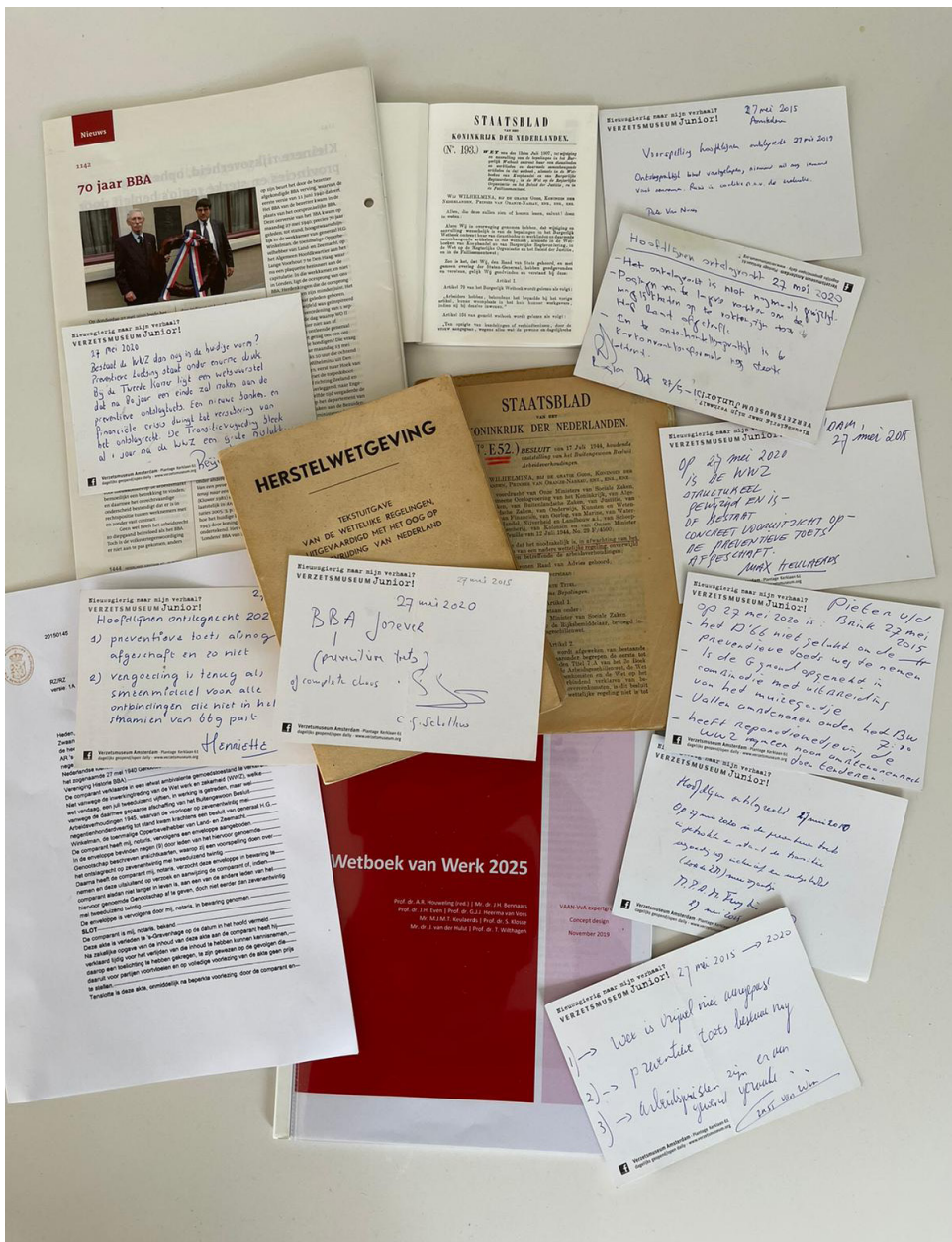
Wat brengt de toekomst? Het Wetboek van Werk bepleit afschaffing van de preventieve ontslagtoets. De recente LabourLaw United-enquête had – met 52% voor en 48% tegen – ook afschaffing als resultaat. De Commissie-Borstlap is geen voorstander van afschaffing. Wel morrelt deze commissie stevig aan de preventieve ontslagtoets: de rechter kan een ontbindingsverzoek gebaseerd op een in de persoon van de werknemer gelegen ontslaggrond behoudens opzegverbod niet afwijzen. Uiteraard spelen bij de toekomstige regulering van onze arbeidsmarkt ook andere, wezenlijke vragen. Wordt – bijvoorbeeld – het recht voor alle werkers steeds meer contract-neutraal of verklaren we het vaste arbeidscontract heilig?

