

Wet werk en zekerheid

Geconsolideerde wettekst titel 7.10 BW
inclusief overgangsrecht en
gedelegeerde regelgeving

Prof. mr. A.R. Houweling
Mr. M.J.M.T. Keulaerds

Vierde druk

2016

Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN)



Wet werk en zekerheid

Wet werk en zekerheid

**Geconsolideerde wettekst titel 7.10 BW inclusief
overgangsrecht en gedelegeerde regelgeving**

Prof. mr. A.R. Houweling
Mr. M.J.M.T. Keulaerds

Vierde druk

Boom juridisch
Den Haag
2016

Omslagontwerp: Textcetera, Den Haag

Opmaak binnenwerk: Textcetera, Den Haag

© 2016 A.R. Houweling en M.J.M.T. Keulaerds | Boom juridisch

Beboudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeleelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische veeleelvoudingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

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

ISBN 978-94-6290-195-7

ISBN 978-94-6274-494-3 (e-book)

NUR 825

www.boomjuridisch.nl

Inhoud

Inleiding	7
Geconsolideerde wettekst titel 7.10 BW	25
Overgangsrecht	125
Bijlagen	135
Bijlage 1 Artikelen 7:627 en 7:628 BW, zoals deze in de loop van 2016 komen te luiden	137
Bijlage 2 Artikelen 7:631 en 7:632 BW, zoals deze met ingang van 1 juli 2016 komen te luiden	139
Bijlage 3 Ontslagregeling	143
Bijlage 4 Regeling UWV ontslagprocedure	157
Bijlage 5 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding	161
Bijlage 6 Regeling looncomponenten en arbeidsduur	163
Bijlage 7 Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding	165
Bijlage 8 Besluit overgangsrecht transitievergoeding	169
Bijlage 9 Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter	171

Inleiding

Inleiding

Op 29 november 2013 werd het – toen nog – wetsvoorstel werk en zekerheid aan de Tweede Kamer aangeboden. In minder dan zeven maanden tijd is het wetsvoorstel zowel in de Tweede Kamer als Eerste Kamer behandeld en uiteindelijk aangenomen. In de Tweede Kamer zijn met name bij de Nota naar aanleiding van het Verslag, de daarbij behorende Nota van Wijziging (*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nrs. 7 en 8) en door verschillende amendementen in het oorspronkelijke wetsvoorstel wijzigingen doorgevoerd.

Naar aanleiding van het (deels juridisch-technisch) commentaar van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) en de Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) heeft de Eerste Kamer kritische vragen aan de minister gesteld. De minister heeft aan het commentaar ten dele gehoor gegeven; op enkele onderdelen van het wetsvoorstel werd reparatiewetgeving aangekondigd (*Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, nr. C, p. 117-120). Tijdens de plenaire behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer op 3 juni 2014 heeft de minister bovendien toegezegd de eerste tranche van deze wet niet per 1 juli 2014, maar per 1 januari 2015 in werking te laten treden. Op 10 juni 2014 is het wetsvoorstel door de Eerste Kamer aangenomen. De wet van 14 juni 2014 is op 24 juni 2014 gepubliceerd in het Staatsblad (*Stb.* 2014, 216).

De in de Eerste Kamer aangekondigde reparatiewetgeving – de Verzamelwet SZW 2015 (hierna: de Verzamelwet 2015) – is op 16 juli 2014 aan de Tweede Kamer aangeboden. In het oorspronkelijke wetsvoorstel zijn in de Tweede Kamer door een vijftal Nota's van Wijziging (*Kamerstukken II* 2014/15, 33 988, nrs. 6, 11, 14, 18 en 21) en enkele amendementen wijzigingen aangebracht. Het aldus gewijzigde wetsvoorstel is op 14 november 2014 door de Tweede Kamer aangenomen. In de Eerste Kamer is het vervolgens op 25 november 2014 als hamerstuk afgedaan. De wet van 26 november 2014 is op 16 december 2014 in het Staatsblad (*Stb.* 2014, 504) gepubliceerd. Ingevolge het besluit van 10 december 2014 (*Stb.* 2014, 516) is de Verzamelwet 2015 deels op 1 januari 2015 en deels op 1 juli 2015 in werking getreden.

Naar aanleiding van Kamervragen over de pretens onbedoelde en ongewenste gevolgen van de WWZ voor met name seizoenswerkers, heeft de regering met de Tweede Nota van Wijziging in het wetsvoorstel aanpak schijnconstructies (*Kamerstukken II*, 2014/15, 34 108, nr. 10) wijzigingen doorgevoerd. Deze brengen verandering aan in de berekening van de transitievergoeding en in het overgangsrecht. De Wet aanpak

schijnconstructies (hierna: WAS) is op 2 juni 2015 door de Eerste Kamer aangenomen en is op 22 juni 2015 in het Staatsblad (*Stb.* 2015, 233) gepubliceerd. Krachtens het besluit van 16 juni 2015 (*Stb.* 2015, 234) is de WAS deels op 1 juli 2015 en deels op 1 januari 2016 in werking getreden.

Met de Verzamelwet SZW 2016 (hierna: de Verzamelwet 2016) zijn opnieuw reparaties aan de WWZ uitgevoerd. Het betreffende wetsvoorstel is op 4 september 2015 bij de Tweede Kamer ingediend. De reparaties betreffen vooral technische wijzigingen en bieden op enkele punten verheldering. Het wetsvoorstel is op 12 november 2015 door de Tweede Kamer als hamerstuk afgedaan en op 24 november 2015 door de Eerste Kamer. De Verzamelwet 2016 is op 10 december 2015 in het Staatsblad (*Stb.* 2015, 464) gepubliceerd. Met het besluit van 2 december 2015 (*Stb.* 2015, 465) is de inwerkingtredingsdatum van de Verzamelwet 2016 gesteld op 1 januari 2016, zij het dat sommige wijzigingen terugwerken tot 1 juli 2015.

Met de hiervoor genoemde wetten houdt de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ten dele verband. In het oorspronkelijke wetsvoorstel d.d. 10 november 2014 zijn door een Nota van Wijziging (*Kamerstukken II* 2014/15, 34 073, nr. 7) en een drietal amendementen (*Kamerstukken II* 2014/15, 34 073, nrs. 13, 19 (I t/m IV) en 20 (I en II)) wijzigingen aangebracht. Het aldus gewijzigde voorstel is op 17 maart 2015 door de Tweede Kamer aangenomen en op 29 september 2015 door de Eerste Kamer. De wet van 30 september 2015 is op 20 oktober 2015 in het Staatsblad (*Stb.* 2015, 376) gepubliceerd. Op grond van het besluit van 14 oktober 2015 (*Stb.* 2015, 377) is de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd op 1 januari 2016 in werking getreden.

WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2015: FLEXBEPALINGEN

Het Koninklijk Besluit aangaande de (gefaseerde) inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid (hierna: WWZ) is op 17 juli 2014 in het Staatsblad gepubliceerd (*Stb.* 2014, 274). De zogenoemde eerste tranche over – uitsluitend – flexibele arbeid, ook wel de ‘flexbepalingen’ genoemd, is op 1 januari 2015 in werking getreden.

De volgende bepalingen zijn op die datum gewijzigd:

- 7:628 BW het beperken van de mogelijkheid om, ten nadele van de werknemer, af te wijken van de loondoorbetalingsplicht in de leden 5 t/m 7; de wijziging die de basis vormt voor het aangekondigde tegengaan van nul-uren-contracten in de zorgsector in lid 8; en de kwalificatie van artikel 7:628 BW als dwingend recht in het laatste lid;
- 7:652 BW een proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is alleen mogelijk, indien sprake is van een overeenkomst van langer dan zes maanden;
- 7:653 BW het opnemen van een concurrentiebeding in een overeenkomst voor bepaalde tijd is alleen mogelijk onder strenge voorwaarden;
- 7:668 BW de aanzegverplichting, een informatieplicht over het wel of niet voortzetten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een kalenderduur van minimaal zes maanden uiterlijk één maand voor afloop van de overeenkomst op straffe van een vergoeding gelijk aan het bedrag in loon over deze maand pro rata; tevens dient de werkgever de voorwaarden waaronder de voortzetting zal plaatsvinden te vermelden;
- 7:691 BW de mogelijkheid om bij cao af te wijken van de termijn gedurende welke in een uitzendovereenkomst een uitzendbeding kan worden overeengekomen, de termijn waarna op uitzendovereenkomsten de ketenbepaling van toepassing wordt en de termijn gedurende welke de loondoorbetalingsverplichting kan worden uitgesloten, worden beperkt ten aanzien van uitzendkrachten.

Naar aanleiding van het aangenomen amendement van de leden Van Nieuwenhuizen-Wijbenga en Van Weyenberg (*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 30) is de inwerkingtredingsdatum van de gewijzigde ketenregeling verschoven naar 1 juli 2015, de inwerkingtredingsdatum van het ontslagrechtdeel van de WWZ. De nieuwe ketenregeling laat het aantal schakels in de keten gelijk (driemaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd), maar beperkt de totale duur van de keten tot maximaal 24 maanden (oftewel twee jaar in plaats van drie jaar). De doorbrekingstermijn is verruimd van (langer dan) drie naar (langer dan) zes maanden. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan enkel onder beperkte voorwaarden worden afgeweken van deze hoofdregel, tot ten hoogste zes contracten gedurende een periode van maximaal

48 maanden. In het parlementaire debat is voorts het bereik van het ‘opvolgend werkgeverschap’ gewijzigd. Artikel 7:668a lid 2 BW bepaalt dientengevolge dat sprake kan zijn van opvolgend werkgeverschap ‘ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer’. Daarmee is een verruiming ten opzichte van HR 11 mei 2012, ECLI:NL:HR:2012:BV9603 (Van Tuinen/Taxi Wolters) beoogd en gerealiseerd.

Overgangsrecht

Ten aanzien van de flexbepalingen geldt als uitgangspunt eerbiedigende werking voor arbeidsovereenkomsten aangegaan vóór 1 januari 2015 (ten aanzien van de ketenregeling geldt de hierboven genoemde datum van 1 juli 2015). Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat het moment van aangaan (en niet van ingaan) van de arbeidsovereenkomst doorslaggevend is. De aanzegverplichting heeft wel onmiddellijke werking en geldt dus voor reeds vóór 1 januari 2015 gesloten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Werkgevers moeten derhalve vanaf 1 januari 2015 tijdelijke arbeidsovereenkomsten ‘aanzeggen’. In het overgangsrecht is evenwel opgenomen dat de eerste vergoeding wegens het schenden van deze aanzegverplichting pas op 1 februari 2015 verschuldigd is (directe werking zou anders met zich brengen dat werkgevers op de datum van inwerkingtreding gelijk in overtreding zouden zijn; het overgangsrecht tracht dit te voorkomen). Er gelden bijzondere overgangsregelingen voor cao-bepalingen tot uiterlijk 1 juli 2016.

WIJZIGINGEN PER 1 JULI 2015: ONTSLAGRECHT

De inwerkingtredingsdatum van de overige wijzigingen inzake het ontslagrecht is 1 juli 2015. Sinds dat moment ziet het ontslagrecht er wezenlijk anders uit. De ontslagbepalingen van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA) zijn vervallen. Het ontslagrecht is sindsdien volledig geregeld in het BW, zij het dat op een aantal onderdelen nadere invulling bij AMvB of ministeriële regeling plaatsvindt.

Ontslagroute afhankelijk van de ontslaggrond

Als uitgangspunt geldt sinds 1 juli 2015 dat de ontslaggrond de ontslagroute bepaalt. Artikel 7:669 BW geeft een limitatieve opsomming van de ‘redelijke gronden’ voor ontslag, de zogenoemde a- t/m h-gronden. Het eerste lid van artikel 7:669 BW geeft aan dat de werkgever in beginsel steeds als algemene verplichting heeft te bezien of de werknemer, al dan niet met behulp van scholing, binnen een redelijke termijn herplaats-

baar is in een andere passende functie. Blijkens hetzelfde artikellid ligt herplaatsing in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e, van de betreffende bepaling. Artikel 7:671 BW bepaalt vervolgens dat te allen tijde kan worden opgezegd met instemming van de werknemer. Deze instemming is zonder opgaaf van redenen – in beginsel binnen veertien dagen – herroepbaar. Vervolgens somt dit artikel een aantal gevallen op waarin opzegging ook zonder instemming kan plaatsvinden (het situationele en personele bereik van de preventieve toets, vergelijkbaar met artikel 2 en 6 BBA (oud)). De zogenoemde ‘afhankelijke opdrachtnemer’ (artikel 1 sub b onder 2 BBA) valt niet langer onder de preventieve ontslagbescherming. De uitsluiting van een preventieve ontslagtoetsing in geval van insolventie, treft men niet in artikel 7:671 BW aan, maar volgt uit het systeem van de Faillissementswet (*Kamerstukken II* 2014/15, 33 988, nr. 21, p. 2-3). Instemming van de werknemer is ook niet nodig wanneer toestemming voor opzegging is verkregen van het UWV. Het UWV is bevoegd kennis te nemen van toestemmingsverzoeken op grond van de a-grond (bedrijfseconomisch ontslag) en de b-grond (langdurige arbeidsongeschiktheid); zie artikel 7:671a BW. In alle andere gevallen, de zogenoemde c- t/m h-gronden, is (uitsluitend) de kantonrechter bevoegd de arbeidsovereenkomst te ontbinden (artikel 7:671b BW). De kantonrechter is op grond van artikel 7:671b BW evenwel ook bevoegd tot ontbinding op verzoek van de werkgever, indien het UWV toestemming heeft geweigerd. Een ontbindingsverzoek is ook steeds mogelijk als sprake is van een arbeidscontract voor bepaalde tijd dat niet tussentijds kan worden opgezegd, ook indien het verzoek op de a-grond of b-grond is gebaseerd.

Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat het UWV en de rechter strikt moeten toetsen of een verzoek om toestemming of een ontbindingsverzoek aan de in artikel 7:669 BW genoemde eisen voldoet. Indien dit niet het geval is, zal het verzoek moeten worden afgewezen. Vanwege de vrees dat ontbindingsverzoeken die niet geheel passen binnen een van de wettelijke gronden van artikel 7:669 lid 3 BW zullen worden afgewezen, terwijl een einde van de arbeidsovereenkomst door de rechter desondanks redelijk wordt geacht, is door de Eerste Kamer een motie aangenomen, waarmee de regering is verzocht de wet op dit punt nauwgezet te monitoren en de Kamer uiterlijk een jaar na de inwerkingtreding ervan daarover te informeren (motie Backer, *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, nr. F).

Overgangsrecht

Artikel XXII bepaalt dat het BBA alsmede artikel 7:665 BW en afdeling 9 van titel 7.10 BW, zoals deze luiden op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel 7:669 BW (1 juli 2015), van toepassing blijven:

- a. op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben;
- b. op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben;
- c. op een geding dat is aangevangen voor dat tijdstip. Het ‘geding’ kan bijvoorbeeld een ontbindingsprocedure zijn maar ook een procedure in het kader van een loonvordering. Alle gerechtelijke procedures die zijn gestart voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel vallen op grond van onderdeel c onder het overgangsrecht.

Transitievergoeding en additionele billijke vergoeding (wegens ernstige verwijtbaarheid)

Als uitgangspunt komt elke werknemer vanaf twee jaar dienstverband in aanmerking voor een zogenoemde ‘transitievergoeding’ (artikel 7:673-7:673d BW). Krachtens het overgangsrecht geldt een besluit dat cumulatie van de transitievergoeding met vóór 1 juli 2015 overeengekomen beëindigingsvergoedingen of -voorzieningen voorkomt (artikel XXII lid 7; zie hierna). De rechter is slechts bevoegd onder stringente voorwaarden een additionele ‘billijke vergoeding’ toe te kennen. Dit is enkel mogelijk indien sprake is van ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’, waarvan – aldus de parlementaire geschiedenis – niet snel sprake zal zijn. De regering heeft aangekondigd dat de jurisprudentie op dit punt zal worden gevolgd om te bezien of het doel van het hiervoor geformuleerde criterium, te weten dat slechts in een beperkt aantal gevallen plaats is voor een additionele billijke vergoeding, ook daadwerkelijk wordt bereikt. Uiterlijk in 2017 zal dit aspect van het nieuwe ontslagrecht worden geëvalueerd waarna het kabinet in samenspraak met de Stichting van de Arbeid conclusies zal trekken die vervolgens aan de Tweede Kamer zullen worden voorgelegd (*Kamerstukken II 2013/14*, 33 818, nr. 3, p. 34). Naast deze additionele billijke vergoeding bij ‘ernstig verwijtbaar handelen of nalaten’, komt op een aantal plaatsen in de wet een andere ‘billijke vergoeding’ voor, waarbij het vereiste van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten niet geldt. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer is opgezegd in

strijd met artikelen 7:670 of 7:671 BW (artikel 7:681 BW). In plaats van vernietiging van de opzegging kan de werknemer dan kiezen voor het verzoeken van een billijke vergoeding. Uit de parlementaire geschiedenis volgt evenwel dat ernstige verwijtbaarheid bij de gevallen genoemd in artikel 7:681 lid 1 BW een gegeven is; aan dit criterium is door de wetgever reeds invulling gegeven. Het gaat derhalve om dezelfde billijke vergoeding. Dit geldt ook voor de billijke vergoeding uit artikel 7:682 lid 4 t/m 5 BW (*Kamerstukken I 2013/14*, 33 818, nr. C, p. 113). De billijke vergoeding uit artikel 7:683 lid 3 BW betreft evenwel een andersoortige billijke vergoeding. Op grond van dat artikellid kan in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst in hoger beroep om een billijke vergoeding worden verzocht. Deze billijke vergoeding heeft een ander karakter dan die welke verband houdt met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van één van beide partijen (*Kamerstukken I 2013/14*, 33 818, nr. C, p. 115).

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst en opzegverboden

In artikel 7:671b lid 6 BW is bepaald dat onder omstandigheden de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ondanks een opzegverbod toch kan ontbinden (artikel 7:671b lid 2 BW heeft als uitgangspunt dat een kantonrechter niet tot ontbinding mag overgaan indien sprake is van een opzegverbod). Het zesde lid van artikel 7:671b BW biedt deze uitzondering enkel ingeval het ontslag is gefundeerd op een b- t/m h-grond. De a-grond wordt hier niet genoemd, hetgeen betekent dat de kantonrechter bij bedrijfseconomische redenen niet tot ontbinding kan overgaan indien sprake is van een opzegverbod als bedoeld in artikel 7:670 leden 1 t/m 4 en 10 BW.

Hoger beroep en cassatie; termijnen (inroepen vernietigbaarheid) en verzoekschriftprocedure

De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer de arbeidsovereenkomst die met toestemming van het UWV dan wel een commissie (zie hierna) is opgezegd, herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 3 onderdeel a of b BW (artikel 7:682 BW). Als alternatief kan een billijke vergoeding worden toegekend, indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Zowel ten aanzien van de beschikking tot vernietiging van de opzegging met toestemming van het UWV, herstel van de arbeidsovereenkomst als ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, staat hoger beroep en cassatie open, zonder dat dit de tenuitvoerlegging van de beschikking schorst (artikel 7:683 BW). Op grond van artikel 7:686a BW gelden korte vervaltermijnen van twee maanden (voor vernietiging

en herstel van de arbeidsovereenkomst) en drie maanden (indien het een verzoek met betrekking tot de (transitie)vergoeding betreft). De buitengerechtelijke vernietiging van de opzegging heeft plaatsgemaakt voor een vernietiging door middel van een verzoekschrift bij de kantonrechter (artikel 7:681 BW). Ook deze gerechtelijke vernietiging moet binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, op straffe van verval, worden verzocht. Ten slotte bepaalt artikel 7:686a lid 3 BW dat andere vorderingen die verband houden met afdeling 9 van titel 7.10 BW eveneens met het betreffende verzoekschrift kunnen worden ingeluid (gedacht kan worden aan een geschil over het concurrentiebeding bij einde dienstverband).

Beëindigingsovereenkomst en bedenktijd

Artikel 7:670b BW regelt de beëindigingsovereenkomst. Op grond van de WWZ moet deze schriftelijk worden aangegaan. De werknemer mag deze beëindigingsovereenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen (buitengerechtelijk) ontbinden. De werkgever dient deze bedenktijd in de beëindigingsovereenkomst te vermelden op straffe van een verlenging van de termijn met één week (totaal drie weken). Indien een werknemer tijdens de bedenktijd de overeenkomst ontbindt, komt hem gedurende een periode van zes maanden niet opnieuw het recht op ontbinding zonder opgaaf van redenen toe (een soortgelijke regeling treft men aan bij de opzegging met instemming, maar dan in de vorm van herroeping; vergelijk artikel 7:671 BW).

Driekwartdwingendrecht

Op een aantal plaatsen is in het nieuwe ontslagrecht ruimte geboden af te wijken van de wettelijke bepalingen bij collectieve arbeidsovereenkomst. Bij bedrijfseconomische ontslagen kan bij cao een zogenoemde ‘commissie’ worden aangewezen die de ontslagaanvraag op deze grondslag (in plaats van het UWV) in behandeling neemt (artikel 7:671a lid 2 BW). Indien een dergelijke commissie in het leven is geroepen, kan tevens bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken van de wettelijke ontslagvolgorde (artikel 7:669 lid 6 BW). Ten slotte kan bij collectieve arbeidsovereenkomst een alternatief voor de transitievergoeding worden afgesproken (artikel 7:673b BW).

Scholing

Op grond van het amendement van de leden Van Weyenberg en Hamer (*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 29) is artikel 7:611a BW ingevoegd. Dit artikel verplicht de werkgever de werknemer in staat te stellen

scholing te volgen die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie en voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst indien de functie van de werknemer komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen.

WIJZIGINGEN IN DE LOOP VAN 2016: LOONRISICOVERDELING

Vanwege het verband met de WW treedt een deel van de wijzigingen van artikel 7:628 BW pas in de loop van 2016 in werking. Het gaat om de invoering van een nieuw lid 9 (onder vernummering van het op 1 januari 2015 in werking getreden lid 9 tot lid 10), betreffende de zogenoemde Calamiteitenregeling WW. Voorts zal het eerste lid van artikel 7:628 BW zodanig worden geherformuleerd dat een omkering van de bewijslast wordt bewerkstelligd (de werkgever zal als uitgangspunt moeten bewijzen dat er geen loon verschuldigd is, als er geen arbeid is verricht). Artikel 7:627 BW komt met deze wijzigingen te vervallen.

