

1 *Inleiding*

Op 1 april 1997 is titel 7.10 Nieuw bw ingevoerd (Besluit van 10 januari 1997, Stb. 1997, 37). Op die datum zijn vervallen de afdelingen 1 tot en met 5A van de zevende titel A van boek 7A van het Burgerlijk Wetboek. Het gaat hier om de titel over de arbeidsovereenkomst die werd ingevoerd in 1909 als gevolg van de Wet op de Arbeidsovereenkomst en die sedertdien diverse malen is aangepast. De reden voor de invoering van een nieuwe titel was de invoering van het Nieuw bw. Een belangrijke vernieuwing vormt dan ook de aanpassing van de terminologie aan de tekst van de andere boeken van het Nieuw bw, met name de boeken 3, 5 en 6. Daarnaast zijn enkele verouderde bepalingen geschrapt en is een enkele nieuwe toegevoegd. De meest ingrijpende verandering voor de praktijkjurist zal echter de nieuwe nummering van de artikelen betreffen. Na enige tijd zal echter ook dat wel wennen en zal men net zo vanzelfsprekend over 7:611 spreken als over 1638z, of over 7:685 als over 1639w. Na een korte schets van de voorgeschiedenis van de titel, zal in deze uitgave kort worden ingegaan op de vervallen artikelen, de nieuwe artikelen, de niet ingevoerde voorstellen, de nieuwe terminologie, en de belangrijkste wijzigingen per afdeling. Ten slotte wordt op het overgangs- en invoeringsrecht ingegaan.



2 *Geschiedenis*

De geschiedenis van titel 7.10 Nieuw BW vindt zijn oorsprong uiteindelijk in de opdracht die op 25 april 1947 bij Koninklijk Besluit werd verleend aan de Leidse hoogleraar burgerlijk recht E.M. Meijers om een geheel nieuw Burgerlijk Wetboek te ontwerpen. Meijers had de titels over de arbeidsovereenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst begin jaren vijftig uitbesteed aan de Amsterdamse hoogleraar arbeidsrecht M.G. Levenbach, die ook het ontslagrecht van 1953 heeft geredigeerd. De bedoeling was de titel over de arbeidsovereenkomst voornamelijk technisch aan te passen aan de overige delen van het nieuw BW, met als argument dat dit deel van het BW recentelijk reeds was herzien. De desbetreffende titel was immers in 1909 ingevoerd en dus aanmerkelijk jonger dan het algemeen deel van het vermogensrecht, dat in veel grotere mate door de rechtspraak was achterhaald. Hoewel boek 7 nagenoeg gereed was in 1954, heeft het overlijden van Meijers een enorme vertraging veroorzaakt, waarbij de titel over de arbeidsovereenkomst een sterk vertragende factor was (Zie E.O.H.P. Florijn, *Ontstaan en ontwikkeling van het nieuwe Burgerlijk Wetboek*, Maastricht 1995, hoofdstuk 8). Uiteindelijk werd het ontwerp onder coördinatie van F.J. De Jong in 1972 uitgebracht.

Meijers

Levenbach

De opzet van het voorontwerp voor titel 7.10 was weinig spectaculair: voornamelijk betrof het een technische aanpassing van de tekst, slechts op enkele punten werden nieuwe voorstellen gedaan. Het argument van Meijers dat het arbeidsrecht recentelijk al was geactualiseerd, gold in deze tijd wellicht nog sterker, omdat in 1954 nog het gehele ontslagrecht in het BW was herzien en in 1966 de vakantiewetgeving was ingevoerd.

Technische
aanpassing

Vervolgens is het ontwerp echter weer lang in de kast blijven liggen, omdat de aandacht van het Ministerie van Justitie zich in eerste instantie richtte op het algemeen deel van het nieuwe vermogensrecht. Pas toen de tekst daarvan vaststond, kwam in 1989 een herziene versie van het voorontwerp van titel 7.10 naar buiten, waarover de SER advies werd gevraagd. Opmerkelijk was dat ondanks het grote tijdsverloop van 17 jaar, ook dit ontwerp weinig nieuws bracht. Het ministerie had er nadrukkelijk voor gekozen

om politiek gevoelige onderwerpen buiten het voorstel te houden. De moeizame herziening van het ontslagrecht – sinds 1975 waren verschillende pogingen gedaan zonder dat al resultaat was bereikt – hadden hiertoe zeker bijgedragen. Ook de SER drong overigens niet aan op een meer fundamentele herziening, en stelde in het advies dat uiteindelijk in 1991 werd verstrekt, zijn oordeel op een enkel punt zelfs nog uit (SER, Advies Titel 7.10 NBW: de arbeidsovereenkomst, nr. 91/20, 's-Gravenhage 1991). Hierna werd in 1993 het wetsvoorstel voor de Vaststellingswet van titel 7.10 ingediend (TK 1993-1994, 23 438, nr. 1-2), dat in 1996 tot wet werd verheven (Wet van 6 juni 1996, Stb. 1996, 406).

Daarnaast werd een Invoeringswet voor titel 7.10 Nieuw BW vastgesteld (Wet van 14 november 1996, Stb. 1996, 562). De titel over de handelsvertegenwoordiger was via een aparte wet tot stand gekomen (Wet van 14 september 1995, Stb. 1995, 506). De drie wetten tezamen zijn thans op 1 april tegelijkertijd van kracht geworden (Besluit van 10 januari 1997, Stb. 1997, 37).

3 *Vervallen artikelen*

De volgende artikelen zijn met de invoering van titel 7.10 komen te vervallen:

Artikel 1637

Dit bepaalde dat er drie soorten overeenkomsten tot het verrichten van arbeid zijn. Die zijn er nog steeds: naast de arbeidsovereenkomst die van opdracht (titel 7.7, artikel 7:400 e.v.) en die van aanneming van werk (titel 7.12, nog niet ingevoerd. Men zie het Wetsvoorstel 23 095 tot Aanvulling van titel 7.1 (Koop en ruil) NBW met bepalingen inzake de koop van onroerende zaken alsmede vaststelling en invoering van titel 7.12 (Aanneming van werk). Tot de invoering hiervan blijven de bepalingen 7A:1640-1653 van toepassing, alsmede een nieuw artikel 1639 dat de definitie van deze overeenkomst bevat, zie artikel III van de Vaststellingswet titel 7.10, Stb. 1996, 406). De wetgever acht het niet meer noodzakelijk deze drie overeenkomsten te benoemen in een apart artikel. Zij hebben ieder een eigen titel gekregen.

Soorten overeenkomsten

Artikel 1637c, lid 2

Dit artikel had betrekking op het samentellen van verschillende perioden van aanneming van werk die dan zouden worden beschouwd als arbeidsovereenkomst. De status van deze bepaling was onduidelijk. De Hoge Raad had aangenomen dat toch een gezagsverhouding vereist is (HR 24 juni 1955, NJ 1955, 647 en HR 8 december 1978, NJ 1979, 206). Wel voorzag het voorontwerp-Levenbach in een andere constructie, namelijk het rechtsvermoeden dat een arbeidsovereenkomst aanwezig is, dat ontstaat indien iemand een bepaalde tijd op dezelfde plaats werkzaam is. Dit element is niet opgenomen in titel 7.10, maar keert daarin mogelijk terug als gevolg van het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid dat in maart 1997 bij de Tweede Kamer werd ingediend (zie TK 25 263 en Stichting van de Arbeid, Nota Flexibiliteit en Zekerheid, 's-Gravenhage 1996, blz. 27-29).

Samentellen

Rechtsvermoeden

Artikel 1637e

Vervallen is ook de bepaling over de godspenning. Hiermee verdwijnt een stukje folklore uit de titel over de arbeids-

Godspenning

overeenkomst. Het systeem hield in dat wie de godspenning liet behouden of teruggaf van de arbeidsovereenkomst kon afzien. De wetgever acht rechtsbescherming tegen dit inmiddels uitgestorven verschijnsel niet meer nodig, maar wijst er in de Memorie van Toelichting veiligheidshalve nog wel op, dat dit niet betekent dat een godspenning nog wel gehanteerd kan worden.

Artikel 1637i

Echtgenoten Belangrijker is wellicht het schrappen van artikel 1637i, dat de arbeidsovereenkomst tussen echtgenoten nietig verklaarde. Argument voor die bepaling was dat de echtgenoten gelijk zijn en dat tussen hen geen gezagsverhouding kan bestaan. Bovendien zouden bepalingen inzake koop en schenking tussen echtgenoten ontdoken kunnen worden. Deze laatste nietigheden zijn of komen bij het Nieuw BW te vervallen. De arbeidsovereenkomst tussen echtgenoten kon ook worden bereikt via een BV, en ook was het mogelijk tussen partners die niet trouwden. De belangrijkste problemen zouden liggen in het socialeverzekeringsrecht. Wanneer is een 'meewerkende' echtgenote verzekerd? Aangenomen is dat de rechtspraak op het gebied van de verzekeringsplicht bij familierelaties voldoende oplossingen biedt voor de vragen die hierover zullen ontstaan.

Artikel 1637o

Loon per dag Dit artikel bood een regeling voor de berekening van het in geld vastgesteld loon per dag. De regering stond op het standpunt dat deze regeling verouderd was, nu lonen nog maar zelden per dag worden vastgesteld. De SER deelde dit oordeel niet. De regering vindt dat die kwestie dan maar in CAO's verder moet worden geregeld.

Artikel 1637r

Poena privata Dit artikel bevatte een 'poena privata' als sanctie op het vaststellen van loon in niet door de wet toegestane bestanddelen. De regeling was gecompliceerd en miste volgens de Memorie van Toelichting kennelijk praktische betekenis, hetgeen overigens wordt afgeleid uit het feit dat er nooit rechtspraak over is gepubliceerd. De bepaling van artikel 7:621, lid 1 dat betaling van het loon in de door de wet toegestane loonvormen garandeert wordt geacht voldoende te zijn (MvT, blz. 6 en 19).

Artikel 1637w

Dit artikel bevatte een arbeidsrechtelijke regeling voor de toekenning van immateriële schadevergoeding ('smarten-

geld'). Deze bepaling was al uit het BW verwijderd door de Invoeringswet Boeken 3, 5 en 6, zevende gedeelte (Wet van 28 december 1989, Stb. 1989, 616). De bepaling werd overbodig geacht door de invoering van artikel 6:106 BW, dat een algemene regeling voor immateriële schade inhoudt. Twijfel over de vraag of hiermee toch niet een beperking was aangebracht ten opzichte van de vroegere mogelijkheden (zie themanummer SR 1992, nr. 1), leidde ertoe dat de SER bepleitte op het schrappen van deze bepaling terug te komen (SER, Advies Titel 7.10 NBW: de arbeidsovereenkomst, nr. 91/20, 's-Gravenhage 1991, blz. 18). Uiteindelijk heeft dit niet tot de terugkeer van een apart arbeidsrechtelijk artikel terzake geleid, maar wel tot een verklarende toelichting, die het begrip 'aantasting van de persoon' zo ruim uitlegt, dat deze geen afbreuk behoeft te doen aan de gegroeide praktijk van toekenning van schadevergoedingen (TK 1993-1994, 23 438, nr. 3, blz. 10).

Smartengeld

Artikel 1638a

Dit bepaalde dat het loon verschuldigd was vanaf het begin tot het einde van de dienstbetrekking. Het artikel werd overbodig geacht naast andere bepalingen (anders dan in het voorontwerp, zie artikel 7.10.3.5).

Vanaf het begin

Artikelen 1638v en 1638ij

Deze bepalingen hadden betrekking op inwonend personeel. Zij zijn geschrapt, omdat inwonend personeel nog maar weinig voorkomt en de arbeidsomstandigheden voor hen sedert het begin van de eeuw drastisch zijn veranderd. De verplichtingen uit deze artikelen kunnen zo nodig ook worden afgeleid uit de eis van goed werkgeverschap (artikel 7:611).

Inwonend personeel

Artikel 1638w

Dit artikel dat de zondagsarbeid regelde, is reeds enige tijd geleden afgeschaft als gevolg van de Arbeidstijdenwet (Wet van 23 november 1995, Stb. 1995, 598). In artikel 5:4 van die wet is een nieuwe regeling terzake getroffen.

Zondagsarbeid



4 *Nieuwe bepalingen*

Slechts op een drietal betrekkelijk ondergeschikte punten brengt titel 7.10 nieuwe bepalingen.

Artikel 617 onder e

Hierin is bepaald dat effecten, vorderingen, bonnen en andere aanspraken geoorloofde vormen van loon kunnen zijn (voorontwerp artikel 7.10.3.1, onderdeel n). Het artikel beoogt te voorkomen dat de werkgever het loon op manieren betaalt die de werknemer niet ten goede komen en is daarom limitatief geformuleerd. Het nieuwe lid beoogt dit artikel te moderniseren. Het wordt mogelijk om bijvoorbeeld loon te betalen in de vorm van optierechten van werknemers en verstrekking van aandelen. Ook regelingen voor 'investeringsloon', 'spaarloon' of 'geblokkeerd loon' worden mogelijk.

Effecten

Artikel 620

In dit artikel is thans uitdrukkelijk vastgelegd dat het loon ook per bank- of girorekening kan worden betaald (voorontwerp artikel 7.10.3.9, lid 2).

Girorekening

Artikel 661

Dit artikel regelt de schade die is veroorzaakt door de werknemer. In wezen betreft het geen nieuw artikel, want het werd als 1639da reeds ingevoerd bij de Invoeringswet Boeken 3-6 Nieuw BW, zevende gedeelte (Wet van 28 december 1989, Stb. 1989, 616).

Schade



5 *Niet ingevoerde voorstellen*

Uit de voorstellen van het voorontwerp-Levenbach zijn een drietal artikelen en enkele onderdelen van artikelen niet in de nieuwe titel terug te vinden.

Artikel 7.10.1.1

Het tweede en derde lid van artikel 7.10.1.1 (bevattende rechtsvermoedens voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst) uit het voorontwerp zijn niet overgenomen in de uiteindelijke wet. Hun betekenis voor de praktijk was volgens de wetgever slecht te overzien. Het in lid 2 neergelegde element vormt bovendien een van de factoren die de rechtspraak al mede in aanmerking neemt bij de beslissing of al dan niet van een arbeidsovereenkomst sprake is. Over de introductie van rechtsvermoedens heeft de Sociaal-Economische Raad advies uitgebracht in zijn advies inzake flexibele arbeidsrelaties van 20 september 1991 (91/19). Bij brief van 4 juni 1992 had het vorige kabinet zich op het standpunt gesteld dat deze weg, gelet op de ontwikkeling van de jurisprudentie, niet moest worden gevolgd (TK 1991/92, 22 659, nr. 1 en 2). Thans is echter op advies van de Stichting van de Arbeid in het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid een dergelijk voorstel opnieuw gedaan.

Rechtsvermoedens

Artikel 7.10.4.6

Dit voorstel behelsde een voorzichtige regeling van het pensioen. Het kabinet heeft van een dergelijke regeling afgezien in de nota Pensioenen, mede naar aanleiding van het advies Pensioenproblematiek van de SER (SER, Advies pensioenproblematiek, nr. 90/23, 's-Gravenhage 1990). Hierdoor blijft de pensioenproblematiek geregeld buiten het Burgerlijk Wetboek en is voorshands afgezien van een wettelijke regeling van het aanvullend pensioen, anders dan voortvloeiend uit CAO of (arbeids)overeenkomst.

Pensioenen

Artikelen 7.10.1.7 en 7.10.5.13

Deze artikelen uit het voorontwerp regelden twee vormen van schorsing: de strafschorsing en de onderzoeksschorsing (dit laatste vooruitlopend op een mogelijk ontslag op staande voet). Deze voorstellen waren enigszins aangepast ingediend als apart wetsvoorstel Arbeidstuchtrecht (TK

Schorsing

1994-1995, 23 974, nr. 1-2; zie ook SER, Advies Arbeidsrecht, nr. 93/11, 's-Gravenhage 1993). Dit wetsvoorstel moest echter weer worden ingetrokken, toen bleek dat hiervoor in de Tweede Kamer onvoldoende steun bestond. De rechtspraak zal zich hierbij nu voornamelijk moeten baseren op de eis van goed werkgeverschap en goed werknemerschap (artikel 7:611 BW).

Andere voorstellen

Daarnaast zijn nog diverse voorstellen buiten het wetgevingsproces in de arbeidsrechtelijke literatuur gedaan. Deze betreffen bijvoorbeeld de bijzondere positie van het leidinggevende personeel, de verhoudingen binnen concerns, grondrechten in de arbeidsverhouding en verduidelijking van de begrippen in de regeling voor overgang van ondernemingen (zie bijv. A.T.J.M. Jacobs, De arbeidsovereenkomst in het Nieuw BW, *NJB* 1994, blz. 1035-1044; P.F. van der Heijden (red.), *Herziening van de Wet op de arbeidsovereenkomst*. Enkele eclectische beschouwingen, Alphen aan den Rijn 1995). Gezien de teleurstelling in de literatuur over de beperkte vernieuwing die titel 7.10 meebrengt, heeft met name het kamerlid Vos (VVD) hier vragen over gesteld en er op aangedrongen dat de minister een notitie uitbrengt waarin op deze kwesties wordt ingegaan. Het is de bedoeling dat een dergelijke notitie voorjaar 1997 inderdaad verschijnt en dat daarin niet alleen de lopende projecten worden beschreven die ertoe strekken om titel 7.10 verder te actualiseren, maar ook op de redenen om in bepaalde gevallen niet tot wijziging over te gaan en op punten waar- op nader onderzoek wenselijk wordt geacht.

Beperkte
vernieuwing

6 *Nieuwe terminologie*

Op vijf punten wijkt de terminologie in de nieuwe titel af van die van de oude.

Arbeider/werknemer

Overal in titel 7.10 is het woord 'arbeider' vervangen door het woord 'werknemer'. Hierin wordt afgeweken van het voorontwerp-Levenbach. De reden daarvoor is dat in het dagelijks spraakgebruik de term 'werknemer' gebruikelijk is. Ook in de rechtspraak van de Hoge Raad over de titel over de arbeidsovereenkomst wordt de laatste jaren vrijwel steeds het woord 'werknemer' gebruikt. Onderscheid ten opzichte van de term 'werknemer' in andere wetgeving kan plaatsvinden door te spreken van 'werknemer in de zin van het BW'.

