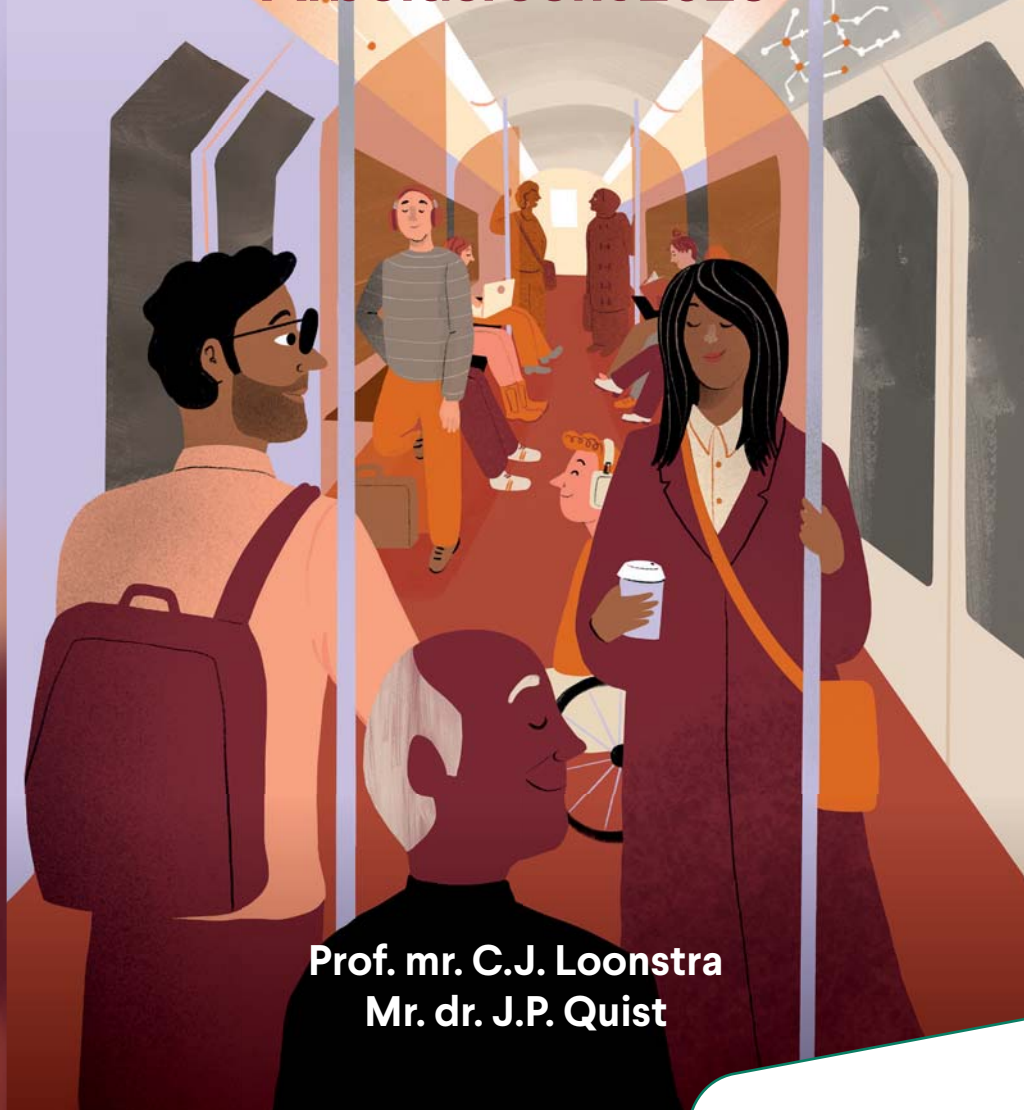


Hoofdstukken Sociaal Recht

Arbeidsrecht 2026



Prof. mr. C.J. Loonstra
Mr. dr. J.P. Quist

35^e editie



Noordhoff

Hoofdstukken Sociaal Recht

Arbeidsrecht editie 2026

Prof. mr. C.J. Loonstra
Mr. dr. J.P. Quist

Ontwerp omslag: G2K Brand Design Agency

Omslagillustratie en illustraties binnenwerk: Agnes Loonstra, Utrecht

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan:
Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB
Groningen of via het contactformulier op www.mijnnoordhoff.nl.

De informatie in deze uitgave is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan deze informatie kunt u geen rechten of aansprakelijkheid van de auteur(s), redactie of uitgever ontleen.



Wij maken bij Noordhoff sinds 2009 bewust keuzes om onze impact op het klimaat te verkleinen. We volgen de klimaatdoelen van het Klimaatakkoord van Parijs. Scan de QR-code voor meer informatie over ons duurzaamheidsbeleid.

Zo is dit product gemaakt van FSC®-gecertificeerd papier en ander gecontroleerd materiaal. Wij gebruiken plantaardige inkt en onze lijmen zijn op waterbasis en afbreekbaar. Hierdoor is dit product goed te recycleren na gebruik.



MIX
Papier | Ondersteunt
verantwoord bosbeheer
FSC® C118189

0 / 26

© 2026 Noordhoff Uitgevers bv, Groningen/Utrecht, Nederland

Alle rechten voorbehouden. Tekst- en datamining niet toegestaan.

All rights reserved. Text and data mining not permitted.

ISBN(ebook) 978-90-01-19704-9

ISBN 978-90-01-19703-2

NUR 820

Woord vooraf

Het arbeidsrecht blijft zich sterk ontwikkelen. De meest recente belangrijke wetswijzigingen zijn de invoering van de Wab en de Wnra geweest met ingang van 1 januari 2020. Per 1 augustus 2022 is daarnaast de (Europese) Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden verwerkt in ons nationale recht. Ook dat heeft tot diverse relevante wetswijzigingen geleid. De nasleep van de coronacrisis zal wellicht ook weer tot aanpassingen van het arbeidsrecht leiden. Een nieuw kabinet, met een nieuwe minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zou zomaar kunnen besluiten tot nieuwe wetswijzigingen. Gelukkig is het mogelijk al deze wijzigingen op de voet te volgen omdat jaarlijks een nieuwe druk van *Hoofdstukken Sociaal Recht* verschijnt. Thans is dit alweer de 35e editie. Alle actuele belangrijke nieuwe regelingen en rechtspraak zijn verwerkt. Zoals steeds zijn eveneens de laatste bekende cijfermatige wijzigingen inzake kwesties als transitievergoeding, maximumdagloon en minimumloon verwerkt en ook toegepast op de gegeven voorbeelden. Bovendien hebben we de tekst waar mogelijk leesbaarder gemaakt. Elk hoofdstuk opent met een verhaal uit de praktijk. Het zijn verhalen die het arbeidsrecht tot leven laten komen.

Dit boek is vanaf de 33e editie mede verzorgd door mr. dr. J.P. (Jeroen) Quist, als advocaat werkzaam bij Wolf Legal te Goes en verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Zoals in alle voorgaande edities, hebben we ons beperkt tot de hoofdlijnen van het vakgebied om ervoor te zorgen dat de student door de bomen het bos blijft zien. Een dergelijke benadering dwingt tot keuzes die lang niet altijd gemakkelijk zijn. Eén van die keuzes is dat vanaf de 34e editie het hoofdstuk met de titel 'Arbeidsverhoudingen vanaf 1945' is vervangen door het hoofdstuk 'Arbeidsprocesrecht', dat ons voor het hedendaagse onderwijs en de huidige praktijk relevanter lijkt. We prijzen ons gelukkig dat het boek nog steeds in een duidelijke behoefte voorziet. Daaruit leiden we af dat, na zoveel drukken, de juiste koers wordt gevaren. Niettemin houden we ons opnieuw van harte aanbevolen voor suggesties hoe het anders en beter kan. De docent en de student zijn degenen die dit boek gebruiken en voor wie het is geschreven. Hun mening is voor ons zeer belangrijk. Ook ten behoeve van deze nieuwe druk hebben we van docenten en studenten waardevolle opmerkingen ontvangen. Onze dank is groot.