Gijs Scholtens zou zich bij leven ongetwijfeld hebben afgevraagd of er volgend jaar – na een regeerakkoord op hoofdlijnen – nog steeds een reden is om eindelijk weer eens met het 27 mei Genootschap bij elkaar te komen.

Vast en zeker.



# Voor wijlen Gijs Scholtens was de preventieve ontslagtoets 'the root of all evil' en gelukkig ook een reden voor vermaak



Vier van de negen deelnemers voorspelden het einde van de preventieve ontslagtoets



Max Keulaerds behaalde zijn rechtenbul in 1982 aan de Universiteit Utrecht. Hij werkt sinds 1983 als advocaat bij BarentsKrans, vanaf 1989 als partner. Hij werd tweemaal onderscheiden als Chambers Europe leading lawyer.

# UNITED... maar hoe?

**H**et begon in 2015. De Wet werk en zekerheid had de wereld van de werkers en de werkverschaffers opgeschud. Daar moesten we mee aan de slag, en niet in microverband. De VAAN en de VvA staken de koppen bij elkaar en lanceerden het eerste majeure congres: de Transitienacht van de arbeid.

Een trend was gezet. Uiteraard bleef iedere arbeidsrechtelijke club haar eigen activiteiten op touw zetten, maar bij 'big topics' kropen we wij elkaar. Na het succes van de Transitienacht organiseerden de VAAN en de VvA een jaar later het Wwz-evaluatiecongres. Sommigen inspireerde het congres direct tot nieuwe wetwijzigingen. In 2019 haakten

de VJAA, de VA&R en het UWV aan en werd met LabourLawLands het grootste event uit de historie van het arbeidsrecht neergezet. Iedereen keek uit naar 2020, maar toen kwam het virus... Doch "ieder nadeel heft ze voordeel", zei ooit een filosoof annex topvoetballer. LabourLaw United werd the next level: 100% digitaal en volgens veel deelnemers 100% top!

Wordt 'United' de standaard? De pioniers van de samenwerking - Charlotte Dingemans, Chris Nekeman, Pieter van den Brink en Ruben Houweling - kijken alweer verder. Pieter: "Ik denk dat het delen van kennis het voornaamste doel is. Er is enorm veel gaande in ons vak. Het gaat niet alleen om grote congressen,

maar we kunnen ook nadenken over gezamenlijke werkgroepen." Chris: "We moeten kijken waar de synergie zit. De VvA heeft zicht op het brede spectrum, heeft ook de wetenschap in huis." Charlotte: "Zodra het politiek georiënteerd is, kom je bij een algemene vereniging uit. Als VAAN zijn we toch wat meer hardcore met het arbeidsrecht bezig. We moeten een model vinden waarin we elkaar versterken en toch ook onze eigen identiteit behouden." Ruben: "Een plek waar alles samenkomt, een platform met een goede mix van inhoud en infotainment. Ja, zeg maar een LabourLaw United..." Wordt vervolgd.





## Transitienacht van de arbeid 2015

Op 1 juli 2015 trad de tweede tranche van minister Asscher's Wet werk en zekerheid in werking. Volgens velen de 'meest ingrijpende wijziging van het Nederlandse ontslagrecht sinds de Tweede Wereldoorlog'. Daar moeten we live bij zijn, dachten de VAAN en de VvA. Dus organiseerden ze de Transitienacht van de arbeid, met op 30 juni 2015, 23.59 uur het grote aftelmoment voor arbeidsrechtelijk Nederland. Vaarwel kantonrechtformule, hallo transitievergoeding!



## Nationaal Wwz Evaluatiecongres 2016

De Wet werk en zekerheid heeft zijn eerste verjaardag gevierd. Reden voor een feestje? Nou nee, concludeert de Werkgroep VAAN-VvA Evaluatieonderzoek Wwz, bestaande uit Max Keulaerds, Ruben Houweling en Pascal Kruit. Sinds de wet in werking trad, zijn er vier keer zoveel afgewezen ontslagen genoteerd en de helft minder ontslagvergoedingen. En flex werd niet minder flex, zoals de bedoeling was. Het onderzoek werd gepresenteerd op 29 juni 2016 tegen het decor van de Erasmus Universiteit.



## LabourLawLands 2019

130 sprekers onder wie Wouter Koolmees en Hans Borstlap, zo'n 80 verdiepende workshops, TED talks van jong talent en entertainment van kaliber: op 21 november 2019 was het een groot 'inhoudelijk feest' in de Fabrique in Utrecht. Met hoofdrollen voor de Wnra, de Wwz en de Wab. Maar ook al het andere dat het arbeidsrecht zo speciaal maakt, kwam ter sprake. Gemist of terugzien? De presentaties vind je op [labourlawlands.nl](http://labourlawlands.nl).





**Labour  
Law United  
tv**



**Coming soon:  
LabourLaw United TV**

**Bekijk hier de preview:**