Werknemer

Nietigheid/vernietigbaarheid

Artikel 3:39 e.v. bevat het stelsel van nietigheid en vernietigbaarheid van rechtshandelingen in het Nieuw BW. Het arbeidsrecht was niet aan dit stelsel aangepast en veroorzaakte daardoor vaak misverstanden. Thans wordt het systematisch juistere systeem ook in het arbeidsrecht geïntroduceerd.

De essentie van het systeem is dat strijd met een dwingende wetsbepaling leidt tot nietigheid van de rechtshandeling. Maar indien de bepaling uitsluitend strekt ter bescherming van één der partijen leidt dit tot vernietigbaarheid, een en ander voorzover niet uit de strekking van de wetsbepaling iets anders voortvloeit (artikel 3:40, lid 2 BW). Voor het arbeidsrecht betekent dit dat veelal een vernietigbaarheid aan de orde is, omdat in veel gevallen alleen de werknemer wordt beschermd.

Het verschil is dat een nietigheid ambtshalve door de rechter wordt toegepast, terwijl de vernietigbaarheid meebrengt dat de werknemer zich op de nietigheid moet beroepen. Hierbij geldt dan ook een verjaringstermijn. Met name voor het ontslagrecht brengt dit mee dat een opzegging/beëindiging in strijd met een ontslagverbod niet meer nietig is, maar vernietigbaar. Aangezien de nietigheid in het ontslagrecht als regel toch al door de werknemer binnen een beperkte termijn moest worden 'ingeroepen' is de ver-

Verschil

Invoeringswet andering vooral terminologisch. De Invoeringswet titel 7.10 BW heeft dit systeem ook doorgevoerd in artikel 8 AWGB en artikel 1a WGB m/v, echter weer niet in artikel 9 BBA 1945. Voor dit laatste is verwezen naar de verwachte herziening van het ontslagrecht.

Het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid bevat dit voorstel echter niet. Wel ten aanzien van artikel 21 WOR, waar thans nog een nietigheid van een beëindiging voorkomt die niet behoeft te worden ingeroepen.

Gefixeerde schadevergoeding

Schadeloosstelling De oude titel bood in geval van een schadeloosstelling ontslag de betrokkene de keuze tussen een 'schadeloosstelling' of een 'volledige schadevergoeding' (artikel 1639o). In de nieuwe tekst is de eerste term vervangen door 'gefixeerde schadevergoeding' (artikel 677 jo. 680). Deze nieuwe term is zonder meer een verduidelijking en sluit aan bij de terminologie van de rest van het BW. Des te opmerkelijker is echter dat de misleidende term 'volledige schadevergoeding' is gehandhaafd en ook niet ter verduidelijking nader is omschreven. Dit handhaven is gebeurd op advies van de SER, die hiermee geen bijdrage heeft geleverd aan de verheldering van het nieuw BW.

Dienstbetrekking

Misverstanden De term 'dienstbetrekking' werd in de oude titel soms gebruikt als synoniem voor arbeidsovereenkomst, soms in een andere betekenis, zoals het feitelijk in dienst zijn. Om misverstanden te voorkomen is de term in de nieuwe titel consequent vermeden en is steeds waar dienstbetrekking synoniem is met arbeidsovereenkomst de laatste term gebruikt (MvT, TK.23 438, nr. 3, blz. 45).

Arbeidsverhouding herstellen

Herstel van de dienstbetrekking De vroegere vordering tot 'herstel van de dienstbetrekking' is in verband hiermee echter vervangen door de vordering tot 'herstel van de arbeidsverhouding' (artikel 7:682 BW).

7 *Indeling in afdelingen*

Titel 7.10 is ingedeeld in 10 afdelingen. In het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid is voorgesteld om nog een elfde afdeling toe te voegen, over de Uitzendovereenkomst. Hoewel overzichtelijker dan de oude indeling, kan de nieuwe indeling in afdelingen moeilijk erg fraai worden genoemd. Vier van de tien afdelingen (1 en 5 tot en met 7) bevatten in feite vergaarbakken van diverse bepalingen. Alleen de overige zes afdelingen bevatten helder afgebakende onderdelen van de materie. Thans zal per afdeling worden ingegaan op de belangrijkste bepalingen.

Uitzendover-
eenkomst

8 *Afdeling 1.* *Algemene* *bepalingen*

Artikel 610. Definitie arbeidsovereenkomst

De definitie van de arbeidsovereenkomst in lid 1 van dit artikel is dezelfde als die in artikel 1637a. De wijziging in het voorontwerp, waarin in artikel 7.10.1.1 de woorden 'gedurende zekere tijd' geschrapt waren, is niet overgenomen.

Al in de memorie van toelichting bij artikel 7.10.1.1 van het voorontwerp is, de vraag besproken of de karakterisering van de arbeidsovereenkomst aan de hand van het element 'in dienst van' een ander arbeid verrichten niet vervangen zou moeten worden door een karakterisering van de arbeidsovereenkomst als het 'arbeid verrichten in een bedrijf of huishouding van een ander'. Het doel dat met een dergelijke wijziging beoogd werd, was, aldus de toelichting, vooral om aan degene die arbeid verricht voor een ander en wiens juridische ondergeschiktheid onzeker is of moeilijk te bewijzen valt, doch die kennelijk maatschappelijk afhankelijk is van die ander, de bescherming van de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst deelachtig te doen worden. In het voorontwerp is het element 'in dienst van' behouden. Als argumentatie werd onder meer gegeven dat dit element, waaruit het begrippenpaar 'ondergeschiktheid' van de werknemer en 'gezagsbevoegdheid' van de werkgever wordt afgelezen, een bruikbaar criterium gevormd heeft om de arbeidsovereenkomst van andere overeenkomsten - aanneming van werk en overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten - te onderscheiden. Wel was het in grensgevallen niet zonder onzekerheden, maar die grensgevallen waren, aldus nog steeds de toelichting, onvermijdelijk in een situatie waarin een rechtsbegrip een grote hoeveelheid van maatschappelijk variërende verhoudingen omvatte. In de toelichting werd er tenslotte op gewezen dat in andere landen soortgelijke begrippen gehanteerd worden ter karakterisering van de arbeidsovereenkomst.

Veel van het bovenstaande is nog steeds actueel. In de na de publicatie van het voorontwerp verschenen literatuur is door sommige schrijvers betoogd dat de 'gezagsverhouding' bij de arbeidsovereenkomst niet centraal gesteld behoort te worden, omdat het gezagslement, ook door de medezeggenschap van werknemers, steeds betrekkelijker is

In dienst van

Duurelement

geworden. Deze schrijvers zien de essentie van de arbeidsovereenkomst hierin dat de werknemer zich voor zekere tijd ter beschikking van de werkgever stelt. In hun visie verschuift het zwaartepunt van het gezagselement naar het duurelement. Zie J.H.M. van der Ven, *Over de aard van de arbeidsovereenkomst*, Alphen aan den Rijn 1972; I.A.C. van Haaren, *De betekenis van de arbeidsovereenkomst in deze tijd*, SMA 1972, blz. 785 e.v.; Werkgroep Vereniging voor Arbeidsrecht, *Opdracht, arbeidsovereenkomst en collectieve arbeidsovereenkomst*, Beschouwingen bij boek 7, titels 7.10 en 11 van het ontwerp Nieuw Burgerlijk Wetboek, z.j. (1976), blz. 32-37; een deel van de werkgroep bepleit op blz. 33, 34 deze visie; Asser-Coehorst-de Leede-Thunnissen, *Bijzondere overeenkomsten III*, Zwolle 1988, blz. 12.

In de wet is, zoals gezegd, de definitie van de arbeidsovereenkomst niet gewijzigd. Bij de beslissing om het element 'in dienst van' een ander arbeid te verrichten te handhaven hebben de volgende overwegingen een rol gespeeld.

De hierboven - kort - weergegeven opvatting in de literatuur is niet de heersende leer. Zie Asser-Coehorst-de Leede-Thunnissen, a.w., blz. 10; naast de daar aangehaalde literatuur Werkgroep Vereniging voor Arbeidsrecht, a.w., blz. 34, 35 (een ander deel van de werkgroep) en F.F.M. Stolk, *De definitie van de arbeidsovereenkomst*, Alphen aan den Rijn 1977.

Die opvatting raakt trouwens de wettelijke definitie in zoverre niet dat de wet niet het woord 'gezag' gebruikt, maar de woorden 'in dienst van'. De begrippen 'gezagsverhouding' en 'ondergeschiktheid' zijn uit de wettelijke definitie afgeleid. Bovendien speelt de medezeggenschap niet in de individuele relatie van werkgever en werknemer, waarop de arbeidsovereenkomst betrekking heeft, maar op een ander, collectief, niveau. Een reden om de definitie van de arbeidsovereenkomst te wijzigen leveren de ontwikkelingen op het gebied van de medezeggenschap daarom naar het oordeel van de wetgever niet op.

Een reden tot wijziging van de definitie zou ook kunnen zijn dat deze te eng is gebleken. De jurisprudentie laat echter zien dat de omschrijving in artikel 1637a geen obstakel vormde om zeer uiteenlopende verhoudingen als arbeidsovereenkomst aan te merken. De MvT noemt naast lagere rechtspraak, bijv. HR 17 november 1978, NJ 1979, 140 (thuiswerker); HR 25 januari 1980, NJ 1980, 264 (los dienstverband); HR 23 mei 1980, NJ 1980, 633 (uitzendkracht); HR 2 april 1982, NJ 1982, 321 (fliaalhouder); HR 5 november 1982, NJ 1983, 231 (thuiswerker); HR 17 april 1984, NJ 1985,

Uiteenlopende verhoudingen

18 (animeermeisjes en stripteasedanseressen); HR 18 november 1988, NJ 1989, 344 (uitzendkracht). Ook uit dit oogpunt gezien was er geen grond voor een herformulering van het artikel.

De woorden 'gedurende zekere tijd' zijn, anders dan in het voorontwerp, niet geschrapt. Hetgeen in de memorie van toelichting bij artikel 7.10.1.1 van het voorontwerp werd opgemerkt als toelichting op het weglaten van die woorden acht de wetgever juist. De woorden 'gedurende zekere tijd' zijn bij de totstandkoming van de wet in 1907, na discussie, opgenomen in de definitie om de arbeidsovereenkomst te onderscheiden van de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten. Als zelfstandig kenmerk heeft de tijdsduur echter geen onderscheidende kracht. Enerzijds geeft de wet geen minimum voor de tijdsduur aan, wat trouwens ook onmogelijk zou zijn, daar ook arbeidsovereenkomsten voor enkele uren of een dag kunnen voorkomen. Anderzijds hoeft een overeenkomst van opdracht (geregeld in titel 7.7) niet altijd een enkele verrichting te betreffen, maar kan zij zich over een geruime tijd uitstrekken. In de jurisprudentie is aan het vereiste 'gedurende zekere tijd' dan ook nooit zelfstandige betekenis toegekend.

Niettemin zijn de woorden in het ontwerp gehandhaafd. Dat is gebeurd naar aanleiding van de hierboven genoemde discussie in de literatuur over het gezags-element en, in verband daarmee, het duurelement. De wetgever acht het denkbaar dat het duurelement betekenis kan hebben juist in die gevallen waarin het andere element weinig reliëf heeft. Het weglaten van de woorden zou, mede gelet op de schrapping van artikel 1637c, tweede lid tot verstarring van de definitie kunnen leiden.

In lid 2 vindt men het oude artikel 1637c, lid 1. In het voorontwerp was dit geschrapt onder verwijzing naar de algemene regel die artikel 6:215 geeft over gemengde overeenkomsten. Artikel 6:215 bepaalt echter wel, evenals voorheen artikel 1637c, eerste lid, dat in zo'n geval de voor elk van de soorten van overeenkomsten gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing zijn, maar het regelt, anders dan artikel 1637c, eerste lid, niet welke bepalingen voorgaan in geval van strijd: het slot van artikel 6:215 bepaalt slechts dat de gegeven regel niet geldt voorzover die bepalingen niet wel verenigbaar zijn of de strekking daarvan in verband met de aard van de overeenkomst zich tegen toepassing verzet. Daar aan de bestaande regel wel behoefte bestond, is artikel 1637c, eerste lid, als tweede lid van

Gedurende zekere
tijd

Gemengde
overeenkomsten

artikel 610 gehandhaafd, onder aanpassing van de redactie aan artikel 6:215 van Boek 6.

Artikel 611. Goed werkgever/werknemer

In dit artikel zijn, overeenkomstig het voorontwerp (artikel 7.10.1.8), maar in afwijking van het advies van de SER, de artikelen over goed werkgever- en goed werknemerschap (1638z en 1639d) samengevoegd. Het vervallen van de vergelijking met wat een goed werkgever/werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen, neemt niet weg dat zo'n vergelijking nog steeds kan worden gemaakt.

Zoals onder het oude recht geopperd kan worden of dezelfde norm niet reeds uit de artikelen 1374, lid 3 en 1375 BW kon worden afgeleid, zo kan men ook vragen of dit voorgestelde artikel strikt juridisch wel noodzakelijk is naast de artikelen 6:2 en 248 BW. De speciale vermelding hier ter plaatse blijft volgens de wetgever echter waardevol, omdat de bepaling – zoals ook bij de totstandkoming daarvan is bedoeld – niet slechts ziet op de bedoelingen van partijen onderling, maar ook op voor het arbeidsrecht relevante verhoudingen en ontwikkelingen. In het bijzonder de verwijzing naar de norm van het goed werkgeverschap van artikel 1638z heeft in de loop der jaren de mogelijkheid geboden om rekening te houden met de ontwikkeling in rechtsopvattingen (zie hierover G.J.J. Heerma van Voss, Goed werkgeverschap als bron van vernieuwing van het arbeidsrecht, preadvies Vereniging voor Arbeidsrecht, 1993). Gewezen kan worden op de jurisprudentie met betrekking tot de verplichting van de werkgever een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in staat te stellen arbeid te verrichten die voor zijn krachten is berekend (HR 8 november 1985, NJ 1986, 309). Een uitdrukkelijke verwijzing naar het goed werkgeverschap is dan op haar plaats. Zo wordt beter aangesloten bij de eigen aard en terminologie van het arbeidsrecht en zal het voor de partijen bij de arbeidsovereenkomst gemakkelijker levend recht zijn.

Gedeeltelijk
arbeids-
ongeschikte
werknemer

De verhouding ten opzichte van de artikelen 6:2 en 6:248 BW inzake redelijkheid en billijkheid is volgens de Hoge Raad dat goed werkgeverschap 'in een op de daar bedoelde gevallen toegespitste formulering dezelfde norm tot uitdrukking brengt die in het algemeen met de eisen van redelijkheid en billijkheid worden aangeduid' (HR 8 april 1994, NJ 1994, 704, JAR 1994/94, Prg. 1994, nr. 4081).

Redelijkheid en
billijkheid

Artikel 612. Minderjarigen

Zestien jaar

Nieuw is dat de minderjarige vanaf zestien jaar volledig bekwaam is om arbeidsovereenkomsten aan te gaan en zo

nodig ook in rechte kan optreden terzake. Hiermee wordt aangesloten bij de Wet op de Geneeskundige behandelingsovereenkomst (artikel 7:447 BW, TK 1995-1996, 23 438, nr. 10, blz. 2).

Voor de beneden zestienjarigen geldt in hoofdzaak de oude regeling: zij worden geacht gemachtigd te zijn de arbeidsovereenkomst aan te gaan, indien zij vier weken hebben gewerkt zonder dat de wettelijk vertegenwoordiger zich op de in de onbekwaamheid gelegen vernietigingsgrond heeft beroepen. Deze minderjarige staat ook in alle opzichten met een meerderjarige gelijk, maar kan in beginsel niet zonder wettelijk vertegenwoordiger in rechte verschijnen. De oude regeling dat hij niet zelfstandig loon kan vorderen is vervallen.

Gemachtigd

In rechte

Artikelen 613-613c. Reglement

De bepalingen over het arbeidsreglement in titel 7.10 zijn praktisch ongewijzigd overgenomen uit de oude titel. In wezen zijn zij uit de tijd. Dat bleek nog recentelijk uit een arrest waarin de Hoge Raad worstelde met de vraag wanneer een werknemer die zich tegen wijziging van het arbeidsreglement verzet ontslag neemt (HR 12 oktober 1996, JAR 1996/219).

Arbeidsreglement

In het wetsvoorstel (nr. 24 615) voor herziening van de WOR en titel 7.10 BW is voorgesteld de gehele regeling van het reglement te schrappen uit het BW en te vervangen door de volgende bepaling: 'De werkgever kan slechts een beroep doen op een 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'.

Herziening van de WOR

Hiermee wordt de rechtspraak van de Hoge Raad (IBM) vastgelegd, dat wijziging van de arbeidsvoorwaarden mogelijk is, indien de werkgever dit tevoren heeft bedongen. In het oorspronkelijke voorstel was hieraan nog een tweede lid gekoppeld, dat als volgt luidde: 'De werkgever wordt vermoed een zodanig zwaarwichtig belang te hebben, indien de betrokken wijziging in de arbeidsvoorwaarden voortvloeit uit een de werkgever bindende CAO dan wel uit een regeling die is vastgesteld in overeenstemming met de ondernemingsraad.' Op aandringen van de Tweede Kamer is dit artikelonderdeel echter weer ingetrokken, omdat dit voor het eerst de OR (zij het indirect) in staat zou stellen de individuele werknemer juridisch te binden. In wezen geldt

het in dat lid voorgestelde echter al op grond van de genoemde rechtspraak en veel zal dit dus aan de praktijk niet veranderen. Daarmee is echter geen vooruitgang geboekt in het wettelijke waarborgen van de positie van de ondernemingsraad.

Eenzijdig wijzigingsbeding

Overigens is ook de keuze van de wetgever voor het model waarin het eenzijdig wijzigingsbeding wordt gelegitimeerd voor discussie vatbaar. Was het niet logischer geweest dat de werkgever voor wijzigingen de instemming van de OR behoefde of anders die van de rechter?

Artikel 614. Termijnen vernietigingsgronden

Verjaringstermijn

Dit artikel geeft informatie over de vraag wanneer de verjaringstermijn begint te lopen van de uit deze titel voortvloeiende vernietigingsgronden. Het handelt hierbij om de termijn van drie jaar, genoemd in artikel 3:52, lid 1 onder d BW.

Volgens artikel 7:614 is beslissend voor de verjaringstermijn van een beroep op een grond voor vernietiging van een beding niet het moment waarop de overeenkomst wordt gesloten, maar het moment waarop een beroep op het beding wordt gedaan. Hiermee wordt aangesloten bij artikel 6:235, lid 4 BW, inzake algemene voorwaarden.