Vanaf de vijftiende editie gaat *Hoofdstukken Sociaal Recht* vergezeld van de website www.studiemeister.noordhoff.nl. Op deze site is extra informatie en oefenmateriaal voor student en docent te vinden. Ook de antwoorden op de open vragen zijn hier te vinden. De antwoorden op de meerkeuzevragen vind je achter in dit boek.

C.J. Loonstra en J.P. Quist
Utrecht/Kapelle, najaar 2025

Inhoud

Inleiding 9

1 Terreinverkenning 12

- 1.1 Oriëntatie 15
- 1.2 Werkgever en werknemer: welke rechtsbronnen? 17
- 1.3 Van dwingend recht tot aanvullend recht 23
 - Begrippenlijst 29
 - Open vragen 31
 - Meerkeuzevragen 32

2 Arbeidsovereenkomst – een afbakening 34

- 2.1 Indeling van overeenkomsten van werk 37
- 2.2 Kenmerken van overeenkomsten van werk 38
- 2.3 Gezagsverhouding 39
- 2.4 Rechtsvermoeden van art. 7:610a BW 51
- 2.5 Uitzendkracht 51
- 2.6 Detacheren van werknemers 55
- 2.7 Oproepkracht 57
- 2.8 Oproepovereenkomst 60
- 2.9 Payrollovereenkomst 62
 - Begrippenlijst 64
 - Open vragen 67
 - Meerkeuzevragen 70

3 Arbeidsovereenkomst – een inhoudelijke oriëntatie 72

- 3.1 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst 75
- 3.2 Aard van de aanstelling 77
- 3.3 Wet flexibel werken 78
- 3.4 De minderjarige 80
- 3.5 Het loon: art. 7:628 BW 80
- 3.6 Het loon: art. 7:629 BW en Wet verbetering poortwachter 84
- 3.7 Wettelijke verhoging van het loon 89
- 3.8 Wet arbeid en zorg 90
- 3.9 Minimumloon en minimumvakantiebijslag 91
- 3.10 Gelijke beloning mannen en vrouwen 92
- 3.11 Gelijke beloning voor gelijke arbeid in gelijke omstandigheden? 93
- 3.12 Vijf andere vormen van gelijke behandeling 94

3.13	Vakantie	97
3.14	Art. 7:655 BW: de informatieplicht	99
3.15	Art. 7:658 BW: schade die de werknemer lijdt	100
3.16	Schade die de werknemer aan een ander toebrengt	103
3.17	Goed werkgever	105
3.18	Verplichtingen van de werknemer	107
3.19	Eenzijdig wijzigingsbeding	110
3.20	Concurrentiebeding	112
3.21	Proeftijdbeding	120
3.22	Overgang van onderneming	123
	Begrippenlijst	126
	Open vragen	129
	Meerkeuzevragen	135
4	Arbeidsovereenkomst – het ontslagrecht	138
4.1	Overlijden van de werknemer	141
4.2	Opzegging met schriftelijke instemming van de werknemer	142
4.3	Opzegging zonder schriftelijke instemming van de werknemer	144
4.4	Opzegging door werkgever: schriftelijke instemming of toestemming UWV niet nodig	155
4.5	De werkgever mag niet opzeggen (opzegverboden)	162
4.6	De werkgever heeft onterecht opgezegd	166
4.7	Ontbinding door de kantonrechter	171
4.8	Beëindiging met wederzijds goedvinden: algemeen	178
4.9	Beëindiging met wederzijds goedvinden: bijzondere situaties	180
4.10	Beëindiging van rechtswege (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)	185
4.11	De transitievergoeding	190
4.12	De billijke vergoeding	196
4.13	Voorwaardelijke ontbinding	197
4.14	De AOW-gerechtigde werknemer	198
	Begrippenlijst	201
	Open vragen	206
	Meerkeuzevragen	210
5	Werkloosheid en ziekte	212
5.1	Socialezekerheidswetten	215
5.2	Uitvoering, beroep en hoger beroep	217
5.3	Wie zijn verzekerd?	218
5.4	Werkloosheidswet (WW)	220
5.5	Sancties	226
5.6	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)	232
5.7	Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW)	233

5.8	Ziektewet (ZW)	234
5.9	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA)	237
5.10	Toeslagenwet (TW)	244
5.11	Participatiewet	245
	Begrippenlijst	246
	Open vragen	249
	Meerkeuzevragen	252
6	Cao	254
6.1	Praktische relevantie cao	257
6.2	Formele aspecten van de cao	257
6.3	Verenigingen van werknemers	259
6.4	Verenigingen van werkgevers	261
6.5	Onderhandelende partijen	262
6.6	Voorbereidingen op het cao-overleg	264
6.7	Materiële aspecten van de cao	267
6.8	Toepassingsbereik van de cao	270
6.9	Uitleg van cao-bepalingen	274
6.10	Nawerking van cao-bepalingen	275
6.11	Het cao-incorporatiebeding	276
6.12	Avv	278
6.13	Sociaal plan	280
	Begrippenlijst	284
	Open vragen	286
	Meerkeuzevragen	289
7	Collectieve acties	292
7.1	Grillige rechtsontwikkeling van de collectieve actie	295
7.2	Werknemers en vormen van collectieve actie	296
7.3	Werkgevers en de uitsluiting	300
7.4	Collectieve acties: de praktijk	301
7.5	Georganiseerde en wilde staking	302
7.6	Europees Sociaal Handvest	303
7.7	Een stukje geschiedenis	305
7.8	Huidige visies	308
7.9	Werkwilligen en werkstaking	315
	Begrippenlijst	318
	Open vragen	320
	Meerkeuzevragen	323

8	Medezeggenschap	326
8.1	Uitzondering op het vrije ondernemerschap	329
8.2	Wetgeving in vogelvlucht	330
8.3	WOR – formele aspecten	331
8.4	WOR – materiële aspecten	338
8.5	Medezeggenschap kleine ondernemingen	347
8.6	Euro-or	348
8.7	Enkele overige medezeggenschapsrechten	349
	Begrippenlijst	354
	Open vragen	356
	Meerkeuzevragen	359
9	Arbeidsbescherming	362
9.1	Opkomst wetgeving	365
9.2	Arbowet	366
9.3	Arbeidstijdenwet	370
	Begrippenlijst	375
	Open vragen	377
	Meerkeuzevragen	378
10	Arbeidsprocesrecht	380
10.1	Verval- en verjaringstermijnen	383
10.2	Welke rechter is bevoegd?	387
10.3	Hoe moet de procedure worden ingeleid?	389
10.4	Het verloop van de procedure in eerste aanleg	393
10.5	Hoger beroep en cassatie	397
10.6	Bewijsrecht	402
	Begrippenlijst	404
	Open vragen	407
	Meerkeuzevragen	408
11	Internationaal sociaal recht	410
11.1	Manieren van samenwerking	413
11.2	Internationale rechtsregels	413
11.3	Internationale Arbeidsorganisatie	414
11.4	Raad van Europa	417
11.5	Europese Unie	418
	Begrippenlijst	420
	Open vragen	422
	Meerkeuzevragen	422
	Antwoorden meerkeuzevragen	424
	Afkortingen	425
	Register	427

Inleiding

Hoofdstukken Sociaal Recht beschrijft het in Nederland geldende sociaal recht, dat ook wel 'arbeidsrecht' wordt genoemd. Met dit deel van het recht krijgen heel veel mensen te maken, vooral omdat natuurlijk velen een betaalde baan hebben.