Oorspronkelijk was het de bedoeling dat voormelde wijzigingen op 1 april 2016 zouden ingaan (*Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 88). Deze datum is waarschijnlijk inmiddels verschoven naar een latere datum in 2016. De mogelijk nieuwe datum van inwerkingtreding is ons op het moment van de redactie van deze uitgave niet bekend.

DE VERZAMELWET 2015

Bij de behandeling van de Verzamelwet 2015 is een inhoudelijk debat over de WWZ achterwege gebleven. De Verzamelwet 2015 voerde dan ook voornamelijk wijzigingen van technische aard door.

De volgende bepalingen zijn door de Verzamelwet 2015 evenwel noemenswaardig inhoudelijk gewijzigd:

- 7:670b en 671 BW ontbinding van een beëindigingsovereenkomst en herroeping van instemming met een opzegging zijn voor de toepassing van de antimisbruikbepaling (artikel 670b lid 4 en 671 lid 5 BW) aan elkaar gelijkgesteld;
- 7:671a BW de minister heeft in lid 7 de bevoegdheid gekregen nadere regels te geven over wat onder ‘werkgever’ in de zin van lid 5 wordt verstaan; ook heeft de minister in lid 10 de bevoegdheid gekregen nadere

- regels te stellen met betrekking tot de cao-ontslagcommissie in de zin van lid 2;
- 7:671c en 677 BW de minister heeft de bevoegdheid gekregen voor werknemers in bepaalde functies in bepaalde bedrijfstakken te bepalen dat de rechter de vergoeding die hij kan toekennen bij een ontbinding respectievelijk na een opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding, op een hoger bedrag kan stellen;
- 7:673b BW de eis dat een bij cao geregelde gelijkwaardige voorziening voor de transitievergoeding gericht moet zijn op voorkoming of beperking van werkloosheid is vervallen;
- 7:685 BW de algemene grondslag voor de minister om nadere regels te stellen over wat voor de toepassing van afdelingen 9 en 10 van titel 7.10 BW onder loon moet worden verstaan is vervallen en vervangen door specifieke grondslagen in artikelen 668 lid 6 en 673 lid 10 BW;
- 7:686a BW in lid 4 sub d is geregeld dat de werkgever een ontbindingsverzoek op een a- of b-grond moet indienen binnen twee maanden nadat de toestemming van het UWV om op die grond op te zeggen is geweigerd; verder is de rechter in lid 10 de bevoegdheid toegekend een zaak in één of meer zaken te splitsen, indien de krachtens het derde lid ingediende vorderingen zich naar zijn oordeel niet lenen voor een gezamenlijke behandeling.

DE WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES

In februari 2015 zijn Kamervragen gesteld over de werking van de WWZ. Aanleiding tot het stellen van deze vragen waren de zogenoemde seizoenswerkers. De WWZ voorziet immers ook bij het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een transitievergoeding, mits de arbeidsovereenkomst 24 maanden of langer heeft geduurd. Omdat voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst (en daarmee de hoogte van de transitievergoeding) opvolgende arbeidsovereenkomsten die elkaar binnen zes maanden hebben opgevolgd worden samengeteld (art. 7:673 lid 4 sub b BW), zouden seizoenswerkgevers mogelijk worden geconfronteerd met hoge transitievergoedingen indien

zij opnieuw een arbeidsovereenkomst zouden aangaan die op of na 1 juli 2015 eindigt. Niet alleen zou vanwege de samentelregeling snel(ler) zijn voldaan aan de drempel van 24 maanden, maar eveneens zouden alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar binnen zes maanden opvolgen worden samengeteld. Dit zou onder andere tot relatief hoge transitievergoedingen kunnen leiden die verschuldigd zijn bij het van rechtswege eindigen van contracten voor bepaalde tijd. Anders dan bij de ketenregeling is in de WWZ niet voorzien in overgangsrecht ten aanzien van de transitievergoeding. Dit zou tot het pretens onbedoelde en ongewenste effect leiden, dat werkgevers seizoenwerkers geen arbeidsovereenkomst meer zouden aanbieden, vanwege de vrees een hoge transitievergoeding verschuldigd te worden. Dit heeft de regering gerepareerd door een wijziging in een indertijd aanhangig wetsvoorstel door te voeren. Met de Tweede Nota van Wijziging bij het wetsvoorstel aanpak schijnconstructies is voorzien in overgangsrecht, waardoor een groot deel van de anciënniteit voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst van seizoenwerkers is komen te vervallen. Voorts is in artikel 7:673 BW een zogenoemde ‘uitstelregel’ geïntroduceerd.

De WAS leidde eveneens tot wijziging van een aantal andere bepalingen in titel 7.10 BW (art. 7:616-7:616f, 7:626, 7:631, 7:632, 7:692 en 7:696 BW). Deze bepalingen hebben geen betrekking op het ontslagrecht, maar zijn wel in de navolgende wettekst opgenomen. Ook is het overgangsrecht uit de WAS (slechts één artikel) opgenomen.

De genoemde wijzigingen treden met ingang van 1 januari 2016 in werking, met uitzondering van de wijzigingen ten aanzien van de artikelen 7:631 en 7:632 BW, die eerst per 1 juli 2016 in werking treden.

DE VERZAMELWET 2016

Ook bij de behandeling van de Verzamelwet 2016 is niet inhoudelijk over de WWZ gedebatteerd. Volgens de Memorie van Toelichting gaat het om tekstuele aanpassingen, technische verbeteringen en verheldering van bepaalde punten. Ook zijn enkele omissies hersteld. De volgende wijzigingen zijn het vermelden waard:

- | | |
|----------|---|
| 7:668 BW | in lid 3 is toegevoegd vanaf wanneer de aanzegvergoeding verschuldigd is, namelijk vanaf een maand na het ontstaan van de aanzegverplichting; |
| 7:669 BW | in lid 4 is verduidelijkt (1) wat wordt bedoeld met de ‘afwijkende pensioenleeftijd’ en (2) op welke |

- 7:671a BW dag de arbeidsovereenkomst bij een pensioen-opzegging eindigt; aan lid 5 is een sub b toegevoegd, inhoudende dat toestemming voor opzegging pas wordt verleend indien de werkgever de arbeidsrelatie met AOW-gerechtigden heeft beëindigd; ook is in een nieuw elfde lid geregeld dat geen toestemming voor opzegging wordt verleend als een opzegverbod van toepassing is, tenzij de verwachting is dat het opzegverbod binnen vier weken na de UWV-beslissing niet meer geldt;
- 7:671b BW aan lid 4 is toegevoegd dat geen deskundigenoordeel hoeft te worden overgelegd, indien dit in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd;
- 7:673 BW in lid 7 sub b is verduidelijkt (1) wat wordt bedoeld met de ‘afwijkende pensioenleeftijd’ en (2) dat het daarbij ook kan gaan om een bij wet vastgestelde leeftijd;
- 7:673a en 673d BW de peildatum voor het vaststellen of sprake is van een kleine werkgever is verlegd naar de dag waarop om toestemming voor opzegging dan wel om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt verzocht; ook krijgt de minister de bevoegdheid te regelen dat bepaalde categorieën niet-werknemers meegeteld worden bij de vaststelling van het aantal werknemers dat de werkgever in dienst heeft;
- 7:677 BW in lid 7 is toegevoegd dat ook bedingen die de bevoegdheid uit lid 4 uitsluiten of beperken, nietig zijn;
- 7:682 BW verduidelijkt is dat ook na een opzegging in strijd met het eerste lid van artikel 7:669 BW herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel toekenning van een billijke vergoeding kan plaatsvinden.

DE WET WERKEN NA DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

De Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd beoogt het (door)werken na de AOW-gerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Dit doet de wet vooral door de verplichtingen van de werkgever bij ziekte van een werknemer die de AOW-leeftijd is gepasseerd te verminderen en door de

ketenregeling voor deze categorie werknemers op te rekken. De volgende bepalingen zijn noemenswaardig gewijzigd:

- 7:629 BW in lid 2 is toegevoegd dat de beperkte loondoorbetalingsplicht van zes weken ook geldt voor AOW-gerechtigden;¹
- 7:658a BW geregeld is dat de verplichting tot re-integratie in het tweede spoor niet geldt ten aanzien van de AOW-gerechtigde werknemer; ook hoeft voor de AOW-gerechtigde werknemer geen plan van aanpak te worden opgesteld;
- 7:660a BW er is een tweede lid toegevoegd, inhoudende dat de AOW-gerechtigde werknemer niet hoeft mee te werken aan het opstellen, bijwerken en evalueren van een plan van aanpak;
- 7:668a BW in een nieuw twaalfde lid is voor AOW-gerechtigden een ruimere ketenregeling neergelegd: de keten mag uit maximaal zes schakels bestaan en mag maximaal 48 maanden duren. Alleen arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan na de AOW-gerechtigde leeftijd tellen mee voor de keten;
- 7:669 BW in lid 3 sub b en sub c is toegevoegd dat de 26-weken-termijn wordt verkort naar zes weken als het om een AOW-gerechtigde werknemer gaat;²
- 7:670 BW het opzegverbod tijdens ziekte is voor AOW-gerechtigden verkort naar zes weken;³
- 7:672 BW in een nieuw derde lid is geregeld dat de opzegtermijn van de werkgever voor een AOW-gerechtigde werknemer één maand bedraagt.

AMVB'S EN MINISTERIËLE REGELINGEN

Zoals hierboven opgemerkt, wordt een deel van het ontslagrecht nader uitgewerkt bij AMvB's en ministeriële regelingen. In de *Ontslagregeling* en de *Regeling UWV ontslagprocedure* zijn nadere regels inzake het ontslagrecht en de procedure bij het UWV gesteld. Voor de berekening van de aanzegvergoeding en de transitievergoeding bepalen het *Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding* en de

1 Let op: krachtens het overgangsrecht bedraagt de loondoorbetalingstermijn, in afwijking van hetgeen in artikel 7:629 lid 2 BW staat, dertien weken, totdat bij KB anders wordt bepaald (zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

2 Let op: krachtens het overgangsrecht bedraagt deze zeswekentermijn, in afwijking van hetgeen in artikel 7:669 lid 3 BW staat, dertien weken, totdat bij KB anders wordt bepaald (zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

3 Let op: krachtens het overgangsrecht bedraagt deze zeswekentermijn, in afwijking van hetgeen in artikel 7:670 lid 1 BW staat, dertien weken, totdat bij KB anders wordt bepaald (zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd).

daaraan verbonden ministeriële regeling (*Regeling looncomponenten en arbeidsduur*) met welke looncomponenten bij de berekening van de desbetreffende vergoedingen rekening moet worden gehouden. Voorts bepaalt het *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding* onder welke voorwaarden transitie- en inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht. Het *Besluit overgangsrecht transitievergoeding* regelt de samenloop van de transitievergoeding met op 30 juni 2015 reeds bestaande (collectieve of individuele) afspraken inzake ontslagvergoedingen. De *Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter* bepaalt ten slotte voor welke functies bij cao de ketenregeling buiten toepassing mag worden verklaard en voor welke functies de kantonrechter bij een onregelmatige beëindiging een hogere vergoeding dan de wettelijke mag toekennen.

De navolgende AMvB's en ministeriële regelingen zijn in de bijlagen opgenomen:

- Ontslagregeling;
- Regeling UWV ontslagprocedure;
- Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding;
- Regeling looncomponenten en arbeidsduur;
- Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding;
- Besluit overgangsrecht transitievergoeding;
- Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.

Het UWV heeft daarnaast uitvoeringsregels vastgesteld voor de beoordeling van ontslagaanvragen. Deze uitvoeringsregels vermelden welke gegevens de werkgever bij een ontslagaanvraag moet aanleveren. Daarnaast verschaffen zij duidelijkheid over de wijze waarop het UWV de wettelijke bepalingen over ontslag toepast en verzoeken om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst beoordeelt. Er zijn aparte uitvoeringsregels voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De uitvoeringsregels zijn te raadplegen op de website van het UWV (www.uwv.nl) en op de hierna te vermelden website van VAAN.

WERKWIJZE

Dit boek bevat de geconsolideerde tekst van titel 7.10 BW, zoals deze vanaf 1 januari 2016 luidt. Zoals hiervoor vermeld is dit evenwel niet de inwerkingtredingsdatum van alle onderdelen van de WWZ en de aanverwante wetgeving: in de loop van 2016 zullen nog wijzigingen worden doorgevoerd in de artikelen 7:627 en 7:628 BW en op 1 juli 2016 zullen de artikelen 7:631 en 7:632 BW wijzigen. Om die reden bevat bijlage 1 de tekst van de artikelen 7:627 en 7:628, zoals die na de bedoelde wijzigingen zal luiden. Deze artikelen zijn in de doorlopende wettekst gemarkeerd met een sterretje (*). In bijlage 2 zijn voorts de artikelen 7:631 en 7:632 BW opgenomen, zoals zij vanaf 1 juli 2016 zullen luiden. Deze artikelen zijn in de doorlopende wettekst gemarkeerd met twee sterretjes (**).

Wetteksten die ten gevolge van de hiervoor genoemde wetten zijn gewijzigd hebben wij voorzien van een grijs vlak. Nadeel van deze werkwijze is dat tekst die is verwijderd zonder dat er nieuwe tekst voor in de plaats is gekomen, niet zichtbaar is. Dit nadeel is echter beperkt, nu een dergelijke wijziging zich slechts in artikelen 7:648 lid 1 en 7:692 BW voordoet.

Relevante (parlementaire) stukken die betrekking hebben op de WWZ, de Verzamelwet 2015, de WAS en de Verzamelwet 2016 zijn op het voor publiek toegankelijke deel van de VAAN-site (www.vaan-arbeidsrecht.nl), onder de tab *Wet werk en zekerheid: het VAAN dossier*, te raadplegen. Deze webpagina is ook te raadplegen via de *VAAN Ontslag App*. Met deze *VAAN Ontslag App* kunt u op uw telefoon of tablet tevens de transitievergoeding berekenen. De *VAAN Ontslag App* is gratis te verkrijgen via de App Store.

Deze geactualiseerde tekstuitgave helpt u snel vertrouwd te raken met de nieuwe systematiek van het ontslagrecht en de regelgeving omtrent flexibele arbeid. Een absolute *must have* voor eenieder die zich met arbeidsrecht bezighoudt.

Rotterdam/Den Haag, 15 januari 2016

Prof. mr. A.R. (Ruben) Houweling
hoogleraar Arbeidsrecht,
Erasmus School of Law, Rotterdam

Mr. M.J.M.T. (Max) Keulaerds
advocaat, partner BarentsKrans,
Den Haag

Geconsolideerde wettekst
titel 7.10 BW

Burgerlijk Wetboek Boek 7

Titel 10. Arbeidsovereenkomst

Afdeling 1. Algemene bepalingen

Artikel 610

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Definitie arbeids-overeenkomst

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

Artikel 610a

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

Artikel 610b

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

Artikel 611

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen. Goed werkgever-/werknemerschap

Artikel 611a

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

Artikel 612

Bekwame
minderjarige

1. Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, is bekwam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Hij staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, en kan zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen.

Onbekwame
minderjarige

2. Indien een daartoe onbekwame minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en vervolgens vier weken in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht zonder dat zijn wettelijke vertegenwoordiger een beroep op de in de onbekwaamheid gelegen vernietigingsgrond heeft gedaan, wordt hij geacht de toestemming van die vertegenwoordiger tot het aangaan van deze arbeidsovereenkomst te hebben verkregen.

3. Een onbekwame minderjarige die met toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde in lid 4.

4. Een onbekwame minderjarige kan niet zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen, behalve wanneer de rechter is gebleken dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

Artikel 613

Wijzigingsbeding

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

Artikel 613a

[Vervallen]

Artikel 613b

[Vervallen]

Artikel 613c

[Vervallen]

Artikel 614

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

Begin
verjaringsstermijn

Artikel 615

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

Arbeids-
overeenkomst
met overheid

Afdeling 2. Loon**Artikel 616**

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

Tijdstip
loonbetaling

Artikel 616a

1. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk zijn de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon.

2. In afwijking van lid 1 is de opdrachtgever, bedoeld in lid 1, niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon, bedoeld in lid 1, niet is voldaan.

3. Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.

Hoofdelijke
aansprakelijkheid
loon

Artikel 616b

1. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een of meer tussen een opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer gesloten overeenkomsten, is, met inachtneming van de leden 2 tot en met 5, iedere opdrachtgever aansprakelijk voor de voldoening van het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde loon.

Keten-
aansprakelijkheid
naast hogere
opdrachtgever

2. Een vordering op grond van lid 1 is telkens alleen mogelijk tegen de naast hogere opdrachtgever, indien een vordering op grond van artikel 616a dan wel een vordering tegen de naast lagere opdrachtgever niet is geslaagd doordat de werkgever of diens opdrachtgever onderscheidenlijk de naast lagere opdrachtgever:

- a.* geen bekende woonplaats, of bekend werkelijk verblijf heeft;
- b.* niet in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007, of een buitenlands register voor ondernemingen is ingeschreven;
- c.* in staat van faillissement is verklaard en het loon, bedoeld in lid 1, niet door vereffening van de overige baten kan worden voldaan;
- d.* bij een onherroepelijke rechterlijke uitspraak is veroordeeld tot de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, en de uitspraak niet ten uitvoer kan worden gelegd; of
- e.* voor zover het een opdrachtgever betreft, niet aansprakelijk is voor het niet voldoen van het loon, bedoeld in lid 1.

3. In afwijking van lid 1 is de opdrachtgever, bedoeld in lid 1, niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon, bedoeld in lid 1, niet is voldaan.

4. In afwijking van de volgorde op grond van lid 2 kan de werknemer de opdrachtgever die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever aansprakelijk stellen voor de voldoening van het loon, bedoeld in lid 1, indien:

- a.* een vordering op grond van artikel 616a niet is geslaagd vanwege een omstandigheid als bedoeld in lid 2;
- b.* de werknemer de opdrachtgever, bedoeld in de aanhef, op schriftelijke of elektronische wijze heeft meegedeeld dat hij een vordering op grond van artikel 616a lid 1 heeft ingesteld of dat hij die niet heeft kunnen instellen vanwege een omstandigheid als bedoeld in lid 2 onderdeel a;
- c.* de vordering, overeenkomstig lid 2, telkens is ingesteld tegen de naast hogere opdrachtgever; en
- d.* die vordering na een jaar niet is voldaan, te rekenen vanaf de dag na de dag waarop de mededeling, bedoeld in onderdeel b, is gedaan.

5. In afwijking van lid 4 onderdeel d kan de werknemer zes maanden na de dag waarop de mededeling, bedoeld in lid 4 onderdeel b, is gedaan, de opdrachtgever, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever aansprakelijk stellen voor de voldoening van het loon,

bedoeld in lid 1, indien de vordering inhoudt dat gedurende ten minste drie opeenvolgende maanden, minder dan de helft van het verschuldigde loon of minder dan 70 procent van het toepasselijke minimumloon, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, is voldaan.

6. Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.

Artikel 616c

Indien de arbeid in Nederland wordt verricht, zijn de artikelen 616a, 616b en 616d tot en met 616f van toepassing, ongeacht het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk.

Toepasselijk recht

Artikel 616d

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

Verhaal

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

Artikel 616e

1. Met het oog op het instellen van een vordering als bedoeld in artikel 616a of artikel 616b verstrekt iedere opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever aan de werknemer desgevraagd schriftelijk of elektronisch de gegevens die betrekking hebben op de naam, woonplaats of het werkelijk verblijf van:

Schriftelijke of elektronische gegevensverstrekking

- a. de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever, met wie de opdrachtgever, opdrachtnemer, aannemer of werkgever, bedoeld in de aanhef, een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk heeft gesloten; en
- b. de opdrachtgever, die niet handelt in opdracht van een andere opdrachtgever.

2. Indien de opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer, niet tevens zijnde de werkgever, de gegevens, bedoeld in lid 1, niet binnen twee weken na het verzoek van de werknemer verstrekt, kan de werknemer die opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer, in afwijking van de volgorde op grond van artikel 616b lid 2, aansprakelijk stellen op grond van artikel 616b.

Artikel 616f

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

Nietigheid

Artikel 617

Loonvormen

1. De vastgestelde vorm van loon mag niet anders zijn dan:

- a.* geld;
- b.* indien die vorm van loon gewoonte is of wenselijk is wegens de aard van de onderneming van de werkgever: zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;
- c.* het gebruik van een woning, alsmede verlichting en verwarming daarvan;
- d.* diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten, onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;
- e.* effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.

2. Aan de in lid 1 onder b, c en d bedoelde zaken, diensten en voorzieningen mag geen hogere waarde worden toegekend dan die welke met de werkelijke waarde daarvan overeenkomt.

Artikel 618

Geen vastgesteld loon

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

Artikel 619

1. Indien het loon voor het geheel of voor een gedeelte bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, heeft de werknemer het recht van de werkgever overlegging te verlangen van zodanige bewijsstukken, als hij nodig heeft om dat gegeven vast te kunnen stellen.

Bewijsstukken
berekening loon

2. Partijen kunnen bij schriftelijke overeenkomst overeenkomen aan wie, in afwijking van lid 1, overlegging van genoemde bewijsstukken zal geschieden. Als zodanig kunnen niet worden aangewezen werknemers die in dienst van de werkgever met de boekhouding zijn belast.

3. Slechts aan de werknemer komt de bevoegdheid toe om ter vernietiging van een beding dat afwijkt van lid 1 of lid 2, tweede zin, een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

4. De overlegging van de bewijsstukken door of vanwege de werkgever geschiedt desverlangd onder de uitdrukkelijke verplichting tot geheimhouding door de werknemer en degene die hem overeenkomstig lid 2 vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht, behoudens voor zover het betreft de winst in de onderneming van de werkgever of in een deel daarvan gemaakt.

Artikel 620

1. De voldoening van het in geld vastgestelde loon geschiedt in Nederlands wettig betaalmiddel of door girale betaling overeenkomstig artikel 114 van Boek 6.

Geldvormen

2. De voldoening van het in geld vastgestelde loon kan in buitenlands geld geschieden, indien dit overeengekomen is. De werknemer is echter bevoegd voldoening in Nederlands geld te verlangen met ingang van de tweede komende betaaldag. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.

3. De voldoening van het in andere bestanddelen dan in geld vastgestelde loon geschiedt volgens hetgeen daarover is overeengekomen of, als daarover niets is overeengekomen, volgens het gebruik.

Artikel 621

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

Andere vormen

2. Niettemin kan de rechter bij toewijzing van de vordering van de werknemer de veroordeling beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen, maar uiterlijk tot de som waarop de door de werknemer geleden schade zal worden vastgesteld.

3. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de niet-bevrijdende voldoening plaatsvindt.

Artikel 622

Plaats van
loonbetaling

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

Artikel 623

Loonbetaling
naar tijdvak

1. De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.

2. Het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan, kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd, maar niet langer dan tot een maand wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, een week of korter is, en tot niet langer dan tot een kwartaal wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, een maand of langer is.

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

Artikel 624

Resultaat-
afhankelijk loon

1. Indien het in geld vastgestelde loon afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichten arbeid, houdt de werkgever de betalingstermijnen aan die gelden voor het naar tijdruimte vastgestelde loon voor vergelijkbare arbeid, tenzij met inachtneming van artikel 623 andere termijnen zijn overeengekomen.

2. Indien op de betaaldag het bedrag van het loon als genoemd in lid 1 nog niet te bepalen is, is de werkgever verplicht tot voldoening van een voorschot ten bedrage van het loon waarop de werknemer gemiddeld per betalingstermijn aanspraak kon maken over de drie maanden voorafgaande aan de betaaldag of, indien dat niet mogelijk is, ten bedrage van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.

3. Schriftelijk kan worden overeengekomen dat het voorschot op een lager bedrag wordt gesteld, maar niet op minder dan drie vierde van het gemiddelde loon over drie maanden voorafgaande aan de betaaldag onderscheidenlijk van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.

4. Voor zover het in geld vastgestelde loon bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, is de werkgever tot voldoening verplicht telkens wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande dat ten minste eenmaal per jaar voldoening plaatsvindt.

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

Artikel 625

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

2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Verhoging wegens
vertraging

Artikel 626

Loonstrookje

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, van de gespecificeerde bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het loon waarop een persoon van de leeftijd van de werknemer over de termijn waarover het loon is berekend ingevolge het bepaalde bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht heeft, tenzij zich ten opzichte van de vorige voldoening in geen van deze bedragen een wijziging heeft voorgedaan.

2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.

3. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.

4. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.

5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 627(*)⁴

Geen arbeid,
geen loon

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

Artikel 628(*)⁵

Loon zonder
arbeid; bewijslast
werkgever

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.

⁴ Zoals in de inleiding van deze uitgave is vermeld, zullen in de loop van 2016 nog wijzigingen worden doorgevoerd in artikelen 7:627 en 7:628 BW. Bijlage 1 bevat de tekst van die artikelen, zoals die na de bedoelde wijzigingen zal luiden. Oorspronkelijk was het de bedoeling dat deze wijzigingen op 1 april 2016 zouden ingaan (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 88). Deze datum is waarschijnlijk inmiddels verschoven naar een latere datum in 2016. De mogelijk nieuwe datum van inwerkingtreding is ons op het moment van de redactie van deze uitgave niet bekend.

⁵ Zie voetnoot 4.

2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.

3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.

5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Contractuele
risicoverdeling
zes maanden

6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

Loon bij
incidentele arbeid

8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.

Beperking
loonuitsluiting

9. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Artikel 628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon

Loon bij
oproepcontract

waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 629

Loon tijdens
ziekte

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.

2. In afwijking van lid 1 geldt het in dat lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken⁶ voor de werknemer die:

- a.* doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat; of
- b.* de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in onderdeel b bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in dit lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

Uitsluitings-
gronden

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:

- a.* indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b.* voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c.* voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;

⁶ De in deze bepaling genoemde termijn van zes weken treedt pas in werking op een bij KB te bepalen tijdstip. Tot die tijd geldt een termijn van dertien weken. Zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (pagina 132 van deze wettekst).

d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;

e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;

f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgescreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

Vermindering
door andere
inkomsten

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

Opschorting loon

7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

Loonsanctie

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

- a.* met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
- b.* met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
- c.* met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
- d.* met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

13. Voor de toepassing van lid 2, aanhef en onderdeel a, wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

Artikel 629a

Deskundigen-
oordeel

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.

2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.

3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 629b

[Vervallen]

Artikel 630

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

2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Loon anders
dan in geld

Artikel 631(**)

1. Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, is nietig, onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om de werkgever een schriftelijke volmacht te verlenen om uit het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.

2. Bedingen waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbindt het ontvangen loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op bepaalde wijze te besteden, en bedingen waarbij de werknemer zich verbindt zijn benodigdheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, zijn nietig.

3. De leden 1 en 2 zijn niet van toepassing op het beding waarbij de werknemer zich verbindt:

a. deel te nemen in een pensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet en ten aanzien waarvan aan de voorschriften van die wet wordt voldaan;

b. bij te dragen tot de premiebetaling voor een verzekering overeenkomstig de voorschriften dienaangaande door de Pensioenwet gesteld;

c. deel te nemen in enig ander fonds dan in onderdeel *a* bedoeld, mits dat fonds voldoet aan de voorwaarden, bij algemene maatregel van bestuur gesteld;

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

Onder enig ander fonds als bedoeld in onderdeel *c*, wordt niet verstaan een fonds dat tot doel heeft aan de werkgever of aan de werknemer een uitkering te doen die verband houdt met het recht van de werknemer op doorbetaling van loon tijdens ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629 lid 1, of met de betaling van een uitkering als bedoeld in artikel 83 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel als bedoeld in artikel 75a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4. Voor de nakoming van een beding als bedoeld in lid 3 mag de werkgever de daartoe nodige bedragen op het loon van de werknemer inhouden; hij is alsdan verplicht deze bedragen overeenkomstig het beding ten behoeve van de werknemer te voldoen.

5. Op de deelneming door een minderjarige aan een regeling als bedoeld in lid 3 is artikel 612 van overeenkomstige toepassing.

6. Indien de werknemer ingevolge een nietig beding als bedoeld in lid 2 een overeenkomst met de werkgever of een derde heeft aangegaan, heeft hij het recht hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan van de werk-

gever te vorderen. Indien hij de overeenkomst met de werkgever heeft aangegaan, heeft hij bovendien de bevoegdheid de overeenkomst te vernietigen.

7. De rechter kan bij toewijzing van een vordering van de werknemer op grond van lid 6 de verplichting tot betaling van de werkgever beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar uiterlijk tot de som waarop hij de door de werknemer geleden schade vaststelt.

8. Een rechtsovereenkomst van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht.

Artikel 632(**)

1. Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:

Bepeking
verrekening

a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;

b. de boetes, door de werknemer volgens artikel 650 aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;

c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;

d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;

e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.

2. Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig kan zijn. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens lid 1, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan.

3. Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.

4. Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de

werknemer bevoegd is tot vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

Artikel 633

Overdracht loon

1. Overdracht, verpanding of elke andere handeling waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan derden toekent, is slechts in zover geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.

2. Een volmacht tot de vordering van loon wordt schriftelijk verleend. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.

3. Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

Afdeling 3. Vakantie en verlof

Artikel 634

Aanspraak op vakantie

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.

2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.

3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in dier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635

Geen recht op loon, wel vakantie

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:

a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;

b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;

c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;

d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;

e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;

f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.

2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.

4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 636

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

Aanmerken als
vakantiedagen

2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

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

Vakantie tijdens
ziekte

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

2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantie-dagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantie-dagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

Artikel 638

Opnemen
vakantie

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.

2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.

3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie kan opnemen.

4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.

5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.

6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantie-dagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

Artikel 639

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.

Loon tijdens
vakantie

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

Artikel 640

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.

Beperking
afkopen vakantie

2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

Artikel 640a

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

Verval aanspraak
minimum art. 634

Restant vakantie
bij einde arbeids-
overeenkomst

Artikel 641

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.

2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

Verjaring
vakantierecht

Artikel 642

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

Verlof politieke
activiteiten

Artikel 643

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.

2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overinstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gerede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.

3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wet-

houdersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.

4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

Artikel 644

[Vervallen]

Artikel 645

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

Dwingend recht

Afdeling 4. Gelijke behandeling

Artikel 646

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Gelijke
behandeling m/v

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

3. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.

4. Van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

5. In dit artikel wordt verstaan onder:

a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;

b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;

c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.

7. Onder intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

8. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in lid 6 wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

9. De werkgever mag de werknemer die het in de leden 7 en 8 bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.

10. Het in lid 1 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

11. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.

12. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.

13. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing op het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie, bedoeld in lid 6.

14. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op lid 1 of ter zake bijstand heeft verleend.

Artikel 647

[Vervallen]

Artikel 648

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Gelijke behandeling ongeacht arbeidsduur

2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.

3. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in lid 1. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.

4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of terzake bijstand heeft verleend.

Artikel 649

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.

Gelijke behandeling ongeacht duur arbeidsovereenkomst

2. Een beding in strijd met lid 1 is nietig.

3. Het College, genoemd in artikel 1 van de Wet College voor de rechten van de mens, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in lid 1. De artikelen 10, 11, 12, 13, 22 en 23 van de Wet College voor de rechten van de mens zijn van overeenkomstige toepassing.

4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in lid 1 of terzake bijstand heeft verleend.

5. Het bepaalde in de leden 1 tot en met 4 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

Afdeling 5. Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst

Artikel 650

Boetebeding

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.

2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.

3. De overeenkomst waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.

4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, is op een bepaald bedrag gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld is vastgesteld.

5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.

6. Elk beding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon bij schriftelijk aangegane overeenkomst van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.

7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in lid 6, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van de leden 3, 4 en 5 is afgeweken, geschorst jegens de werknemer wiens in geld vastgesteld loon niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.

8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

Artikel 651

Cumulatieverbod

1. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het recht op schadevergoeding op grond van de wet onverlet. Echter mag de werkgever ter zake van een zelfde feit niet boete heffen en tevens schadevergoeding vorderen.

2. Elk beding in strijd met de tweede zin van lid 1 is nietig.

Artikel 652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk. Proeftijdbeding

2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

4. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

Geen proeftijd bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal zes maanden

5. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;

b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.

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

7. Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

8. Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:

Nietigheid

a. de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;

b. de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;

c. de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;

d. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;

- e. het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
- f. het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

Artikel 653

Concurrentie-
beding

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig indien:

- a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en
- b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

Motiveringsplicht
concurrentie-
beding in arbeids-
overeenkomst
voor bepaalde tijd

2. In afwijking van lid 1, aanhef, en onderdeel a, kan een beding als bedoeld in lid 1 worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

3. De rechter kan een beding als bedoeld in lid 1 en lid 2:

- a. geheel vernietigen indien het beding, bedoeld in lid 2, niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen; of
- b. geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.

Ernstige
verwijtbaarheid

4. Aan een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Vergoeding

5. Indien een beding als bedoeld in lid 1 of lid 2 de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast. De vergoeding is niet verschuldigd, indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Afdeling 6. Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever

Artikel 654

1. Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd, zijn de kosten van het geschrift en andere bijkomende kosten ten laste van de werkgever.

Kosten sluiten arbeids-
overeenkomst

2. De werkgever is verplicht kosteloos een volledig, door hem ondertekend, afschrift van het geschrift waarbij de arbeidsovereenkomst is aangegaan of gewijzigd, aan de werknemer te verstrekken.

Artikel 655

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:

Informatieplicht
werkgever

- a.* naam en woonplaats van partijen;
- b.* de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- c.* de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d.* het tijdstip van indiensttreding;
- e.* indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
- f.* de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- g.* de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
- h.* het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
- i.* de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
- j.* of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- k.* indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
- l.* de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
- m.* of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.

2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de

opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.

3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een elektronische handtekening die voldoet aan de eisen, bedoeld in artikel 15a lid 2 van Boek 3. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.

5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.

7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

8. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.

9. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.

10. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 656

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken. Getuigschrift

2. Het getuigschrift vermeldt:

- a.* de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
- b.* de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
- c.* een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;
- d.* een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- e.* indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

3. De in lid 2, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.

4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij in verband daarmee een vergoeding aan de werkgever verschuldigd is, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden. Vermelden
vergoeding

5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in lid 3 te voldoen, in het getuigschrift door opzet of schuld onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op een bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.

6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 657

1. De werkgever is verplicht de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis te stellen van een vacature terzake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Informatieplicht
vacatures

2. Het bepaalde in lid 1 is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

Artikel 658

1. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken Arbeidsongevallen

als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoonst dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

3. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

4. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.

Artikel 658a

Re-integratie-
verplichtingen

1. De werkgever bevordert ten aanzien van de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, de inschakeling in de arbeid in zijn bedrijf. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het bedrijf van de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever, gedurende het tijdvak waarin de werknemer jegens hem recht op loon heeft op grond van artikel 629, artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid in het bedrijf van een andere werkgever, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, is de werkgever verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.

3. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in lid 1, stelt de werkgever in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op als bedoeld in artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering en artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, tenzij de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

4. Onder passende arbeid als bedoeld in lid 1 en 2 wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

Definitie passende arbeid

5. De werkgever en degene door wie de werkgever zich op grond van de artikelen 13, 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet laat bijstaan, verstrekken een re-integratiebedrijf als bedoeld in artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen gegevens voor zover deze noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen werkzaamheden, alsmede het burgerservicenummer van de persoon wiens inschakeling in de arbeid door dat re-integratiebedrijf wordt bevorderd. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens slechts voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking.

6. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de eigenrisicodragers, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de Ziektewet en de personen, bedoeld in artikel 29, tweede lid, onderdelen a, b en c, van die wet, die laatstelijk met hem een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, gedurende de periode dat de eigenrisicodragers aan die personen ziekengeld moet betalen.

Artikel 658b

1. De rechter wijst een vordering tot nakoming van de verplichting, bedoeld in artikel 658a lid 2, af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de nakoming van die verplichting door de werkgever.

Deskundigen-
oordeel

2. Lid 1 geldt niet indien de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.

3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.

4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.

5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.

6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever, bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Afdeling 7. Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer

Artikel 659

Persoonlijke
arbeidsprestatie

1. De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.

2. De rechtsvordering tot nakoming van de arbeidsverplichting van de werknemer onder de bepaling van een dwangsom of van gijzeling is niet toegelaten.

Artikel 660

Instructierecht
werkgever

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

Artikel 660a

1. De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a lid 2;
- b. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- c. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

Medewerking aan re-integratie

2. Lid 1, aanhef en onderdeel b, is niet van toepassing op de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 661

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.

2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

Door werknemer veroorzaakte schade

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

Artikel 662

1. In afwijking van artikel 615 is deze afdeling ook van toepassing op de werknemer die arbeid verricht in een onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam.

2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder:

- a. overgang: de overgang, ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;

Werkingsfeer en definities

b. economische eenheid: een geheel van georganiseerde middelen, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.

3. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

Artikel 663

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

Rechten bij
overgang
onderneming

Artikel 664

1. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet indien:

a. de verkrijger aan de werknemer, bedoeld in artikel 663, een zelfde aanbod doet tot het sluiten van een pensioenovereenkomst, als hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers;

b. de verkrijger op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en de werknemer, bedoeld in artikel 663, gaat deelnemen in dat fonds;

c. bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is afgeweken van de pensioenovereenkomst, bedoeld in de aanhef.

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werknemer, bedoeld in artikel 663, voor de overgang op grond van artikel 2 van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, verplicht is deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds en deze zelfde verplichting blijft gelden na de overgang.

3. Artikel 663, eerste volzin, is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet zoals de Pensioen- en spaarfondsenwet luidde op de dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van de Pensioenwet indien de verkrijger de werknemer,

Pensioenrechten

bedoeld in artikel 663, opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

Artikel 665

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

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

Toerekening
beëindiging
wegens aan-
merkelijke
wijziging ten
nadele van de
werknemer

Artikel 665a

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

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

Informatieplicht
werkgever

Artikel 666

1. De artikelen 662 tot en met 665, en artikel 670, lid 8, zijn niet van toepassing op de overgang van een onderneming indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort alsmede, indien de werkgever een bank in de zin van artikel 1:1 van de Wet op het financieel toezicht of een verzekeraar in de zin van dat artikel is, ten aanzien van de werkgever de noodregeling, bedoeld in afdeling 3.5.5 van die wet is uitgesproken, de rechtbank een machtiging als bedoeld in artikel 3:163, eerste lid, aanhef en onderdeel b heeft verleend, of indien de rechtbank een machtiging als bedoeld in artikel 3:163m, eerste lid, aanhef en onderdeel c, van die wet heeft verleend en de bewindvoeders overgaan tot liquidatie.

Uitzonderingen

2. Deze afdeling is niet van toepassing op zeeschepen.

Afdeling 9. Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 667

Einde van
rechtswege

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.

2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:

- a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
- b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

Tussentijdse
opzegging

3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

Ragetlie-regel

4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.

Ragetlie-regel
en opvolgend
werkgeverschap

5. Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

Opzegging arbeids-
overeenkomst voor
onbepaalde tijd

6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.

7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.

Verboden
ontbindende
voorwaarden

8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:

Aanzeg-
verplichting

- a.* over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
- b.* bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

2. Lid 1 is niet van toepassing, indien:

- a.* bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
- b.* de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.

3. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is verschuldigd vanaf een maand na de dag waarop de verplichting op grond van lid 1 is ontstaan. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.

Vergoeding
schending
aanzegplicht

4. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:

Voortzetting
(zonder
tegenspraak)

- a.* de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
- b.* de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.

5. Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.

6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

Artikel 668a

Ketenregeling

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

Opvolgend
werkgeverschap

2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

3. Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

Geclausuleerde
afwijking bij cao;
objectieve redenen

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

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

6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

7. Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

9. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

10. Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

11. Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

12. De periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd tot ten hoogste 48 maanden, en het aantal, bedoeld in lid 1, onderdeel b, bedraagt ten hoogste zes, indien het betreft een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene

Afwijking periode
ketenregeling
bestuurder

Volledige uitsluiting
ketenregeling bij
ministeriële
regeling

Afwijking keten-
regeling voor
educatie

Afwijking keten-
regeling voor
leertrajecten

Afwijking keten-
regeling voor
jongeren

Ketenregeling
AOW-gerechtigde
werknemer

Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt. Voor de vaststelling of de in dit lid bedoelde periode of het bedoelde aantal arbeidsovereenkomsten is overschreden worden alleen arbeidsovereenkomsten in aanmerking genomen die zijn aangegaan na het bereiken van de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.

Redelijke grond voor ontslag en herplaatsings- en scholingsplicht

Artikel 669

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

2. Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.

3. Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:
a. het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;

b. ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken,⁷ geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

c. het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsom-

Gronden voor ontslag

⁷ De in deze bepaling genoemde termijn van zes weken treedt pas in werking op een bij KB te bepalen tijdstip. Tot die tijd geldt een termijn van dertien weken. Zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (pagina 132 van deze wettekst).

standigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken, of bij een werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, 6 weken,⁸ geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

d. de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;

e. verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

f. het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

g. een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

h. andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

4. Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst, die is ingegaan voor het bereiken van een tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd, eveneens opzeggen in verband met of na het bereiken van de tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd is overeengekomen, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd.

Ontslag wegens
bereiken
pensioenleeftijd

⁸ De in deze bepaling genoemde termijn van zes weken treedt pas in werking op een bij KB te bepalen tijdstip. Tot die tijd geldt een termijn van dertien weken. Zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (pagina 132 van deze wettekst).

Ministeriële
regeling
ontslaggrond/
ontslagvolgorde

5. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden:

- a. nadere regels gesteld met betrekking tot een redelijke grond voor opzegging, de herplaatsing van de werknemer en de redelijke termijn, bedoeld in lid 1, waarbij onderscheid kan worden gemaakt naar categorieën van werknemers;
- b. regels gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a.

Cao-ontslag-
commissie;
afwijking ontslag-
volgorde bij cao

6. De regels, bedoeld in lid 5, onderdeel b, zijn niet van toepassing indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, andere regels worden gesteld voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen, bedoeld in lid 3, onderdeel a, en een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 671a, lid 2, wordt aangewezen.

Proeftijdontslag

7. Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

Artikel 670

Opzegverbod
ziekte

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

- a. ten minste twee jaren heeft geduurd, dan wel zes weken⁹ voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of
- b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of door de commissie, bedoeld in artikel 671a, lid 2, is ontvangen.

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

⁹ De in deze bepaling genoemde termijn van zes weken treedt pas in werking op een bij KB te bepalen tijdstip. Tot die tijd geldt een termijn van dertien weken. Zie artikel VIII A Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (pagina 132 van deze wettekst).

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

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkherhvatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer voorts niet opzeggen gedurende de periode dat hij verlof geniet als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg.

Zwangerschap

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

Dienstplicht

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:

Lidmaatschap medezeggenschapsorgaan

1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groeps-ondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeels-vertegenwoordiging;

2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

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

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

Lidmaatschap
en werk voor
vakbond

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

Werk voor
politiek

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.

Ouderschaps-
verlof; bijzonder
verlof

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op verlof als bedoeld in artikel 3:1a, eerste of vierde lid, van de Wet arbeid en zorg, zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

Overgang van
onderneming

8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.

Zondagarbeid

10. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:

Kandidaat- of ex-leden medezeggenschapsorgaan

a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;

c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, leden 1 en 2, van de Arbeidsomstandighedenwet of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, lid 1, van die wet werkzaam is; of

d. als een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

11. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:

Verlenging wachttijd lid 1

a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

SE-ondernemings-
raad

c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

12. Voor de toepassing van lid 4 en lid 10 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).

SCE-
ondernemings-
raad

13. Voor de toepassing van het vierde lid en lid 10 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).

Afwijking bij cao

14. Van lid 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Beperking
opzegverboden

Artikel 670a

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

2. Artikel 670, leden 1 tot en met 4 en lid 10, en daarmee naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift, zijn niet van toepassing, indien:

- a. de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
- b. het een opzegging gedurende de proeftijd betreft;
- c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;

d. de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg; of

e. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4, voor zover de opzegging geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben.

3. Indien de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, anders dan wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, en de werknemer ten minste 26 weken werkzaam is geweest op de arbeidsplaats die vervalt:

a. is artikel 670, lid 2, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd, met dien verstande dat de opzegging niet kan betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg;

b. is artikel 670, lid 3, niet van toepassing, indien de werkzaamheden van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is, worden beëindigd;

c. is artikel 670, leden 4 en 10, niet van toepassing.

4. Lid 3 is van overeenkomstige toepassing op opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift die naar aard en strekking vergelijkbaar zijn met de opzegverboden, bedoeld in lid 3.

5. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 2, onderdeel a, binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.

6. Op de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 2, onderdeel a, is artikel 671, leden 3 tot en met 6, van overeenkomstige toepassing.