De situatie kan zich voordoen dat de werkgever niet uitdrukkelijk een beroep doet op het beding, maar wel feitelijk overeenkomstig het beding handelt en daarmee in strijd komt met de dwingend-wettelijke regel. Bijvoorbeeld zou dit het geval kunnen zijn bij een te lage loonbetaling. In de toepassing van het beding kan dan besloten liggen dat de werkgever een beroep op het beding heeft gedaan, maar dan moet de werkgever zijn handeling daarop inderdaad hebben gegrond en moet dit voor de werknemer afdoende duidelijk zijn geweest om van hem te vergen dat hij daar zo nodig tegen opkomt (MvT, blz. 17).

Is er geen sprake van een beding, dan geldt de algemene regel van artikel 3:52, lid 1 onder d BW: de rechtsvordering tot vernietiging van de rechtshandeling verjaart na drie jaren nadat de bevoegdheid om deze vernietigingsgrond in te roepen, ten dienste is komen te staan aan degene aan wie deze bevoegdheid toekomt.

Artikel 615. Overheid

Arbeidscontractanten
Ambtenaren

De bepaling dat dienstbetrekkingen bij de overheid buiten de BW-bepalingen vallen blijft gehandhaafd. Deze bepaling is met name van belang voor arbeidscontractanten bij de overheid en voor werknemers bij 'zelfstandige bestuursorganen'. Ambtenaren zijn immers reeds zelfstandig onder

de Ambtenarenwet gebracht. Het handhaven van deze bepaling is niet geheel logisch, gelet op het streven om de arbeidsverhoudingen bij de overheid te normaliseren. De regering wil dit echter in ander verband principieel aan de orde stellen. Door deze bepalingen vallen ook de wsw-werknemers buiten titel 7.10, hoewel de Invoeringswet niet de uitdrukkelijke terzijdestelling in de wsw zelf aan de nieuwe plaats in het BW heeft aangepast. In het in behandeling zijnde voorstel voor een nieuwe wsw wordt titel 7.10 BW echter op deze groep wel uitdrukkelijk van toepassing verklaard (TK 1995-1996, 24 787, nr. 1-2, artikel 2). Titel 7.10 is verder ook van toepassing op het spoorwegpersoneel. De uitzondering voor deze groep, waarin om historische reden was voorzien in de Wet op de Arbeidsovereenkomst van 1907, is thans uit de tijd.

wsw-werknemers

Spoorweg-
personeel

9 *Afdeling 2. Loon*

De bepalingen over loon zijn samengebracht in één afdeling (art. 616-633) en inhoudelijk afgestemd op afdeling 11, titel 1 van Boek 6 BW.

Artikel 616. Tijdstip van voldoening

De MvT noemt de verplichting om het loon op de bepaalde tijd te voldoen als een van de belangrijkste verplichtingen van de werkgever (blz. 18). Veelal zal het tijdstip van loonbetaling zijn 'bepaald' in de arbeidsovereenkomst, de CAO of een regeling van de werkgever. Men zie verder artikel 623 voor een nadere bepaling van het moment van betaling.

Loonbetaling

Artikel 617. Toegestane vormen van loon

Dit artikel bepaalt op welke wijzen het loon kan worden betaald. Het vroegere artikel 1637p richtte zich met name tegen vormen van misbruik die in het begin van de eeuw nog regelmatig voorkwamen, waarbij bijvoorbeeld het loon werd betaald in de vorm van eigen producten van de werkgever, ongeacht of de werknemer daar belang bij had (gedwongen winkelnering). De MvT vermeldt dat deze praktijken bij afschaffing van het artikel thans waarschijnlijk nauwelijks te vrezen zouden zijn, maar dat dit, nu deze bepaling zoveel jaren heeft bestaan, toch ook weer geen reden is om haar zo maar te laten verdwijnen. Hierbij speelt mee dat het door Nederland bekrachtigde IAO-Verdrag 95 betreffende de bescherming van het loon (Stb. 1951, 542) aan deze materie eisen stelt (MvT, blz. 18).

Misbruik

De huidige tekst van het artikel is gemoderniseerd. Met name is op aandringen van de SER een aantal moderne vormen van loonbetaling mogelijk gemaakt, zoals het verlenen van optierechten aan werknemers, het verstrekken van (bedrijfs)aandelen en het ter beschikking stellen van een dienstauto. Ook de ontwikkeling van andere vormen van beloning, zoals kinderopvang, wil de nieuwe wet niet in de weg staan.

Dienstauto
Kinderopvang

Ook bij meer omstreden plannen (zoals investeringsloon, spaarloon of geblokkeerd loon) zou het niet juist zijn dat deze enkel niet verwezenlijkt kunnen worden doordat zij in botsing komen met de formulering van deze bepaling, die gericht was tegen negentiende-eeuwse misbruiken door in

Spaarloon

Effecten de individuele verhouding oppermachtige werkgevers. Onder e voorziet het eerste lid daarom in de mogelijkheid van betaling door middel van effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken. Aanvankelijk werd een sterke waarborg tegen misbruik nodig geacht, door te bepalen dat deze mogelijkheid slechts collectief kon worden vastgesteld. Tijdens de kamerbehandeling van het wetsvoorstel is deze eis echter weer komen te vervallen. De bescherming die artikel 631 biedt tegen 'gedwongen winkelen' wordt thans voldoende geacht. De werknemer kan niet worden gedwongen om aan een aandelenregeling mee te doen.

IAO-Verdrag Niet duidelijk is wat nu de verhouding is tot artikel 3 van het genoemde IAO-Verdrag, dat eist dat dit in geld betaalbaar loon alleen in wettige betaalmiddelen mag worden vastgesteld. Meer in het algemeen voorziet de bepaling niet in een duidelijke waarborg dat voldoende loon in geld wordt verstrekt. Deze norm moet men zoeken in de strekking van de bepaling en voorts dient deze te worden gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, alsmede loonbepalingen in CAO's en individuele arbeidsovereenkomsten.

Artikel 618. Loon niet vastgesteld

Gebruikelijke loon Dit artikel bevat in iets strakkere bewoordingen datgene wat nu in artikel 1637q is bepaald voor het geval geen loon is vastgesteld. Het gebruikelijke loon geldt. Indien dat niet is te bepalen, wordt het loon naar billijkheid vastgesteld.

Artikel 619. Inzage in boeken

Bewijsstukken De tekst van dit artikel komt in grote lijnen overeen met het oude artikel 1638e. Materiële wijzigingen zijn niet aangebracht.

In plaats van 'mededeling van bewijsstukken' vindt men nu de term 'overlegging van bewijsstukken'. Ook op andere plaatsen is de tekst wat gemoderniseerd.

Verder is bepaald dat slechts aan de werknemer een beroep toekomt op een afwijkend beding. In de oude tekst was het criterium of een beding ten nadele van de werknemer was. Dit zal echter in de praktijk niet altijd duidelijk zijn.

Geheimhoudingsplicht Het laatste lid hief de geheimhoudingsplicht in rechte op. Dit is vervallen, omdat artikel 191 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering hierin al voorziet. In beginsel is er een verplichting om in rechte getuigenis af te leggen, tenzij een verschoningsrecht bestaat.

Artikel 620. Betaalmiddelen

In dit artikel zijn de vroegere artikelen 1638h en i geïntegreerd. De mogelijkheid van girale betaling is nu met zoveel woorden geformuleerd. In wezen was zij al in artikel 1638h ingevoerd door de Wet van 28 december 1989, Stb. 1989, 616. Verwezen werd naar artikel 6:114 BW, dat voorziet in girale betaling. Thans is dit in artikel 620 ook met zoveel woorden vermeld.

Girale betaling

Voldoening in buitenlands geld wordt nu uitdrukkelijk mogelijk indien dit is overeengekomen. In artikel 1638h was vaststelling in buitenlands geld mogelijk, maar moest dan een omrekenkoers worden toegepast. In het voorontwerp was voorzien in een AMvB die zou bepalen in welke gemeenten in geld van een naburig land zou mogen worden betaald (artikel 7.10.3.9). Dit wordt thans gezien als een onnodige belemmering van de vrijheid van partijen. Wel is de werknemer beschermd door de bepaling dat hij bevoegd is om voldoening in Nederlands geld te verlangen en wel, om te voorkomen dat de werkgever te zeer wordt verrast, vanaf de tweede komende betaaldag. Men zie echter ook de artikelen 6:122 en 123 BW, die wel op de eerste betaaldag van toepassing zijn. De werknemer kan volgens deze bepalingen vorderen dat het geld wordt betaald dat op de plaats van betaling gebruikelijk is.

Buitenlands geld

Wat betreft de omrekenkoers wordt verwezen naar de artikelen 6:124 en 126. Door deze verwijzing vallen deze bepalingen voor de arbeidsovereenkomst onder het dwingend-rechtelijke karakter van artikel 7:620. Een uitdrukkelijke van toepassing verklaring van artikel 6:125 betreffende koerswijzigingsschade werd daarom niet nodig geacht.

Omrekenkoers

Artikel 1638i inzake de wijze van betaling van loon dat anders dan in geld is overeengekomen, is in het derde lid van artikel 7:620 opgenomen. De verwijzing naar artikel 1637r is, met dat artikel, komen te vervallen. Toegevoegd is dat indien over de wijze van betaling niets is overeengekomen het gebruik geldt. Dit is ontleend aan artikel 1638t, dat terzake van inwoning, kost en andere levensbenodigdheden verwees naar het plaatselijk gebruik.

Gebruik

Artikel 621. Anders voldaan loon

Hier wordt bepaald dat betaling in loon anders dan volgens de voorafgaande artikelen is toegestaan niet bevrijdend is. De werknemer heeft derhalve het recht alsnog de correcte loonbetaling te vorderen. Duidelijker dan in het vroegere artikel 1638j en het voorontwerp wordt bepaald dat het ook van toepassing is op loon in andere dan de volgens artikel 617 toegestane bestanddelen. De term 'nietige' voldoening

Correcte loon-
betaling

Niet-bevrijdende voldoening is vervangen door 'niet-bevrijdende' voldoening, in lijn met Boek 6.

Verjaringstermijn De vervaltermijn van artikel 1638i, derde lid is vervangen door een verjaringstermijn. Voor een vervaltermijn bestond geen speciale reden. Aldus wordt meer eenheid verkregen met de regeling van vergelijkbare vorderingen elders in deze titel. De terminologie is aangepast aan artikel 3:306 over de verjaring van rechtsvorderingen.

Artikel 622. Plaats van betaling

Keuze Dit artikel vervangt het huidige artikel 1638k. De aanwijzing van de plaats van voldoening van het loon kan beperkt blijven tot het in geld vastgestelde loon dat niet giraal wordt betaald. De werkgever heeft hierbij de keuze uit drie mogelijkheden: de plaats van de arbeid, het kantoor van de werkgever als de meerderheid van de werknemers in die gemeente woont of het huis van de werknemer.

Artikel 623. Tijdvak betaling

Beginsel Ten opzichte van artikel 1638l en ook artikel 7.10.3.13 voorontwerp is deze bepaling nogal gemoderniseerd.

In beginsel moet het loon minimaal per week en maximaal per maand worden betaald. Bij schriftelijke overeenkomst of reglement mag deze termijn worden verlengd, tot maximaal een maand (indien het loon per week wordt berekend) of een kwartaal (bij berekening per maand). De aparte mogelijkheid van inkorting van termijnen is hiermee ook overbodig geworden.

Het derde lid van artikel 1638l voorzag in langere perioden van betaling op grond van plaatselijk gebruik bij inwonende arbeiders. Dit betrof een in sommige streken in de landbouw bestaande gewoonte, die nu verouderd is en daarom geschrapt.

In het derde lid is afwijking van de bepaling vernietigbaar gemaakt voor de werknemer. De wetgever veronderstelt elke afwijking per definitie ten nadele van de werknemer (MvT, blz. 23).

Artikel 624. Loon afhankelijk van uitkomsten arbeid

In deze bepaling zijn voorschriften samengevoegd, die afkomstig zijn uit de artikelen 1638m, 1638n, 1638o, lid 1 en 1638p.

Betalingsstermijn
Voorschot Het artikel is beperkt tot datgene wat apart geregeld moet worden voor het loon dat afhankelijk is van de uitkomsten van de arbeid, zoals de betalingsstermijn en regeling van een voorschot indien het loon op de betaaldag nog

niet te bepalen is. De berekening van het voorschot is gekoppeld aan het gemiddelde loon over de voorafgaande drie maanden en krijgt daarmee een objectief karakter.

Voorzover het gaat om gegevens die afhankelijk zijn van de boeken van de werkgever, moet het loon zo spoedig mogelijk en minstens eenmaal per jaar worden betaald. De winst van ondernemingen moet ten behoeve van de belastingen tegenwoordig steeds jaarlijks worden opgemaakt, zodat de uitzonderingen in de oude regeling voor winstberekening over meer jaren niet meer nodig was. Die bepaling sloeg destijds op met name levensverzekeringsmaatschappijen die de gewoonte hadden een wetenschappelijke balans pas na enkele jaren op te maken.

Eenmaal per jaar

Vervallen is het oude artikel 1638o, lid 1, dat bepaalde dat als gedeelten van het loon op verschillende wijzen worden bepaald op ieder van die gedeelten de desbetreffende bepalingen van toepassing zijn. Dit volgt echter reeds uit die bepalingen, zodat aparte vermelding overbodig is.

Net zoals bij het vorige artikel is afwijking vernietigbaar door de werknemer en wordt iedere afwijking geacht ten nadele van de werknemer te zijn.

Artikel 625. Vertragsverhoging

Het oude artikel 1638q is hier terug te vinden. De redactie is hier en daar aangepast. Formuleringen als 'na aftrek van hetgeen door de werkgever niet behoeft te worden uitbetaald' en 'na aftrek van hetgeen, waarop derden overeenkomstig de bepalingen van deze titel rechten doen gelden' zijn nu voorzien van verwijzing naar de desbetreffende artikelen.

De term aan de werkgever 'toe te schrijven' niet-betaling werd te ruim gevonden en is vervangen door aan de werkgever 'toe te rekenen' niet-betaling. Artikel 6:75 bw bepaalt dan dat een tekortkoming de schuldenaar niet kan worden toegerekend, indien zij niet is te wijten aan zijn schuld, noch krachtens wet, rechtshandeling of in het verkeer geldende opvattingen voor zijn rekening komt.

Toe te rekenen

Het tweede lid van artikel 1638q, dat voorzag in specifieke afwijkende bedingen is vervallen, omdat volgens de SER die bepaling in de huidige praktijk niet of nauwelijks van betekenis is en er voorzover bekend geen gebruik van wordt gemaakt. Wel is bepaald dat ten nadele van de werknemer niet van dit artikel mag worden afgeweken.

Artikel 626. Loonstrookje

De wat geforceerd aan artikel 1638o toegevoegde bepalingen over het 'loonstrookje' hebben nu een apart artikel ge-

Informatieplicht

kregen. Het artikel beoogde oorspronkelijk de naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag te verbeteren. Tevens is er een relatie met de informatieplicht van de werkgever (artikel 7:655) en de desbetreffende EG-Richtlijn.

De bepaling dat een strijdig beding nietig is, is vervangen door de bepaling dat niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken.

Artikel 627. Geen arbeid, geen loon

De artikelen 627-629b houden verband met elkaar. Net zoals de vroegere artikelen 1638b-d regelen zij de vraag wie het loonrisico draagt ingeval de werknemer de bedongen arbeid niet verricht.

Hoofdregeel

Evenals vroeger in artikel 1638b wordt begonnen met de hoofdregeel, dat geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Op zichzelf volgt dit reeds uit de algemene regels betreffende wederkerige overeenkomsten. Om misverstanden te vermijden is op advies van de SER deze bepaling hier toch opgenomen.

De volgorde van de volgende artikelen is anders dan in het oude BW: eerst volgt de materie die vroeger in artikel 1638d werd geregeld (verhinderingsaan de kant van de werkgever), daarna die van het oude 1638c (verhinderingsaan de zijde van de werknemer). Bedoeld is met deze artikelen de bestaande rechtspraak te codificeren. De artikelen 629-629b vormen een *lex specialis* ten opzichte van artikel 628.

Artikel 628. Verhinderingsaan de kant van de werkgever

Het belangrijke artikel 1638d heeft een andere formulering gekregen. Vroeger had de werknemer recht op loon 'indien hij bereid was den bedongen arbeid te verrichten, doch de werkgever daarvan geen gebruik heeft gemaakt, hetzij door eigen schuld of zelfs tengevolge van hem persoonlijk betreffende, toevallige verhindering'. De formule luidt nu dat de werknemer het recht op loon behoudt 'indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen'. Hiermee wordt aangesloten bij de risicoverdeling die in de praktijk in de rechtspraak was gevormd (verwezen wordt onder meer naar HR 7 mei 1976, NJ 1977, 55 en HR 25 januari 1980, NJ 1980, 282). Deze gaat verder dan het voorontwerp, dat nog aansloot bij de regeling van het schuldeisersverzuim, zoals voorzien in artikel 6:58 BW.

Risicoverdeling

Schuldeisers-
verzuim

Het valt op, dat de wet in tegenstelling tot vroeger geen inhoudelijk criterium meer geeft, maar het aan de rechter overlaat wat 'in redelijkheid' voor rekening van de werkgever dient te komen. Een en ander kan dus afhangen van de omstandigheden van het geval en ook met de tijd veranderen.

In redelijkheid

De mogelijkheid van afwijking van deze bepaling bij schriftelijke overeenkomst of reglement is voorshands gehandhaafd. Het ligt echter in de bedoeling hierin verandering te brengen door het wetsvoorstel Flexibiliteit en zekerheid, dat beoogt afwijking slechts bij CAO mogelijk te maken voor zover de arbeidsovereenkomst langer dan een half jaar heeft geduurd. Dit moet uitsluiten dat te gemakkelijk een te vergaande uitzondering door de werkgever wordt bedongen. Overigens kan het gebruik van de bevoegdheid tot uitsluiting van dit artikel nog wel worden getoetst door de rechter. Het is denkbaar dat deze een te ruime uitsluiting in strijd met de redelijkheid en billijkheid zal achten.

Afwijking

Artikel 629. Loonbetaling bij ziekte werknemer

De tekst van deze bepaling en de twee volgende is tot stand gekomen door de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wet van 8 februari 1996, Stb. 1996, 134, Wulbz). Hierover zie men nader de uitgave in de Actualiteitenreeks nr. 3 van de hand van W.J.P.M. Fase, Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte, Deventer 1996.