Beroepsmatig kun je na je hbo- of wo-opleiding op verschillende manieren met het sociaal recht te maken krijgen:

- Je werkt in een beleids- en/of uitvoerende functie op een afdeling HR (human resources, personeelszaken) van een bedrijf. In die hoedanigheid moet je van alles weten over de aard van de aanstelling (werknemer, oproepkracht, ambtenaar?), de wijze van aanstelling (vast, tijdelijk?), de inschaling, de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst (cao), de hoogte van de loonheffing en de in te houden premies sociale zekerheid. Als iemand uit dienst gaat, krijg je ook te maken met kwesties die verband houden met de in-, door- en uitstroom van een werknemer bij een bedrijf.
- Je geeft leiding aan andere mensen. In een dergelijke functie zul je beoordelings- en functioneringsgesprekken moeten voeren. Dat vereist niet alleen inzicht in gesprekstechnieken. Je zult dan ook op de hoogte moeten zijn van de rechtspositie van degene die wordt beoordeeld. Je kunt alleen zicht krijgen op die rechtspositie als je op de hoogte bent van de ins en outs van het sociaal recht.
- Je werkt in een functie waarin allerlei problemen die zich binnen een arbeidsorganisatie (kunnen) voordoen, moeten worden geanalyseerd en van een antwoord worden voorzien. Een werknemer meldt zich bijvoorbeeld ziek, maar zijn baas is van mening dat hij zich aanstelt en best kan werken. Als die werknemer toch niet op het werk verschijnt, moet dan de werkgever het loon over de ziekteperiode doorbetalen of mag hij het loon over die periode op het maandloon inhouden? De ondernemingsraad is boos omdat hij meent recht te hebben op het geven van advies over een kwestie die veel onrust in het bedrijf veroorzaakt. Is dat standpunt terecht? Een werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij gediscrimineerd (ongelijk behandeld) wordt vanwege het feit dat zij vrouw is. Mag dat? Zo nee, zijn er uitzonderingen op dat verbod?

Sociaal recht gaat dus altijd om mensen. Mensen die met elkaar te maken hebben en die op elkaar zijn aangewezen omdat zij in een organisatie samenwerken. De problemen die daaruit voortkomen, hebben natuurlijk

in veel gevallen met geld te maken. Ook bij sociaal recht spelen financiële belangen vaak een grote rol. De een heeft promotie gemaakt, de ander niet. De een is voorgedragen voor ontslag, de ander mag blijven, en ga zo maar door.

In dit boek komen al dit soort problemen op systematische wijze aan de orde.

Na de terreinverkenning (hoofdstuk 1) wordt in hoofdstuk 2 de aanloopfase naar het werken in de onderneming onder de loep genomen. Wanneer is iemand werknemer? Welke regelingen zijn er voor de oproepkracht, de uitzendkracht, de freelancewerker, de zzp'er (zelfstandige zonder personeel)? Het betreft sociaalrechtelijke vragen die rijzen op het moment dat iemand nog niet de onderneming is binnengestapt. Hoofdstuk 3 gaat in op allerlei vragen die spelen *tijdens* het werk in de onderneming (als werknemer). Hoofdstuk 4 behandelt het ontslagrecht, terwijl hoofdstuk 5 ingaat op de rechtspositie van een werknemer die ziek is of werkloos wordt. De hoofdstukken 6 tot en met 8 stellen collectieve aspecten van de arbeid aan de orde. Heel opmerkelijk voor het arbeidsrecht is dat een werkgever niet alleen individueel met zijn werknemers te maken heeft, maar ook met onder meer vakbonden. Met vakbonden wordt onderhandeld over collectieve arbeidsvoorwaarden, die in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en een sociaal plan worden vastgelegd (zie daarvoor hoofdstuk 6). Als zo'n cao of sociaal plan er niet komt omdat de onderhandelingen muurvast zitten, kunnen de vakbonden de werknemers oproepen om het werk neer te leggen (er worden dan collectieve acties zoals stakingen gevoerd). Mag dat zomaar? Op deze vraag gaat hoofdstuk 7 in. In hoofdstuk 8 gaat het over een andere collectiviteit: de ondernemingsraad (or). Wat mag en kan een or allemaal en waarmee moet de ondernemer rekening houden? In hoofdstuk 9 wordt ingegaan op de bescherming waarop de werknemers tijdens het werk recht hebben en op de rol van de vakbonden en de or daarin. Zoals uit de hiervoor genoemde onderwerpen blijkt, is vaak sprake van tegenstrijdige belangen, in het bijzonder tussen werkgever en werknemer. Op allerlei terreinen kunnen discussies en conflicten ontstaan, waarover soms een derde (vaak de rechter) uiteindelijk de knoop moet doorhakken. Daarom is het van belang ook kennis te nemen van het arbeidsprocesrecht. Dat is het onderwerp van hoofdstuk 10. In hoofdstuk 11 zullen ten slotte enkele punten van internationaal sociaal recht worden aangestipt. Ook op het terrein van het arbeidsrecht is Nederland allang geen 'eiland' meer.

Na een zorgvuldige bestudering van dit boek kun je allerlei sociaalrechtelijke problemen die zich in een onderneming aandienen goed herkennen. Dat is het begin van het zoeken naar een oplossing. Natuurlijk omvat het sociaal recht nog veel meer dan wat in dit boek staat. Niettemin: een aanzet voor het vinden van een oplossing wordt door bestudering van dit boek wel degelijk geboden. Het zal de economisch georiënteerde functionaris diepgang en helderheid verschaffen in alles wat er in een onderneming omgaat.

Terreinverkenning

In Nederland werken vele miljoenen mensen in verschillende hoedanigheden, bijvoorbeeld als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) of in dienst van een baas. Dit laatste kan zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid. Op de relatie tussen een werknemer en zijn werkgever is het arbeidsrecht van toepassing, maar waar vinden we het arbeidsrecht nu precies? Anders gezegd: wat zijn de rechtsbronnen van het arbeidsrecht? In dit hoofdstuk gaan we die verkennen. Ook de verhouding tussen rechtsbronnen komt in dit hoofdstuk aan bod. Bij het bestuderen van rechtsbronnen moet je je namelijk goed realiseren dat de ene rechtsregel soms boven de andere gaat.

1

- 1.1 Oriëntatie 15
- 1.2 Werkgever en werknemer: welke rechtsbronnen? 17
- 1.3 Van dwingend recht tot aanvullend recht 23

OPENINGSCASUS | Vernietiging arbeidsovereenkomst buiten het ontslagrecht om?

Kort na zijn indiensttreding krijgt docent Bart van zijn nieuwe school te horen dat hij meteen weer kan vertrekken. De school stelt: 'Je bent gefilmd en ondervraagd voor het tv-programma *Undercover in Nederland* van Alberto Stegeman omdat je verschillende vrouwen hebt bestolen. Dat had je bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst aan ons moeten melden. Dat heb je niet gedaan en dus is de arbeidsovereenkomst onder invloed van dwaling (art. 6:228 BW) en/of bedrog (art. 3:44 BW) tot stand gekomen. Daarom kunnen wij de arbeidsovereenkomst vernietigen.'

Dit is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een beroep op het algemene vermogensrecht (uit Boek 3 en 6 BW) in plaats van de regels van het ontslagrecht (uit Titel 7.10 BW). Bart is woedend en start een procedure om het ontslag aan te vechten. De kantonrechter overweegt dat de Hoge Raad in een uitspraak uit 2020 heeft

geoordeeld dat de mogelijkheid van vernietiging van een overeenkomst wegens dwaling of bedrog ook in het arbeidsrecht geldt. Het algemene vermogensrecht geldt dus naast het arbeidsrecht. Daarbij moet dan wel rekening worden gehouden met het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst. Dit is namelijk niet zomaar een overeenkomst. Een beroep op het algemene vermogensrecht mag er niet toe leiden dat de ontslagbescherming van de werknemer wordt aangetast.

De kantonrechter komt uiteindelijk tot het oordeel dat de docent zich niet schuldig heeft gemaakt aan dwaling of bedrog, zodat het beroep van de school op vernietiging van de arbeidsovereenkomst niet kan slagen. Wel ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst uiteindelijk volgens de regels van het ontslagrecht.

Bron: *ECLI:NL:RBNHO:2023:733*

In dit boek gaat het voornamelijk over personen die betaald werk verrichten, zoals de docent bij de middelbare school. Daarbij rijst de vraag welke wetten/rechtsregels op deze categorie van toepassing zijn. In dit hoofdstuk geven we daarom een overzicht van de plaatsen (rechtsbronnen) waar deze wetten en rechtsregels te vinden zijn. Je hebt dan een handvat om verder te zoeken.

Bij het bestuderen van de rechtsbronnen moet je je goed realiseren dat de ene rechtsregel soms boven de andere gaat. Zo komt het regelmatig voor dat in de wet een bepaalde regel staat (bijvoorbeeld over de mogelijkheid om een werknemer te ontslaan), maar dat een cao een andere regeling bevat. Welke van de twee gaat dan voor (juridisch gezegd: welke prevaleert)? Deze en andere vragen komen eveneens in dit hoofdstuk aan de orde.