7. De leden 5 en 6 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

8. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Beeïndigings-
overeenkomst

Ontbinding zon-
der opgaaf van
reden binnen
14 dagen

Artikel 670b

1. Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.

2. Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.

3. De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.

4. De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing, indien partijen binnen zes maanden na een ontbinding als bedoeld in lid 2 of een herroeping als bedoeld in artikel 671, lid 2, opnieuw een overeenkomst als bedoeld in lid 1 aangaan.

5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing op de bestuurder van een rechtspersoon, indien herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is, noch op een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon.

6. Elk beding waarbij het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Opzegging met
instemming

Opzegging zonder
instemming

Artikel 671

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:

a. voor de opzegging toestemming is verleend als bedoeld in artikel 671a;

b. de opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;

c. de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;

d. de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verrichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;

e. de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;

f. de opzegging een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt betreft;

g. de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4; of

h. de opzegging een werknemer betreft, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling, mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.

2. De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgave van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.

3. Indien de werkgever de werknemer niet uiterlijk twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op het recht, bedoeld in lid 2, bedraagt de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken.

4. Voor zover op grond van lid 1 de instemming vereist was voor een rechtsgeldige opzegging, wordt na een herroeping als bedoeld in lid 2 de opzegging geacht niet te hebben plaatsgevonden.

5. De leden 2 tot en met 4 zijn niet van toepassing, indien de werknemer binnen zes maanden na een herroeping op grond van lid 2 of een ontbinding als bedoeld in artikel 670b, lid 2, opnieuw schriftelijk instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

6. Elk beding waarbij de voorwaarde van de schriftelijke instemming, bedoeld in lid 1, of het recht, bedoeld in lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Herroeping
instemming

Artikel 671a

Toestemming
UWV

1. De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a of b, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

CAO-ontslag-
commissie

2. Indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie is aangewezen, verzoekt de werkgever, in afwijking van lid 1, de toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, aan die commissie. In de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin die commissie wordt aangewezen, worden regels gesteld met betrekking tot:

- a. hoor en wederhoor;
- b. de vertrouwelijke behandeling van overgelegde gegevens;
- c. redelijke termijnen voor reacties van werkgever en werknemer; en
- d. een redelijke beslistermijn.

Voorwaarden
vakbond

3. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.

Aanvang datum
procedure;
art. 672 lid 4

4. De beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt gelijktijdig schriftelijk uitgebracht aan de werkgever en de werknemer onder vermelding van de datum waarop het volledige verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2, is ontvangen.

Ontslagvolgorde
bij bedrijfs-
economisch
ontslag

5. De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, wordt slechts verleend, indien de werkgever:

- a. de arbeidsrelatie met personen die niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;

b. de arbeidsrelatie met personen die op grond van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd;

c. de overeenkomsten met betrekking tot ingeleende personen die op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn, heeft beëindigd; en

d. de arbeidsrelatie met personen die op basis van een arbeidsovereenkomst op de arbeidsplaatsen die vervallen werkzaam zijn en die in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd hebben bereikt, heeft beëindigd.

6. De toestemming voor opzegging is geldig gedurende vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek, bedoeld in lid 1 of lid 2. De werkgever zegt schriftelijk op onder vermelding van de reden voor de opzegging.

Toestemming
vier weken geldig

7. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen arbeidsrelaties of overeenkomsten met betrekking tot ingeleend personeel worden aangewezen waarop lid 5 niet van toepassing is en kan worden bepaald wat mede onder de werkgever, bedoeld in lid 5, wordt verstaan.

Afwijkende
regeling ontslag-
volgorde arbeids-
relaties/ingeleend
personeel

8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden regels gesteld met betrekking tot de procedure betreffende het verlenen van toestemming, bedoeld in lid 1.

9. Elk beding waarbij de verplichting tot het vragen van toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig evenals elk beding dat de termijn, bedoeld in lid 6, verruimt.

10. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen regels worden gesteld met betrekking tot de commissie, bedoeld in lid 2, en de procedure betreffende het verlenen van toestemming door die commissie.

11. De toestemming, bedoeld in lid 1 of lid 2, wordt niet verleend als een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, tenzij redelijkerwijs mag worden verwacht dat het opzegverbod niet meer geldt binnen vier weken na de dagtekening van de beslissing op het verzoek. Dit lid is van overeenkomstige toepassing op de toestemming, bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdeel h.

Artikel 671b

Ontbinding
werkgeversverzoek

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeids-overeenkomst ontbinden:

Gronden voor
ontbinding

a. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen c tot en met h;

b. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of

c. op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.

Voorwaarden
voor ontbinding;
opzegverboden

2. De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeids-overeenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan en er geen opzeg-verboden als bedoeld in artikel 670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.

Ontbinding
wegens bedrijfs-
economische
redenen

3. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel a, is artikel 671a, leden 5 en 7, van overeenkomstige toepassing.

4. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel c, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

5. Indien het verzoek om ontbinding is gegrond op artikel 669, lid 3, onderdeel e, in verband met het, zonder deugdelijke grond door de werknemer niet nakomen van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a, wijst de kantonrechter het verzoek af, indien de werkgever:

a. de werknemer niet eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van die verplichtingen of om die reden, met inachtneming van het bepaalde in artikel 629, lid 7, de betaling van het loon heeft gestaakt; of

b. niet beschikt over een verklaring ter zake van een deskundige als bedoeld in artikel 629a, tenzij het overleggen van deze verklaring in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd.

Ontbinding
ondanks opzeg-
verbod, behalve
bij a-grond

6. Indien de werkgever de ontbinding verzoekt op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen b tot en met h, en een opzegverbod als bedoeld in artikel 670, leden 1 tot en met 4 en 10, of een met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift geldt, kan de kantonrechter, in afwijking van lid 2, het verzoek om ontbinding inwilligen, indien:

a. het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop die opzegverboden betrekking hebben; of

b. er sprake is van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst in het belang van de werknemer behoort te eindigen.

7. Het opzegverbod, bedoeld in artikel 670, lid 1, geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nadat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.

8. Indien het verzoek om ontbinding een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:

a. bepaalt hij het einde van de arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, waarbij, indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, de duur van de periode die aanvangt op de datum van ontvangst van het verzoek om ontbinding en eindigt op de datum van dagtekening van de ontbindingsbeslissing in mindering wordt gebracht, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert;

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

c. kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

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

a. kan hij de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;

b. kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel a, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of

Vergoeding

Ontbinding zonder tussentijds opzegbeding

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

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

Artikel 671c

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

2. Indien het verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft die tussentijds kan worden opgezegd, en de kantonrechter het verzoek inwilligt:

- a.* bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt; en
- b.* kan hij aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

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

- a.* kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, de werknemer een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd;

- b.* kan hij de werknemer naast de vergoeding, bedoeld in onderdeel *a*, een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of

- c.* kan hij, indien hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt of de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werkgever een vergoeding toekennen tot ten hoogste het bedrag gelijk aan het in geld vastgestelde

Ontbinding
werknemers-
verzoek

Vergoeding

loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel c, op een hoger bedrag kan stellen, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.

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

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

Aanzegdag

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

Opzegtermijn

a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;

b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;

c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;

d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

5. Indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, lid 1, is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om

Proceduretijd
art. 671a lid 4
in mindering
opzegtermijn

Afwijkende
opzegtermijnen

toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.

6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.

7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.

Berekening
opzegtermijn na
herstel arbeids-
overeenkomst

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682 of artikel 683.

Onregelmatige
opzegging

10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.

Matiging

11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

Transitie-
vergoeding

Artikel 673

1. De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:

a. de arbeidsovereenkomst:

1° door de werkgever is opgezegd;

2° op verzoek van de werkgever is ontbonden; of

3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeids-

overeenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussentijdspaus van ten hoogste zes maanden; of

b. de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:

1° door de werknemer is opgezegd;

2° op verzoek van de werknemer is ontbonden; of

3° na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

2. De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 76.000,- of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.

Hoogte transitievergoeding

3. Het bedrag, genoemd in lid 2, wordt telkens met ingang van 1 januari door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewijzigd overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen zoals deze voor het betrokken jaar, blijkens bekendmaking in de Macro-Economische Verkenningen, in het voorafgaande jaar is geraamd. Het bedrag wordt daarbij afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Het gewijzigde bedrag is uitsluitend van toepassing indien de arbeidsovereenkomst op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

4. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in de leden 1 en 2, worden:

Jonger dan 18 jaar/opvolgend werkgeverschap

a. maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de werknemer verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten; en

b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

5. Indien in de in lid 4, onderdeel b, bedoelde situatie bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een transitievergoeding is betaald of op grond van artikel 673b, lid 1, een gelijkwaardige voorziening is verstrekt, wordt een bedrag ter hoogte van de transitievergoeding die bij die beëindiging op grond van de leden 1 en 2 verschuldigd was of zou zijn geweest in mindering gebracht op de transitievergoeding.

Kosten ten laste van transitievergoeding

6. Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:

a. kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer; en

b. kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

Geen transitievergoeding

7. De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:

a. geschiedt voor de dag waarop de werknemer de leeftijd van achttien jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;

b. geschiedt in verband met of na het bereiken van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen leeftijd waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, of, indien geen andere leeftijd geldt, de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd; of

c. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

8. In afwijking van lid 7, onderdeel c, kan de kantonrechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk aan de werknemer toekennen indien het niet toekennen ervan naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Billijke vergoeding

9. Indien, na een einde van rechtswege, het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter:

a. naast de transitievergoeding aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen; of

b. indien de werknemer korter dan 24 maanden in dienst is geweest bij de werkgever, bedoeld in lid 1, of op grond van lid 7, onderdeel a, geen recht op transitievergoeding heeft, aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

10. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 2 wordt verstaan onder loon.

Artikel 673a

1. Indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.

2. Lid 1 is niet van toepassing op de werkgever die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:

a. waarin voor de werknemer, bedoeld in lid 1, een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 671a, of een verzoek om ontbinding als bedoeld in artikel 671b is ingediend; of

b. indien voor de beëindiging van een arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.

3. Lid 2 is niet van toepassing op bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen categorieën van werkgevers.

4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen die meegerekend worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 2.

5. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Tijdelijke
transitie-
vergoeding oudere
werknemer

Uitzondering
kleine werkgever

Gelijkwaardige
voorzieningen
in plaats van
transitie-
vergoeding

Artikel 673b

1. De artikelen 673 en 673a zijn niet van toepassing, indien in een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan voor werknemers als bedoeld in artikel 673, lid 1, en artikel 673a een gelijkwaardige voorziening is opgenomen.

2. De collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, is afgesloten met een of meer verenigingen van werknemers die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid. Ten aanzien van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten geacht kan worden een voortzetting te zijn van een of meer andere verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, wordt de duur van de volledige rechtsbevoegdheid van die vereniging of verenigingen voor de vaststelling van de tijdsduur van twee jaar mede in aanmerking genomen.

Geen transitie-
vergoeding bij
faillissement

Artikel 673c

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

Betaling in
termijnen

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

Artikel 673d

1. In afwijking van artikel 673, lid 2, kunnen onder bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te bepalen voorwaarden voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten, indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel a, die het gevolg zijn van een slechte financiële situatie van de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar:

a. waarin het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b, wordt ingediend; of

b. indien voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een verzoek als bedoeld in onderdeel a, niet is vereist, waarin de arbeidsovereenkomst is opgezegd of van rechtswege eindigt en niet wordt voortgezet.

2. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen categorieën van arbeidskrachten, die anders dan als werknemer werkzaam zijn bij de werkgever, worden aangewezen, die meegeteld worden bij het bepalen van het aantal werknemers, bedoeld in lid 1.

3. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Tijdelijke regeling
lagere transitie-
vergoeding kleine
werkgever

Artikel 674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.

2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin

Overlijden
werknemer

is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet.

5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

Artikel 675

De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, op te zeggen met inachtneming van de artikelen 670 en 672, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer de nalatenschap van de werkgever ingevolge artikel 13 van Boek 4 wordt verdeeld, komt de bevoegdheid van de erfgenamen, bedoeld in de vorige zin, toe aan zijn echtgenoot of geregistreerde partner.

Overlijden
werkgever

Artikel 676

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

Opzeggen tijdens
proeftijd

2. De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Opgaaf van
ontslagredenen

Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij.

Ontslag op
staande voet

2. De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

3. De vergoeding, bedoeld in lid 2, is:

Vergoeding
wegens dringende
reden

a. in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren;

b. in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd.

4. De partij die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd, in strijd met lid 1 opzegt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in dit lid, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar tot niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden. De werknemer kan de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen.

Vergoeding bij
onregelmatige
opzegging

5. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in lid 2:

a. matigen, indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding, bedoeld in lid 3, onderdeel *a*, ten minste gelijk is aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij toepassing van de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, had behoren voort te duren;

b. op een hoger bedrag stellen, indien de opzegging geschiedt door de werknemer en hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt.

Matiging/verho-
ging vergoeding

6. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de kantonrechter de vergoeding, bedoeld in lid 4, op een hoger bedrag kan stellen ten laste

van de werknemer, indien de werknemer een in die regeling aan te wijzen functie in een bedrijfstak uitoefende. Uitsluitend functies in een bedrijfstak die zijn aangewezen in de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 668a, lid 8, kunnen worden aangewezen als een functie als bedoeld in de eerste zin.

7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1 of in lid 4, laatste zin, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 678

Dringende reden
voor werkgever

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;

b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;

c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;

d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;

e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;

f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;

g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;

h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;

i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;

- j.* wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
- k.* wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l.* wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

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

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Dringende reden
voor werknemer

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a.* wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- b.* wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- c.* wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
- d.* wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
- e.* wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
- f.* wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
- g.* wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- h.* wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
- i.* wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid,

zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;

j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.

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

Artikel 680

[Vervallen]

Artikel 680a

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

Matiging
loonvordering

Artikel 681

1. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever vernietigen, of op zijn verzoek aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen, indien:

a. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 671;

b. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 670, een naar aard en strekking vergelijkbaar opzegverbod in een ander wettelijk voorschrift;

c. de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 646, 648 of 649 of met enig ander verbod op onderscheid of in verband met de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, 648 of 649 of op enig ander verbod op onderscheid of ter zake bijstand heeft verleend;

d. de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de

Vernietiging
opzegging of
billijke ver-
goeding door
rechter

gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten;

e. de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na een opzegging op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voordat de arbeidsovereenkomst werd opgezegd, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen.

2. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in lid 1, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 682

1. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met de toestemming, bedoeld in artikel 671a:

a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a of b;

b. aan hem, bij een opzegging in strijd met artikel 669, lid 1 of lid 3, onderdeel a, ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien herstel in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever; of

c. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 669, lid 3, onderdeel b, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

2. De kantonrechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen d of h:

a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen indien de opzegging in strijd is met artikel 669; of

b. aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

3. De rechter kan op verzoek van een werknemer als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen e of f, aan hem ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging:

a. in strijd is met artikel 669; of

Herstel arbeids-
overeenkomst
of billijke
vergoeding

Wederindienst-
tredings-
voorwaarde

b. het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

4. Indien de werkgever, niet zijnde een werkgever als bedoeld in artikel 690, binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, dezelfde werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte door een ander laat verrichten en hij de voormalige werknemer niet in de gelegenheid heeft gesteld zijn vroegere werkzaamheden op de bij de werkgever gebruikelijke voorwaarden te hervatten, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:

a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of

b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

5. Indien de werkgever, bedoeld in artikel 690, verzuimt om, indien binnen 26 weken na de datum van de ontbindingsbeschikking op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a, een vacature ontstaat voor dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden als die welke de werknemer verrichtte voor de ontbinding, de voormalige werknemer in de gelegenheid te stellen als kandidaat voor de terbeschikkingstelling bij de derde, bedoeld in artikel 690, te worden voorgedragen, kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer:

a. de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen met ingang van de dag waarop deze is geëindigd; of

b. aan de werknemer ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toekennen.

Tijdstip herstel

6. Indien de kantonrechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 1, onderdeel a, of lid 2, onderdeel a, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst wordt hersteld en treft hij voorzieningen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking van de arbeidsovereenkomst.

7. Elk beding waarbij de bevoegdheid, bedoeld in de leden 1 tot en met 5, wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 682a

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

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

Nadere regels bij schending wederindienst-tredings-voorwaarde

Artikel 683

1. Indien tegen een beschikking tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de artikelen 671b en 671c, of tot vernietiging van de opzegging als bedoeld in de artikelen 677, lid 4, en 681 of tot herstel van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 682, hoger beroep of beroep in cassatie wordt ingesteld, schorst dit de tenuitvoerlegging van de beschikking niet.

Hoger beroep en cassatie; geen schorsende werking

2. Hoger beroep en beroep in cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding kunnen uitsluitend betrekking hebben op de vergoeding, bedoeld in artikel 671c, lid 2 of lid 3.

Geen herstel na ontbinding op verzoek werknemer

3. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen of dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, kan hij de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen of aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen.

Herstel of billijke vergoeding

4. Indien de rechter een veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst uitspreekt als bedoeld in lid 3, is artikel 682, lid 6, van overeenkomstige toepassing.

5. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werkgever of de werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is afgewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt. De artikelen 671b en 671c zijn ten aanzien van de toekenning van een vergoeding van overeenkomstige toepassing.

6. Indien de rechter in hoger beroep of na verwijzing in cassatie oordeelt dat het verzoek van de werknemer om vernietiging van de opzegging of om herstel van de arbeidsovereenkomst ten onrechte is toegewezen, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.

Artikel 684

Arbeids-
overeenkomst
voor lange termijn

1. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan vijf jaren of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niet-temin de werknemer bevoegd, van het tijdstip waarop vijf jaren sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden.

2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 685

[Vervallen]

Artikel 686

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

Artikel 686a

Procesuele
bepalingen

Wettelijke rente

Verzoekschrift

Nevenvorderingen
bij verzoekschrift

1. Over het bedrag van de vergoeding, bedoeld in de artikelen 672, lid 9, en 677, leden 2 en 4, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Over het bedrag van de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673, 673a en 673c, is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf een maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

2. De gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, worden ingeleid met een verzoekschrift.

3. In gedingen die op het in, bij of krachtens deze afdeling bepaalde zijn gebaseerd, kunnen daarmee verband houdende andere vorderingen worden ingediend met een verzoekschrift.

4. De bevoegdheid om een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen vervalt:

Vervaltermijn

a. twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 672, lid 9, 677, 681, lid 1, onderdelen a, b en c, en 682, leden 1, 2 en 3, betreft;

b. drie maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, indien het een verzoek op grond van de artikelen 673, 673a, 673b, 673c en 673d betreft;

c. twee maanden na de dag waarop de werknemer op de hoogte is of redelijkerwijs had kunnen zijn van de situatie, bedoeld in de artikelen 681, lid 1, onderdelen d en e, en 682, leden 4 en 5, maar ten laatste twee maanden na de dag waarop de termijn van 26 weken, bedoeld in die leden of onderdelen, is verstreken;

d. twee maanden na de dag waarop de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd, indien het een verzoek op grond van artikel 671b, lid 1, onderdeel b, betreft;

e. drie maanden na de dag waarop de verplichting op grond van artikel 668, lid 1, is ontstaan, indien het een verzoek op grond van artikel 668, lid 3, betreft.

5. De behandeling van de verzoeken, bedoeld in dit artikel, vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.

6. Alvorens een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.

Intrekking
ontbindings-
verzoek

7. Lid 6 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding als bedoeld in artikel 671b of 671c uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.

8. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing op de artikelen 677 en 681.

9. Verzoeken op grond van deze afdeling worden gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

Bevoegde rechter

Splitsing hoofd-
verzoek en
nevenvorderingen

10. De rechter kan een zaak in twee of meer zaken splitsen indien het verzoek en de in het verzoekschrift ingediende vorderingen als bedoeld in het derde lid, zich naar het oordeel van de rechter niet lenen voor gezamenlijke behandeling. In de beslissing tot splitsing vermeldt de rechter, voor zover van toepassing, het bijkomende griffierecht dat ingevolge artikel 8 van de Wet griffierechten burgerlijke zaken van partijen wordt geheven en binnen welke termijn dit griffierecht of dit verhoogde griffierecht betaald dient te worden. De gesplitste zaken worden voortgezet in de stand waarin zij zich bevinden op het moment van de splitsing.

Afdeling 10. Bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers

Artikel 687

Handelsvertegen-
woordiging

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

Artikel 688

Toepasselijke
bepalingen

1. Op de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging zijn de artikelen 426, 429, 430 leden 2 tot en met 4, 431, 432, 433 en 434 van overeenkomstige toepassing.

2. Van de artikelen 426 lid 2, 429, 430 leden 2 tot en met 4, 431 lid 2 en 433 kan niet worden afgeweken.

3. Van de artikelen 432 lid 3 en 434 kan niet ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.

4. Van de artikelen 426 lid 1 en 431 lid 1 kan slechts schriftelijk ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.

Artikel 689

Vergoeding bij
onregelmatige
opzegging
handelsvertegen-
woordiger

In afwijking van artikel 618 wordt bij de vaststelling van het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren, rekening gehouden met de in de voorafgaande tijd verdiende provisie en met alle andere ter zake in acht te nemen factoren.

Afdeling 11. Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst

Artikel 690

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

Uitzend-
overeenkomst

Artikel 691

1. Op de uitzendovereenkomst is artikel 668a eerst van toepassing zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht.

Afwijkingen
bij uitzend-
overeenkomst

2. In de uitzendovereenkomst kan schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 690 op verzoek van die derde ten einde komt. Indien een beding als bedoeld in de vorige volzin in de uitzendovereenkomst is opgenomen, kan de werknemer die overeenkomst onverwijld opzeggen en is op de werkgever artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, niet van toepassing.

3. Een beding als bedoeld in lid 2 verliest zijn kracht indien de werknemer in meer dan 26 weken arbeid voor de werkgever heeft verricht. Na het verstrijken van deze termijn vervalt de bevoegdheid van de werknemer tot opzegging als bedoeld in lid 2.

4. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin arbeid wordt verricht die elkaar opvolgen met tussenpozen van ten hoogste zes maanden mede in aanmerking genomen.

5. Voor de berekening van de termijnen, bedoeld in de leden 1 en 3, worden perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn mede in aanmerking genomen.

6. Dit artikel is niet van toepassing op de uitzendovereenkomst waarbij de werkgever en de derde in een groep zijn verbonden als bedoeld in

artikel 24b van Boek 2 dan wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2.

7. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten nadele van de werknemer worden afgeweken van artikel 628, lid 1, tot ten hoogste de eerste 26 weken waarin de werknemer arbeid verricht. Artikel 628, leden 5, 6 en 7, is niet van toepassing.

8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan:

a. kunnen de termijnen, bedoeld in de leden 1, 3 en 7, worden verlengd tot ten hoogste 78 weken; en

b. kan van lid 5 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 692

[Vervallen]

Artikel 693

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

Afdeling 12. Bijzondere bepalingen terzake van de zee-arbeidsovereenkomst

Algemene bepalingen

Artikel 694

1. De zee-arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen de uitzendovereenkomst, waarbij de zeevarende zich verbindt arbeid aan boord van een zeeschip te verrichten.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen, na overleg met de betrokken organisaties van scheepsbeheerders en zeevarenden, categorieën van zeevarenden worden aangewezen die niet worden aangemerkt als zeevarenden als bedoeld in lid 1.

Inleners-
aansprakelijkheid
minimumloon
zeevarenden

Artikel 695

1. Deze afdeling is van toepassing op zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de vlag van het Koninkrijk te voeren.

2. In deze afdeling wordt onder scheepsbeheerder verstaan de scheepsbeheerder, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel 1, van de Wet zeevarenden.

Artikel 696

1. Op de zee-arbeidsovereenkomst zijn de bepalingen van de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 van deze titel van toepassing, voor zover daarvan in deze afdeling niet is afgeweken. Artikel 617 is niet van toepassing ten aanzien van de dienst aan boord van het zeeschip.

2. Van de artikelen 697 lid 2, 698, 699, 700, 705, 706, 709, 711, 712, 720, 721, 728 en 735 tot en met 738 van deze afdeling kan niet worden afgeweken.

3. Van de artikelen 697 lid 1, 707, 708, 710, 714, 715, 717 tot en met 719, 723, 724, 729, 730 en 734 tot en met 734I kan niet ten nadele van de zeevarende worden afgeweken.

Artikel 697

1. De zee-arbeidsovereenkomst moet door partijen schriftelijk worden aangegaan en door hen worden ondertekend.

2. Ieder der partijen dient te beschikken over een ondertekend origineel exemplaar van de zee-arbeidsovereenkomst.

Artikel 698

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

Artikel 699

De zee-arbeidsovereenkomst vermeldt in ieder geval:

1. de naam en de voornamen van de zeevarende, de dag van zijn geboorte of zijn leeftijd en zijn geboorteplaats of het onbekend zijn van een of meer van deze gegevens;

2. de naam en het adres van de werkgever;

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

Artikel 700

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

Artikel 701

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

Artikel 702

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

Artikel 703

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

Artikel 704

1. De zeevarende is verplicht de hem door de kapitein opgedragen werkzaamheden te verrichten, ook indien het andere werkzaamheden betreft dan hij heeft te verrichten overeenkomstig de functie, waarin hij volgens de zee-arbeidsovereenkomst aan boord dienst doet.

2. De zeevarende is verplicht mee te werken aan het behoud van het zeeschip, de opvarenden en de zaken aan boord.

Artikel 705

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

Loon**Artikel 706**

1. Voldoening van het in geld vastgestelde deel van het in dienst aan boord van een zeeschip verdiende loon geschiedt:

- a.* in de munt, waarin het in de zee-arbeidsovereenkomst is uitgedrukt;
- b.* in de munt, gangbaar ter plaatse van de voldoening;
- c.* door girale betaling als bedoeld in artikel 114 van Boek 6.

2. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.

Artikel 707

1. De zeevarende kan de werkgever schriftelijk verzoeken zijn loon geheel of gedeeltelijk over te maken aan door de zeevarende aan te wijzen

personen. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.

2. Het schriftelijke verzoek om beëindiging van de in lid 1 bedoelde overmaking wordt uiterlijk een maand voor de eerstvolgende betaaldag gedaan.

Artikel 708

1. De zeevarende heeft recht op voldoening van het in dienst aan boord van een zeeschip verdiende loon:

a. indien het naar tijdruimte is vastgesteld, in iedere haven, die het zeeschip gedurende de reis aandoet, mits zeven dagen zijn verlopen sedert de laatste uitbetaling;

b. indien het niet naar tijdruimte is vastgesteld, op de in de zee-arbeids-overeenkomst vastgelegde tijdstippen voor voldoening, of, bij stilzwijgen daarvan, door het gebruik en de billijkheid, met dien verstande dat de voldoening telkens uiterlijk na een maand geschiedt.

2. De voldoening van het in lid 1 onder *a* bedoelde loon geschiedt uiterlijk op de dag volgende op die van de aankomst, maar in ieder geval voor het vertrek uit de haven, met dien verstande dat de betalingen elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan een maand.

Artikel 709

1. Verricht de zeevarende arbeid langer dan de door de wet of de zee-arbeidsovereenkomst bepaalde normale arbeidsduur dan heeft hij voor die extra uren recht op een toeslag op het loon, tenzij de kapitein deze arbeid noodzakelijk acht tot behoud van het schip, de opvarenden of de zaken aan boord. Het bedrag van de toeslag wordt bepaald door de zee-arbeidsovereenkomst of, bij stilzwijgen daarvan, door het gebruik of de billijkheid.

2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat in het loon een vergoeding voor overwerk is begrepen.

3. De kapitein doet van ieder geval van overwerk aantekening in een daartoe bestemd register. Elke aantekening wordt ondertekend door de zeevarende binnen een termijn van ten hoogste een maand.

Artikel 710

Verricht de zeevarende andere werkzaamheden dan hij heeft te verrichten overeenkomstig de functie, waarin hij volgens de zee-arbeidsovereenkomst aan boord dienst doet, dan heeft hij recht op het daarmee

overeenkomende loon indien dit hoger is dan het loon voortvloeiende uit de zee-arbeidsovereenkomst.

Artikel 711

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

Artikel 712

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

Artikel 713

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

Artikel 714

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

Artikel 715

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

Artikel 716

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

Vakantie

Artikel 717

1. De zeevarende verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste 30 kalenderdagen.

2. De zeevarende behoudt zijn aanspraak op vakantie over het tijdvak gedurende hetwelk hij studieverlof geniet.

3. Tot vakantie worden niet gerekend:

- a.* officieel of algemeen erkende feestdagen;
- b.* tijdelijk verlof om aan wal te gaan;
- c.* compensatieverlof;
- d.* de duur van het vervoer, bedoeld in lid 6;
- e.* de tijd doorgebracht in afwachting van repatriëring en de reisduur in verband met repatriëring.

4. De werkgever is verplicht om de vakantie, bedoeld in lid 1, aanengesloten te geven. Van deze verplichting kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

5. De vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641 lid 3, wordt desverzocht aan de zeevarende gegeven in de plaats waar de dienst aan boord is aangevangen, of de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan, al naar gelang die plaats het dichtst is gelegen bij de woonplaats of gewone verblijfplaats van de zeevarende. Van dit lid kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

6. Indien de zeevarende genoodzaakt is de vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641 lid 3, aan te vangen op een andere plaats dan die bedoeld in lid 5, zorgt de werkgever voor kosteloos vervoer naar die andere plaats en voor betaling van de kosten van levensonderhoud gedurende dat vervoer.

7. De werkgever heeft de bevoegdheid een zeevarende die zijn vakantie, bedoeld in lid 1 en in artikel 641 lid 3, geniet, terug te roepen indien daartoe gewichtige redenen zijn en na overleg met de zeevarende. De schade die de zeevarende hierdoor lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

8. Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van drie jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Repatriëring

Artikel 718

1. De zeevarende heeft recht op repatriëring op een snelle en geschikte wijze, zo mogelijk per vliegtuig, naar een door hem gekozen plaats van bestemming in geval:

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

2. In geval van repatriëring is de werkgever verplicht de volgende kosten te vergoeden:

- a.* de reis naar de plaats van bestemming;
- b.* huisvesting en voeding vanaf de dag waarop de zeevarende het zeeschip heeft verlaten totdat hij de plaats van bestemming heeft bereikt;
- c.* loon en vergoedingen vanaf de dag dat de zeevarende het zeeschip heeft verlaten totdat hij de plaats van bestemming heeft bereikt;
- d.* medische behandeling, indien nodig, totdat de gezondheidstoestand van de zeevarende het toelaat naar de plaats van bestemming te reizen.

3. Als plaats van bestemming wordt aangemerkt:

- a.* de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- b.* het land waar de zeevarende zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, of
- c.* de plaats die in de zee-arbeidsovereenkomst of de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald.

4. Het in lid 1 bedoelde recht vervalt indien de zeevarende niet binnen twee dagen, nadat een van de in lid 1 onder a, c, d, e, f en g genoemde omstandigheden zich heeft voorgedaan, zijn wens tot repatriëring kenbaar maakt aan de kapitein. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of

regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan een langere termijn worden overeengekomen.

5. Een afschrift van de wettelijke bepalingen inzake repatriëring is zowel in de Nederlandse als in de Engelse taal voor de zeevarende aan boord beschikbaar.

6. Indien de werkgever de verplichtingen inzake repatriëring niet tijdig nakomt, is de scheepsbeheerder aansprakelijk voor de nakoming daarvan.

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

Artikel 719

1. De werkgever is jegens de zeevarende aansprakelijk voor de schade die de zeevarende lijdt als gevolg van schipbreuk of een andere aan het zeeschip overkomen ramp.

2. In geval van geheel of gedeeltelijk verlies van de uitrusting van de zeevarende ten gevolge van schipbreuk of andere ramp heeft de zeevarende aanspraak op een uitkering, waarvan de hoogte wordt vastgesteld bij algemene maatregel van bestuur.

3. In geval van werkloosheid ten gevolge van schipbreuk of andere ramp heeft de zeevarende aanspraak op een uitkering ter hoogte van het bij de zee-arbeidsovereenkomst in geld vastgestelde deel van het loon voor de duur van de werkloosheid, maar ten hoogste gedurende twee maanden. Indien het loon niet naar tijdruimte is vastgesteld, betreft de uitkering een bedrag gelijk aan het loon dat volgens gebruik bij vaststelling van het gehele loon naar tijdruimte wordt voldaan.

4. De uitkering, bedoeld in het derde lid, wordt verminderd met het loon waarop de zeevarende op grond van artikel 729 recht heeft.

5. Indien de zeevarende bij schipbreuk of andere ramp het leven verliest, komen de in het tweede en derde lid bedoelde uitkeringen toe aan de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 674 lid 3.

6. De vorderingen inzake de in het tweede en derde lid bedoelde uitkeringen zijn bevoorrecht op alle roerende en onroerende zaken van de werkgever. Het voorrecht staat in rang gelijk met dat, bedoeld in artikel 288, onder e, van Boek 3.

Artikel 720

1. Indien de zeevarende overlijdt gedurende de dienst aan boord van het zeeschip of aan de wal in verband met de dienst aan boord, komen voor rekening van de werkgever:

- a.* indien de lijkbezorging plaatsvindt buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, de daartoe gemaakte kosten;
- b.* indien de lijkbezorging plaatsvindt in het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, de kosten van en in verband met het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats of gewone verblijfplaats in dat land, alsmede de kosten van en in verband met de daartoe noodzakelijke opgraving van het stoffelijk overschot.

2. De kapitein is verplicht te zorgen voor de aan boord achtergelaten zaken van een gedurende de reis ziek geworden, vermiste of overleden zeevarende en hij is verplicht ten overstaan van twee zeevarenden een behoorlijke beschrijving daarvan op te maken, die door hem en door deze zeevarenden wordt ondertekend. De kapitein draagt er zorg voor dat deze zaken worden afgegeven aan de zeevarende of in geval van vermissing of overlijden aan zijn nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 674 lid 3.

3. Indien de woonplaats of gewone verblijfplaats van de zeevarende of zijn nagelaten betrekkingen onbekend is of de nagelaten betrekkingen onbekend zijn, is de werkgever verplicht de aan boord achtergelaten zaken gedurende drie jaren te bewaren. Na het verstrijken van deze termijn is de werkgever bevoegd de zaken te verkopen of, indien de zaken zich niet voor verkoop lenen, deze om niet aan een derde in eigendom over te dragen of te vernietigen.

4. In geval van verkoop wordt de opbrengst in de consignatiekas gestort. De in de consignatiekas gestorte opbrengst treedt in de plaats van de zaken.

Einde van de zee-arbeidsovereenkomst

Artikel 721

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

Artikel 722

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

Artikel 723

1. De zee-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangegaan bij de reis, eindigt na afloop van de reis of de reizen waarvoor zij is aangegaan.

2. Indien de reis eindigt in een andere haven dan overeengekomen, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst op het tijdstip waarop de zeevarende overeenkomstig artikel 718 is gerepatriëerd. Indien het recht van de zeevarende op repatriëring is vervallen, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst in de andere haven, bedoeld in de eerste volzin, op het moment waarop dit recht is vervallen.

Artikel 724

1. Gedurende de tijd dat de zeevarende in dienst is aan boord van een zeeschip kan ieder der partijen de voor onbepaalde tijd aangegane zee-arbeidsovereenkomst door schriftelijke opzegging doen eindigen in iedere haven die wordt aangedaan met inachtneming van een termijn van opzegging van ten minste zeven dagen. De termijn van opzegging mag voor de werkgever niet korter worden gesteld dan voor de zeevarende.

2. Lid 1 is mede van toepassing als de werkgever overlijdt gedurende de tijd dat de zeevarende in dienst is aan boord van een zeeschip, en hetzij de erfgenamen van de werkgever, hetzij de zeevarende gebruik willen maken van de bevoegdheid in artikel 675.

Artikel 725

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

Artikel 726

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

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

Artikel 727

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

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

i. de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een of meer bepaalde reizen en het zeeschip andere reizen maakt.

Artikel 728

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

Artikel 729

1. Indien de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan bij de reis en ten gevolge van overmacht de reis niet aanvangt of, nadat zij is aangevangen, wordt gestaakt, eindigt de zee-arbeidsovereenkomst. De zeevarende heeft in het laatstbedoelde geval recht op schadevergoeding gelijk aan het in de zee-arbeidsovereenkomst naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, totdat hij in het land van zijn woonplaats of gewone verblijfplaats kan zijn teruggekomen of hij eerder werk heeft gevonden.

2. Lid 1 geldt eveneens als de zeevarende zich uitsluitend verbonden heeft aan boord van een bepaald zeeschip dienst te doen en dit zeeschip vergaat, ook als de zee-arbeidsovereenkomst niet bij de reis is aangegaan.

Artikel 730

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

Artikel 731

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

Artikel 732

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

Artikel 733

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

De zieke zeevarende

Artikel 734

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

Artikel 734a

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734, heeft tot zijn herstel recht op behoorlijke verpleging en geneeskundige behandeling.

2. Dit recht komt evenwel niet toe aan:

- a. de zeevarende die verzekeringsplichtige is op grond van de Zorgverzekeringwet, zolang hij verblijft in Nederland;
- b. de zeevarende die verblijft in het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.

3. Het recht eindigt, indien de zeevarende is teruggekeerd of heeft kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.

4. Op de aanspraken, die de zeevarende heeft ingevolge dit artikel, komen de aanspraken ingevolge de Wet langdurige zorg in mindering.

Artikel 734b

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734, die verzekerd is ingevolge de Ziektewet of op wie enige daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat van de Europese Unie van toepassing is, heeft, in afwijking van artikel 629 lid 1, voor een tijdvak van twaalf weken recht op 100 procent van het loon, bedoeld in artikel 629 lid 1, als hij ter verpleging is achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.

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

Artikel 734c

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

Artikel 734d

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734, die niet is verzekerd ingevolge de Ziektewet en op wie niet een daarmee overeenkomende wettelijke regeling van een lidstaat van de Europese Unie van toepassing is, heeft, zolang hij niet is hersteld en ongeacht het voortduren van de zee-arbeids-overeenkomst, gedurende ten hoogste 52 weken, recht op 80 procent van het naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, dat hij genoot toen hij ziek

werd, verhoogd met de bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen geldswaarde van andere loonbestanddelen.

2. De in lid 1 bedoelde termijn van 52 weken gaat in:

a. als de zeevarende ziek wordt, terwijl hij niet aan boord van een zeeschip in dienst is, op de dag, waarop hij ziek wordt;

b. als hij ziek wordt, terwijl hij aan boord van een zeeschip in dienst is, op de dag, waarop hij aan de wal ter verpleging wordt achtergelaten of waarop hij, nog niet hersteld, met het zeeschip terugkomt. Wordt hij ter verpleging achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft, dan wordt de uitkering van 80 procent gedurende de eerste 12 weken verhoogd tot 100 procent.

3. De uitkering, bedoeld in de laatste zin van het tweede lid, eindigt zodra de zeevarende passende arbeid kan verkrijgen en verrichten dan wel is teruggekeerd of had kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft.

4. Indien de ziekte een gevolg is van opzet van de zeevarende, kan de loonaanspraak worden verbeurd of verminderd.

Artikel 734e

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

2. Voor de toepassing van het vorige lid en de artikelen 734f tot en met 734j worden met een ongeval in verband met de zee-arbeidsovereenkomst gelijkgesteld de ziekten, die voorkomen op een bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen lijst van ziekten, indien de zeevarende die ziekte heeft gekregen in verband met de zee-arbeidsovereenkomst. De ziekte wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht verband te houden met de zee-arbeidsovereenkomst, indien zij zich gedurende de arbeidsovereenkomst of binnen een bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen termijn na het einde van de arbeidsovereenkomst openbaart.

3. De in het tweede lid bedoelde gelijkstelling is niet van toepassing indien de zeevarende zonder deugdelijke grond ter zake van de in dat lid bedoelde ziekte geweigerd heeft een profylactische behandeling te ondergaan dan wel heeft nagelaten zich aan een zodanige behandeling te onderwerpen, ofschoon hem daartoe kosteloos gelegenheid werd geboden.

Artikel 734f

1. De zeevarende, bedoeld in artikel 734d, heeft na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken, in geval van tijdelijke gehele ongeschiktheid tot werken, recht op een uitkering van 70 procent van zijn loon en, in geval van tijdelijke gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken, op een uitkering ter hoogte van een in verhouding tot de verloren geschiktheid tot werken staand deel van 70 procent van zijn loon.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkering eindigt met ingang van de dag, waarop blijvende gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken intreedt, dan wel, indien de tijdelijke gehele of gedeeltelijke ongeschiktheid tot werken voortduurt, uiterlijk met ingang van de dag, gelegen drie jaren na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken.

3. De zeevarende, bedoeld in artikel 734d, die op de dag, gelegen na afloop van de in artikel 734d bedoelde termijn van 52 weken, blijvend geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot werken of binnen drie jaren na die dag blijvend geheel of gedeeltelijk ongeschikt wordt tot werken, dan wel op de dag gelegen drie jaren na vorenbedoelde dag, nog tijdelijk geheel of gedeeltelijk ongeschikt is tot werken, heeft recht op een uitkering ineens van driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar de uitkering, waarop hij laatstelijk aanspraak had vóór de dag, waarop dat recht ontstaat. Met ingang van de dag, waarop recht ontstaat op een uitkering ineens als bedoeld in de vorige zin, kunnen ter zake van het betreffende ongeval geen rechten meer worden ontleend aan de artikelen 734e tot en met 734k.

4. Voor de toepassing van de vorige leden wordt een zeevarende geheel of gedeeltelijk ongeschikt geacht tot werken, indien hij ten gevolge van een ongeval als bedoeld in artikel 734e geheel of gedeeltelijk ongeschikt is geworden tot arbeid, die voor zijn krachten en bekwaamheden is berekend en die met het oog op zijn opleiding en vroeger beroep hem in redelijkheid kan worden opgedragen.

5. Indien de zeevarende, bedoeld in artikel 734d, niet de medewerking verleent, die redelijkerwijs van hem verlangd kan worden tot het herkrijgen van zijn gezondheid of zijn arbeidsvermogen, voor zover deze door een ongeval als bedoeld in artikel 734e zijn geschaad, zal bij de schatting van de mate van ongeschiktheid tot werken, bedoeld in de vorige leden, de toestand in aanmerking genomen kunnen worden, die waarschijnlijk zou zijn ontstaan, indien die medewerking ten volle zou zijn verleend.

Artikel 734g

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

2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot het bepaalde in dit artikel.

Artikel 734h

1. Onverminderd artikel 674 hebben de nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 734e lid 1, recht op een uitkering ineens, die bedraagt:

a. voor degene, met wie de overledene ten tijde van het ongeval gehuwd was of een geregistreerd partnerschap was aangegaan: driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 30 procent van het loon van de overledene;

b. voor elk kind of stiefkind beneden de leeftijd van achttien jaar: driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 15 procent en, indien dit kind ouderloos is, berekend naar 20 procent van het loon van de overledene;

c. voor degene, met wie de overledene ten tijde van het ongeval in gezinsverband samenleefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag, niet vallende onder *a* of *b*: driemaal hetgeen hij in de regel over een jaar tot diens levensonderhoud bijdroeg, doch niet meer dan driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 30 procent van het loon van de overledene, met dien verstande, dat, indien de betrokkene jonger is dan achttien jaar, niet meer wordt uitgekeerd dan hij als kind van de overledene zou hebben ontvangen.

2. De in het eerste lid bedoelde uitkeringen zullen tezamen niet meer bedragen dan driemaal de uitkering over een jaar, berekend naar 60 procent van het loon van de overledene. De personen, bedoeld in het eerste lid, onder *c*, hebben alleen recht op een uitkering, indien de personen, bedoeld onder *a* en *b* van dat lid allen hun volle uitkering hebben ontvangen. Indien de personen, bedoeld in het eerste lid, onder *a* en *b* tezamen een uitkering zouden ontvangen van meer dan driemaal de uitkering

over een jaar, berekend naar 60 procent van het loon van de overledene, ondergaat elk van deze uitkeringen een evenredige vermindering.

3. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 734e is het bepaald bij of krachtens artikel 8 van de Algemene nabestaandenwet van overeenkomstige toepassing.

Artikel 734i

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

Artikel 734j

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

Artikel 734k

1. Indien een daartoe door Ons erkende vereniging met volledige rechtsbevoegdheid is opgericht, is de werkgever ter waarborging van zijn tegenover de in artikel 734d bedoelde zeevarenden en hun nagelaten betrekkingen uit de artikelen 734d tot en met 734j voortvloeiende verplichtingen van rechtswege aangesloten bij die vereniging.