Ziekte

De essentie van dit artikel is dat de werkgever bij ziekte van de werknemer in beginsel verplicht is om 70% van het loon en ten minste het voor de werknemer geldende minimumloon te betalen gedurende de gehele ziekteperiode, met een maximum van een jaar. Dit percentage kan in de CAO of de arbeidsovereenkomst nog worden verhoogd. De term 'ziekte of ongeval' is vervangen door 'ziekte' om aan te sluiten bij de socialeverzekeringswetgeving. Voor de werknemer die ten behoeve van de werkgever uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten verricht voor minder dan drie dagen per week, geldt de verplichting slechts gedurende zes weken. Perioden van ziekte die onderbroken worden door een periode van minder dan vier weken worden samengeteld.

Huiselijke of persoonlijke diensten

De werknemer heeft het recht niet indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt. De term 'onzedelijkheid' is hier ook vervallen in aansluiting op de socialeverzekeringswetgeving. Voorts heeft hij het recht niet indien hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft ver-

Opzet

Aanstellingskeuring

Passende arbeid	strekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd. Deze situatie is dus streng gereguleerd: er moet een aanstellingskeuring zijn geweest en alleen klachten die relevant waren voor de belastbaarheid voor de functie mogen een rol spelen. Hierin klinkt het moderne gezondheidsrecht door. Daarnaast geldt het recht niet, indien de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt, en voor de tijd gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond passende arbeid weigert, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. Het kan hierbij gaan om passende arbeid voor de werkgever zelf, of, met instemming van de uitvoeringsinstelling, voor een door de werkgever aangewezen derde.
Opschorten	De werkgever mag verder het loon opschorten indien de werknemer zich niet houdt aan redelijke controlevoorschriften. De werkgever moet de werknemer van een grond om loon niet te betalen of op te schorten wel onmiddellijk in kennis stellen.
Controlevoorschriften	Afwijking van dit artikel ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk voor het vaststellen van maximaal twee 'wachtdagen'.
Wachtdagen	

Artikel 629a. Loonvordering bij ziekte werknemer

Dit artikel regelt de bijzondere procedurele regels die van toepassing zijn indien de werknemer loon wil vorderen, waarop hij tijdens ziekte recht meent te hebben.

Loonvordering Deskundige	De rechter wijst een dergelijke loonvordering af, indien er niet een verklaring is bijgevoegd van een deskundige van de uitvoeringsinstelling, ook wel bekend als de 'second opinion'. Bij CAO kan overigens ook een andere deskundige worden aangewezen. Deze eis geldt niet, indien de verhindering niet wordt betwist of de verklaring in redelijkheid van de werknemer niet kan worden gevergd. Dit laatste zou bijvoorbeeld het geval zijn indien niet de ziekte zelf ter discussie staat, maar slechts het naleven van de door de werkgever gestelde controlevoorschriften. De formulering dat de rechter het verzoek 'afwijst' duidt er op dat herstel van het verzuim niet meer mogelijk is. Het had meer voor de hand gelegen dat de rechter het verzoek niet ontvankelijk zou verklaren.
-----------------------------	--

Behandelend arts	Het artikel bevat verder regels voor de onpartijdigheid van de deskundige en de verplichting om aan deze gegevens te verstrekken, ook voor de behandelend arts, behoudens bij te grote aantasting van de persoonlijke levenssfeer. Voorts is bepaald dat de werknemer niet in de kosten van de
------------------	--

procedure kan worden veroordeeld, behoudens bij misbruik van procesrecht.

Kosten van de procedure

Artikel 629b. Kortdurend betaald verlof werknemer

In dit artikel zijn de bepalingen uit het oude artikel 1638c terug te vinden, die betrekking hadden op betaling van loon bij kort verzuim wegens wettelijke verplichtingen of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. In CAO's is deze regeling veelal nog aangevuld. In de wettelijke opsomming ontbreekt de in het voorontwerp voorkomende aanvulling met het huwelijk van de werknemer en van zijn bloed- of aanverwanten. Als reden hiervoor is gegeven dat de opsomming niet limitatief is en dat het enigszins willekeurig is deze thans aldus aan te vullen, terwijl zoveel andere gevallen waarin de bepaling in de praktijk toepassing vindt, niet genoemd worden.

Kort verzuim

Huwelijk

Artikel 630. Verhinderung betaling loon anders dan in geld

Deze bepaling stemt grotendeels overeen met het oude artikel 1638u. Het handelt uitsluitend over loon dat wordt betaald anders dan in geld. Bij tijdelijke verhindering van de werkgever om dit loon te voldoen, dient hij een vergoeding te betalen. Het bedrag daarvoor kan door overeenkomst worden vastgesteld, of anders door de rechter volgens het gebruik of naar billijkheid. Het woord 'plaatselijk' bij gebruik is komen te vervallen.

Vergoeding

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

Artikel 631. Inhouding loon

Dit artikel bevat de onderdelen van de oude artikelen 1637s en -t die betrekking hadden op de inhouding van loon.

Het vroegere laatste lid van 1637s is thans het eerste geworden. Dit was ingevoerd door de Wet van 11-maart 1981, Stb. 1981, 111, waarbij de regeling van het staangeld (artikel 1638s) werd ingetrokken. De reden om dit lid vooraan te plaatsen is dat deze bepaling waarschijnlijk in de praktijk van nu meer betekenis zal hebben dan het bestedingsbeding. Op advies van de SER is toegevoegd dat dit artikel onverlet laat de mogelijkheid voor de werknemer om de werkgever te machtigen bedragen op het loon in te houden ten behoeve van bijvoorbeeld een persoonlijke computer die met steun van de werkgever wordt aangeschaft of van een personeelsvereniging. Ook kan worden gedacht aan deelneming aan een vrijwillige aandelenregeling.

Bedrijfspensioen-
regeling

Het tweede lid bevat het enigszins aangepaste oude 1637s. Het is verboden te bedingen dat de werknemer het loon op een bepaalde manier moet besteden, maar het is wel mogelijk om af te spreken dat loon wordt ingehouden voor deelneming in een verplichte bedrijfspensioenregeling. Door het vervangen van de term 'levensverzekering' door 'verzekering' vallen ook schadeverzekeringen nu onder deze mogelijkheid, voorzover deze vallen onder de Pensioenen spaarfondsenwet. De op basis van dit artikel vastgestelde AMvB inzake de toelaatbare spaarfondsen (кв van 23 januari 1973, Stb. 1973, 33) blijft onder de nieuwe wet van kracht.

Wat betreft de bekwaamheid van minderjarigen is nu volstaan met verwijzing naar artikel 7:612.

Volgovereen-
komst

In lid 6 tot en met 8 is artikel 1637t terug te vinden. De werknemer heeft thans de bevoegdheid om een zgn. volgovereenkomst (die strijdig is met de voorgaande artikelliden) met de werkgever te vernietigen. Een werkgever kan zich niet meer op nietigheid van een dergelijke overeenkomst beroepen. Besluit de werknemer tot vernietiging, dan worden de gevolgen, bijvoorbeeld met betrekking tot restitutie, beheerst door artikel 3:49 e.v. De oude bepaling dat de werknemer mocht behouden wat hij reeds had ontvangen, is komen te vervallen. De 'private sanctie' werd weinig fraai geacht, terwijl de gevolgen bovendien zonder deze op voldoende wijze geregeld zijn.

Private sanctie

Matigen

De overeenkomst met een derde kan niet worden vernietigd, maar de werknemer kan vergoeding vorderen van de werkgever van hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan. De rechter kan deze vordering naar billijkheid matigen, maar uiterlijk tot de som waarop hij de door de werknemer geleden schade vaststelt.

Verjaringsregeling

De vervaltermijnen van artikel 1637t, is vervangen door een verjaringsregeling, die overigens voor het gehele artikel geldt, ook al kende artikel 1637s geen dergelijke regeling. Vorderingen op grond van dit artikel verjaren na zes maanden na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht. Daaronder verstaat de MvT het moment dat loon is ingehouden of een betaling op grond van het beding is gedaan (blz. 28). Niet bepalend is kennelijk het moment waarop de werknemer beseft dat het beding vernietigbaar was.

Artikel 632. Verrekening

Dit artikel komt overeen met artikel 1638r, zoals dat is gewijzigd door de Wet van 28 december 1989, Stb. 1989, 616). In beginsel is verrekening mogelijk bij het eindigen van de

arbeidsovereenkomst. Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst mag dit slechts in een aantal limitatief genoemde gevallen, waaronder verschuldigde schadevergoedingen, boetes, te veel betaald loon e.d. Van de opsomming zijn de onderdelen 4 (koopprijs huishoudelijke benodigdheden en materialen) geschrapt als verouderd en 7 (kosten van verpleging bij inwonende arbeiders) wegens het schrappen van de desbetreffende bepaling (1638ij).

Limitatief genoemde gevallen

Artikel 633. Rechten op loon aan derden

In dit artikel zijn samengebracht enkele verspreide bepalingen over overdracht en verpanding van loon aan derden (artikel 1638g, lid 1 en 2; 1638f, lid 1). Een beperking is aangebracht tot dat deel van het loon dat zich leent voor beslag. De volmacht moet schriftelijk worden verleend: titel 3.3 eist deze vorm slechts als de wet het voorschrijft. In verband met artikel 3:74 moest uitdrukkelijk worden bepaald dat de volmacht te allen tijde herroepelijk is.

Overdracht
Verpanding

Beslag



10 *Afdeling 3. Vakantie en verlof*

De bepalingen over de vakantie zijn in verband met hun bekende gecompliceerdheid aan een technische herziening onderworpen, waarbij echter overeenkomstig de opzet van de nieuwe titel 7.10 geen materiële wijzigingen zijn aangebracht. Echt eenvoudig is de regeling nog niet geworden. Overigens brengt de SER in het voorjaar van 1997 een advies uit over de vraag in hoeverre vakantiedagen flexibeler moeten kunnen worden opgenomen.

Artikel 634. Vakantie in relatie tot loonaanspraak

Het basisidee van de vakantieregeling is dat de werknemer recht heeft op vier weken vakantie per jaar. Zulks is tegenwoordig ook EG-recht (artikel 7 van de Richtlijn van de Raad van 23 november 1993, nr. 93/104/EG, Pb. EG 1993, L 307, blz. 18). Alleen de vormgeving van het vakantierecht is veranderd.

Vier weken

Uitgangspunt van de oude wet was dat het recht op vakantie was gekoppeld aan de dienstbetrekking. In de nieuwe opzet is de aanspraak op loon als beslissend criterium genomen. Op dit criterium worden vervolgens uitzonderingen gemaakt. Het principe is derhalve: geen loon, geen vakantiedagen. Ten opzichte van het huidige Burgerlijk Wetboek wordt met de voorgestelde artikelen een stelsel bereikt waarin een uitzondering op een principe wordt gemaakt, in plaats van een uitzondering op een uitzondering op een principe, aldus de MvT (blz. 29-30).

Het looncriterium is iets simpeler dan het criterium dat uitgaat van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het looncriterium sluit reeds in zich dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. De wijziging brengt dus een toetsingscriterium minder.

Looncriterium

De wet spreekt niet meer van een verplichting van de werkgever om vakantie te verlenen, maar van een aanspraak op vakantie van de werknemer. Aldus wordt duidelijker tot uitdrukking gebracht dat de wet hier een regel geeft over de verkrijging van vakantieaanspraken.

Lid 2 (voormalig 1638cc, lid 1) regelt de gevallen waarin de werknemer niet gedurende een geheel jaar recht op loon heeft gehad en de gevallen waarin de werknemer geduren-

de het gehele jaar of een deel van het jaar slechts gedeeltelijk recht op loon heeft gehad. Lid 3 komt overeen met het oude artikel 1638cc, lid 2: vakantie mag in een collectieve regeling ook per maand worden toegekend voor degenen die minstens een maand werken.

Artikel 635. Vakantie zonder relatie met loonaanspraak

Uitzonderingen

Dit artikel bevat de uitzonderingen op artikel 634. In de hier genoemde gevallen verkrijgt de werknemer wel aanspraak op vakantie, ook al is er geen recht op loon (1638dd-oud). Het gaat met name om dienstplicht, de periode van zwangerschap en bevalling en een tot zes maanden beperkte periode van ziekte. In verband met verjaring betreft dit de laatste periode van zes maanden.

Ziekte

In de tekst van het artikel zijn enkele redactionele wijzigingen aangebracht. Evenals in artikel 629 zijn in dit artikel de woorden 'ziekte of ongeval' vervangen door 'ziekte'. In lid 3 is in aansluiting op artikel 629 voor de werknemer die de werkgever opzettelijk vals inlichtte over een gebrek, dezelfde regel opgenomen als voor de werknemer die de ziekte opzettelijk veroorzaakte. De terminologie is op dit punt niet geheel aangepast aan de bij artikel 629 genoemde Wulbz. Wel is door die wet toegevoegd dat ook geen vakantierecht ontstaat in andere gevallen, waarin het recht op loon bij ziekte vervalt (gebrek aan medewerking bij herstel of weigering passende arbeid). Er is geen reden waarom deze werknemer in die perioden geen recht op loon zou hebben, maar wel op vakantie. Omdat de bepaling met deze invoeging wel erg lang zou worden, is deze over twee volzinnen verdeeld.

Gedeeltelijk
arbeidsongeschikte
werknemer

De tweede zin van het derde lid heeft het oog op de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. Deze verwerft slechts vakantierechten voor het deel dat hij daadwerkelijk werkzaam is. Dit lijkt te impliceren dat hij voor het overige ook niet tot zes maanden vakantie verwerft als zieke werknemer. Zulks zou tot onbillijke resultaten kunnen leiden.

Artikel 636. Vakantie of verlof

Hier wordt geregeld dat de werkgever bij het vaststellen van vakantiedagen niet mag kiezen voor het inzetten van dagen die door de wet als bijzonder verlofdagen zijn aangemerkt (7:629b) of de in het vorig artikel genoemde dagen waarover de werknemer vakantieaanspraken verwerft. Dit artikel correspondeert met het huidige artikel 1638ee, eerste lid, en met artikel 7.10.2.9, eerste volzin, van het voorontwerp.

Artikel 637. Inleveren vakantiedagen bij ziekte

Het tweede lid van artikel 1638ee is in een afzonderlijk artikel ondergebracht, omdat het een wezenlijk andere materie betreft. In het voorontwerp was dit artikel 7.10.2.9. De bepaling heeft bij Wet van 27 februari 1992, Stb. 82, zijn huidige vorm gekregen. Het gaat om de uitzondering op het vorige artikel, waarin wordt geregeld dat het mogelijk is schriftelijk te bedingen dat vakantiedagen worden ingeleverd in geval van ziekte. Het minimumaantal vakantiedagen van artikel 7:634 moet echter gegarandeerd blijven.

Minimumaantal
vakantiedagen

Artikel 638. Vaststelling vakantie

De artikelen 1638ff en 1638gg, in het voorontwerp artikel 7.10.2.10 en 7.10.2.11, hadden een minder logische volgorde. Thans zijn zij samengevoegd. In het eerste is bepaald dat de werkgever de tijdstippen van vakantie (met inbegrip van de snipperdagen) bepaalt, in het tweede dat hij jaarlijks een aaneengesloten vakantieperiode moet verlenen.

Tijdstippen

Aaneengesloten
vakantieperiode

De vaststelling geschiedt nog steeds eenzijdig door de werkgever, *na* overleg met de werknemer (en dus niet *in* overleg, zoals de MvT abusievelijk vermeldt, blz. 31).

Bij vertrek naar een andere werkgever krijgt de werknemer van zijn oude werkgever het bedrag aan loon waarop hij recht heeft in verband met nog niet opgenomen vakantiedagen. De nieuwe werkgever moet hem de daarmee corresponderende vrije dagen geven. De term 'verlof zonder behoud van loon', als gebruikt in artikel 1638jj-oud, is in titel 7.10 gewijzigd in 'vakantie zonder behoud van loon'. Daarom komt de verwijzing in artikel 1638ff, eerste lid, naar dit verlof niet meer voor in het tweede lid van het nieuwe artikel 638.

Vakantie zonder
behoud van loon

Het derde, vierde en vijfde lid van het artikel stemmen overeen met het tweede, derde en vierde lid van artikel 1638gg-oud.

In het zesde lid vindt men het vroegere artikel 1638ff, tweede lid. Er is echter een wijziging aangebracht. Door een kleine wijziging van de redactie heeft de wetgever hier nog eens willen benadrukken dat het de werkgever is die deze vakantie toewijst. De beslissing wordt niet bij de werknemer gelegd, omdat dat niet in het systeem van de wet zou passen. Aangesloten is bij de bevoegdheid van de werkgever volgens het vierde lid (1638gg-oud, derde lid) om een reeds vastgestelde vakantie te wijzigen. De werkgever is, aldus lid 6, verplicht die dagen te verlenen tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Het laatste kan er echter niet toe leiden dat de werknemer wordt ge-

Over te sparen dwongen vakantiedagen 'over te sparen', doordat de werkgever stelselmatig negatief beslist op verzoeken van de werknemer hem de gevraagde vakantiedagen te verlenen. Overigens zou hetzelfde al gesteld kunnen worden op grond van artikel 611 (goed werkgeverschap).

Artikel 639. Loon tijdens vakantie

Vakantiebonnen

Dit artikel stemt overeen met artikel 1638hh van de oude wet en met artikel 7.10.2.12 van het voorontwerp. Het tweede lid, handelend over vakantiebonnen, is opnieuw geredigeerd, omdat de oude tekst omslachtig gesteld en daardoor moeilijk leesbaar was. Voor de redactie is aangesloten bij de omschrijving in artikel 18 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. De vakantiebon wordt nu voor het eerst in het BW genoemd en beschouwd als loon. Materieel gezien zijn geen wijzigingen aangebracht.

Nietigheidssanctie

In tegenstelling tot de SER zag de regering, mede gelet op regeling van de nulliteiten in de andere bepalingen in deze afdeling, geen aanleiding tot de toevoeging van een nieuw lid dat zou moeten inhouden dat de nietigheidssanctie wordt gesteld op het gebruik maken door de werkgever van de in lid 2 bedoelde mogelijkheid, indien die mogelijkheid niet bij collectieve arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke regeling is vastgelegd.