1.1 Oriëntatie

Meer dan de helft van de Nederlandse bevolking – ongeveer 10,2 van de ruim 18 miljoen inwoners – behoort tot de beroepsbevolking. Van deze groep is medio 2025 96% (ongeveer 9,8 miljoen) werkzaam; ongeveer 17% (een kleine een op de vijf werkenden) is zelfstandig ondernemer. 3,67% van de beroepsbevolking was medio 2025 werkloos (ongeveer 374.000 mensen).

Onzelfstandige
beroepsbevolking

De mensen die een betaalde baan hebben, worden tot de onzelfstandige beroepsbevolking gerekend. Zij bevinden zich tijdens hun werk in een afhankelijkheidspositie ten opzichte van een ander, namelijk de werkgever, die het recht heeft om instructies te geven aan zijn ondergeschikten. Er is bij de verhouding tussen werkgever en werknemer niet alleen sprake van afhankelijkheid, maar ook van ongelijkheid. Ongelijkheid qua vermogenspositie, qua gezagsverhouding en qua juridische kennis en knowhow. Om die ongelijkheid te compenseren, biedt het Nederlandse arbeidsrecht heel veel bescherming aan de werknemer. De 8,2 miljoen mensen die (anno 2025) tot de categorie werknemer behoren, kunnen grofweg in drie groepen worden onderverdeeld.

Private sector

De grootste groep is werkzaam in het bedrijfsleven. Het betreft de *werknemers* die binnen de private sector arbeid verrichten. Gezamenlijk maken zij ongeveer twee derde uit van de onzelfstandige beroepsbevolking. Van deze groep hebben 2,7 miljoen mensen een flexibele arbeidsrelatie (werknemers met een tijdelijk contract, oproepkrachten, uitzendkrachten en dergelijke).

Publieke sector

De tweede groep bestaat uit de *ambtenaren*, werkzaam in de publieke sector. Zij vormen het personeel dat in dienst is van de overheid (als werkgeefster). Daarbij kun je denken aan werk bij de centrale overheid (werken bij een ministerie), bij een provincie of bij een gemeente.

Semipublieke sector	Naast de werknemers in het bedrijfsleven en de ambtenaren kennen we de werknemers in de semipublieke sector. Zij zijn verbonden aan organisaties en instellingen binnen de private sector, die financieel afhankelijk zijn van de overheid (denk aan personeel in ziekenhuizen, verpleegtehuizen, buurthuizen, onderwijs, omroep en woningcorporaties). In de semipublieke sector werken meer dan 1 miljoen personen.
Zelfstandige beroepsbevolking	De personen die tot de zelfstandige beroepsbevolking worden gerekend, zijn tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden niet onderworpen aan opdrachten van anderen. In totaal hebben zich ongeveer 1,6 miljoen personen als zelfstandig ondernemer gevestigd. Van dit aantal zijn ongeveer 1,2 miljoen personen zzp'er (zelfstandige zonder personeel). Een zzp'er werkt dus voor zichzelf en heeft geen werknemers in dienst. Het aantal zzp'ers is de laatste decennia sterk toegenomen. Dat baart onze wetgever zorgen, omdat veel zzp'ers (geschat wordt 10-20%) ook wel schijnzelfstandigen worden genoemd, omdat het de vraag is of zij feitelijk niet als werknemer beschouwd moeten worden. Zij zijn voor opdrachten vaak afhankelijk van maar één opdrachtgever. Dat maakt deze alsmaar in omvang toenemende groep kwetsbaar. Allerlei beschermende regels die voor werknemers gelden, moeten de zzp'ers missen. Zo ontvangen zij feitelijk vaak niet eens het minimumloon en krijgen zij meestal geen WW-uitkering als zij werkloos worden. Ook wordt een opdrachtnemer bij ziekte niet doorbetaald. Een werknemer wel, zelfs tot maximaal 104 weken na het begin van de ziekte. De wetgever vaardigt steeds meer regels uit om zzp'ers meer rechten te geven.
Zelfstandige zonder personeel	

Schematisch kan het voorgaande als volgt worden weergegeven:

Zelfstandige en onzelfstandige beroepsbevolking

Beroepsbevolking	10.200.000	100%
Werklozen	374.000	3,7%
Werkzame beroepsbevolking	9.800.000	96,1%
Zelfstandige beroepsbevolking	1.600.000	16,3%
Onzelfstandige beroepsbevolking	8.200.000	75,3%

Als we in dit boek spreken over sociaal recht, hebben we het oog op de *onzelfstandige* beroepsbevolking. Sociaal recht/arbeidsrecht heeft dus betrekking op de rechtspositie van de werknemer (in de private sector, het bedrijfsleven), de ambtenaar (in de publieke sector) en de werknemer in de semipublieke sector. Zij hebben gemeenschappelijk dat zij in dienstverband – oftewel in ondergeschiktheid – arbeid verrichten. Dat houdt in dat hun werkgever in feite het werk opdraagt dat zij moeten gaan verrichten.

Tot 1 januari 2020 was de rechtspositie van een ambtenaar een andere dan de rechtspositie van werknemers in de private en semipublieke sector. Lange tijd vond men dat terecht omdat de ambtenaar, anders dan de

werknemer, 'het land diende' en op grond daarvan recht had op een bijzondere juridische behandeling. Deze opvatting is gaandeweg als verouderd bestempeld. De meeste ambtenaren onderscheiden zich in de 21^e eeuw niet meer van de werkers in de private en semipublieke sector.

Op 1 januari 2020 is dan ook de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking getreden. De invoering van deze wet heeft tot gevolg dat op het overgrote deel van de ambtenaren het arbeidsrecht van toepassing is dat geldt voor werknemers in de private sector. Het arbeidsrecht dat in dit boek wordt beschreven, is dus eveneens op de ambtenaar van toepassing. Er blijft wel een Ambtenarenwet van kracht die enkel op de werkers in de publieke sector van toepassing is en waarin enkele specifieke zaken worden geregeld, zoals het verbod om giften aan te nemen, de plicht om andere functies te melden en de geheimhoudingsplicht. Een aantal groepen ambtenaren valt niet onder het gewone arbeidsrecht; voor hen blijft dus een bijzondere regeling gelden. Voorbeelden daarvan zijn rechters en medewerkers van politie en defensie.

Hoewel door de Wnra het toepasselijke arbeidsrecht op werknemers en ambtenaren grotendeels gelijk is, gelden hier en daar toch weer uitzonderingen. Een daarvan is bijvoorbeeld de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT). Deze wet bepaalt dat niemand in de publieke en semipublieke sector per jaar meer mag verdienen dan een bepaald maximumbedrag, te weten niet meer dan 130 procent van een ministerssalaris. Voor 2026 is dit € 262.000 bruto (we noemen dit de balkenendenorm, vernoemd naar Jan Peter Balkenende, die minister-president was van 2002 tot 2010). De WNT geldt niet voor de private sector. In het bedrijfsleven zijn de topinkomens dus niet afgeroomd zoals dat in de publieke en semipublieke sector wel het geval is. Men vindt de balkenendenorm terecht omdat de banen in de publieke en semipublieke sector uit belastinggelden worden gefinancierd.

1.2 Werkgever en werknemer: welke rechtsbronnen?

Waar kunnen we het recht vinden dat van toepassing is op de werkrelatie tussen werkgevers en werknemers? Waar vinden we het arbeidsrecht?

Op basis waarvan moest de kantonrechter uit de openingscasus beoordelen of de school terecht een beroep had gedaan op vernietiging van de arbeidsovereenkomst op grond van regels van buiten het arbeidsrecht?

Rechtsbronnen

We noemen en behandelen zes belangrijke rechtsbronnen, te weten:

- 1 het arbeidsovereenkomstenrecht;
- 2 het vermogensrecht in het algemeen;
- 3 overige wetten met betrekking tot de private sector;
- 4 de jurisprudentie (rechtersrecht);
- 5 de cao;
- 6 het verdrag.