2. In het geval, bedoeld in het eerste lid, zijn de werkgever en de vereniging hoofdelijk verbonden tegenover de in artikel 734d bedoelde zeevarenden en hun nagelaten betrekkingen en zijn de werkgever en de scheepsbeheerder hoofdelijk verbonden tegenover de vereniging voor de nakoming van de uit de artikelen 734d tot en met 734k voortvloeiende verplichtingen.

3. Op haar verzoek kan een vereniging worden erkend als vereniging, bedoeld in het eerste lid, indien zij voldoet aan de volgende vereisten:

- a. dat zij opgericht is door een of meer naar Ons oordeel representatieve organisaties van werkgevers en een of meer naar Ons oordeel representatieve organisaties van zeevarenden, al dan niet tezamen met een of meer werkgevers;
- b. dat zij niet beoogt winst te maken.

4. Voor de in het derde lid bedoelde erkenning komt niet meer dan één vereniging in aanmerking.

5. De statuten van de in het eerste lid bedoelde vereniging moeten zodanige bepalingen inhouden, dat:

a. het bestuur voor de helft wordt samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers en voor de helft uit vertegenwoordigers van de zeevarenden;

b. de gezamenlijke vertegenwoordigers van de werkgevers ter vergadering evenveel stemmen uitbrengen als de gezamenlijke vertegenwoordigers van de zeevarenden;

c. de kosten van de uit de artikelen 734d tot en met 734k voortvloeiende verplichtingen met betrekking tot de in het eerste lid bedoelde zeevarenden en hun nagelaten betrekkingen, alsmede de kosten verbonden aan de vorming en instandhouding van een reserve, per jaar worden omgeslagen over de werkgevers naar rato van het loon, dat in dat jaar aan de zeevarenden is uitbetaald, waarbij onder loon wordt verstaan loon in de zin van hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 734l

1. Na zijn herstel heeft de zeevarende, ongeacht het voortduren van de zee-arbeidsovereenkomst, recht op een uitkering, gelijk aan het naar tijdruimte in geld vastgestelde loon, dat hij genoot toen hij ziek werd, indien hij ter verpleging is achtergelaten buiten het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft en elders dan ter plaatse waar hij zich bevond toen hij de zee-arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.

2. De zeevarende heeft voorts recht op huisvesting en voeding.

3. De in lid 1 en 2 bedoelde rechten eindigen zodra de zeevarende passende arbeid kan verkrijgen en verrichten dan wel is teruggekeerd of heeft kunnen terugkeren naar het land waar hij zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of de plaats waar hij zich bevond toen hij de arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan.

4. Indien de ziekte een gevolg is van opzet van de zeevarende, kan de in lid 1 bedoelde uitkering worden verbeurd of verminderd.

Artikel 734m

1. Artikel 93, aanhef en onder c, van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering is van toepassing op alle vorderingen krachtens de artikelen 734d tot en met 734k door of tegen de in lid 1 van artikel 734k bedoelde zeevarenden of hun nagelaten betrekkingen ingesteld tegen onderscheidenlijk door de in dat lid bedoelde vereniging.

2. Elk beding strijdig met enige bepaling van dit artikel of artikel 734k is nietig, behoudens dat partijen kunnen overeenkomen om een vordering als bedoeld in het eerste lid aan arbitrage te onderwerpen.

De tijdelijk aan boord van een zeeschip werkzame werknemer

Artikel 735

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

De arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht

Artikel 736

1. Op de arbeidsovereenkomst van een zeevarende die zich verbindt arbeid te verrichten aan boord van een zeeschip en wiens arbeidsovereenkomst wordt beheerst door buitenlands recht, zijn de artikelen 697, 699, 702 tot en met 712, 714 tot en met 725, 729, 731, 732, 734, 734a, 734d tot en met 734l en 738 van overeenkomstige toepassing.

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

Verplichtingen van de scheepsbeheerder

Artikel 737

De artikelen 718 tot en met 720 zijn van overeenkomstige toepassing op personen die, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst en ongeacht het toepasselijke recht, werkzaamheden verrichten aan boord van een zeeschip, met dien verstande dat voor «werkgever» wordt gelezen: scheepsbeheerder.

Artikel 738

De scheepsbeheerder is aansprakelijk voor de nakoming van de uit de artikelen 706 tot en met 709, 717 tot en met 720, 734 tot en met 734l

voortvloeiende verplichtingen, indien de werkgever tot nakoming daarvan onherroepelijk is veroordeeld en niet tot nakoming overgaat.

Afdeling 12A. De zeevarende in de visserij

Artikel 739

In deze afdeling wordt verstaan onder:

a. zeevisserij: de bedrijfsmatige uitoefening van de zeevisserij buitengaats;
b. kustvisserij: de kustvisserij in de zin van artikel 1, vierde lid, onder c, van de Visserijwet 1963;

c. arbeidsovereenkomst in de zeevisserij: de zee-arbeidsovereenkomst die in het kader van de zeevisserij wordt aangegaan;

d. garantieloon: het naar tijdruimte vastgestelde loon dat door de werkgever verschuldigd is in plaats van het loon dat geheel of gedeeltelijk bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, indien het laatstgenoemde loon lager uitkomt dan het eerstgenoemde loon.

Artikel 740

1. Op de arbeidsovereenkomst van de zeevarende in de zeevisserij zijn de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 en 12 van deze titel van toepassing, voor zover daarvan in deze afdeling niet is afgeweken. De artikelen 708, 715 en 717 zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst in de zeevisserij.

2. Op de arbeidsovereenkomst van de zeevarende in de kustvisserij zijn de afdelingen 1 tot en met 9 en 11 van deze titel van toepassing.

3. Van artikel 741 van deze afdeling kan niet worden afgeweken.

4. Van artikel 745 van deze afdeling kan niet ten nadele van de zeevarende in de zeevisserij worden afgeweken.

Artikel 741

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

Artikel 742

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

Artikel 743

1. Ten aanzien van de zeevarende in de zeevisserij, wiens loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit een aandeel in de vangst of de opbrengst daarvan, kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken van artikel 623 lid 2, met dien verstande dat het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan niet langer dan drie maanden is.

2. Wordt aan de zeevarende, bedoeld in het vorige lid, een voorschot betaald als bedoeld in artikel 624 lid 2, dan heeft de zeevarende geen aanspraak jegens de werkgever indien het aan de in artikel 707 bedoelde persoon overgemaakte bedrag meer bedraagt dan aan de zeevarende verschuldigd is.

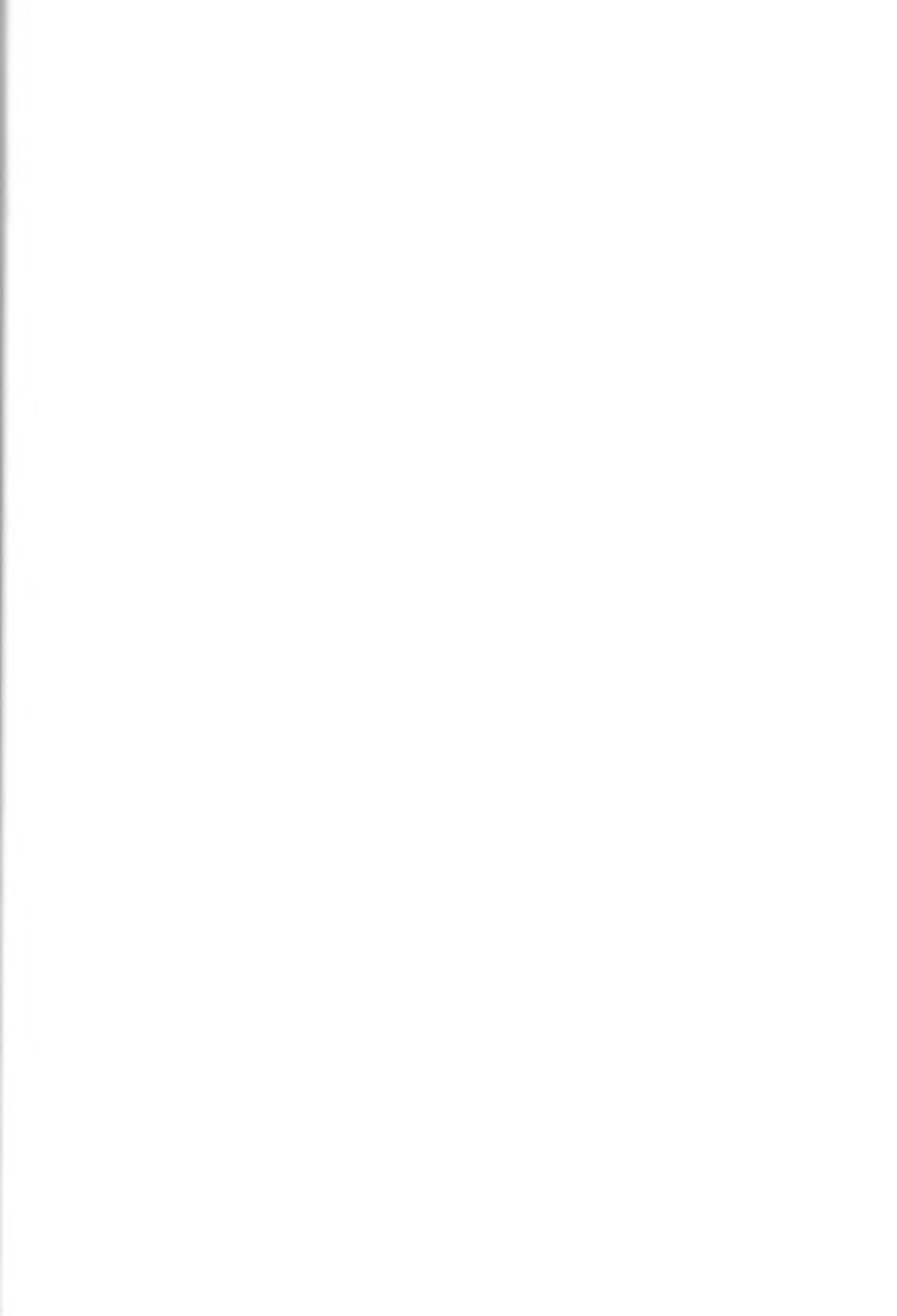
Artikel 744

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

Artikel 745

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

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



THE NEW INTERNATIONALIST

INTRODUCTION

The new internationalist movement is a response to the current internationalist movement. It is a response to the current internationalist movement which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government.

Overgangsrecht

The new internationalist movement is a response to the current internationalist movement. It is a response to the current internationalist movement which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government.

The new internationalist movement is a response to the current internationalist movement. It is a response to the current internationalist movement which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government.

The new internationalist movement is a response to the current internationalist movement. It is a response to the current internationalist movement which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government. The new internationalist movement is based on the idea of a world government which is based on the idea of a world government.



Overgangsrecht

WET WERK EN ZEKERHEID

Artikel XXII

1. Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 alsmede artikel 665 en afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luiden de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel O, van deze wet, blijven van toepassing:

- a. op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben;
- b. op een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben; en
- c. op een geding dat is aangevraagd voor dat tijdstip.

2. Artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, alsmede artikel 30, zesde lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, zoals deze luiden voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel Ca, van deze wet, blijven van toepassing op het verzoek van een werkgever om ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 dat door Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is ontvangen voor genoemd tijdstip, de daarop te verlenen ontheffing en maximaal drie verzoeken om aansluitende verlenging en de daarop te verlenen ontheffingen alsmede op de voor genoemd tijdstip verleende ontheffing en de daarop gedane verzoeken om aansluitende verlenging en de daarop te verlenen ontheffingen tot een maximum van drie ontheffingen.

3. De Wet melding collectief ontslag, zoals deze luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel IV van deze wet, blijft van toepassing op verzoeken om toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst alsmede op opzeggingen die hebben plaatsgevonden voor dat tijdstip.

4. De artikelen 8 van de Algemene wet gelijke behandeling, 9 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, 11 van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en 1b, vijfde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, zoals die luiden voor het tijdstip van inwerkingtreding van de artikelen XI,

Procedures
bij UWV en
kantonrechter

WMCO

XII, XIII en XIV van deze wet, blijven van toepassing op een beëindiging van een arbeidsverhouding voor dat tijdstip.

5. Artikel 104 van de Pensioenwet en, vanaf het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel D, van de Wet versterking bestuur pensioenfondsen, artikel 108 van de Pensioenwet, zoals deze luiden voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel XIX van deze wet, blijven van toepassing indien de toestemming van de kantonrechter is gevraagd voor dat tijdstip.

6. Indien op grond van artikel 6, derde lid, van de Wet sociale werkvoorziening zoals dit luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel IX van deze wet, voor dat tijdstip advies aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen is gevraagd, blijven het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 alsmede afdeling 9 van Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luiden voor dat tijdstip van inwerkingtreding, van toepassing op het advies en de opzegging en de daarop betrekking hebbende gedingen.

7. In afwijking van de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek kan bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden bepaald dat de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk niet verschuldigd is gedurende een bepaalde periode en onder bepaalde voorwaarden, indien de werknemer wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een vergoeding of voorziening, op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en de werknemer of verenigingen van werknemers voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdelen V en W, van deze wet gemaakte afspraken.

8. In afwijking van artikel 673, vierde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden, of een langere tussenpoos dan de tussenpoos die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid indien:

a. deze zijn geëindigd voor 1 juli 2012; of

b. deze zijn geëindigd voor 1 juli 2015 en ten hoogste zes maanden na het einde van een voorafgaande arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ingegaan.

ARTIKEL XXIIa

1. Artikel 628, leden 5 tot en met 7, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel C, van deze wet, blijft van toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 628, lid 7, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip, en de arbeidsovereenkomsten waarop deze van toepassing zijn of worden, voor de duur van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling, maar ten hoogste gedurende achttien maanden na die inwerkingtreding.

Loonrisico-
verdeling

2. Artikel 628, leden 5 tot en met 7, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel C, van deze wet, blijft van toepassing op collectieve arbeidsovereenkomsten of regelingen door of namens daartoe bevoegde bestuursorganen tot en met de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel Ca, van deze wet, uitsluitend voor zover daarin vanwege buitengewone natuurlijke omstandigheden als bedoeld in artikel 18 van de Werkloosheidswet toepassing is gegeven aan de in artikel 628, lid 7, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel C, van deze wet opgenomen afwijkingsmogelijkheid.

ARTIKEL XXIIb

1. Artikel 652 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel H, van deze wet blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor dat tijdstip.

Proeftijd

2. Artikel 652 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel H, van deze wet blijft van toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 652, lid 6, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip, en de arbeidsovereenkomsten waarop deze van toepassing zijn of worden, voor de duur van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling, maar ten hoogste gedurende achttien maanden na die inwerkingtreding.

ARTIKEL XXIIc

Concurrentie-
beding

Op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor de inwerkingtreding van artikel I, onderdeel I, onder 1 en 2, blijft artikel 653, leden 1 en 2, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat luidde op de dag voor dat tijdstip van toepassing en is artikel 653, lid 3, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat komt te luiden na dat tijdstip niet van toepassing.

ARTIKEL XXII d

Aanzegplicht

Artikel 668, leden 1, 2, 3 en 4, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel komt te luiden na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel M, van deze wet, is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die eindigen binnen een maand na het tijdstip van inwerkingtreding van dat onderdeel.

ARTIKEL XXII e

Ketenregeling

1. Artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet, blijft van toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin hetgeen in artikel 668a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op die dag, van toepassing is verklaard of waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, lid 5, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip, en de arbeidsovereenkomsten waarop deze van toepassing zijn of worden, voor de duur van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling, maar ten hoogste gedurende twaalf maanden na die inwerkingtreding.

2. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die worden voortgezet op of na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet, is artikel 668a, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel komt te luiden na dat tijdstip, eerst van toepassing, indien op of na dat tijdstip een volgende arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten hoogste zes maanden na de dag waarop de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst eindigde, met dien verstande dat in afwijking van artikel 668a, lid 1, een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor dat tijdstip en de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomsten geacht worden elkaar niet te hebben opgevolgd, indien zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden of met tussenpozen langer dan de tussenpozen die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe

bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid.

3. In afwijking van artikel 668a, lid 1, zoals dat artikel komt te luiden na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van deze wet worden de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het eerste lid, en de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomsten geacht elkaar niet te hebben opgevolgd, indien zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden of met tussenpozen langer dan de tussenpoos die gold op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 668a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid.

ARTIKEL XXIII

1. Artikel 691 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel II, van deze wet blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor dat tijdstip.

Uitzend-
overeenkomst

2. Artikel 691 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel II, van deze wet, blijft van toepassing op een op die dag geldende collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan waarin toepassing is gegeven aan artikel 691, lid 7, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat artikel luidde op de dag voor dat tijdstip, en de arbeidsovereenkomsten waarop deze van toepassing zijn of worden, voor de duur van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling, maar ten hoogste gedurende achttien maanden na die inwerkingtreding.

ARTIKEL XXXIX

1. De artikelen van deze wet treden in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld. Artikel XXXII, onderdelen A en B, kan terugwerken tot een bij dat besluit te bepalen tijdstip.

2. Artikel I, onderdeel N, van deze wet treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Ketenregeling

WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES

ARTIKEL X

Indien op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel II, onderdeel E, artikel 692 lid 2 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing is op de derde, bedoeld in titel 10, afdeling 11 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, blijven de artikelen 692 en 696 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop berustende bepalingen zoals deze luiden voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel II, onderdeel E, tot zes maanden na die inwerkingtreding van toepassing.

WET WERKEN NA DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD

ARTIKEL VIIIA. OVERGANGSRECHT BURGERLIJK WETBOEK

1. In afwijking van het in de artikelen 629, lid 2, en 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 6 weken, geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip een tijdvak van dertien weken voor de werknemer:

- a.* die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, en
- b.* die geen werknemer als bedoeld in artikel 629, lid 2, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is.

2. Indien de ongeschiktheid wegens ziekte een aanvang heeft genomen voor de datum waarop de werknemer de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde leeftijd heeft bereikt, geldt vanaf die datum de in het eerste lid genoemde termijn, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.

3. In afwijking van het in artikel 669, lid 3, onderdelen b en c, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 6 weken, geldt tot een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip een tijdvak van dertien weken voor de werknemer die de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.

4. Met ingang van het tijdstip, bedoeld in het eerste lid, geldt de in de artikelen 629, lid 2, en 670, lid 1, onder a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde termijn van zes weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan dertien weken.

5. Het tijdstip, bedoeld in het eerste en derde lid, wordt niet eerder vastgesteld, dan nadat:

- a.* Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd (Kamerstukken 34 073) in de praktijk gedurende de

eerste twee jaren na inwerkingtreding van die wet, aan de beide kamers der Staten-Generaal heeft gezonden; en

b. acht weken zijn verstreken nadat het voornemen tot het vaststellen van dat tijdstip is meegedeeld aan de beide kamers der Staten-Generaal.

ARTIKEL IX. OVERGANGSRECHT BURGERLIJK WETBOEK

1. Het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 104 weken alsmede artikel 670, lid 1, onder *a*, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze bepaling luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, blijven gedurende zes maanden na dat tijdstip van toepassing op de werknemer:

a. die op de dag voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel F, van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd ten minste de in artikel 7, onderdeel *a*, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft, dan wel binnen zes maanden na dat tijdstip deze leeftijd bereikt, en

b. die voor het in onderdeel *a* bedoelde tijdstip en tevens, al dan niet na een onderbreking gedurende minder dan vier weken, na die dag verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, en

c. op wie op die dag het in artikel 629, lid 1, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek genoemde tijdvak van 104 weken van toepassing is.

2. Na afloop van de in lid 1 genoemde termijn van zes maanden, geldt de in artikel VIIIA genoemde termijn van dertien weken, voor zover het totale tijdvak niet meer bedraagt dan 104 weken.



Bijlage 1

1. In de aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990, wordt de tekst van de artikelen 1 en 2 van de Wet van 1990 vervangen door de volgende tekst:

Artikel 1

1. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

Artikel 2

1. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

2. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

Bijlagen

1. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

2. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

3. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

4. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

5. De aflevering 1 van de Bijlage 1 van de Wet van 1990 wordt vervangen door de volgende tekst:

Bijlage 1

Artikelen 7:627 en 7:628 BW, zoals deze in de loop van 2016 komen te luiden¹⁰

Artikel 627

[Vervalt]

Artikel 628

1. De werkgever is verplicht het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, behoudens voor zover de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen.

2. Indien de werknemer krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.

3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.

4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.

5. Van lid 1 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 voor ten hoogste in totaal zes maanden worden overeengekomen.

¹⁰ Zoals in de inleiding van deze uitgave is vermeld, was het oorspronkelijk de bedoeling dat de laatste wijzigingen van artikelen 7:627 en 7:628 BW op 1 april 2016 zouden ingaan (Kamerstukken II 2013/14, 33 818, nr. 3, p. 88). Deze datum is waarschijnlijk inmiddels verschoven naar een latere datum in 2016. De mogelijk nieuwe datum van inwerkingtreding is ons op het moment van de redactie van deze uitgave niet bekend.

7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode, bedoeld in lid 5, voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies worden verlengd, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

8. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid worden bepaald dat op bepaalde bedrijfstakken, of onderdelen daarvan, lid 5, 6 of 7 niet van toepassing is.

9. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat de in lid 1 genoemde verplichting geheel of gedeeltelijk niet geldt indien het niet verrichten van de overeengekomen arbeid het gevolg is van bij die regeling te bepalen buitengewone omstandigheden en aan bij die regeling te bepalen voorwaarden wordt voldaan.

10. Elk beding dat ten nadele van de werknemer afwijkt van dit artikel is nietig.

Bijlage 2

Artikelen 7:631 en 7:632 BW, zoals deze met ingang van 1 juli 2016 komen te luiden

Artikel 631

1. Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, is nietig, onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om de werkgever een schriftelijke volmacht te verlenen om uit het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. De bevoegdheid van de werknemer, bedoeld in de eerste zin, geldt niet voor het deel van het loon tot het bedrag, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, met uitzondering van betalingsverplichtingen als bedoeld in artikel 13, tweede lid, van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.

2. Bedingen waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbindt het ontvangen loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op bepaalde wijze te besteden, en bedingen waarbij de werknemer zich verbindt zijn benodigdheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, zijn nietig.