Artikel 640. Geen afstand van vakantierecht

Afgekocht

Dit artikel komt overeen met het oude artikel 1638kk en met artikel 7.10.2.15 van het voorontwerp. De redactie van het artikel is echter gewijzigd omdat de vroegere tekst als onduidelijk werd ervaren. De bedoeling van de bepaling – vakantie moet worden opgenomen en mag niet worden afgekocht – is daarom duidelijker verwoord.

Sanctie

De oude tekst noemde ook nog het niet op de juiste wijze verlenen van vakantie. Het was voor de regering niet helemaal duidelijk wat die woorden betekenden, daar de wet volgens haar geen bepaling bevatte over de wijze waarop de vakantie verleend diende te worden. Zij opperde wel dat misschien de bedoeling was een sanctie te geven op het niet naleven van artikel 1638ff (aaneengesloten vakantie) en artikel 1638gg (vaststelling van de vakantiedata na overleg). Maar dan zou volgens haar vervolgens weer niet duidelijk zijn of artikel 1638kk inhield dat als de artikelen 1638ff of 1638gg niet nageleefd waren – de werkgever heeft bijvoorbeeld vier dagen vakantie verleend in plaats van een week of de vakantie is zonder overleg met de werknemer vastgesteld – alsnog de hele vakantie gevorderd kon worden. Die sanctie zou naar de mening van de regering vrij ver gaan.

Daarom meende zij te mogen aannemen dat deze dan uitdrukkelijk in de wettekst neergelegd zou zijn. Besloten werd daarom om de woorden 'of niet op de juiste wijze' (verleende vakantie) te schrappen, zodat de bepaling alleen de niet-verleende vakantie betreft. Het leek de regering niet nodig om een afzonderlijke sanctie op het niet-naleven van artikel 638 (1638ff en 1638gg-oud) op te nemen. Uit de algemene regels volgt al dat in voorkomende gevallen een schadevergoedingsvordering ingesteld kan worden. Daarnaast achtte de regering geen bijzondere bepaling nodig (MvT, blz. 32). Daarmee lijkt de sanctie op het niet in overleg of niet aaneengesloten vaststellen van vakantie wel licht. Een werknemer zal immers niet licht een schadevergoeding vorderen van de werkgever en heeft meer belang bij een aanpassing van het besluit over de vakantie. Zo nodig kan de werknemer naar mijn mening in kort geding een hernieuwde vaststelling met inachtneming van de wettelijke eisen vorderen.

Artikel 641. Restant vakantierecht

Dit artikel betreft de aanspraak op vakantie aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De oude artikelen 1638ii en 1638kk, in het voorontwerp de artikelen 7.10.2.13 en 7.10.2.14, zijn hierin samengevoegd. Het eerste lid stemt overeen met artikel 1638ii, lid 1, het tweede met artikel 1638ii, lid 2, en het derde met artikel 1638jj, lid 1. In de tekst is een aantal redactionele wijzigingen aangebracht om deze beter leesbaar te maken.

Indien de werknemer overstapt naar een andere werkgever, dient deze hem de kans te geven een normale vakantie op te nemen. Het deel daarvan dat overeenkomt met de bij de vorige werkgever verworven aanspraken behoeft hij dan niet te betalen. De term 'verlof zonder behoud van loon' in artikel 1638jj, lid 1, is hierbij vervangen door 'vakantie zonder behoud van loon'. Die laatste term is helderder. Ook wordt dan de tegenstelling met het verlof zonder behoud van loon dat het 643 (1638nn-oud) regelt en dat wezenlijk anders van karakter is, duidelijker. Door deze wijziging kon het tweede lid van artikel 1638ii vervallen, evenals de vermeldingen in verschillende artikelen van dit verlof zonder behoud van loon. In het derde lid van artikel 641 is tevens duidelijk gemaakt dat de aanspraak op vakantie zonder behoud van loon een aanspraak tegenover de nieuwe werkgever betreft.

Andere werkgever

Vakantie zonder
behoud van loon

Artikel 642. Verjaring vakantierecht

Het verjaringsartikel komt overeen met het oude artikel 1638ll, lid 1, in het voorontwerp artikel 7.10.2.16 lid 1. In de tekst zijn enkele wijzigingen aangebracht.

Dagelijkse aan-
vangstermijnen

Kalenderjaar

Verjaring

In de literatuur is kritiek geoefend op het systeem van de oude wet waarin men voor de verjaring van vakantieaanspraken aan dagelijkse aanvangstermijnen heeft te denken, daar de rechten dag na dag ontstaan. Dat systeem is ingewikkeld en dan ook vaak bekritiseerd. Daarom is in de nieuwe wet een vast tijdstip genoemd waarop de termijn begint te lopen en wel de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dat de vakantieaanspraken telkens per 31 december verjaren sluit volgens de MvT (blz. 33) goed aan bij de vraag die de gemiddelde werknemer zich zal stellen, namelijk hoeveel vakantiedagen hij in het nieuwe jaar tegoed heeft. In elk geval sluit dit beter aan bij het in de praktijk gangbare systeem van toekenning van vakantiedagen per jaar.

Zoals ook in andere artikelen over de verjaring, is de terminologie aangepast aan die van artikel 3:306 en volgende BW.

Het tweede lid van het oude artikel 1638ll is vervallen. Dat betekent dat voor vorderingen van schadevergoeding ten gevolge van het niet verlenen of wijzigen van een reeds vastgestelde vakantie geen verkorte termijnen van zes maanden meer gelden. Voor vorderingen wegens het niet verlenen of wijzigen van de vakantie door de werkgever en voor de uitkering als genoemd in artikel 641, lid 1 (1638ii-oud) gelden de verjaringstermijnen uit de algemene regels in Boek 3 van het nieuwe Burgerlijk Wetboek. Van een noodzaak voor speciale korte termijnen is volgens de MvT niet gebleken. Deze verjaringsregels, komen neer op een termijn van vijf jaar.

Algemene regels

Artikel 643. Politiek verlof

Dit artikel stemt nagenoeg overeen met het vroegere artikel 1638nn. Behoudens enkele redactionele aanpassingen is het artikel niet gewijzigd. In lid 1 en in lid 4 is de vermelding van veenschappen en veenpolders geschrapt. Deze lichamen zijn niet anders dan waterschappen, hetgeen ook de reden is dat zij in artikel 133 van de Grondwet en in artikel 2:1 BW niet meer worden vermeld.

Veenschappen
Veenpolders

De bedoeling van het wetsvoorstel tot herziening van het ontslagrecht (21 479) was om lid 3 te verhuizen naar de afdeling betreffende het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook de SER signaleerde dat het systematisch daar thuis

hoort. Dit komt opnieuw aan de orde in het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid.

Artikel 644. Ouderschapsverlof

Dit artikel bevat de – redactioneel enigszins aangepaste – huidige regeling van het ouderschapsverlof (artikel 1638oo). Er is een wetsvoorstel aanhangig om het ouderschapsverlof te flexibiliseren (TK 1995-1996, 24 869, nr. 1-2). Dit voorstel is inmiddels door de Tweede Kamer aangevaard.

Flexibiliseren

Artikel 645. Dwingend recht

Dit artikel verklaart de gehele derde afdeling inzake vakantie en verlof van dwingend recht. Afwijking ten nadele van de werknemer is niet mogelijk, tenzij dit bij het desbetreffende artikel is toegelaten. Het artikel komt overeen met artikel 1638mm van de huidige wet en met artikel 7.10.2.17 van het voorontwerp. De bepaling over de nietigheid van bedingen in het vijfde lid van het huidige artikel 1638nn kon geschrapt worden, daar het artikel zo geplaatst is dat het naar alle voorgaande artikelen kan verwijzen.

Gehele derde afdeling

Terzijde kan worden opgemerkt dat het overweging zou verdienen een dergelijke bepaling in het algemeen in de titel over de arbeidsovereenkomst op te nemen. De MvT vermeldt niet waarom dit niet is gebeurd.



11 *Afdeling 4. Gelijke behandeling*

Artikel 646. Gelijke behandeling m/v

Het oude artikel 1637ij is gesplitst in twee delen: artikel 646 behandelt de materiële norm van gelijke behandeling. Materiële wijzigingen zijn niet aangebracht. De redactie van de artikelen is uiteraard in overeenstemming met die van het voorstel gebracht, met name waar het de nietigheids-sanctie betreft. Aanpassing aan wetsvoorstel 20 890 tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek en van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het terrein van de bovenwettelijke sociale zekerheid) (TK 1988/89, 20 890, nr. 2) vindt plaats in artikel II (niet opgenomen in de bijlage van deze uitgave).

Materiële norm

Bovenwettelijke
sociale zekerheid

Artikel 647. Geen ontslag wegens beroep op wet

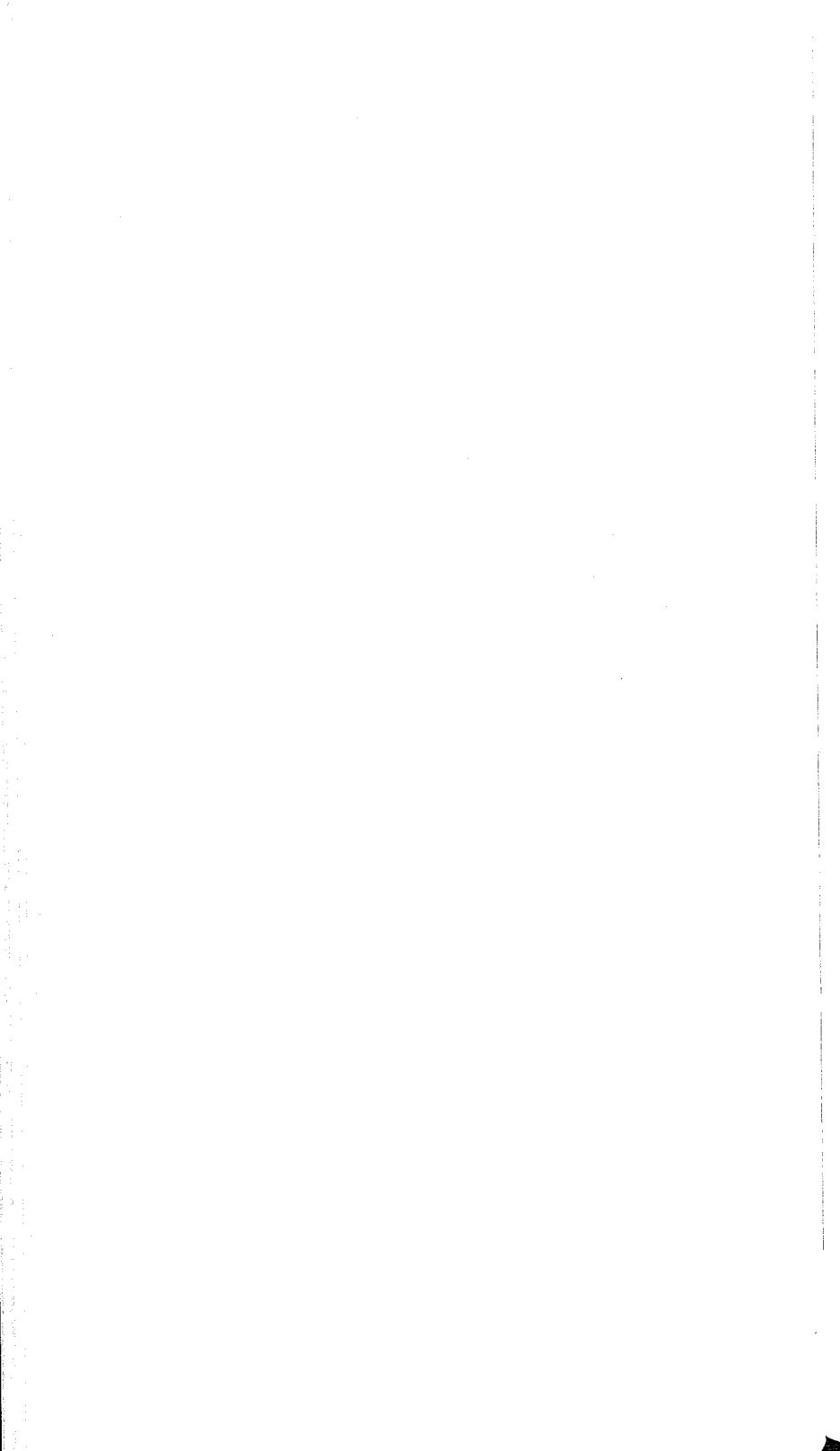
Het vroegere zesde lid van artikel 1637ij, een verbod om te ontslaan wegens een beroep op de norm van gelijke behandeling, is, omdat het wel erg log werd gevonden, nu naar het afzonderlijke artikel 647 overgebracht en is ook in leden gesplitst.

Verbod om te
ontslaan

Artikel 648. Gelijke behandeling deeltijdwerkers

Dit artikel is ingevoerd door de Wet van 3 juli 1996, Stb. 1996, 391 en verbiedt het maken van onderscheid naar arbeidsduur, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De Commissie Gelijke Behandeling, genoemd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling, is bevoegd terzake oordelen te geven. In het aanvankelijke wetsvoorstel voorzag dit artikel in een verbod van onderscheid tussen gehuwden en ongehuwden bij het aangaan en beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze materie is thans uitvoeriger geregeld in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (zie A.W. Heringa, Actualiteitenreeks, nr. 1, Deventer 1994).

Onderscheid naar
arbeidsduur
Commissie
Gelijke Behandeling



12 *Afdeling 5. Enkele bijzondere bedingen bij de arbeidsovereenkomst*

Artikel 650. Boete

De artikelen 650 en 651 zijn overgenomen uit de oude wet (artikel 1637u en -v). De artikelen regelen een opvallend geïsoleerd onderdeel van de mogelijke disciplinaire maatregelen. Dit heeft als oorspronkelijke achtergrond dat in de Wet op de Arbeidsovereenkomst sterk de nadruk lag op de bescherming van het loon van de werknemer. Bij de ontwikkeling van titel 7.10 is een poging gedaan om tot een meer samenhangende wetgeving te komen. Zoals in hoofdstuk 5 al werd vermeld, werd het wetsvoorstel Arbeidstuchtrecht echter ingetrokken wegens gebrek aan steun in de Tweede Kamer, zodat de huidige artikelen hun eenzame positie hebben behouden.

Disciplinaire
maatregelen

Artikel 650 is ook overigens ouderwets te noemen. De boete mag niet strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf, waarbij gedacht lijkt te zijn aan een natuurlijk persoon. Ook de beperking van de hoogte van de boete doet gedateerd aan. Het zesde lid maakt praktisch weer een einde aan alle bescherming, zodra dit maar schriftelijk is geregeld. Het ware te overwegen toch te streven naar een algemene regeling van de disciplinaire maatregelen, waarbij meer aandacht zou kunnen worden geschonken aan procedurele eisen, zoals motivering, evenredigheid, recht op verweer e.d. Dergelijke aspecten dienen thans aan de orde te komen op basis van goed werkgever/werknemerschap (artikel 7:611).

Persoonlijk
voordeel

Merkwaardig is het onderscheid tussen het eerste en tweede lid van artikel 650. De werkgever die een boete stelt op overtreding van voorschriften van een reglement, kan dat slechts indien die voorschriften bepaaldelijk zijn aangeduid en de boete in het reglement is aangegeven. Wordt de boete in de arbeidsovereenkomst bedongen, dan is onduidelijk waarom deze voorwaarden niet gelden. Een en ander wordt echter rechtgezet in het wetsvoorstel 24 615 inzake Wijziging van de wor en titel 7.10, bij welke gelegenheid verder het reglement zal worden afgeschaft.

Artikel 651. Cumulatie boete en schadevergoeding

Dubbele be-
straffing

Deze eveneens ongewijzigde bepaling roept veel vragen op. Op het eerste gezicht lijkt zij gericht tegen een dubbele bestraffing. Dogmatisch gezien kan een schadevergoeding echter niet als straf worden gezien. Dient de boete dan als schadevergoeding te worden beschouwd? Wellicht kan deze in sommige situaties gehanteerd worden als gefixeerde schadevergoeding. Systematisch is de bepaling al met al niet goed te verdedigen, al heeft zij als voordeel de werknemer te behoeden voor een cumulatie van verschillende, mogelijk sterk oplopende, geldsancties.

Artikel 652. Proeftijdbeding

Artikel 1639n inzake de proeftijd is in titel 7.10 'in tweeën geknipt': artikel 652 regelt de voorwaarden voor een rechtsgeldig beding, met name de maximumduur van twee maanden. Artikel 676 regelt de mogelijkheid om tijdens de proeftijd de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Deze tweedeling is een logisch uitvloeisel van de indeling in afdelingen van titel 7.10.

Conversie

Uitdrukkelijk is gehandhaafd dat een proeftijd die in strijd met de wettelijke voorschriften tot stand is gekomen nietig is. Conversie in een geldige proeftijd blijft dus uitgesloten. Kennelijk acht de wetgever het criterium van artikel 3:42 (de strekking van de nietige rechtshandeling beantwoordt in voldoende mate aan een andere, wel geldige rechtshandeling) hier niet van toepassing.

Artikel 653. Concurrentiebeding

De regeling van het concurrentiebeding van artikel 1637x is evenals in het voorontwerp (artikel 7.10.4.5), behoudens enkele tekstwijzigingen overgenomen (zie recent uitvoerig over dit beding F.B.J. Grapperhaus, *Werknemersconcurrentie*, Reeks Monografieën Sociaal Recht, nr. 4, Deventer 1995).

Vrijheid van de
werknemer

In het eerste lid zijn de grenzen waarbinnen het concurrentiebeding kan worden aangegaan nauwer getrokken dan in de oude wet. Een concurrentiebeding is een beding van een zo persoonlijk karakter, dat bovendien zo'n inbreuk de vrijheid van de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst inhoudt, dat het volgens de MvT met de werknemer persoonlijk aangegaan behoort te worden (blz. 35). Daarom is, evenals in het voorontwerp, de mogelijkheid om het beding bij reglement aan te gaan geschrapt. Verder is de redactie van het artikel enigszins gewijzigd om tot uitdrukking te brengen dat het concurrentiebeding -

schriftelijk – overeengekomen moet worden tussen werkgever en werknemer en niet geldig is als het in een collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen, maar geen deel uitmaakt van de individuele arbeidsovereenkomst. De regering toont hiermee weinig oog voor de in het arbeidsrecht ook wel verdedigde opvatting dat het toelaten van het opnemen van concurrentiebedingen in de CAO er juist toe kan leiden dat deze redelijker uitvallen voor de werknemer (zie hierover A.L. Croes, WPNR 1973, 5215 en 5216).