1.2.1 Arbeidsovereenkomstenrecht

Burgerlijk
Wetboek

Een belangrijke vindplaats van rechtsregels die de verhouding tussen de individuele werkgever en werknemer (en dus ook die met betrekking tot de ambtenaar) regelen, is het Burgerlijk Wetboek (BW). Vanaf 1 april 1997 kunnen we de betreffende wetsartikelen aantreffen in Boek 7 Titel 10 BW (Titel 7.10 BW). De indeling daarvan is als volgt:

- art. 7:610–615 BW: algemene bepalingen;
- art. 7:616–633 BW: loon;
- art. 7:634–645 BW: vakantie en verlof;
- art. 7:646–649 BW: gelijke behandeling;
- art. 7:650–653a BW: enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst;
- art. 7:654–658b BW: enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever;
- art. 7:659–661 BW: enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer;
- art. 7:662–666a BW: rechten van de werknemer bij overgang van onderneming;
- art. 7:667–686a BW: einde van de arbeidsovereenkomst;
- art. 7:687–689 BW: de handelsvertegenwoordiger;
- art. 7:690–693 BW: de uitzendovereenkomst en de payrollovereenkomst;
- art. 7:694–745 BW: bijzondere bepalingen ter zake van de zee-arbeidsovereenkomst.

Deze wettelijke bepalingen zijn gedurende meer dan een eeuw geleidelijk tot stand gekomen. Sommige bepalingen zijn echter in meer dan honderd jaar vrijwel niet gewijzigd. Zo is de definitie van de arbeidsovereenkomst in art. 7:610 lid 1 BW, die de toegangspoort is tot alle beschermende bepalingen uit Titel 7.10 BW, nog vrijwel precies hetzelfde als in 1907. Het enige verschil is dat de werknemer van nu toen arbeider werd genoemd.

Enkele belangrijke wetten die onderdeel van Titel 7.10 BW zijn geworden, zijn de Wet flexibiliteit en zekerheid (1999), de Wet werk en zekerheid (2015) en de Wet arbeidsmarkt in balans (2020).

Wet flexibiliteit
en zekerheid

Op 1 januari 1999 is de Wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden. Het doel van deze wet is enerzijds dat het werkgevers mogelijk wordt gemaakt flexibeler en slagvaardiger over personeel te beschikken. Ten gevolge van de mondialisering van de handel moeten werkgevers sneller op veranderingen in de markt kunnen reageren. Anderzijds wilde de wetgever bepaalde kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (oproepkrachten en uitzendkrachten) extra bescherming en dus meer zekerheid bieden. Het is belangrijk dat je beseft dat de Wet flexibiliteit en zekerheid niet als

een opzichzelfstaande wet in bijvoorbeeld een wettenbundel kan worden gevonden, maar dat deze wet in andere wetten, vooral in Titel 7.10 BW, verwerkt is.

Wet werk en
zekerheid
(WWZ)

Met ingang van 1 januari 2015 en 1 juli 2015 is Titel 7.10 BW opnieuw belangrijk gewijzigd. Deze wijziging wordt wel gezien als de meest ingrijpende wetswijziging van het Nederlandse arbeidsrecht sinds de Tweede Wereldoorlog. Op deze data trad de Wet werk en zekerheid (WWZ) in twee fasen in werking. De wetgever had daarvoor verschillende redenen. In de eerste plaats wilde de wetgever een halt toeroepen aan de ontwikkeling dat steeds minder mensen een vast arbeidscontract krijgen. Dat had ermee te maken dat het heel lastig was om werknemers met een vast dienstverband te kunnen ontslaan. Dus werd het adagium: 'Vast minder vast.' Maar tegelijkertijd: 'Flex minder flex.' Werkgevers maken namelijk steeds vaker gebruik van tijdelijke arbeidskrachten, oproepkrachten en zzp'ers. In de tweede plaats wilde de wetgever een einde maken aan ongewenste ontwikkelingen op het terrein van het ontslagrecht. In de derde plaats moesten de overheidsuitgaven worden teruggedrongen, wat heeft geleid tot minder lange uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet (WW). De WWZ is evenals de Wet flexibiliteit en zekerheid geen opzichzelfstaande wet. Deze wet heeft geleid tot nogal ingrijpende wijzigingen van Titel 7.10 BW (vooral het ontslagrecht) en andere wetten (zoals de WW).

Wet
arbeidsmarkt
in balans (Wab)

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is op 1 januari 2020 ingevoerd en is eveneens onderdeel geworden van (vooral) Titel 7.10 BW. Met deze wet wil de wetgever de niet gehaalde doelstellingen van de WWZ alsnog realiseren. De onbedoelde effecten van de invoering van de Wet werk en zekerheid moesten worden gecorrigeerd. Er is onder meer veel aandacht geschonken aan versterking van de positie van de oproepkracht en aan versoepeling van het nogal starre ontslagrecht dat de WWZ heeft gebracht.

1.2.2 Vermogensrecht in het algemeen

De arbeidsovereenkomst is een obligatoire overeenkomst, dat wil zeggen een overeenkomst waaruit verbintenissen voortvloeien. Je zou kunnen zeggen: een 'voor wat, hoort wat'-overeenkomst. Over en weer ontstaan rechten en plichten tussen partijen. De docent uit de openingscasus werkte voor de school en als tegenprestatie ontving hij loon.

Verbintenis

Een verbintenis kan omschreven worden als een rechtsbetrekking tussen ten minste twee partijen, die ertoe leidt dat de ene partij een of meer rechten verkrijgt en de andere partij een of meer plichten op zich neemt. Voor de arbeidsovereenkomst betekent dit onder meer dat de werkgever de plicht heeft loon te betalen (waar de werknemer recht op heeft) en dat de werknemer de plicht heeft arbeid te verrichten (waar de werkgever op zijn

beurt weer recht op heeft). We zien hier dat de arbeidsovereenkomst als het ware geruggensteund wordt door de algemene regels van het vermogensrecht. Als we het daarom hebben over de vindplaatsen van rechtsregels zoals deze in de private sector gelden, moeten we ook het vermogensrecht in het algemeen noemen. Daarbij rijst evenwel de volgende vraag: wat is de verhouding tussen de bijzondere regels van de arbeidsovereenkomst (Titel 7.10 BW) en het vermogensrecht, bijvoorbeeld als de bepalingen van de eerste categorie in strijd blijken te zijn met die van de tweede categorie? Het antwoord: de speciale regeling (art. 7:610 e.v. BW) gaat voor de algemene. Geeft echter de speciale regeling geen antwoord op een bepaalde problematiek, dan moet vervolgens de algemene regeling uit het vermogensrecht worden toegepast. Voor geschillen over de arbeidsovereenkomst zijn in het bijzonder de Boeken 3 en 6 BW van belang.

De openingscasus biedt een fraai voorbeeld van deze problematiek, aangezien hierin het snijvlak tussen het algemeen vermogensrecht en het arbeidsrecht centraal staat. Titel 7.10 BW bevat geen regeling over de vernietiging van de arbeidsovereenkomst in het geval die overeenkomst onder invloed van dwaling of bedrog is aangegaan. In een uitspraak uit 2020 heeft de Hoge Raad zijn licht laten schijnen over de vraag of de algemene regels doorwerken in het arbeidsrecht. Ja, luidde het antwoord, maar daarbij moet wel rekening worden gehouden met de bijzondere kenmerken van de arbeidsovereenkomst. In het bijzonder mag geen afbreuk worden gedaan aan de aan de werknemer toekomende ontslagbescherming (zie: ECLI:NL:HR:2020:213). Het algemene vermogensrecht kan dus doorwerken in het arbeidsrecht, maar daarbij mogen de bijzondere kenmerken van het arbeidsrecht niet uit het oog worden verloren.

1.2.3 Overige wetten

Naast de bronnen genoemd in de subparagrafen 1.2.1 en 1.2.2 zijn ook veel afzonderlijke wetten in het leven geroepen die betrekking hebben op werkgevers en werknemers in de private sector, de publieke sector en de semi-publieke sector, zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, wetten op het terrein van de gelijke behandeling in de werkrelatie, de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, de Wet op de ondernemingsraden, de Wet melding collectief ontslag en de verschillende wetten op het terrein van de sociale zekerheid (Werkloosheidswet, Ziektewet en dergelijke).