3. De leden 1 en 2 zijn niet van toepassing op het beding waarbij de werknemer zich verbindt:

a. deel te nemen in een pensioenfonds als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet en ten aanzien waarvan aan de voorschriften van die wet wordt voldaan;

b. bij te dragen tot de premiebetaling voor een verzekering overeenkomstig de voorschriften dienaangaande door de Pensioenwet gesteld;

c. deel te nemen in enig ander fonds dan in onderdeel a bedoeld, mits dat fonds voldoet aan de voorwaarden, bij algemene maatregel van bestuur gesteld;

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

Onder enig ander fonds als bedoeld in onderdeel c, wordt niet verstaan een fonds dat tot doel heeft aan de werkgever of aan de werknemer een uitkering te doen die verband houdt met het recht van de werknemer op doorbetaling van loon tijdens ziekte, zwangerschap of bevalling als bedoeld in artikel 629 lid 1, of met de betaling van een uitkering als bedoeld in artikel 83 van de Wet werk en inkomen naar

arbeidsvermogen dan wel als bedoeld in artikel 75a van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

4. Voor de nakoming van een beding als bedoeld in lid 3 mag de werkgever de daartoe nodige bedragen op het loon van de werknemer inhouden; hij is alsdan verplicht deze bedragen overeenkomstig het beding ten behoeve van de werknemer te voldoen.

5. Op de deelneming door een minderjarige aan een regeling als bedoeld in lid 3 is artikel 612 van overeenkomstige toepassing.

6. Indien de werknemer ingevolge een nietig beding als bedoeld in lid 2 een overeenkomst met de werkgever of een derde heeft aangegaan, heeft hij het recht hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan van de werkgever te vorderen. Indien hij de overeenkomst met de werkgever heeft aangegaan, heeft hij bovendien de bevoegdheid de overeenkomst te vernietigen.

7. De rechter kan bij toewijzing van een vordering van de werknemer op grond van lid 6 de verplichting tot betaling van de werkgever beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar uiterlijk tot de som waarop hij de door de werknemer geleden schade vaststelt.

8. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht.

Artikel 632

1. Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:

a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;

b. de boetes, door de werknemer volgens artikel 650 aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;

c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;

d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;

e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt, en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.

2. Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon tot het bedrag, bedoeld in artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, tenzij vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen dat verrekening met een vordering als bedoeld in lid 1, onderdeel c, plaatsvindt. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens lid 1, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan, met dien verstande dat geen verrekening plaats heeft op het deel van het loon tot het bedrag bedoeld in de vorige zin.

3. Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.

4. Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de werknemer bevoegd is tot vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

Bijlage 3

Ontslagregeling

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. bedrijfseconomische omstandigheden*: bedrijfseconomische omstandigheden als bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. werknemer*: de werknemer, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. werkgever*: de werkgever, bedoeld in artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. bedrijfsvestiging*: een onderdeel van de onderneming van de werkgever dat in de maatschappij als zelfstandige eenheid te herkennen is en een interne zelfstandige bedrijfsvoering heeft;
- e. groep*: de groep, bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. payrollwerkgever*: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen;
- g. payrollwerknemer*: de werknemer, bedoeld in onderdeel f;
- h. opdrachtgever*: de derde, bedoeld in onderdeel f;
- i. uitzendwerkgever*: de werkgever, die als doelstelling heeft om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en wiens premieplichtige loonsom op jaarbasis voor ten minste 50% wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- j. inleenopdracht*: een overeenkomst tussen een uitzendwerkgever en een derde, niet zijnde een opdrachtgever als bedoeld in onderdeel h;
- k. UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.

§ 2. Regels met betrekking tot een redelijke grond voor ontslag als bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 2. Beoordeling noodzaak verval van arbeidsplaatsen

In geval van een collectief ontslag als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag wordt voor de toepassing van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek aangenomen dat voor een doelmatige bedrijfsvoering het door de werkgever voorgestelde aantal te vervallen arbeidsplaatsen noodzakelijk is, indien dit blijkt uit een schriftelijke verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers als bedoeld in artikel 3, derde lid, van de Wet melding collectief ontslag, tenzij sprake is van nieuwe feiten en omstandigheden.

Artikel 3. Verval arbeidsplaatsen groep

Indien arbeidsplaatsen vervallen bij een werkgever, wiens onderneming deel uitmaakt van een groep, of die meer dan één onderneming in stand houdt, wordt de noodzaak voor het vervallen van arbeidsplaatsen beoordeeld aan de hand van de omstandigheden die van toepassing zijn op de onderneming waar de arbeidsplaatsen vervallen.

Artikel 4. Deeltijdontslag

Er bestaat geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, indien het aantal werknemers dat voor ontslag wordt voorgedragen groter is dan het aantal arbeidsplaatsen dat komt te vervallen, tenzij dit onvermijdelijk is en de werkgever de werknemers waarvan de arbeidsplaats gedeeltelijk vervalt schriftelijk heeft aangeboden de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden voort te zetten voor het resterende deel van de overeengekomen arbeidsduur.

Artikel 5. Uitbesteden werkzaamheden

Er bestaat geen redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, voor zover arbeidsplaatsen vervallen doordat de werkgever werkzaamheden uitsluitend uitbesteedt om werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te vervangen door personen die niet werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of de werkzaamheden tegen een lagere vergoeding verrichten.

Artikel 6. Uitbesteden werkzaamheden aan zelfstandigen

Indien de werkgever voornemens is werkzaamheden van een werknemer uit te besteden aan een persoon die deze werkzaamheden niet op basis van een arbeidsovereenkomst zal verrichten, is alleen sprake van een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst indien:

- a.* de werkzaamheden zullen worden verricht door of namens een natuurlijke of rechtspersoon die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel;
- b.* aannemelijk is dat de voordelen die deze persoon geniet uit de arbeidsrelatie, kunnen worden aangemerkt als winst uit een onderneming in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001 of de werkzaamheden die deze persoon verricht, worden aangemerkt als werkzaamheden verricht voor rekening en risico van een vennootschap waarin die persoon een aanmerkelijk belang heeft; en
- c.* deze persoon beschikt over een beschikking als bedoeld in artikel 3.156 of 3.157 van de Wet inkomstenbelasting 2001, waaruit blijkt dat de voordelen die deze persoon geniet of zal genieten uit de arbeidsrelatie worden aangemerkt als winst uit onderneming, of dat de werkzaamheden die deze persoon zal verrichten verricht worden voor rekening en risico van de vennootschap waarin die persoon een aanmerkelijk belang heeft.

Artikel 7. Redelijke grond voor ontslag uitzendkracht

Bij het beëindigen van een inleenopdracht, bestaat een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden, indien aannemelijk is dat de werknemer niet binnen de periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, bij die derde dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden zal kunnen verrichten en de uitzendwerkgever zich gedurende een periode gelijk aan de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, heeft ingespannen om de werknemer te herplaatsen in een passende functie.

Artikel 8. Verval arbeidsplaatsen over toekomstige periode bezien

1. De periode van 26 weken, bedoeld in artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

2. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht vangt de periode, bedoeld in het eerste lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt.

§ 3. Regels met betrekking tot herplaatsing en de redelijke termijn, bedoeld in artikel 669 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 9. Herplaatsing

1. Bij de beoordeling of binnen de onderneming van de werkgever een passende functie beschikbaar is voor een werknemer die voor ontslag in aanmerking komt, worden arbeidsplaatsen betrokken:

- a.* waarvoor een vacature bestaat, of waarvoor binnen de redelijke termijn, bedoeld in artikel 10, een vacature zal ontstaan;
- b.* van werknemers of personen die werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst, op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 628a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, of die, anders dan door een payroll-werkgever, door een derde ter beschikking zijn gesteld, voor zover op die arbeidsplaatsen geen werkzaamheden van tijdelijke aard worden verricht gedurende ten hoogste 26 weken.

2. Indien de onderneming van de werkgever deel uitmaakt van een groep, worden bij de beoordeling of een passende functie beschikbaar is mede arbeidsplaatsen in andere tot deze groep behorende ondernemingen betrokken.

3. Van een passende functie is sprake wanneer deze aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.

Artikel 10. Redelijke termijn

1. De redelijke termijn, bedoeld in artikel 669, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is gelijk aan de opzegtermijn, bedoeld in artikel 672, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

2. Voor een werknemer met een arbeidshandicap bedraagt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste lid, 26 weken.

3. Als werknemer met een arbeidshandicap, bedoeld in het tweede lid, wordt aangemerkt de werknemer:

- a.* die voor 29 december 2005 als arbeidsgehandicapte is aangemerkt op grond van de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten voor zolang aanspraak bestaat op voorzieningen op grond van die wet;
- b.* met een uitkering op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen of een uitkering of recht op arbeidsondersteuning op grond van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten;
- c.* waarvoor voorzieningen zijn getroffen tot behoud, herstel of ter bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid; of

d. die bij ziekte recht heeft op ziekingeld als bedoeld in artikel 29b van de Ziektewet.

4. De redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, vangt aan op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

5. Indien sprake is van het beëindigen van een inleenopdracht:

a. vangt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, aan op de dag waarop de inleenopdracht eindigt;

b. wordt de redelijke termijn, bedoeld in het eerste en tweede lid, verlengd met de perioden waarin de werknemer wegens ziekte of gebreken niet in staat is arbeid te verrichten.

§ 4. Regels met betrekking tot het bepalen van de volgorde van ontslag bij het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Artikel 11. Afspiegelingsbeginsel¹¹

1. Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaatsen om uitwisselbare functies als bedoeld in artikel 13 gaat, komen per leeftijdsgroep binnen een categorie uitwisselbare functies de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, waarbij het aantal werknemers dat per leeftijdsgroep voor ontslag in aanmerking komt, voor zover mogelijk, overeenkomt met de onderlinge verhouding van het aantal werknemers in elk van de leeftijdsgroepen binnen de desbetreffende categorie uitwisselbare functies. De in de eerste volzin bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en vanaf 55 jaar.

2. Indien in een categorie uitwisselbare functies werknemers werkzaam zijn van wie de arbeidsrelatie op grond van artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek moet worden beëindigd alvorens toestemming voor opzegging van een arbeidsovereenkomst wordt ver-

¹¹ Dit artikel is op 1 januari 2016 gewijzigd. Bij deze wijziging is overgangsrecht vastgesteld. Dit overgangsrecht luidt als volgt (Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 december 2015, *Stcrt.* 2015, 45451):

ARTIKEL III OVERGANGSRECHT

Artikel 11, eerste lid, van de Ontslagregeling, zoals dat luidde op 31 december 2015 blijft van toepassing op een verzoek om:

a. toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat voor 1 juli 2016 is ingediend indien de peildatum, bedoeld in artikel 12, tweede lid, van de Ontslagregeling, gelegen is voor 1 januari 2016;

b. ontbinding van de arbeidsovereenkomst dat op of na 1 juli 2016 is ingediend omdat de toestemming, bedoeld in onderdeel a, is geweigerd.

leend, komen in volgorde van de lengte van het dienstverband achtereenvolgens voor ontslag in aanmerking:

a. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

b. de werknemers, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

c. de werknemers bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

3. Indien de toepassing van het eerste lid geen uitsluitel geeft over de voor ontslag in aanmerking te brengen werknemers doordat:

a. op enig moment in de berekening, op grond van het eerste lid, twee of meer leeftijdscategorieën aangemerkt worden, waarbinnen een werknemer voor ontslag in aanmerking komt, worden werknemers uit bedoelde leeftijdscategorieën samengenomen. Van deze werknemers komt de werknemer met het kortste dienstverband voor ontslag in aanmerking.

b. in een bepaalde leeftijdscategorie, of bij het van toepassing zijn van onderdeel a, de duur van het dienstverband van meerdere werknemers gelijk is, beslist de werkgever welke van deze werknemers voor ontslag in aanmerking komt.

4. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat de vervanging van een werknemer die uit hoofde van zijn functie bij een derde te werk is gesteld om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, in redelijkheid niet kan worden geëffectueerd, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

5. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de onderneming te bezwaarlijk zou zijn, kan deze werknemer bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

6. Arbeidsbeprekten als bedoeld in artikel 38b, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen kunnen bij de toepassing van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten.

7. Indien een werknemer voor ontslag in aanmerking wordt gebracht wegens het vervallen van een loonkostensubsidie die de werkgever voor die werknemer ontving, is het eerste lid niet van toepassing.

Artikel 12. Peildatum

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van de werknemers die op het moment waarop het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomsten te beëindigen wordt ingediend werkzaam waren binnen een categorie uitwisselbare functies.

2. De werkgever kan voor de toepassing van artikel 11, eerste lid, uitgaan van een eerder objectief vast te stellen moment dan het moment, bedoeld in het eerste lid, indien daar een redelijke grond voor is en voor zover dat moment niet gelegen is voor het moment waarop aan de werknemers te kennen is gegeven dat arbeidsplaatsen zouden vervallen.

3. Indien het beëindigen van een inleenopdracht leidt tot het vervallen van één of meer arbeidsplaatsen bij een uitzendwerkgever, wordt, in afwijking van het eerste lid en tweede lid, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van het moment waarop de inleenopdracht eindigt.

Artikel 13. Uitwisselbare functies

1. Een functie is uitwisselbaar met een andere functie, indien:

- a. de functies vergelijkbaar zijn voor zover het betreft de inhoud van de functie, de voor de functie vereiste kennis, vaardigheden en competenties, en de tijdelijke of structurele aard van de functie; en
- b. het niveau van de functie en de bij de functie behorende beloning gelijkwaardig zijn.

2. De factoren, bedoeld in het eerste lid, worden in onderlinge samenhang beoordeeld.

Artikel 14. In aanmerking te nemen uitwisselbare functies

1. Bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de onderneming van de werkgever, tenzij de arbeidsplaatsen vervallen binnen een bedrijfsvestiging van de onderneming van de werkgever, in welk geval voor de toepassing van dat artikel wordt uitgegaan van alle uitwisselbare functies binnen de bedrijfsvestiging.

2. Indien de redelijke toepassing van het afspiegelingsbeginsel dit, gelet op de omstandigheden, met zich meebrengt, worden, in afwijking van het eerste lid, uitwisselbare functies bij verschillende ondernemingen van de werkgever of onderdelen van een onderneming van de werkgever die worden aangemerkt als bedrijfsvestiging, samengenomen.

3. In afwijking van het eerste lid wordt, bij het vervallen van een inleenopdracht bij een uitzendwerkgever, bij de toepassing van artikel 11 uitgegaan van de inleenopdrachten met uitwisselbare functies bij het bedrijf waar de werknemer laatstelijk werkzaam was en de inleenopdrachten op grond waarvan bij andere bedrijven per bedrijf in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn in uitwisselbare functies, met dien verstande dat van de inleenopdrachten in andere bedrijven, de inleenopdrachten buiten beschouwing blijven waarvan de resterende duur twee maanden of minder bedraagt te rekenen vanaf het moment waarop de inleenopdracht is komen te vervallen.

4. In afwijking van het eerste lid, wordt bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij een werkgever in de thuiszorg, de kraamzorg, de jeugdgezondheidszorg, de gehandicaptenzorg, de jeugdhulp, de geestelijke gezondheidszorg met inbegrip van de verslavingszorg, de branche welzijn en maatschappelijke dienstverlening of bij een verpleeg- of verzorgingshuis, uitgegaan van de gemeente waarbinnen arbeidsplaatsen komen te vervallen, tenzij de werkgever:

a. binnen de betreffende gemeente beschikt over meerdere bedrijfsvestigingen, in welk geval bij de toepassing van artikel 11 wordt uitgegaan van die bedrijfsvestigingen; of

b. aannemelijk maakt dat vanwege de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd, uitgegaan moet worden van de onderneming of van een bedrijfsvestiging binnen de onderneming.

5. Indien een werknemer zijn werkzaamheden in meerdere gemeenten uitvoert, of heeft uitgevoerd, wordt bij de toepassing van het vierde lid, aanhef, uitgegaan van de gemeente waar de werknemer het meest werkzaam is, of geweest is, te rekenen over een periode van twaalf maanden voorafgaande aan het indienen van het verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. De periode van twaalf maanden wordt naar rato toegepast indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter is dan twaalf maanden.

Artikel 15. Opvolgende arbeidsovereenkomsten

1. Voor de berekening van de duur van het dienstverband, bedoeld in artikel 11, eerste, tweede en derde lid, onderdeel a, worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.

2. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestond in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

3. Voor de toepassing van het eerste lid worden arbeidsovereenkomsten geacht elkaar te hebben opgevolgd, indien de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die deel uitmaken van een groep, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat van werknemers die in dienst zijn bij deze werkgevers verwacht wordt dat zij regelmatig binnen deze groep van functie veranderen.

4. In afwijking van het eerste lid worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

Artikel 16. Alternatief afspiegelingsbeginsel

1. Bij de toepassing van artikel 11 kan ten hoogste 10% van het totale aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt buiten beschouwing worden gelaten, indien bij collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is bepaald dat van deze mogelijkheid gebruik kan worden gemaakt.

2. Werknemers kunnen uitsluitend op grond van het eerste lid buiten beschouwing worden gelaten, indien:

a. aannemelijk is dat de werknemer bovengemiddeld functioneert dan wel naar verwachting in de toekomst zich bovengemiddeld zal ontwikkelen;

b. de werknemers periodiek zijn beoordeeld, waarbij steeds aangegeven is of een werknemer bovengemiddeld functioneert of zich naar verwachting in de toekomst bovengemiddeld zal ontwikkelen;

c. voor alle werknemers kenbaar is gemaakt dat werknemers die bovengemiddeld functioneren of waarvan de verwachting is dat zij zich bovengemiddeld zullen gaan ontwikkelen buiten beschouwing gelaten kunnen worden bij de toepassing van artikel 11; en

d. aan alle werknemers dezelfde mogelijkheden zijn geboden om zich, al dan niet in de toekomst, te ontwikkelen tot een bovengemiddeld functionerende werknemer.

3. Toepassing van het eerste lid is toegestaan, voor zover dit er niet toe leidt dat meer werknemers uit de leeftijdsgroepen van 15 tot 25 jaar en van 55 jaar tot de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet genoemde leeftijd voor ontslag in aanmerking worden gebracht dan zonder toepassing van het eerste lid.

4. Het aantal werknemers dat op grond van het eerste lid buiten beschouwing wordt gelaten, wordt naar boven afgerond.

§ 5. Regels met betrekking tot het eerst beëindigen van andere arbeidsrelaties

Artikel 17. Opzeggen terwijl andere arbeidsrelaties nog niet zijn geëindigd

De toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek kan worden verleend zonder dat de werkgever de arbeidsrelatie of overeenkomst heeft beëindigd van:

- a. werknemers en personen die werkzaamheden van tijdelijke aard verrichten, gedurende een periode van ten hoogste 26 weken;
- b. werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvan de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover deze werknemers niet op grond van artikel 11 in aanmerking komen voor ontslag; of
- c. payrollwerknemers, die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, onderdelen b en d, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, waarvan de resterende looptijd meer bedraagt dan 26 weken, te rekenen vanaf de dag waarop op het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wordt beslist, voor zover voor deze werknemers uit de toepassing van artikel 11 niet voortvloeit dat de overeenkomst met de payrollwerkgever moet worden opgezegd.

§ 6. Regels met betrekking tot de wederindiensttreddingsvoorwaarde

Artikel 18. Wederindiensttreddingsvoorwaarde buiten toepassing

De artikelen 681, eerste lid, onderdelen d en e, en 682, vierde en vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing, indien de werkgever nadat de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 6 is opgezegd of ontbonden, de werkzaamheden laat verrichten door een persoon als bedoeld in artikel 6, onderdelen a tot en met c.

Artikel 19. Wederindiensttreddingsvoorwaarde na groepsontslag

Indien meer dan één arbeidsovereenkomst met betrekking tot dezelfde werkzaamheden wegens bedrijfseconomische omstandigheden is opgezegd of ontbonden, stelt de werkgever de werknemer wiens arbeidsovereenkomst op grond van artikel 11 als laatste in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding, als eerste in de gelegenheid zijn vroegere werkzaamheden te hervatten dan wel als kandidaat bij een derde te worden voorgedragen. Indien een werknemer geen gebruik van die gelegenheid maakt, of een werknemer door die derde niet geschikt wordt geacht, stelt de werkgever telkens de werknemer die daarna in aanmerking kwam voor opzegging of ontbinding in de gelegenheid de werkzaamheden te hervatten of te worden voorgedragen bij die derde.

§ 7. *Regels met betrekking tot het ontslag van de payrollwerknemer*

Artikel 20. Redelijke grond bij ontslag van payrollwerknemer

Indien een overeenkomst tussen een payrollwerkgever en een opdrachtgever wordt beëindigd, wordt aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever bepaald of er een redelijke grond is voor opzegging van de arbeidsovereenkomst van de payrollwerknemer, waarbij:

- a.* voor de toepassing van paragraaf 2 tot en met 5 de payrollwerknemer geacht wordt in dienst te zijn bij de opdrachtgever; en
- b.* de opdrachtgever geacht wordt de werkgever, bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek te zijn.

Artikel 21. Afwijking afspiegelingsbeginsel

Voor zover de regels voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij de opdrachtgever afwijken van paragraaf 4, wordt bij de toepassing van die paragraaf uitgegaan van de afwijkende regels.

Artikel 22. Wederindienstredingsvoorwaarde bij payrollling

Indien de arbeidsovereenkomst met een payrollwerknemer is opgezegd of ontbonden nadat de overeenkomst tussen een payrollwerkgever en een opdrachtgever is beëindigd, wordt de opdrachtgever geacht de werkgever te zijn die dezelfde werkzaamheden door een ander laat verrichten, bedoeld in de artikelen 681, eerste lid, onderdeel d, en 682, vierde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 23. Einde payrollovereenkomst bij niet-nakoming

Indien de overeenkomst tussen de payrollwerkgever en de opdrachtgever op initiatief van de payrollwerkgever wordt beëindigd, omdat de opdrachtgever de financiële verplichtingen die voortvloeien uit de overeenkomst gedurende een periode van ten minste drie maanden in het geheel niet is nagekomen en de payrollwerkgever in voldoende mate heeft getracht nakoming van de overeenkomst af te dwingen:

- a.* zijn de artikelen 11, 20 en 22, alsmede de artikelen 681, eerste lid, onderdelen d en e, en 682, vierde en vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing; en
- b.* kan de toestemming om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden verleend zonder dat de payrollwerkgever arbeidsrelaties of inleenovereenkomsten als bedoeld in artikel 671a, vijfde lid, heeft beëindigd.

§ 8. *Regels met betrekking tot de transitievergoeding*

Artikel 24. Kleine werkgever

1. Op een werkgever die deel uitmaakt van een groep zijn de artikelen 673a, tweede lid, en 673d van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek niet van toepassing, indien de werkgevers die deel uitmaken van deze groep samen gemiddeld 25 of meer werknemers in dienst hadden in de tweede helft van het kalenderjaar, bedoeld in die artikelen.

2. Maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 kunnen voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst uitsluitend op grond van artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek buiten beschouwing worden gelaten, indien:

a. het netto resultaat van de onderneming van de werkgever over de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet kleiner is geweest dan nul;

b. de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever, als bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening, negatief was aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet; en

c. binnen de onderneming van de werkgever aan het einde van het boekjaar dat eindigt voorafgaand aan het boekjaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet, de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.

3. Indien in een boekjaar aan de eigenaar van de onderneming geen loon is toegekend, wordt voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel a, het netto resultaat van de onderneming in dat boekjaar vermindert met het bedrag, bedoeld in artikel 12a, onderdeel c, van de Wet op de loonbelasting 1964. Indien meerdere eigenaren arbeid verrichten ten bate van de onderneming, wordt het bedrag, bedoeld in de eerst zinnig, voor elk van deze eigenaren in mindering gebracht op het resultaat van de onderneming.

4. Payrollwerknemers, die aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, worden meegerekend bij het bepalen van het aantal werknemers dat die werkgever in dienst heeft, bedoeld in de artikelen 673a, tweede lid, en 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

5. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

Artikel 25. Betalen in termijnen

Indien van de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen te betalen, bedoeld in artikel 673c, tweede lid, van Boek 7 van het

Burgerlijk Wetboek gebruik wordt gemaakt, wordt de betaling van de transitievergoeding verspreid over een periode van ten hoogste zes maanden na de dag waarop op grond van artikel 686a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek de wettelijke rente verschuldigd is over het bedrag van de transitievergoeding.

§ 9. Regels met betrekking tot de Wet melding collectief ontslag

Artikel 26. Werkgebieden Wet melding collectief ontslag

1. De werkgebieden, bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet melding collectief ontslag zijn:

- a. Friesland, Groningen en Drenthe;
- b. Overijssel en Gelderland;
- c. Noord-Brabant en Limburg;
- d. Zuid-Holland en Zeeland;
- e. Flevoland en Utrecht;
- f. Noord-Holland.

2. Indien het UWV een melding van een collectief ontslag ontvangt, zendt het hiervan een afschrift, vergezeld van een rapport waarin de gemelde gegevens en verdere bijzonderheden zijn samengevat, toe aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Artikel 27. Gelijktelling payrollwerknemer

Voor de toepassing van de Wet melding collectief ontslag worden payrollwerknemers gelijkgesteld met werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van die wet.

§ 10. Slotbepalingen

Artikel 28. Intrekken Ontslagbesluit en overgangsrecht

1. Het Ontslagbesluit wordt ingetrokken.

2. Het Ontslagbesluit, zoals dat luidde op 30 juni 2015, blijft van toepassing op een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en een opzegging gedaan na dat tijdstip op grond van een verzoek om toestemming van de arbeidsovereenkomst gedaan voor dat tijdstip en op de gedingen die daarop betrekking hebben.

Artikel 29. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Ontslagregeling.

Artikel 30. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Bijlage 4

Regeling UWV ontslagprocedure

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. UWV*: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- b. werkgever, werknemer en arbeidsovereenkomst*: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. toestemming*: toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a of b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. verzoek*: verzoek als bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. ontslagadviescommissie*: vertegenwoordigers van organisaties van werkgevers en werknemers, die de Stichting van de Arbeid als representatieve organisaties heeft aangewezen.

§ 2. De procedure

Artikel 2. Formulieren

1. Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verzoek om toestemming.
2. Het UWV stelt een formulier beschikbaar voor de indiening van een verweer.

Artikel 3. Aanvullen verzoek

Indien de verstrekke gegevens en bescheiden onvoldoende zijn voor de beoordeling van het verzoek om toestemming heeft de werkgever de gelegenheid het verzoek binnen acht dagen na mededeling hiervan door het UWV, aan te vullen. Deze termijn kan worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

Artikel 4. Zienswijze en verweer

1. Na ontvangst van een volledig verzoek om toestemming doet het UWV de werknemer hiervan mededeling onder vermelding van de ontvangstdatum van het verzoek en stelt hij de werknemer in de gelegenheid om binnen veertien dagen na deze mededeling verweer te voeren.

2. Na ontvangst van het verweer kan het UWV achtereenvolgens de werkgever en de werknemer in de gelegenheid stellen binnen zeven dagen nogmaals hun zienswijze naar voren te brengen.

3. Indien het UWV advies van een deskundige inwint omtrent de arbeidsmedische mogelijkheden tot het verrichten van de bedongen arbeid, al dan niet in aangepaste vorm, of tot herplaatsing in een passende functie, al dan niet na scholing, stelt het UWV de werkgever en de werknemer in de gelegenheid binnen zeven dagen hun zienswijze op het uitgebrachte advies naar voren te brengen.

4. De in het eerste, tweede en derde lid voor de werkgever en werknemer gestelde termijnen kunnen worden verlengd indien bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken.

5. Indien het in de procedure door partijen gewisselde hiertoe aanleiding geeft, kan het UWV werkgever of werknemer verzoeken aanvullende gegevens of bescheiden te verstrekken binnen een door het UWV te bepalen termijn. Het UWV kan de andere partij binnen een door het UWV te bepalen termijn in de gelegenheid stellen zijn zienswijze naar voren te brengen op de aanvullende gegevens en bescheiden.

6. Dit artikel is niet van toepassing, indien op grond van de door de werkgever verstrekte gegevens vastgesteld kan worden dat geen toestemming wordt verleend.

Artikel 5. Vertaling en samenvatting van verstrekte gegevens

1. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden in een vreemde taal zijn gesteld en een vertaling daarvan voor de beoordeling van die gegevens noodzakelijk is, kan het UWV besluiten deze gegevens of bescheiden niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze gegevens of bescheiden heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een vertaling aan te vullen.

2. Indien in de procedure door partijen verstrekte gegevens of bescheiden omvangrijk of ingewikkeld zijn en een samenvatting voor de beoordeling van die gegevens of bescheiden nodig is, kan het UWV besluiten deze niet bij de beoordeling van het verzoek te betrekken, mits de partij die deze heeft ingebracht de gelegenheid heeft gehad deze binnen een door het UWV te bepalen termijn met een samenvatting aan te vullen.

3. Indien de werkgever of de werknemer bezwaren heeft tegen het ter kennis brengen van vertrouwelijke gegevens aan de wederpartij, worden deze gegevens niet bij de beoordeling van het verzoek betrokken.

Artikel 6. Ontslagadviescommissie

Na ontvangst van het in artikel 4, eerste lid, bedoelde verweer van de werknemer dan wel nadat de werkgever en werknemer hun zienswijze krachtens artikel 4, tweede, derde en vijfde lid, naar voren hebben gebracht, kan het UWV het verzoek om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, derde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de daarop betrekking hebbende gegevens en bescheiden voor advies aan de ontslagadviescommissie voorleggen.

Artikel 7

[Vervallen]

Artikel 8. Beoordeling financiële omstandigheden

1. Op verzoek van de werkgever, bedoeld in artikel 673d, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, die een verzoek om toestemming heeft ingediend, of de werknemer op wie het verzoek om toestemming betrekking heeft, geeft het UWV een oordeel over de toepasselijkheid van de voorwaarden, bedoeld in artikel 24, tweede lid, onderdelen a tot en met c, van de Ontslagregeling.

2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werkgever gelijktijdig met het verzoek om toestemming gedaan.

3. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt door de werknemer ten laatste gelijktijdig met zijn verweer, bedoeld in artikel 4, eerste lid, gedaan.

4. Dit artikel vervalt met ingang van 1 januari 2020.

§ 3. Slotbepalingen

Artikel 9. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling UWV ontslagprocedure.

Artikel 10. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Bijlage 5

Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding

Artikel 1. Begripsbepaling

In dit besluit en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. vergoeding: de door de werkgever aan de werknemer verschuldigde vergoeding, op grond van artikel 668, derde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of de transitievergoeding, bedoeld in artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

b. vaste looncomponenten: bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen looncomponenten, waarvan de hoogte niet bepaald wordt door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming;

c. variabele looncomponenten: bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangewezen looncomponenten, waarvan de hoogte bepaald wordt door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming.

Artikel 2. Loon

1. Voor de toepassing van artikel 668, derde lid, en artikel 673, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek wordt onder loon verstaan: het bruto uurloon vermenigvuldigd met de overeengekomen arbeidsduur per maand, of, indien geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen, het bruto uurloon vermenigvuldigd met het gemiddelde aantal gewerkte uren per maand:

a. in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt; of

b. indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan twaalf maanden, gedurende de duur van de arbeidsovereenkomst.

2. Indien het loon geheel of gedeeltelijk bestaat uit provisie of afhankelijk is van de uitkomsten van de verrichte arbeid, wordt onder loon tevens verstaan: het bruto loon verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, voor zover dit bestond uit provisie of afhankelijk was van de uitkomsten van de verrichte arbeid, gedeeld door twaalf.

3. Indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan twaalf maanden wordt het getal waardoor het bedrag, bedoeld in het tweede lid, wordt gedeeld, naar rato aangepast.

4. Bij regeling van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan worden bepaald dat voor de berekening van de arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid, en het loon, bedoeld in het tweede en derde lid, een andere periode, dan de periode, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a en b, en het derde lid, in aanmerking wordt genomen.

Artikel 3. Uitbreiding loon transitievergoeding

1. Het loon, bedoeld in artikel 2, wordt voor de toepassing van artikel 673, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek vermeerderd met:

a. de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering waar de werknemer binnen twaalf maanden aanspraak op zou hebben bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst, gedeeld door twaalf;

b. de overeengekomen vaste looncomponenten verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door twaalf;

c. de overeengekomen variabele looncomponenten verschuldigd in de drie kalenderjaren voorafgaande aan het jaar waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, gedeeld door zesendertig.

2. Het getal, waardoor het bedrag aan verschuldigde looncomponenten, bedoeld in het eerste lid, wordt gedeeld, wordt naar rato aangepast indien de duur van de arbeidsovereenkomst korter was dan de periode, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, b of c.

Artikel 4. Wijziging artikelen 1 en 2

[Wijzigt dit besluit.]

Artikel 5. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

Artikel 6. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2015, met uitzondering van de artikelen 1, onderdelen b en c, 3 en 4, die met ingang van 1 juli 2015 in werking treden.

Bijlage 6

Regeling looncomponenten en arbeidsduur

Artikel 1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder de gemiddelde arbeidsduur: de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in artikel 2, eerste lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

Artikel 2. Arbeidsduur

1. Indien geen of een wisselende arbeidsduur is overeengekomen worden bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur perioden, waarin de werknemer verlof genoot, wegens een staking geen arbeid verrichtte, of niet in staat was arbeid te verrichten in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, niet in aanmerking genomen.

2. Indien op grond van het eerste lid in totaal een periode van 30 dagen of langer niet in aanmerking wordt genomen, wordt voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur voor iedere periode van 30 dagen een kalendermaand in aanmerking genomen waarin geen van de omstandigheden, bedoeld in het eerste lid, zich voordeed, en die direct voorafgaat aan de periode waarover de gemiddelde arbeidsduur wordt berekend.

3. Bij de toepassing van het tweede lid worden perioden gelegen voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst die wordt beëindigd buiten beschouwing gelaten.

Artikel 3. Provisie en stukloon

1. Artikel 2 is van overeenkomstige toepassing voor de berekening van het loon, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding.

2. Indien op grond van artikel 2 een periode korter dan twaalf maanden in aanmerking wordt genomen, wordt voor de berekening van het loon, bedoeld in het eerste lid, het getal, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding naar rato aangepast.

Artikel 4. Vaste looncomponenten

Als vaste looncomponenten worden aangewezen:

- a. overwerkvergoedingen;
- b. ploegentoeslagen.

Artikel 5. Variabele looncomponenten

Als variabele looncomponenten worden aangewezen:

- a.* bonussen;
- b.* winstuitkeringen;
- c.* eindejaarsuitkeringen.

Artikel 6. Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling looncomponenten en arbeidsduur.

Artikel 7. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 januari 2015, met uitzondering van de artikelen 4 en 5, die met ingang van 1 juli 2015 in werking treden.

Bijlage 7

Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding

Artikel 1. Begripsbepaling

Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder:

- a. transitievergoeding*: de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. transitiekosten*: de kosten, bedoeld in artikel 673, zesde lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. inzetbaarheidskosten*: de kosten, bedoeld in artikel 673, zesde lid, onderdeel b, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2. Voorwaarden voor het in mindering brengen van transitie- en inzetbaarheidskosten

1. Transitiekosten en inzetbaarheidskosten kunnen in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien deze kosten:

- a.* zijn gemaakt nadat deze kosten zijn gespecificeerd en schriftelijk meegedeeld aan de werknemer;
- b.* zijn gemaakt nadat de werknemer schriftelijk heeft ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten;
- c.* door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- d.* niet het loon van de werknemer betreffen;
- e.* in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt;
- f.* zijn of worden gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend;
- g.* niet op een derde kunnen worden verhaald; en
- h.* niet op de werknemer kunnen worden verhaald.

2. Het eerste lid, onderdeel b, is niet van toepassing, indien de werkgever gehouden is de kosten te maken op grond van afspraken tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en werknemers of verenigingen van werknemers.

Artikel 3. Aanvullende voorwaarden inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien deze kosten:

- a. zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, tenzij de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen; en
- b. zijn gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

Artikel 4. Arbeidsovereenkomst omwille van opleiding

1. Inzetbaarheidskosten in verband met een opleiding als bedoeld in het tweede lid, kunnen alleen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan om de werknemer in de gelegenheid te stellen die opleiding te volgen en na afronding van die opleiding, of na tussentijdse beëindiging daarvan, niet, of met een tussenpoos van meer dan zes maanden, wordt voortgezet.

2. In het eerste lid wordt onder opleiding verstaan:

- a. een opleiding in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- b. een duale opleiding als bedoeld in artikel 7.7 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; of
- c. een opleiding die uitsluitend kan worden gevolgd als een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

3. De kosten, bedoeld in het eerste lid, kunnen alleen in mindering worden gebracht op het deel van de transitievergoeding, dat is opgebouwd in de periode waarin de opleiding werd gevolgd.

4. Op het in mindering brengen van de kosten, bedoeld in het eerste lid, zijn de artikelen 2, eerste lid, onderdelen a, b en g, en 3 niet van toepassing.

Artikel 5. Aanvullende voorwaarde transitiekosten

Transitiekosten bestaande uit de kosten voor de werkgever verbonden aan het in acht nemen van een langere dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn, kunnen, in afwijking van artikel 2, eerste lid, onderdeel d, in mindering gebracht worden op de transitievergoeding, indien de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van het verrichten van arbeid.

Artikel 6. Wijziging Besluit verrekening kosten met transitievergoeding [Wijzig dit besluit.]

Artikel 7. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding.

Artikel 8. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Bijlage 8

Besluit overgangsrecht transitievergoeding

Artikel 1. Begripsbepaling

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. transitievergoeding*: de transitievergoeding, bedoeld in de artikelen 673 en 673a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. afspraken*: afspraken aangegaan voor 1 juli 2015, waaraan op 1 juli 2015 rechten kunnen worden ontleend.

Artikel 2. Geen transitievergoeding bij lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers

1. Indien de werknemer op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, is de transitievergoeding niet verschuldigd, tenzij overeengekomen is dat de werknemer recht heeft op die vergoeding of voorziening, in aanvulling op de transitievergoeding.

2. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt of niet wordt voortgezet, indien de werknemer op grond van de afspraken, bedoeld in het eerste lid, recht zou hebben op een hogere vergoeding of voorziening, indien het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou betreffen.

3. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die op grond van de afspraken, bedoeld in het eerste lid, uitsluitend recht heeft op vergoedingen of voorzieningen nadat de voor hem op grond van de Werkloosheidswet geldende uitkeringsduur is verstreken, omdat de periode waarin de werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet is verkort als gevolg van de inwerkingtreding van artikel XXVI, onderdeel N, van de Wet werk en zekerheid.

4. Dit artikel is niet van toepassing, indien de afspraken, bedoeld in het eerste lid, of onderdelen daarvan, na de inwerkingtreding van dit besluit zijn verlengd, gewijzigd of vervallen.

5. Indien de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers dat overeenkomen, blijft dit artikel, in afwijking van het vierde lid, van toepassing op de onderdelen van de afspraken, bedoeld in het eerste lid, die na de inwerkingtreding van dit besluit niet zijn verlengd, gewijzigd of vervallen.

6. Dit artikel vervalt met ingang van 1 juli 2016.

Artikel 3. Keuze voor transitievergoeding of overige lopende afspraken

1. Indien de werknemer, anders dan op grond van tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en verenigingen van werknemers gemaakte afspraken, recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, is de transitievergoeding uitsluitend verschuldigd, indien de werknemer schriftelijk afstand doet van zijn recht op die vergoedingen en voorzieningen.

2. De werkgever informeert de werknemer, die recht heeft op vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, schriftelijk over de voorwaarden, bedoeld in het eerste en derde lid, waaronder de transitievergoeding is verschuldigd, over de hoogte van de transitievergoeding en over de vergoedingen of voorzieningen als bedoeld in artikel XXII, zevende lid, van de Wet werk en zekerheid, waar de werknemer recht op heeft.

3. Indien de afstand, bedoeld in het eerste lid, niet wordt gedaan uiterlijk vier weken na het tijdstip waarop de werkgever voldaan heeft aan de informatieplicht, bedoeld in het tweede lid, vervalt het recht van de werknemer op de transitievergoeding.

4. Dit artikel is niet van toepassing, indien de afspraken, bedoeld in het eerste lid, of onderdelen daarvan, zijn verlengd, gewijzigd of vervallen.

Artikel 4. Overgangsbepaling in verband met het vervallen van artikel 2

Artikel 2, zoals dat luidde op 30 juni 2016, blijft van toepassing, indien de arbeidsovereenkomst eindigt na die dag, en het verzoek om toestemming, bedoeld in artikel 671a, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of het verzoek om ontbinding, bedoeld in artikel 671b van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is gedaan voor 1 mei 2016.

Artikel 5. Wijziging artikel 1

[Wijzigt dit besluit.]

Artikel 6. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit overgangsrecht transitievergoeding.

Artikel 7. Inwerkingtreding

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Bijlage 9

Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter

Artikel 1

Als functie, bedoeld in artikel 668a, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, wordt aangewezen de functie van:

a. voetballer die als contractspeler geregistreerd staat bij de sectie betaald voetbal van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond voor deelname aan de herencompetities van de sectie betaald voetbal;

b. trainer coach, assistent-trainer coach, technisch directeur, technisch manager, hoofd scouting, coördinator scouting, hoofd jeugdopleidingen en specialisten trainer, werkzaam in de onder a, bedoelde sectie;

c. bondstrainer of technisch directeur, werkzaam bij een nationale sportbond;

d. danser of acteur, die arbeid verricht bestaande uit werkzaamheden met betrekking tot uitvoeringen van culturele of artistieke aard of uitvoeringen die daarmee gelijkenis vertonen alsmede de direct daarmee samenhangende werkzaamheden, in de podiumkunstensectoren dans of theater;

e. remplaçant in dienst bij de door de Nederlandse orkesten opgerichte Stichtingen Remplaçanten of het Muziekcentrum van de Omroep;

f. de presentator, in dienst bij RTL Nederland B.V, die presentatiewerkzaamheden verzorgt voor de media of hieraan een zichtbare of hoorbare onderscheidende bijdrage levert, en van wie het bruto jaarsalaris, inclusief vakantiebijslag, omgerekend naar een fulltime dienstverband gebaseerd op 40 uur per week, en ongeacht het door de presentator daadwerkelijk gewerkte aantal uren, gelijk aan of hoger is dan € 100.000,-.

Artikel 2

Als functie, bedoeld in de artikelen 671c, vierde lid, en 677, zesde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, worden aangewezen, de functies, genoemd in artikel 1, onderdelen a en b.

Artikel 3

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juli 2015.

Artikel 4

Deze regeling wordt aangehaald als: Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.

De Wet werk en zekerheid (WWZ) wijzigde het Nederlandse ontslagrecht ingrijpend. Op 29 november 2013 werd het – toen nog – Wetsvoorstel werk en zekerheid aan de Tweede Kamer aangeboden. In minder dan zeven maanden tijd is het wetsvoorstel zowel in de Tweede Kamer alsook in de Eerste Kamer behandeld en uiteindelijk op 10 juni 2014 aangenomen. Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer kondigde de minister reparatiewetgeving aan. Deze is opgenomen in de Verzamelwet SZW 2015. Naar aanleiding van Kamervragen over de pretens onbedoelde en ongewenste gevolgen van de WWZ voor met name seizoenswerkers zijn met de Wet aanpak schijnconstructies additionele wijzigingen doorgevoerd. Deze brengen verandering aan in de berekening van de transitievergoeding en in het overgangsrecht. Met de Verzamelwet SZW 2016 zijn daarna opnieuw enkele reparaties uitgevoerd.

Een niet onbelangrijk deel van het ontslagrecht is nader uitgewerkt bij AMvB's en ministeriële regelingen, die in 2014 en 2015 zijn verschenen.

Dit boek bevat de geconsolideerde wettekst van titel 7.10 BW, zoals deze vanaf 1 januari 2016 luidt. Behalve de hiervoor genoemde wetten is ook de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd hierin verwerkt. Gewijzigde wetteksten zijn voorzien van een grijs vlak. Verder zijn de artikel(led)en voor het gebruiksgemak van een margewoord voorzien.

Tevens zijn de navolgende AMvB's en ministeriële regelingen in deze uitgave opgenomen:

- Ontslagregeling;
- Regeling UWV ontslagprocedure;
- Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding;
- Regeling looncomponenten en arbeidsduur;
- Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding;
- Besluit overgangsrecht transitievergoeding;
- Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter.

Met deze geactualiseerde tekstuitgave beschikt u over alle relevante wet- en regelgeving op het terrein van het ontslagrecht en flexibele arbeid. Een absolute must have voor eenieder die zich met arbeidsrecht bezighoudt.

Prof. mr. A.R. Houweling is hoogleraar Arbeidsrecht, Erasmus School of Law, Rotterdam.

Mr. M.J.M.T. Keulaerds is advocaat, BarentsKrans, Den Haag.

De royalty's komen ten goede aan de Stichting Advocaten voor Advocaten.