Collectieve
arbeidsover-
eenkomst

In het tweede lid is de toevoeging dat de rechter het concurrentiebeding kan vernietigen 'hetzij op vordering van de arbeider, hetzij ingevolge diens daartoe strekkend verweer in een geding' vervallen. Zij zijn overbodig naast artikel 3:51 BW. Het in de oude tekst voorkomende woord 'te niet doen' is vervangen door 'vernietigen' om aan te sluiten op de regeling van de gerechtelijke vernietiging van rechtshandelingen in de artikelen 3:51 e.v. Het in artikel 1637x-oud voorkomende vierde lid omtrent de rechterlijke bevoegdheid een wegens overtreding van de concurrentieclausule bedongen schadevergoeding te matigen was in 1907 onontbeerlijk, omdat in de algemene regeling van het strafbeding in de artikelen 1340 e.v. oud-BW geen algemene matigingsbevoegdheid voorkwam. Deze *lex specialis* is niet meer opgenomen. De nieuwe, algemene regeling in artikel 6:94 BW, die zowel het boete-element als het element van de vooraf gefixeerde schadevergoeding betreft, kan toepassing vinden. De zinsnede 'verplicht is tot vergoeding van schade' is vervangen door 'schadeplichtig is'.

Vernietigen

Matigen

Het concurrentiebeding staat de laatste jaren in de arbeidsrechtelijke literatuur in toenemende mate principieel ter discussie, onder meer omdat de hierdoor mogelijke beperking van de vrijheid van arbeidskeuze van de werknemer veel minder aan banden is gelegd dan bijvoorbeeld in Duitsland. Het valt daarom op, dat deze in grote lijnen ongewijzigd is gebleven. Inmiddels verricht wel een commissie in het kader van de Operatie Marktwerking, Deregulering en Wetgevingskwaliteit onderzoek naar de vraag in hoeverre het concurrentiebeding niet te belemmerend werkt voor de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Vrijheid van
arbeidskeuze

Mobiliteit



13 *Afdeling 6. Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever*

Artikel 654. Kosten arbeidsovereenkomst

Dit artikel komt overeen met het oude artikel 1637d (artikel 7.10.1.2 voorontwerp). De regel over de kosten ingeval de arbeidsovereenkomst schriftelijk is aangegaan, is in het ontwerp overgenomen in het eerste lid van het onderhavige artikel; hierbij is duidelijkheidshalve ook de schriftelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst vermeld.

In het tweede lid is hieraan de verplichting voor de werkgever toegevoegd om kosteloos een volledig afschrift aan de werknemer te verstrekken. Dat beide partijen een exemplaar bezitten, kan later onzekerheden en ongenoegen in de onderlinge verhouding voorkomen. In de huidige praktijk is het gebruikelijk dat aan de werknemer een afschrift gegeven wordt. Het verdiende volgens de regering aanbeveling de verplichting daartoe als rechtsregel vast te leggen (MvT, blz. 36). De werknemer kan nakoming hiervan vorderen. Doch het niet nageleefd zijn of worden van deze verplichting betekent uiteraard niet, dat de arbeidsovereenkomst niet zou bestaan of ongeldig wordt.

Afschrift

Artikel 655. Informatieplicht werkgever

In dit artikel is opgenomen het door de Wet van 2 december 1993, Stb. 1993, 635 ingevoerde artikel 1637f. Deze wet diende tot uitvoering van de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding (Richtlijn 91/533/EEG, Pb. EG nr. L 288 van 18 oktober 1991, blz. 32). De redactie is op enige onderdelen aangepast aan de terminologie van het nieuwe Burgerlijk Wetboek.

Richtlijn

Artikel 656. Getuigschrift

De regeling over het getuigschrift komt met enige aanpassingen overeen met die in artikel 1638aa-oud. De opsomming van in het getuigschrift te vermelden onderwerpen is overzichtelijker gemaakt.

Nieuw is de eis dat het getuigschrift vermeldt de arbeidsduur per dag of per week. Op deze wijze wordt rekening

Arbeidsduur

gehouden met het toenemende belang van deeltijdarbeid. De omvang van arbeidstijd kan worden uitgedrukt in het aantal wekelijkse werkuren of in een percentage van de gebruikelijke wekelijkse arbeidsduur.

In lid 6 is, evenals dat op andere plaatsen in titel 7.10 is gebeurd, de in de oude wet voorkomende bepaling dat een beding waardoor de verplichtingen van de werkgever worden uitgesloten of beperkt nietig is, vervangen door de bepaling dat niet ten nadele van de werknemer afgeweken kan worden, zodat het om een vernietigbaarheid gaat.

In het voorontwerp, waarin dit artikel als artikel 7.10.4.4 voorkomt, was voorgesteld om de zinsnede te schrappen dat de werkgever, als hij de overeenkomst zonder het aanvoeren van redenen heeft doen eindigen, niet verplicht is in het getuigschrift een reden te vermelden; in plaats daarvan werd in het voorontwerp voorgesteld een uitdrukkelijke verplichting voor de werkgever op te nemen om steeds in het getuigschrift te vermelden om welke reden de overeenkomst geëindigd was. Zo luidt ook de tekst van de wet, in navolging van het wetsvoorstel voor titel 7.10. De MvT voert echter merkwaardigerwijs een omstandige argumentatie aan om te motiveren dat deze verplichting niet is overgenomen door de regering (MvT, blz. 36-37). Deze passage correspondeert niet met de voorgestelde, noch met de uiteindelijke wettekst. In de rest van de parlementaire behandeling is hierop niet meer teruggekomen.

In het vijfde lid zijn de woorden 'tegen beter weten' die te eng werden geacht, vervangen door 'door opzet of schuld', waarmee tevens een betere aansluiting op de terminologie van Boek 6 BW is verkregen.

Artikel 658. Arbeidsongevallen

Dit artikel, in het voorontwerp artikel 7.10.4.2, is een bewerkte versie van het vroegere artikel 1638x, waarin de verplichting voor de werkgever is neergelegd om de werknemer te beschermen tegen gevaar voor persoon ('lijf en eerbaarheid') of goed en een regeling is gegeven voor een - contractuele - aansprakelijkheid van de werkgever voor schade ten gevolge van het niet nakomen van die verplichting. Aan de hand van algemene bepalingen van o.m. de artikelen 6:74, 75, 77, 95, 101 en 106 BW kunnen de vragen die zich op dit terrein voordoen ook beantwoord worden en daarbij zal bovendien ongeveer hetzelfde resultaat bereikt worden als vroeger op grond van artikel 1638x. Toch is een bijzondere regeling in titel 7.10 thans nog noodzakelijk geacht. In de eerste plaats is er reden voor het opnemen van bijzondere regels betreffende de mogelijkheid voor de

Aanvoeren van redenen

Opzet of schuld

Gevaar voor persoon

Schade

werkgever om zijn aansprakelijkheid uit te sluiten of te beperken, en de invloed van eigen schuld van de werknemer. En in de tweede plaats is er aanleiding in de wet een regel neer te leggen over de verdeling van de bewijslast.

Eigen schuld

Bewijslast

In lid 1 wordt de verplichting van de werkgever omschreven. De voorgestelde redactie sluit nauw aan bij die van artikel 1638x, lid 1. In het voorontwerp was in het eerste lid van artikel 7.10.4.2 de verplichting van de werkgever in algemene zin omschreven, terwijl die verplichting in het tweede lid nader was uitgewerkt in vier verplichtingen, waarvan de formulering aan de Arbeidswet 1919 en aan de Veiligheidswet ontleend was. De Veiligheidswet is echter intussen vervangen door de Arbeidsomstandighedenwet, waarin de opsomming van de vier verplichtingen van de werkgever vervangen is door een veel uitgebreidere omschrijving, die zich niet leent voor letterlijke overneming. Er was ook geen aanleiding om aan te knopen bij de materie die thans is geregeld in de Arbeidstijdenwet. Daarom is voor de omschrijving van de verplichting van de werkgever weer teruggegrepen naar de oude formulering. In navolging van het voorontwerp is die verplichting rechtstreeks gericht op het voorkomen van schade voor de werknemer, niet op de bescherming tegen gevaar zoals in het huidige artikel 1638x. Hierdoor wordt een strakkere lijn verkregen. De toevoeging 'aan zijn persoon of goed' van het voorontwerp kwam overbodig voor en is daarom geschrapt. De SER stelde voor om deze bewoordingen weer in te voeren zodat nauwer wordt aangesloten bij de tekst van artikel 1638x. Het schrappen van de aanduiding 'gevaar voor lijf, eerbaarheid en goed' houdt echter op generlei wijze een beperking in van de mogelijkheid de werkgever aansprakelijk te stellen ten opzichte van de thans bestaande mogelijkheden (MvT, blz. 38). Omdat een andere uitleg redelijkerwijs niet verdedigbaar is, was er onvoldoende reden om de begrippen lijf, eerbaarheid en goed op deze plaats in de wet te laten bestaan.

Het voorstel van de SER om in het artikel tot uitdrukking te brengen dat de verplichtingen van de werkgever zich eveneens uitstrekken tot grond- en hulpstoffen waarmee hij de arbeid doet verrichten, is niet gevolgd. Uit het voorschrift om voor het verrichten van de arbeid behoorlijke maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken, vloeit zulks volgens de regering al genoegzaam voort (MvT, blz. 38).

Grond- en hulpstoffen

De SER heeft verder voorgesteld om voor het criterium 'redelijkerwijze in verband met de arbeid' nauwer aan te sluiten bij de formulering van artikel 1638x. De werkgever

die wordt aangesproken kan zich bevrijden door het bewijs te leveren van artikel 6:74 slot, in verbinding met de artikelen 6:75-77 BW. In artikel 1638x is het genoemde criterium evenwel betrokken op de mate van bescherming waarop de werknemer aanspraak kan maken, waarbij ook de stand van de techniek een rol kan spelen. Omdat geen wijziging ten opzichte van het huidige recht wordt beoogd, keert het criterium in wat andere bewoordingen in de tekst van het artikel terug.

Stand van de techniek

De aansprakelijkheid van de werkgever in het tweede lid voor de schade die de werknemer lijdt, omvat een aansprakelijkheid voor vermogensschade en voor ideële schade. In het voorontwerp was dit uitgedrukt door het gebruik van de woorden 'alle schade'. Uit artikel 6:106 volgt echter al een aansprakelijkheid voor beide vormen van schade.

Ideële schade

De vervanging van het begrip dienstbetrekking, welk woord in titel 7.10 zo veel mogelijk is vermeden, door werkzaamheden, houdt geen wijziging van de werkingssfeer in.

In het tweede lid vindt men voorts de ook in het voorontwerp voorkomende bepaling dat het bewijs dat de werkgever zijn verplichtingen is nagekomen door de werkgever geleverd moet worden. Bij de procedure op grond van artikel 1638x was het vooral uit de memorie van toelichting bij het artikel en uit de verdere wetsgeschiedenis van de bepaling duidelijk dat de bewijslast voor het niet-nakomen door de werkgever van zijn verplichtingen op de werknemer rustte. De bewijslastverdeling van artikel 1638x wordt algemeen als verouderd beschouwd. De Hoge Raad is in zijn arrest van 25 juni 1982, NJ 1983, 151 al enigszins tegemoet gekomen aan de kritiek op de bewijslastverdeling van artikel 1638x door te beslissen dat de rechter aan de omstandigheden van het geval vermoedens kan ontlenen op grond waarvan hij de bewijslast geheel of ten dele op de werkgever kan leggen. De wet legt echter thans een regel vast waardoor de bewijslast steeds wordt omgekeerd.

Bewijs

De werkgever is verder niet aansprakelijk als hij aantoonst dat de schade in belangrijke mate mede aan 'opzet of bewuste roekeloosheid' van de werknemer zelf te wijten is. Anders dan het in artikel 1638x gehanteerde begrip 'grove schuld' sluit dit aan op artikel 91 van de WAO. Ook in artikel 6:170, dat over de schade toegebracht door een ondergeschikte handelt, is deze term eveneens gebezigd. In deze zin werd de term 'grove schuld' in artikel 1638x overigens ook al enige jaren uitgelegd door de Hoge Raad (HR 27 maart 1992, NJ 1992, 496).

Opzet of bewuste roekeloosheid
Grove schuld

De schadevergoedingsverplichting van de werkgever wordt door schuld, niet bestaande in opzet of bewuste roe-

keloosheid van de werknemer, niet beïnvloed. Dit is het uitgangspunt in het tweede lid van het artikel. De regel kan gezien worden als een uitwerking van artikel 6:101 BW. Dit artikel bepaalt dat bij eigen schuld van de benadeelde de schade in evenredigheid verdeeld wordt over de benadeelde en de vergoedingsplichtige, maar dat van de gegeven algemene norm van verdeling van de schade bij eigen schuld van de benadeelde afgeweken kan worden als de billijkheid dit wegens de uiteenlopende ernst van de gemaakte fouten of andere omstandigheden van het geval eist. Het is, nu de schade binnen een dienstverband wordt opgelopen en het de werkgever is die in eerste instantie de arbeidsomstandigheden bepaalt, billijk, schuld van de werknemer die niet bestaat in opzet of bewuste roekeloosheid, voor rekening van de werkgever te laten komen. Voor artikel 1638x heeft de Hoge Raad (HR 9 januari 1987, NJ 1987, 948) overigens reeds beslist dat de werkgever volledig aansprakelijk is als de werknemer schuld treft, niet zijnde grove schuld. De wettekst is thans dus weer in lijn met de rechtspraak.

Eigen schuld

De bepaling in het laatste lid van artikel 1638x dat een beding waardoor de verplichting van de werkgever wordt uitgesloten of beperkt, nietig is, is, zoals dat ook op andere plaatsen in het ontwerp gedaan is, vervangen door de bepaling dat niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken. Toegevoegd is een bepaling dat ook niet ten nadele van de werknemer afgeweken kan worden van hetgeen in titel 6.3 bepaald is. Toepasselijkheid van artikel 658 sluit niet uit dat de werknemer de werkgever op grond van onrechtmatige daad of een der bepalingen van afdeling 6.3.2 aanspreekt, ook niet als daaruit een verdergaande aansprakelijkheid voortvloeit. Dit strookt met het huidige recht; men zie Parlementaire geschiedenis Boek 6 (Invoeringswet Boeken 3, 5 en 6), blz. 1371, en ook de memorie van antwoord bij het wetsvoorstel tot aanvulling van de Boeken 3, 6 en 8 NBW met regels betreffende de aansprakelijkheid voor gevaarlijke stoffen en verontreiniging van lucht, water en bodem (TK 21 202, nr. 6, blz. 11). Het zou onwenselijk zijn als de werkgever aansprakelijkheid uit titel 6.3 zou kunnen uitsluiten.

Aansprakelijkheid

De Sociaal-Economische Raad heeft in zijn advies gesuggereerd om de kantonrechter bevoegd te maken in het geval de vordering op titel 6.3 gegrond is. Voor deze afwijking van de gewone bevoegdheidsregels in dit specifieke geval zag de wetgever echter onvoldoende grond. Veelal zal bij aansprakelijkheid wegens onrechtmatige daad ook voldaan zijn aan de voorwaarden voor aansprakelijkheid die artikel 658 stelt. De verwijzing naar titel 6.3 strekt er voor-

Kantonrechter

al toe zeker te stellen dat de werkgever zich ook niet voor verdergaande wettelijke aansprakelijkheden kan vrijtekenen.

Socialeverzekering
ringswetten

Voordeels-
toerekening

Nabestaanden

In het voorontwerp was een derde lid opgenomen dat bepaalde dat de rechter bij de vaststelling van de schadevergoeding aan de werknemer of, in geval van diens overlijden, de nabestaanden, rekening houdt met een uitkering op grond van de socialeverzekeringswetten. Deze bepaling is niet overgenomen. Voor zover deze zaak niet al in de desbetreffende wetten zelf geregeld is, kan zij overgelaten worden aan de algemene bepaling in artikel 6:100 BW over de voordeelstoerekening.

In het voorontwerp kwam, anders dan in artikel 1638x, geen bepaling voor over de aansprakelijkheid van de werkgever tegenover de nabestaanden van een overleden werknemer. Het niet opnemen van zo'n bepaling was niet nader toegelicht. Ook in het thans geldende artikel is geen afzonderlijke regeling van dit onderwerp opgenomen. De algemene regeling van artikel 6:108, die niet meer slechts de aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad, zoals het oude artikel 1406, betreft, maar ook de aansprakelijkheid uit overeenkomst, wordt voldoende geacht.

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

Artikel 659. Persoonlijke arbeid

De arbeid moet persoonlijk worden verricht. Dit artikel komt overeen met het oude artikel 1639a. In het systeem van het Nieuw Burgerlijk Wetboek vormt de bepaling een uitwerking van artikel 6:30, dat bepaalt dat een ander dan de schuldenaar de verbintenis kan nakomen tenzij haar inhoud of strekking zich daartegen verzet. Het artikel is onder meer van belang voor de duiding van contracten, bijvoorbeeld met oproep- en afroepkrachten, waarbij overeengekomen is dat de kracht zich door een derde mag laten vervangen, in die zin dat zo'n afspraak niet in de weg hoeft te staan aan het bestaan van een arbeidsovereenkomst (MvT, blz. 41).

Vervangen

Het tweede lid, dat de rechtsvordering tot nakoming van de arbeidsverplichting onder de bepaling van een dwangsom of gijzeling uitsluit is in 1979 toegevoegd en houdt verband met het (ook internationaal gegarandeerde) verbod op dwangarbeid.

Dwangarbeid

Artikel 660. Instructierecht werkgever

Dit artikel legt de instructiebevoegdheid van de werkgever vast, alsmede de grenzen waarbinnen dit moet worden uitgeoefend. Het komt overeen met het oude artikel 1639b (voorontwerp artikel 7.10.2.3).

Instructiebevoegdheid

De woorden 'al dan niet tegelijk met andere werknemers' aan het slot zijn nieuw ingevoegd. Hierdoor wordt verworpen de in oude literatuur (in verband met een poging aldus een scherpe afscheiding te vinden tussen deze voorschriften en de voorschriften van het reglement) gebruikelijke opvatting dat artikel 1639b uitsluitend betrekking heeft op aan de individuele werknemer persoonlijk gegeven instructies, en wordt de in latere literatuur gegeven en in de praktijk doelmatige en steeds gevolgde opvatting duidelijk aanvaard, dat de werkgever bevoegd is werkinstructies en ordevoorschriften binnen de in het artikel omschreven perken eenzijdig ook voor alle werknemers tegelijk te geven, hetzij mondeling hetzij bijvoorbeeld door aanplakking of per circulaire.