Deze afzonderlijke wetten regelen doorgaans onderwerpen die niet in Titel 7.10 BW aan de orde worden gesteld. Hun inhoud zou in strijd kunnen komen met regels van het vermogensrecht (Boek 3 en 6 BW). Doet zich deze situatie voor, dan moeten de algemene bepalingen wijken. De vele sociaalrechtelijke wetten gaan dan dus vóór de regels van Boek 3 en 6 BW.

1.2.4 Jurisprudentie (rechtersrecht)

Stel je voor: een werkgever en een werknemer hebben een geschil waarbij over en weer verwijten worden gemaakt. De werknemer vindt dat de werkgever niet goed heeft gehandeld en andersom. Ze beroepen zich beiden op art. 7:611 BW waarin het zogenoemde goed werknemerschap en goed werkgeverschap zijn neergelegd. De wetgever heeft niet een lange lijst van gedragingen in de wet opgenomen die wel of niet onder bijvoorbeeld 'goed werkgeverschap' vallen. De wetgever heeft aan de rechter als '*la bouche de la loi*', als mond van de wet, de ruimte gegeven om zelf te bepalen wanneer een werkgever zich niet als goed werkgever heeft opgesteld. Hetzelfde geldt voor het invullen van andere open normen uit Titel 7.10 BW. De uitleg van de wet, de interpretatie ervan, zoals die blijkt uit de uitspraken van rechters, vormt dan ook een belangrijke rechtsbron.

Rechter als
rechtsvormer

De rechter treedt in dit soort gevallen, naast de wetgever, op als rechtsvormer. Hij vult de wetgever als het ware aan. De regels die hierdoor ontstaan, zijn eveneens van toepassing op de arbeidsverhoudingen in de private sector. Op het terrein van het sociaal recht/arbeidsrecht worden er jaarlijks vele tienduizenden uitspraken (beschikkingen, vonnissen of arresten) gedaan. Een klein aantal daarvan wordt (vanwege hun belang voor de rechtsontwikkeling) in een vakblad gepubliceerd. De *Nederlandse Jurisprudentie* (NJ) en *Jurisprudentie in Nederland* (JIN) zijn tijdschriften voor rechterlijke uitspraken op een groot aantal rechtsgebieden, waaronder het sociaal recht. Binnen het arbeidsrecht zelf worden specifiek twee vakbladen uitgegeven met uitsluitend arbeidsrechtelijke uitspraken, zowel in druk als online: *Jurisprudentie Arbeidsrecht* (JAR) en *Rechtspraak Arbeidsrecht* (RAR). Rechtspraak op het terrein van het arbeidsrecht wordt ook alleen online geplaatst. Bekende vindplaatsen zijn www.rechtspraak.nl (met veel meer dan alleen het sociaal recht) en de zogenoemde AR Updates (alleen arbeidsrecht). De uitspraken op rechtspraak.nl kunnen zonder abonnement (gratis) worden geraadpleegd, bijvoorbeeld aan de hand van een ECLI-nummer, waarvan er hiervoor al twee zijn genoemd. ECLI staat voor *European Case Law Identifier*, een Europese standaard voor het uniek nummeren van rechterlijke uitspraken.

Jurisprudentie

Het geheel van gepubliceerde uitspraken, gedaan door rechterlijke colleges, noemen we jurisprudentie. De uitspraken van de Hoge Raad – ons hoogste (nationale) rechtscollege – spelen in dit verband een centrale rol. De daarin geformuleerde regels gaan min of meer een eigen leven leiden. Zij worden namelijk veelvuldig door lagere rechters gebruikt als leidraad voor hun beslissingen. In dit boek zullen we dan ook herhaaldelijk stuiten op uitspraken van de Hoge Raad die in de NJ, JAR en/of RAR zijn gepubliceerd dan wel (ook) online staan en aan de hand van een ECLI-nummer kunnen worden geraadpleegd.

1.2.5 Cao

Collectieve
arbeids-
overeenkomst

Heel veel en ook heel belangrijke rechtsregels zijn daarnaast te vinden in de grote aantallen collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), die meestal jaarlijks of tweejaarlijks worden gesloten tussen een individuele werkgever (bijvoorbeeld Philips, ABN AMRO Bank) of één of meer werkgeversorganisaties enerzijds, en vakbonden (denk aan CNV en FNV) anderzijds. Zoals in paragraaf 1.3 nog zal blijken, kunnen cao-afspraken soms regels uit het arbeidsovereenkomstenrecht aan de kant schuiven of bepalingen bevatten die voor de werknemer gunstiger zijn dan wat Titel 7.10 BW daarover bepaalt. Ook kunnen in cao's kwesties aan de orde worden gesteld die niet in een wet of wetsartikel geregeld zijn. Voorbeelden van onderwerpen die veelvuldig in cao's worden geregeld, zijn: de hoogte van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden, alsmede het aantal vakantie- en verlofdagen. Ook over arbeidstijden, pensioenen en de toepasselijke opzegtermijnen bij ontslag worden vaak afspraken gemaakt. Kijk bijvoorbeeld maar eens in art. 7:672 BW. Daar vind je in de leden 2 en 4 de hoofdregel: een werknemer heeft in principe standaard één maand opzegtermijn; voor de werkgever is dat, afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, één, twee, drie of vier maanden. Maar in de leden 6 tot en met 9 vind je heel veel ruimte om daar bij cao vanaf te wijken.

1.2.6 Verdrag

Overeenkomst
tussen landen

Ook op internationaal vlak kunnen sociaalrechtelijke regels tot stand komen die doorwerken in onze nationale rechtsorde. Een veelvoorkomende vorm is het verdrag, een overeenkomst gesloten tussen twee of meer landen. In een aantal gevallen kunnen burgers zich rechtstreeks op zo'n verdragsbepaling beroepen. Denk bijvoorbeeld aan in verdragen opgenomen grondrechten. De laatste jaren is het regelmatig voorgekomen dat de rechter een door de Nederlandse wetgever uitgevaardigde rechtsregel niet toepaste omdat deze volgens hem in strijd was met een (hogere) verdragsbepaling.

Implementatie

Bij verdrag kunnen ook internationale organisaties worden opgericht die bevoegd zijn rechtsregels uit te vaardigen. Ook deze regels kunnen een bron van (sociaal) recht zijn. Bekende voorbeelden daarvan zijn het Europees Sociaal Handvest (ESH) en verdragsbepalingen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Daarnaast zijn de EU-verdragen een belangrijke bron van internationaal (Europees) sociaal recht. Op grond van deze verdragen zijn vele richtlijnen uitgevaardigd die de aangesloten lidstaten dienden om te zetten in nationale regelgeving (dit wordt *implementatie* genoemd). Ook in Titel 7.10 BW kun je bepalingen aantreffen die daarin vanwege een EU-richtlijn zijn opgenomen. Twee voorbeelden zijn de informatieplicht

van de werkgever ex art. 7:655 BW en de regeling van overgang van onderneming in art. 7:662-666a BW.

1.3 Van dwingend recht tot aanvullend recht

De werknemer is in verschillende opzichten afhankelijk van zijn werkgever. Die afhankelijkheid ontstaat enerzijds doordat hij in beginsel verplicht is eenzijdige instructies van zijn werkgever op te volgen. Anderzijds vormt het door de werkgever uitgekeerde loon bijna altijd de enige financiële bron voor de werknemer om in zijn levensonderhoud te voorzien. Deze omstandigheden kunnen ertoe leiden dat de werknemer arbeidsvoorwaarden accepteert die hij niet zou aanvaarden als hij niet in deze afhankelijke positie was. Dit heeft de wetgever in een aantal gevallen willen voorkomen. Ten tijde van de ingrijpende herziening van het arbeidsovereenkomstenrecht in 1907 realiseerde hij zich al dat de werknemer bescherming nodig heeft tegen de vaak machtiger werkgever. Deze bescherming kwam tot stand door het uitvaardigen van regels van *dwingend* recht. Hieronder verstaan we die regels waarvan werkgever en werknemer a) in het geheel niet mogen afwijken of b) niet ten nadele van de werknemer mogen afwijken. In het laatste geval worden rechten toegekend waar de werknemer zich altijd ten minste op kan beroepen. Ook als een individuele werkgever en werknemer iets hebben afgesproken dat minder gunstig is voor de werknemer, gaat toch de regel van dwingend recht voor. Dat geldt ook als die afspraak op papier staat en door de betrokkenen is ondertekend. Tegenover dwingend recht staat *aanvullend* recht. De contracterende partijen kunnen in dit geval altijd van de wettelijke regel afwijken als zij daartoe overeenstemming bereiken. Let wel: zij hebben de vrijheid daartoe. Afwijking is niet noodzakelijk, maar mogelijk. Of deze afwijking in het voordeel dan wel in het nadeel van de werknemer uitvalt, doet niet af aan de rechtsgeldigheid van de afspraak.