Circulaire

Artikel 661. Schade door werknemer

Dit artikel regelt wie de schade moet dragen die door de werknemer wordt veroorzaakt aan de werkgever of aan derden. Het komt overeen met artikel 7A:1639da, dat werd ingevoerd bij de Wet van 28 december 1989, Stb. 616. Het sluit aan op het systeem van artikel 6:170 BW, dat reeds de aansprakelijkheid regelt voor door de werknemer aan derden veroorzaakte schade, en dat ook regelt in welke gevallen de werkgever deze schade weer op de werknemer mag verhalen. In beide artikelen is de werknemer slechts aansprakelijk voor door hem aan de werkgever (en derden) toegebrachte schade in de uitoefening van zijn werkzaamheden ingeval van opzet of bewuste roekeloosheid. Een en ander correspondeert ook met de regel die in artikel 658 gegeven wordt over de invloed van eigen schuld van de werknemer op de aansprakelijkheid van de werkgever bij ongevallen.

Eigen eigen-
dommen
Eigen auto

Verzekeren

De Hoge Raad heeft deze gedachtegang inmiddels doorgetrokken ten aanzien van schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft toegebracht aan zijn eigen eigendommen die hij daartoe moest gebruiken, met name de eigen auto. Ook daarbij geldt dat de werkgever aansprakelijk is, tenzij er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van de zijde van de werknemer. Wel kan de werkgever zich disculperen indien hij heeft voorzien in een vergoeding, die ertoe strekt de auto tegen zulke schade te verzekeren (HR 26 oktober 1992, NJ 1993, 264, Schuitmaker/Bruinsma).

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

De artikelen corresponderen met de artikelen 1639aa-1639dd, die in 1981 in de wet zijn opgenomen ter uitvoering van de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen in zake het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan van 14 februari 1977 (Pb. EG L 61 van 5 maart 1977).

Artikel 662. Begrippen overgang van onderneming

De begrippen overneming en overgang van onderneming worden in dit artikel op dezelfde wijze omschreven als in het oude artikel 1639aa. De definities leveren in de praktijk veel vragen op, die geleidelijk in de jurisprudentie nader worden beantwoord. Het zou niet zinvol zijn om definities in de wet vast te leggen, nu het hier een vooral Europees-rechtelijke materie betreft. Het Hof van Justitie van de EG gebruikt ook betrekkelijk vage begrippen als de 'identiteit' van de onderneming. Het kan ook moeilijk anders, omdat de juridische begrippen in de lidstaten nogal uiteenlopen. Bij een scherpe definitie zou ook ontduiking van de regeling te gemakkelijk kunnen worden.

Identiteit

Artikel 663. Overgang rechten en verplichtingen

Dit betreft de kern van de regeling, het oude artikel 1639bb. In de jurisprudentie is de vraag aan de orde geweest of in geval van overgang van een onderneming ook de rechten en verplichtingen uit hoofde van een concurrentiebeding begrepen zijn onder de van rechtswege op de verkrijger overgaande rechten en verplichtingen. In HR 23 oktober 1987, NJ 1988, 235 is deze vraag bevestigend beantwoord. Er is volgens de MvT (blz. 42) geen reden zulks ook nog eens uitdrukkelijk in de wet vast te leggen. Daar waar door de overgang van een onderneming een situatie ontstaat waarin werknemers niet kunnen of niet willen overgaan, maar door het concurrentiebeding beperkt zijn in de mogelijkheden om ander werk te vinden, zullen volgens deze toe-

Concurrentiebeding

lichting daarvoor in het kader van een sociaal plan afspraken moeten worden gemaakt. Het staat de verkrijgende onderneming daarbij uiteraard vrij voor bepaalde werknemers ervan af te zien hen aan het concurrentiebeding te houden. Deze suggesties lijken niet erg realistisch. Belangrijker is de jurisprudentie over het concurrentiebeding die matiging mogelijk maakt op de grond dat het beding zwaarder op de werknemer is gaan drukken.

Artikel 664. Pensioenen en spaarregelingen

Dit betreft het oude artikel 1639cc, dat ongewijzigd is overgenomen. Dit artikel laat onverlet de huidige algemene mogelijkheden voor een werknemer om zijn pensioen af te kopen en in te bouwen bij de pensioenregeling van de nieuwe werkgever.

Artikel 665. Nadelige gevolgen werknemer

Ontbinding

Deze bepaling heeft slechts een beperkte strekking. Ingeval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer kan dit artikel aanleiding geven om een vergoeding toe te kennen. Het is ongewijzigd overgenomen van artikel 1639dd. Niet is ingegaan op de Duitse en Europese jurisprudentie omtrent de mogelijkheid dat een werknemer zich tegen de overgang verzet.

Artikel 666. Werkingssfeer

In lid 1 is tot uitdrukking gebracht dat de afdeling geen toepassing vindt indien de vervreemdende werkgever in staat van faillissement is verklaard en de overgaande onderneming tot de boedel behoort.

Faillissement
Surséance van
betaling

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft ten aanzien van de werkingssfeer van de genoemde EG-richtlijn in geval van faillissement en surséance van betaling van de vervreemder beslist, dat de richtlijn niet van toepassing is in geval van faillissement, als althans de betrokken onderneming, vestiging of onderdeel daarvan in de faillissementsboedel valt, en dat de richtlijn wel van toepassing is in geval van surséance van betaling (HvJ EG 7 februari 1985, nr. 135/83, 19/83 en 186/83, Jur. 1985, blz. 469-462 en 519, NJ 1985, 900-902, Abels, Wendelboe, RDM Botzen).

Na deze uitspraken heeft de Hoge Raad onder verwijzing naar deze arresten beslist dat ook de artikelen 1639aa e.v., waarop de uitspraken van het Hof niet rechtstreeks betrekking hadden, niet van toepassing zijn in eerstgenoemde situatie (HR 30 oktober 1987, NJ 1988, 191; in dezelfde zin CRvB 29 april 1986, Prg. 1986, nr. 2525).

Een en ander is bij gelegenheid van de nieuwe codificatie uitgemond in een uitdrukkelijke bepaling in de wet zelf. Daarmee wordt tevens buiten twijfel gesteld dat geen gebruik wordt gemaakt van de bevoegdheid voor de lidstaten – welke bevoegdheid het Hof in de genoemde arresten uitdrukkelijk heeft genoemd – om de richtlijn een ruimer toepassingsgebied te geven dan in de richtlijn voorzien is.

Het voormalige tweede lid van artikel 1639aa (uitzondering voor bemanning zeeschip) is thans beter op zijn plaats in het nieuwe artikel 666 en is daarom als tweede lid daarvan opgenomen.

Bemanning
zeeschip



16 *Afdeling 9. Einde van de arbeidsovereenkomst*

De ontslagbepalingen zijn te vinden in de artikelen 667-686. Over de terminologische wijzigingen ten aanzien van nietigheid en vernietigbaarheid en dienstbetrekking en arbeidsovereenkomst/-verhouding werd hiervoor al het nodige opgemerkt. Voor het overige zijn de ontslagbepalingen vrijwel ongewijzigd overgenomen. Terminologische en systematische verbeteringen die eerder werden voorzien (zoals het opheffen van het verschil tussen beëindigen en opzeggen en het hergroeperen van bepaalde artikelen) zijn uitgesteld tot het wetsvoorstel Flexibiliteit en Zekerheid.

In verband met de wel gewijzigde nummering van de artikelen en een enkele terminologische wijziging wordt hier een overzicht gegeven van deze afdeling.

Nummering

- | | |
|---------|---|
| 667-668 | overeenkomst voor bepaalde tijd (1639e-f) |
| 669 | opzegging (1639g) |
| 670-672 | opzegdag en -termijnen (1639h-j) |
| 673 | samentel van perioden (1639k) |
| 674-675 | dood werknemer/werkgever (1639l-m) |
| 676 | ontslag in proeftijd (1639n) |
| 677 | eindigen zonder opzegging (1639o) |
| 678-679 | dringende reden (1639p-q) |
| 680 | gefixeerde schadevergoeding (1639r) (voorheen schadeloosstelling) |
| 681 | kennelijk onredelijke beëindiging (1639s) |
| 682 | herstel van arbeidsverhouding (1639t) (voorheen herstel van dienstbetrekking) |
| 683 | verjaringstermijnen (1639u) |
| 684 | lang lopende arbeidsovereenkomsten (1639v) |
| 685 | ontbinding gewichtige redenen (1639w) |
| 686 | ontbinding wegens tekortkoming (1639x) (voorheen wanprestatie) |

In artikel 681 is de term 'schadevergoeding naar billijkheid' (1639s) vervangen door 'schadevergoeding'.



17 *Afdeling 10.* *Handels-* *vertegenwoordiger*

Dit deel van titel 7.10 is tot stand gekomen door de Wet van 14 september 1995, Stb. 1995, 506.

De artikelen 687-689 regelen de arbeidsovereenkomst van de handelsvertegenwoordiger, vroeger genaamd de handelsreiziger en voorheen geregeld in artikel 75-75c WvK. Het gaat om een specifieke regeling, waarbij een aantal artikelen uit de regeling van de overeenkomst van opdracht van toepassing worden verklaard.

De definitie van handelsvertegenwoordiger is gemoderniseerd, de bepalingen zijn verder aangepast aan het nieuw bw. Zie uitvoerig over deze bepalingen het commentaar van A.J.M. Nuytinck in P.F. van der Heijden (red.), Arbeidsovereenkomst (losbladig).

Definitie

18 *Overgangsrecht*

Het overgangsrecht is dat van de Invoeringswet Nieuw BW (Wet van 27 mei 1993, Stb. 1993, 309). Zie met name artikel 68a: de wet is van toepassing vanaf het tijdstip van in werking treden indien op dat tijdstip is voldaan aan de door de wet voor het intreden van een rechtsgevolg gestelde vereisten. Bedingen die naar de oude wet verwijzen worden geacht een verwijzing naar of een weergave van de nieuwe wet in te houden, tenzij dat niet in overeenstemming zou zijn met de strekking van het beding (artikel 71). Zie voor de verjaringstermijnen in de overgangssituatie de artikelen 72-73a.

Bedingen
Verwijzing

Verjarings-
termijnen

19 *Invoeringsrecht*

De Invoeringswet titel 7.10 is de Wet van 14 november 1996, Stb. 1996, 562. Deze wet heeft de nieuwe terminologie (bijv. arbeidsovereenkomst in plaats van dienstbetrekking en werknemer in plaats van arbeider) ook doorgevoerd in de overige wetgeving. Verder zijn in diverse wetten verwijzingen naar de titel of specifieke artikelen aangepast.

Nieuwe terminologie

Verwijzingen

De aangepaste wetten zijn:

- boek 2 BW
- Faillissementswet
- Wetboek van Koophandel
- Wet op de CAO
- Algemene Wet Gelijke Behandeling
- Wet op de Loonbelasting
- Wet toezicht verzekeringsbedrijf 1993
- Wet toezicht natura-uitvaartverzekeringsbedrijf
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Werkloosheidswet
- Jeugdwerkgarantiewet
- Wet Melding Collectief Ontslag
- Wet op de Ondernemingsraden
- Arbeidsvoorzieningswet
- Invoeringswet Arbeidsvoorzieningswet
- Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
- Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
- Noodwet Arbeidsvoorziening
- Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
- Wet Arbeid Mijnbouw Noordzee
- Uitvoeringswet Richtlijn Raad EG betreffende informatie van de werknemer over zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding
- Uitvoeringswet Europees Verdrag inzake de rechtspositie van migrerende werknemers
- Arbeidstijdenwet
- Wet op het ouderschapsverlof
- Ziekenfondswet
- Drank- en Horecawet.

Bijlage

Burgerlijk Wetboek *Boek 7 Titel 10* *Arbeidsovereenkomst*

Wet van 6 juni 1996, Stb. 1996, 406 (zoals nadien gewijzigd) en Wet van 14 september 1995, houdende bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers, Stb. 1995, 506, beide in werking getreden bij Besluit van 10 januari 1997, Stb. 1997, 37

Afdeling 1 Algemene bepalingen

Artikel 610

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

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

Artikel 611

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

Artikel 612

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.

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

1 Een door de werkgever vastgesteld reglement is voor de werknemer slechts verbindend, indien deze schriftelijk heeft verklaard zich met dat reglement te verenigen, en indien tevens is voldaan aan de volgende vereisten:

1° dat een volledig exemplaar van het reglement kosteloos door of vanwege de werkgever aan de werknemer is verstrekt;

2° dat door of vanwege de werkgever een door deze ondertekend volledig exemplaar van het reglement ter inzage voor een ieder is nedergelegd ter griffie van het kantongerecht, binnen welks ressort de onderneming in welke het reglement geldt, is gevestigd;

3° dat een volledig exemplaar van het reglement op een voor de werknemer gemakkelijk toegankelijke plaats, zo mogelijk in het arbeidslokaal, zodanig is en blijft opgehangen, dat het duidelijk leesbaar is.

2 De nederlegging en de inzage van het reglement ter griffie geschieden kosteloos.

3 Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

Artikel 613a

1 Indien gedurende de arbeidsovereenkomst een reglement wordt vastgesteld of het bestaande wordt gewijzigd, is dit nieuwe of gewijzigde reglement voor de werknemer slechts verbindend, indien een volledig exemplaar van het ontwerp daarvan of van de ontworpen wijzigingen hem kort vóór de vaststelling gedurende zodanige tijd kosteloos ter inzage is verstrekt, dat hij zich over de inhoud behoorlijk heeft kunnen beraden.

2 Indien de werknemer na vaststelling van het nieuwe of gewijzigde reglement weigert de verklaring af te geven, dat hij zich daarmee verenigt, wordt deze weigering aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst tegen de dag waarop het nieuwe of gewijzigde reglement in werking zal treden. Is de tijd tussen de dag waarop het nieuwe of gewijzigde reglement aan de werknemer door of vanwege de werkgever ter verkrijging van de bovenbedoelde verklaring is aangeboden, en die waarop het in werking zal treden, korter dan die gedurende welke de arbeidsovereenkomst bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren, dan is de werkgever schadeplichtig.

3 Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

Artikel 613b

De werknemer kan niet verklaren dat hij zich verbindt zich met elk in de toekomst vast te stellen reglement of met elke toekomstige wijziging van een bestaand reglement te verenigen.

Artikel 613c

Van de bepalingen van het reglement kan alleen dan bij bijzondere overeenkomst worden afgeweken, indien deze schriftelijk is aangegaan.

Artikel 614

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

Artikel 615

De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam, tenzij zij, hetzij vóór of bij de aanvang

van de dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wet of verordening, van toepassing zijn verklaard.

Afdeling 2 Loon

Artikel 616

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

Artikel 617

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

a geld;

b indien die vorm van loon gewoonte is of wenselijk is wegens de aard van de onderneming van de werkgever: zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;

c het gebruik van een woning, alsmede verlichting en verwarming daarvan;

d diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten, onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;

e effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.

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

Artikel 618

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

Artikel 619

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

2 Partijen kunnen bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement 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 ontvangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht, behoudens voor zover het betreft de winst in de onderneming van de werkgever of in een deel daarvan gemaakt.

Artikel 620

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

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

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

Artikel 621

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

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

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

Artikel 622

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

Artikel 623

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

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

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

Artikel 624

1 Indien het in geld vastgestelde loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, houdt de werkgever de betalingstermijnen aan die gelden voor het naar tijdruimte vastgestelde loon voor vergelijk-

bare 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 nietvoldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging. Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan. Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.

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

Artikel 626

1 De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de 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 aanspraak 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 Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 627

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

Artikel 628

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

2 Indien hem 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 gelijke 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 dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement.

Artikel 629

1 Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.

2 Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.

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

a indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;

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 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

4 Artikel 628 lid 2 is van overeenkomstige toepassing. 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.

5 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.

6 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.

7 Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

8 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.

9 Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 629a

1 De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door de bedrijfsvereniging waarbij de werkgever is aangesloten, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten.

2 Lid 1 geldt niet indien de verhindering 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 56 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 bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan de bedrijfsvereniging wordt aangewezen.

Artikel 629b

1 De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

2 Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door de wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.

3 Artikel 628 leden 2, 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.

4 Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement worden afgeweken.

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 verhinderd het gevolg is van een eigen toedoen van de werknemer, is aan deze een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst wordt vastgesteld of, bij gebreke van een overeenkomst, door de rechter wordt bepaald volgens het gebruik of de billijkheid.

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

Artikel 631

1 Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, is nietig, onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om de werkgever een schriftelijke volmacht te verlenen om uit het 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 fonds waarop de Pensioen- en spaarfondsenwet van toepassing is 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 Pensioen- en spaarfondsenwet 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.

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 het reglement of 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

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

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

3 Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

Afdeling 3 Vakantie en verlof

Artikel 634

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

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

3 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft ge-

duurd, van lid 2 worden afgeweken in hier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635

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

a hij, anders dan voor eerste oefening, 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 arbeidsongeschiktheid, 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.

2 In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur wegens zwangerschap of bevalling aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.

3 In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de bedrijfsvereniging waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.

4 De aanspraak, bedoeld in de leden 1, onder d, 2 en 3, vervalt indien de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer eindigt alvorens de arbeid is hervat.

5 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.

Artikel 636

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 629b, en artikel 635, kunnen slechts met instemming van de werknemer door de werkgever worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637

In afwijking van artikel 636 kan bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement worden overeengekomen dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht wegens de

reden, bedoeld in artikel 635 lid 3, als vakantiedagen worden aange-merkt, met dien verstande dat hij ten minste recht houdt op vakantie, bedoeld in artikel 634.

Artikel 638

1 De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast voor zover in de vaststelling niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst of reglement dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan of de wet. Deze vaststelling vindt na overleg met de werknemer plaats en voorts, tenzij gewichtige redenen dit verhinderen, zo tijdig, dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van die vakantie.

2 De werkgever is verplicht de werknemer wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, desverlangd jaarlijks op zodanige wijze vakantie te verlenen, dat de werknemer gedurende twee opeenvolgende weken of, indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt dan wel de werknemer dit wenst, tweemaal een week geen arbeid behoeft te verrichten.

3 De werkgever draagt er zoveel mogelijk zorg voor dat de werknemer de in lid 2 bedoelde ononderbroken vakantie kan opnemen in de periode tussen 30 april en 1 oktober.

4 De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.

5 De schade die de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

6 De werkgever is verplicht de werknemer wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, de overige vakantiedagen te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

Artikel 639

1 De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.

2 Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan 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

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

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.

Artikel 642

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

Artikel 643

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

2 Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest 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.

3 Wanneer tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet wegens het bijwonen van vergaderingen van het vertegenwoordigend lichaam opzeggen, zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beslist. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.

4 De leden 1, 2 en 3 vinden overeenkomstige toepassing op wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.

5 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

1 De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, onderscheidenlijk de werknemer die blijkens verklaringen uit het bevolkingsregister op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op verlof zonder behoud van loon. Indien de ter zake van het recht op het verlof in de eerste volzin gestelde voorwaarden ten aanzien van meer kinderen van de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat het recht slechts ten aanzien van één van die kinderen.

2 Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden over ten hoogste dat deel van de arbeidsduur per week dat twintig uren te boven gaat. Geen recht op verlof bestaat over tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind als leerling kan worden toegelaten tot de basisschool.

3 Het recht bestaat slechts indien de arbeid in Nederland wordt verricht en de arbeidsovereenkomst ten minste een jaar heeft geduurd. Artikel 673 lid 1 is van overeenkomstige toepassing.

4 De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de periode, het aantal uren en de spreiding daarvan over de week. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de beval-

ling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.

5 De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen zich hiertegen verzetten. De werkgever behoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van de eerste volzin na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van dat verlof.

6 De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.

7 Van de leden 1 tot en met 6 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan, mits het aantal uren verlof waarop de werknemer op grond van die regeling recht heeft, ten minste gelijk is aan het aantal uren waarop hij recht zou hebben bij de toepassing van de eerste volzin van lid 2.

Artikel 645

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

Afdeling 4 Gelijke behandeling

Artikel 646

1 De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevordering en bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet onder de arbeidsvoorwaarden zijn begrepen uitkeringen of aanspraken ingevolge pensioenregelingen.

2 Van de eerste zin van lid 1 mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken in die gevallen waarin het geslacht bepalend is. Daarbij is artikel 5, derde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen van overeenkomstige toepassing.

3 Van de eerste zin 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 de eerste zin van lid 1 mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde feitelijke ongelijkheden op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.

5 In dit artikel wordt onder onderscheid tussen mannen en vrouwen verstaan direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onder direct onderscheid wordt mede verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Onder indirect onderscheid wordt verstaan onderscheid op grond van andere hoedanigheden dan het geslacht, bijvoorbeeld echtelijke staat of gezinsomstandigheden, dat onderscheid op grond van geslacht tot gevolg heeft.

6 Het in lid 1 neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid dat objectief gerechtvaardigd is.

7 Een beding in strijd met de eerste zin van lid 1 is nietig.

Artikel 647

1 De beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op lid 1 van artikel 646, is vernietigbaar.

2 Indien de werknemer niet binnen twee maanden na de beëindiging een beroep op deze vernietigingsgrond doet, vervalt zijn bevoegdheid daartoe. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

3 Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst geëindigd is.

4 De beëindiging, bedoeld in de eerste zin van artikel 646 lid 1, maakt de werkgever niet schadeplichtig.

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. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de vorige zin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de vorige zin is vernietigbaar. Artikel 647, leden 2 en 3, is van toepassing.

2 Een beding in strijd met lid 1 is nietig.

3 De Commissie gelijke behandeling, genoemd in artikel 11 van de Algemene wet gelijke behandeling, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in het eerste lid. De artikelen 12, 13, 14, 15, 20, tweede lid, en 33 van de Algemene wet gelijke behandeling zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 649

Vervallen.

Afdeling 5 Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst

Artikel 650

1 De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van voorschriften van een reglement, indien die voorschriften bepaaldelijk zijn aangeduid en de boete in het reglement is aangegeven.

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

3 De overeenkomst of het reglement 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 reglement of 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 of bij reglement van de bepalingen van de leden 3, 4 en 5 worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter

steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.

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

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

Artikel 651

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

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

Artikel 652

1 Indien partijen een proeftijd overeenkomen, dient deze voor beide partijen gelijk te zijn en op niet langer dan twee maanden te worden gesteld.

2 Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 653

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

2 De rechter kan zulk een beding geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.

3 Aan een beding als bedoeld in lid 1 kan de werkgever geen rechten ontlenen, indien hij wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.

4 Indien een beding als bedoeld in lid 1 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; hij kan toestaan dat de vergoeding op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. De vergoeding is niet verschuldigd, indien de werknemer wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.

Afdeling 6 Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever

Artikel 654

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

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

Artikel 655

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

- a* naam en woonplaats van partijen;
- b* de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
- c* de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d* het tijdstip van indiensttreding;
- e* indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
- f* de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
- 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 bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

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 bevoegd publiekrechtelijk orgaan, 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. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

4 Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan drie 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 schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.

8 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 een verzoek een getuigschrift uit te reiken.

2 Het getuigschrift vermeldt:

a de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;

b de begindatum en de einddatum van het dienstverband;

c een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen heeft voldaan;

d een opgave van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;

e indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.

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

4 Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij deswege schadelijkt is geworden, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.

5 De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, na laat 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 be woordingen van het getuigschrift is vevat, 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

Vervallen.

Artikel 658

1 De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2 De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoon 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.

Afdeling 7 Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer

Artikel 659

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

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

Artikel 660

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

Artikel 661

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

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

Afdeling 8 Rechten van de werknemer bij overgang van een onderneming

Artikel 662

Voor de toepassing van deze afdeling wordt

a onder onderneming een dienst of instelling begrepen;

b onder overgang van een onderneming verstaan: overgang van een onderneming of een onderdeel daarvan ten gevolge van een overeenkomst, inzonderheid een overeenkomst tot verkoop, verhuur, verpachting of uitgifte in vruchtgebruik.

Artikel 663

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

Artikel 664

1 Artikel 663 is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een toezegging omtrent pensioen als omschreven in artikel 1, eerste lid, onderdeel a, van de Pensioen- en spaarfondsenwet, dan wel uit een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van die wet.

2 Voor de nakoming van verplichtingen van de werkgever die op het tijdstip van de overgang van de onderneming voor hem voortvloeien uit een pensioentoezegging of spaarregeling als bedoeld in lid 1, waarop artikel 2, eerste lid, onderscheidenlijk 3, eerste lid, van de Pensioen- en spaarfondsenwet ingevolge het bij of krachtens die wet bepaalde niet van toepassing is, is de verkrijger hoofdelijk verbonden naast de eerstgenoemde.

3 Lid 2 is niet van toepassing voor wat betreft verplichtingen jegens een werknemer die op het tijdstip van de overgang middellijk of onmiddellijk houder is van aandelen die ten minste een tiende gedeelte van het geplaatste kapitaal van de onderneming vertegenwoordigen.

Artikel 665

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 685, geldt zij met het oog op de toepassing van lid 8 van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.

Artikel 666

- 1 Deze afdeling is 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.
- 2 Deze afdeling is niet van toepassing met betrekking tot de bemanning van een zeeschip.

Afdeling 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 667

- 1 Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of reglement, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
- 2 Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement 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 of bij reglement is afgeweken.
- 3 Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer, is nietig.
- 4 Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

- 1 Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
- 2 Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.
- 3 Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, is voor haar beëindiging voorafgaande opzegging nodig.
- 4 Voor de toepassing van lid 3 worden arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, welke elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, geacht een voortgezette arbeidsovereenkomst te vormen, tenzij de arbeidsovereenkomsten louter betreffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen eindigen.
- 5 Van de leden 3 en 4 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

Artikel 669

Indien de duur van een arbeidsovereenkomst noch bij overeenkomst of reglement, noch bij de wet of door het gebruik is aangegeven, heeft ieder der partijen het recht de arbeidsovereenkomst te doen eindigen door opzegging.

Artikel 670

1 Opzegging mag alleen geschieden tegen de dag of tegen een der dagen, bij overeenkomst of reglement of door het gebruik daarvoor aangewezen; bij gebreke van een dergelijke aanwijzing mag opzegging tegen elke dag geschieden.

2 De werkgever kan niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer.

3 De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd.

4 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster die geschikt is om de bedongen arbeid te verrichten, niet opzeggen gedurende de zwangerschap en wegens haar bevalling. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster die haar arbeid na de bevalling heeft hervat, niet opzeggen gedurende het tijdvak van zes weken na het verstrijken van de periode waarin zij recht had op ziekgeld in verband met haar bevalling.

5 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.

6 De leden 3, 4 en 5 zijn niet toepasselijk bij een opzegging welke nodig is krachtens artikel 668 lid 3.

7 Van de leden 3 en 5 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan. Deze afwijking kan evenwel geen betrekking hebben op opzegging van werkneemsters die zwanger zijn dan wel bevallingsverlof genieten.

Artikel 671

1 De termijn van opzegging is gelijk aan de tijd die gewoonlijk tussen twee opeenvolgende uitbetalingen van het in geld vastgesteld loon verstrijkt, doch niet langer dan zes weken. Deze beperking geldt niet voor zover een langere duur uit lid 2 en uit artikel 672 voortspruit.

2 Bij schriftelijk aangegane overeenkomst of bij reglement mag van de eerste zin van lid 1 worden afgeweken, mits de termijn van opzegging niet langer is dan zes maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan voor de werknemer. Is slechts voor een der partijen een regeling getroffen, dan geldt zij ook voor de andere; is een kortere termijn voor de werkgever bepaald dan voor de werknemer, dan geldt de langste termijn ook voor de werkgever; is een langere termijn bepaald dan geoorloofd was, dan geldt de langste geoorloofde termijn.

Artikel 672

1 Onverminderd het bepaalde in artikel 671 bedraagt de termijn van opzegging voor de werkgever ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en voor de werknemer ten minste zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, met dien verstande, dat uit dezen hoofde de opzeggings-termijn voor de werkgever ten hoogste 13 weken en voor de werknemer ten hoogste 6 weken zal bedragen.

2 De termijn van opzegging die krachtens lid 1 voor de werkgever geldt, wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, gedurende hetwelk de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 45 jaren bij hem in dienst

is geweest; de duur van deze verlenging bedraagt evenwel ten hoogste 13 weken.

3 De termijn van opzegging voor de werkgever bedraagt ten minste drie weken ten aanzien van een werknemer die op de dag van opzegging de leeftijd van 50 jaren heeft bereikt en ten minste een jaar bij hem in dienst is geweest.

4 De leden 2 en 3 zijn niet van toepassing ten aanzien van een werknemer die de leeftijd van 65 jaren heeft bereikt.

5 Van de leden 1, 2 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

6 Echter mogen de in de leden 1, 2 en 3 bedoelde termijnen bij schriftelijke overeenkomst of reglement worden verlengd, mits de termijn van opzegging voor de werknemer niet langer is dan 6 maanden en voor de werkgever niet korter wordt gesteld dan op het dubbele van die voor de werknemer.

Artikel 673

1 Voor de toepassing van artikel 672 lid 1 worden arbeidsovereenkomsten geacht een zelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen:

a indien zij bestaan hebben tussen dezelfde partijen en elkander met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen zijn opgevolgd, tenzij de arbeidsovereenkomsten louter hebben betroffen het verrichten van losse, ongeregelde arbeid en zij ieder voor zich binnen 31 dagen zijn geëindigd;

b indien een zelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers, die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn;

c in geval van herstel van de arbeidsverhouding ingevolge artikel 682.

2 Van lid 1 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan.

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 de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, 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 van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij 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.

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, door opzegging met inachtneming van de artikelen 670, 671 en 672 te doen eindigen, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 676

1 Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen.

2 Bij een zodanige beëindiging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

Artikel 677

1 Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen doen eindigen, doch de partij die dit doet zonder dat de wederpartij daarin toestemt, is schadelijchtig, tenzij zij de dienstbetrekking aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.

2 Indien de werkgever zonder dat de werknemer daarin toestemt de arbeidsovereenkomst zonder opzegging doet eindigen, zijn de leden 2, 3, 4 en 5 van artikel 670 van overeenkomstige toepassing, tenzij hij de arbeidsovereenkomst aldus doet eindigen om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden.

3 Eveneens is schadelijchtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst ontbonden heeft verklaard.

4 Ingeval een der partijen schadelijchtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.

5 Het niet in acht nemen van artikel 670, lid 2, 3, 4 of 5, of van lid 2 maakt de werkgever niet schadelijchtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging of na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever deze anders dan door opzegging heeft doen eindigen, een beroep doen op de vernietigingsgrond. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 678

1 Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelij-

kerwijze niet kan geveerd 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 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 geveerd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2 Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

a wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van 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 voortdoring 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

1 De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677 lid 4, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige beëindiging had behoren voort te duren.

2 Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 618.

3 Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.

4 Bij schriftelijke overeenkomst of bij reglement mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.

5 De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgesteld loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge de artikelen 670, 671 en 672, noch op minder dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden.

6 Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor 3 maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

7 Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Artikel 681

1 Indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de beëindiging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk doet eindigen, kan de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen.

2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:

a wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;

b wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de beëindiging voor hem te ern-

stig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de beëindiging;

c wanneer deze geschiedt in verband met een verhindering van de werknemer om de bedongen arbeid te verrichten als bedoeld in artikel 670 lid 5;

d wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettige regeling of gebruik geldende getalsverhouding- of anciënniteitsregeling, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn;

e wanneer deze geschiedt wegens het enkele feit dat de werknemer met een beroep op een ernstig gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten.

3 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:

a wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;

b wanneer de gevolgen van de beëindiging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de beëindiging.

4 Een beding waarbij aan een van de partijen de beslissing wordt overgelaten of de arbeidsovereenkomst al of niet kennelijk onredelijk is beëindigd, is nietig.

Artikel 682

1 De rechter kan de partij die schadeplichtig is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk doet eindigen, ook veroordelen de arbeidsverhouding te herstellen.

2 Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsverhouding moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.

3 De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsverhouding, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze alsnog vaststellen, indien een van de partijen daartoe een verzoek indient. Een zodanig verzoek, door de tot herstel veroordeelde partij ingediend, schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsverhouding, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat wanneer het verzoek is ingediend door de werkgever, deze in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.

4 De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

5 Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsverhouding te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gereede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

Artikel 683

1 Iedere rechtsovereenkomst krachtens artikelen 677 lid 4, 681 lid 1 en 682 lid 1, verjaart na verloop van zes maanden.

2 Iedere rechtsovereenkomst van de werknemer in verband met de vernietiging van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 677 lid 5, verjaart na verloop van zes maanden.

Artikel 684

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

2 Elk beding waarbij deze bevoegdheid tot opzegging wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

Artikel 685

1 Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.

2 Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld beëindigd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

3 Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 97 tot en met 99 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

4 Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.

5 De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.

6 De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.

7 Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.

8 Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

9 Alvorens een ontbinding 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.

10Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.

11Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

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.

Afdeling 10 Bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers

Artikel 687

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

Artikel 688

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

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

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

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

Artikel 689

In afwijking van het bepaalde in artikel 680 lid 2 wordt voor de vaststelling van de gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677 lid 4, rekening gehouden met de in de voorafgaande tijd verdiende provisie en met alle andere ter zake in acht te nemen factoren.

Transponeringstabel
Boek 7 Titel 10/Boek 7A Titel 7A

610	1637a	640	1638kk
	1637c	641	1638ii
611	1638z		1638jj
	1639d	642	1638ll
612	1637h	643	1638nm
	1637g	644	1638oo
	1638f	645	1638mm
613	1637j	646	1637ij
613a	1637k	647	1637ij
613b	1637l	648	1637ija
613c	1637m	649	geen tekst
614	-	650	1637u
615	1637z	651	1637v
616	1638	652	1639n
617	1637p	653	1637x
618	16337q	654	1637d
619	1638e	655	1637f
620	1638h	656	1638aa
	1638i	657	vervallen
	1638t	658	1638x
621	1638i	659	1639a
	1638j	660	1639b
622	1638k	661	1639da
623	1638l	662	1639aa
624	1638m	663	1639bb
	1638p	664	1639cc
	1638n	665	1639dd
625	1638q	666	1639aa
626	1638o	667	1639e
627	1638b	668	1639f
628	1638d	669	1639g
629	1638c	670	1639h
629a	1638ca	671	1639i
629b	1638cb	672	1639j
630	1638u	673	1639k
631	1637s	674	1639l
	1637t	675	1639m
632	1638r	676	1639n
633	1638f	677	1639o
	1638g	678	1639p
634	1638bb	679	1639q
	1638cc	680	1639r
635	1638dd	681	1639s
636	1638ee	682	1639t
637	1638ee	683	1639u
638	1638ff	684	1639v
	1638gg	685	1639w
639	1638hh	686	1639x

Transponeringstabel
Boek 7A Titel 7A/Boek 7 Titel 10

1637	vervalt	1638w	vervalt
1637a	610	1638x	658
1637b	(art. 7:12.1 e.v.)	1638ij	vervalt
1637c	610	1638z	611
1637d	654	1638aa	656
1637e	vervalt	1638bb	634
1637f	655	1638cc	634
1637g	612	1638dd	635
1637h	612	1638ee	636/637
1637i	vervalt	1638ff	638
1637j	613	1638gg	638
1637k	613a	1638hh	639
1637l	613b	1638ii	641
1637m	613c	1638jj	641
1637o	vervalt	1638kk	640
1637p	617	1638ll	642
1637q	618	1638mm	645
1637r	vervalt	1638nn	643
1637s	631	1638oo	644
1637t	631		
1637u	650	1639	611
1637v	651	1639a	659
1637x	653	1639b	660
1637ij	646/647	1639c	vervalt
1637ija	648	1639d	611
1637z	615	1639da	661
		1639e	667
1638	616	1639f	668
1638a	vervalt	1639g	669
1638b	627	1639h	670
1638c	629	1639i	671
1638ca	629a	1639j	672
1638cb	629b	1639k	673
1638d	628	1639l	674
1638e	619	1639m	675
1638f	612/633	1639n	652/676
1638g	633	1639o	677
1638h	620	1639p	678
1638i	620/621	1639q	679
1638j	621	1639r	680
1638k	622	1639s	681
1638l	623	1639t	682
1638m	624	1639u	683
1638n	624	1639v	684
1638o	626	1639w	685
1638p	624	1639x	686
1638q	625		
1638r	632	1639aa	662/666
1638t	620	1639bb	663
1638u	630	1639cc	664
1638v	vervalt	1639dd	665