Uitsluitend voor het arbeidsrecht heeft de wetgever het onderscheid tussen dwingend en aanvullend recht aangevuld. Hij heeft namelijk in Titel 7.10 BW tevens *driekwartdwingend* en *semidwingend* recht geïntroduceerd. Wat verstaan we daaronder? Voor de duidelijkheid zetten we deze vier vormen onder elkaar:

Dwingend recht

1 Dwingend recht is dat recht waarvan niet of niet ten nadele van de werknemer mag worden afgeweken.

Driekwartdwingend recht

2 Driekwartdwingend recht is dat recht waarvan uitsluitend kan worden afgeweken bij cao of bij regeling door of namens een bevoegd bestuursorgaan. Van deze twee is de afwijking bij cao van echt praktisch belang. Bij driekwartdwingend recht kunnen dus alleen de vakbonden en de werkgevers(organisaties) in gezamenlijk overleg, met een cao als resultaat, een andere regeling treffen dan de regeling in de wet.

Semidwingend
recht

3 Semidwingend recht is dat recht waarvan alleen kan worden afgeweken bij een schriftelijk aangegane overeenkomst. Met andere woorden: bij semidwingend recht kunnen de werkgever en werknemer individueel van het bepaalde in de wet afwijken, onder de voorwaarde dat dit schriftelijk gebeurt.

Aanvullend recht

4 Aanvullend recht is dat recht waarvan altijd – ook individueel en mondeling – mag worden afgeweken.

Hoe weten we of een wetsartikel dwingend, driekwartdwingend, semi-dwingend of aanvullend van aard is? Daar gaan we hierna op in. Nadat deze vraag beantwoord is, zal de stof met behulp van drie voorbeelden worden verduidelijkt.

Wetsartikelen van dwingende aard

Nietig

Vernietigbaar

Dwingendrechtelijke bepalingen zijn bij uitstek te herkennen aan de *sanc-tie* die staat op afwijking van de betreffende inhoud. In geval van dwingend recht wordt namelijk – vaak in een afzonderlijk artikellid – gesteld: elk beding, strijdig met enige bepaling van dit artikel, is *nietig* of *vernietigbaar*. In Titel 7.10 BW wordt ook wel gesteld: van dit beding kan niet (of niet ten nadele van de werknemer) worden afgeweken. Als de wettekst nietigheid als sanctie aangeeft, geldt dat wat afwijkend is overeengekomen eenvoudigweg voor de wet niet bestaat. Een vernietigbare bepaling daarentegen vereist een *actieve handeling* van de werknemer. Een vernietigbare bepaling is namelijk gewoon rechtsgeldig zolang zij niet vernietigd is. De werknemer moet zich in dat geval dus actief op de strijdigheid van de individuele afspraak met de wettekst beroepen. Doet hij dat, dan gaat de wettekst voor. Beroept hij zich (om welke reden dan ook) niet op de strijdigheid, dan blijft de afwijkende afspraak (in plaats van de regeling in de wet) van kracht. Na een bepaalde periode (meestal vijf jaar) is het beroep op de wettelijke bepaling niet meer mogelijk ten gevolge van verjaring. Een voorbeeld van dwingend recht is art. 7:655 BW. In dit wetsartikel (in de wet terechtgekomen vanwege – zoals al gezegd – een EU-richtlijn) wordt de werkgever de plicht opgelegd de werknemer schriftelijk te informeren over een aantal zaken betreffende de gesloten overeenkomst. Zo moet hij onder meer meedelen wat de plaats is of de plaatsen zijn waar de arbeid wordt verricht, of er aanspraak op vakantie bestaat en zo ja hoe deze aanspraak wordt berekend en wat de duur is van de door partijen in acht te nemen opzegtermijn dan wel de wijze waarop deze opzegtermijn moet worden berekend. In lid 5 staat dat deze informatie ook aan zogenoemde flexibele arbeidskrachten (zoals oproepkrachten en thuiswerkers) dient te worden verstrekt. In art. 7:655 lid 9 BW is bepaald dat een beding (een afspraak tussen partijen) dat in strijd is met dit wetsartikel nietig is. Tip: check de laatste artikelliden van een wetsartikel, want daar staat vaak de contractruimte beschreven.

Een ander voorbeeld van dwingend recht is art. 7:645 BW. Van art. 7:634 tot en met 7:643 BW kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking door die wetsartikelen toch is toegestaan. In al deze artikelen gaat het om vakantie en verlof. Art. 7:645 BW dwingt partijen dus de voorafgaande wetsbepalingen nauwkeurig te lezen om te kunnen beoordelen of er wel of geen dwingend recht in het spel is.

Wetsartikelen van driekwartdwingende aard

Afwijking bij cao
of regeling

Bij driekwartdwingend recht wordt expliciet in het betreffende wetsartikel aangegeven dat afwijking slechts mogelijk is bij cao (of bij regeling door of namens een bevoegd bestuursorgaan). In dit verband kan bijvoorbeeld gewezen worden op art. 7:670 BW, waarin een aantal zogenoemde opzegverboden is opgenomen. In lid 14 van dit artikel wordt een uitzondering onder voorwaarden geformuleerd: bij cao (of regeling van een bevoegd bestuursorgaan) kan van het verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst gedurende militaire dienst (lid 3) worden afgeweken.

Art. 7:672 lid 2 BW is eveneens van driekwartdwingend recht. In deze bepaling zijn de voor de werkgever in acht te nemen opzegtermijnen bij ontslag vastgelegd. Lid 7 bepaalt vervolgens dat alleen ten nadele van de werknemer van deze regeling mag worden afgeweken (namelijk door een kortere opzegtermijn dan de wet voorschrijft in de cao op te nemen) als vakbonden en werkgevers(organisaties) daarover overeenstemming hebben bereikt.

Wat nu als een individuele werknemer en werkgever (zonder dat er een cao van toepassing is) een opzegtermijn overeenkomen die nadeliger is voor de werknemer dan wat de wet in art. 7:672 lid 2 BW voorschrijft? Deze individuele afspraak is niet geldig; de wettekst gaat voor. Maakt het nog iets uit als de van de wet afwijkende afspraak op schrift wordt gezet en ondertekend? Nee, dat maakt niets uit. Als een wettelijke bepaling driekwartdwingend recht is, kan nooit van deze bepaling bij individuele afspraak worden afgeweken.

Wetsartikelen van semidwingende aard

Afwijking bij
schriftelijke
overeenkomst

In art. 7:628 lid 1 BW staat (kort gezegd) dat de werkgever de werknemer, ook indien geen arbeid wordt verricht, zijn loon moet doorbetalen, behalve wanneer het gaat om een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Als de werkgever een tekort aan werk heeft, komt deze omstandigheid bijvoorbeeld voor zijn rekening. Heeft hij onvoldoende opdrachten en kan de werknemer daardoor niet werken, dan zal de werkgever dus toch het loon aan de werknemer moeten doorbetalen. Art. 7:628 lid 5 BW bepaalt echter dat voor het eerste halfjaar van de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst ten nadele van de werknemer van lid 1 kan worden afgeweken. In de schriftelijk aangegane arbeidscontracten van oproepkrachten zie je vaak dat van deze uitzondering in lid 5 gebruik is gemaakt. Een mondelinge afspraak is dus niet voldoende.

Het hiervoor al genoemde art. 7:672 BW bevat ook semidwingend recht. Blijkens lid 8 mag van de opzegtermijn die de werknemer ex lid 4 in acht moet nemen (één maand) schriftelijk worden afgeweken. Wel stelt de tweede volzin van art. 7:672 lid 8 BW nadere voorwaarden.

Ook verwijzen we nog naar art. 7:623 BW waarin het tijdstip waarop de werkgever het loon moet betalen is vastgelegd. De regeling zelf tref je aan in lid 1. In lid 2 wordt vervolgens bepaald dat binnen bepaalde marges bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 kan worden afgeweken. Mondelinge afspraken met een andere inhoud dan wat in de wet staat, geven de werknemer het recht een beroep te doen op de wettekst; deze gaat vóór de mondelinge afspraak.

Overigens is het goed te beseffen dat afwijking van een wetsartikel van semidwingende aard door middel van een cao rechtsgeldig is. De ratio daarvan is niet zo moeilijk te begrijpen: als je bij individuele, schriftelijke afspraak van de inhoud van een wettekst mag afwijken, dan mag dat zeker bij cao (die schriftelijk moet worden aangegaan) waarbij altijd een of meer vakbonden – die namens hun leden (werknemers) optreden – betrokken zijn. Dus: van een bepaling van driekwartdwingend recht mag je niet bij individuele, schriftelijke afspraak afwijken, maar van een bepaling van semidwingend recht mag wel bij cao worden afgeweken.

Wetsartikelen van aanvullende aard

Afwijken staat vrij

Wetsartikelen hebben het karakter van aanvullend recht als gezwogen wordt over de vraag of ervan mag worden afgeweken en zo ja, hoe. De contractpartijen zijn vrij in de wijze waarop zij van het betreffende artikel afwijken, aangenomen dat zij dit zouden willen. Titel 7.10 BW bevat, vanwege de beoogde werknemersbescherming, weinig aanvullend recht. Als voorbeeld noemen wij art. 7:622 BW. Deze bepaling stelt vast op welke plaats het door de werknemer verdiende loon moet worden uitbetaald. In veruit de meeste gevallen wordt het loon betaald door storting van het toepasselijke nettobedrag op het bankrekeningnummer van de werknemer. Om die reden verwijst art. 7:622 BW naar art. 6:114 BW; in dit laatste wetsartikel wordt namelijk de girale/digitale (niet-contante) betaling geregeld. In gevallen waarin toch contant wordt afgerekend, bepaalt art. 7:622 BW dat betaling van het loon plaatsvindt ofwel daar waar de arbeid in de regel wordt verricht ofwel op het kantoor van de werkgever ofwel bij de werknemer thuis, ‘ter keuze van de werkgever’. Uit de wijze waarop het wetsartikel is geformuleerd, kun je afleiden dat partijen ook een andere plaats van betaling kunnen afspreken.

Daarnaast wijzen we ten slotte op art. 7:654 BW. De kosten van een schriftelijk opgemaakte arbeidsovereenkomst en andere bijkomende onkosten komen voor rekening van de werkgever. Afwijking is toegestaan, ook via een mondelinge afspraak. Immers, art. 7:654 BW zwijgt over deze kwestie en bevat dus regelend recht.

Van dwingend tot aanvullend recht: enkele casusposities

Het is voor het opzetten en uitvoeren van arbeidsrechtelijke regelingen van groot belang om de mogelijkheden van afwijking van de wettekst goed in de vingers te hebben. Daarom volgen hierna nog enkele, aan de praktijk ontleende casusposities om de wisselwerking te laten zien tussen de wettekst en de teksten die door de (collectieve) contractpartijen zijn opgesteld.

CASUS | Mudde / Arbeidsrechtijger bv

Arno Mudde treedt in dienst bij onderneming Arbeidsrechtijger bv. Directeur Houweling staat erop schriftelijk de wederzijdse rechten en plichten vast te leggen. Mudde ondertekent dan ook een arbeidsovereenkomst waarin onder andere staat dat Arbeidsrechtijger bv bij het einde van de dienstbetrekking geen getuigschrift zal

uitreiken. 'Aan die onzin doen we niet mee', zo meldt Houweling. Als Mudde enkele jaren later een nieuwe baan bij een nieuwe werkgever aanvaardt, verlangt hij van Houweling toch een getuigschrift. Deze honoreert het verzoek niet en verwijst naar de door Mudde ondertekende arbeidsovereenkomst.

Is dit verweer van directeur Houweling juridisch steekhoudend? Dat is het niet. Art. 7:656 BW legt op de werkgever de plicht om bij het einde van het dienstverband een getuigschrift uit te reiken als de betreffende werknemer daar om vraagt. Lid 6 bepaalt dat van dit artikel niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Dwingend recht dus. De clause in de ondertekende arbeidsovereenkomst is daarom nietig. Mudde heeft recht op een getuigschrift. Zo nodig kan hij dat via de rechter afdwingen.

CASUS | Plas / De Dikdackers

Hidde Plas werkt sinds enkele jaren als metselaar bij de Dikdackers. De bouw-cao is op deze arbeidsverhouding van toepassing. In deze cao staat onder meer dat de werknemer gedurende de vakantieperiode geen aanspraak heeft op loon. Daarvoor in de plaats krijgt hij iedere week een vakantiebon die

een bepaalde waarde vertegenwoordigt. Vlak voor de vakantie krijgt iedere werknemer volgens de formule: aantal vakantiebonnen × hun waarde, een bedrag ineens. Hidde vraagt zich af of deze regeling niet in strijd is met art. 7:639 lid 1 BW.

Op deze casus zijn art. 7:634 e.v. BW (vakantie en verlof) van toepassing. Hidde lijkt in beginsel gelijk te hebben: art. 7:645 BW zegt dat van art. 7:634 tot en met 7:643 BW niet ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken (dwingend recht). Nu luidt art. 7:639 BW: de werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon. De cao is daarmee in strijd en lijkt dus op dit punt nietig te zijn. Maar art. 7:645 BW heeft een vervolg: tenzij afwijking

bij die artikelen is toegelaten. Lid 2 van art. 7:639 BW formuleert zo'n uitzondering: bij cao kan van lid 1 worden afgeweken, mits een andere voorziening wordt getroffen. Art. 7:639 BW vormt driekwartdwingend recht. Uit de casus blijkt dat aan het vereiste in lid 2 van art. 7:639 BW is voldaan. Natuurlijk moeten de vakantiebonnen wel een waarde hebben die ten minste gelijk is aan het loon gedurende de vakantieperiode.

CASUS **Boetebeding Rozeveld**

Herman Rozeveld werkt als hoofd van de salarisadministratie bij een grote handelsonderneming tegen een salaris van € 38 bruto per uur. In zijn – schriftelijk aangegane – arbeidsovereenkomst is een boetebeding opgenomen. Van zijn salaris wordt € 35 ingehouden voor iedere keer dat hij ten

minste een half uur te laat op zijn werk verschijnt zonder aannemelijke verklaring. De boete komt ten goede aan zijn werkgever. Op een gegeven moment is € 70 van zijn salaris afgetrokken omdat hij zich in die maand tweemaal verslapen heeft. Hij vraagt zich af of het boetebeding wel rechtsgeldig is.

In het Titel 7.10 BW is het boetebeding geregeld in art. 7:650 en 7:651 BW. Daarin wordt onder andere gesteld dat een dergelijk beding schriftelijk overeengekomen moet zijn (art. 7:650 lid 2 BW) en dat een boete nooit tot persoonlijk voordeel van de werkgever mag strekken (lid 3 van dat wetsartikel). Lid 6 eerste zin van art. 7:650 BW verklaart ieder beding dat hiervan afwijkt nietig. Art. 7:650 BW is dus van dwingend recht. In het vervolg van lid 6 wordt echter een uitzondering gemaakt voor werknemers die meer verdienen dan het minimumloon. In dat geval moet het beding nog steeds schriftelijk worden aangegaan – art. 7:650 BW blijft op dat punt van dwingend recht – maar verbeurde boetes mogen nu wél aan de werkgever toekomen. Omdat Rozeveld meer verdient dan het minimumloon (het minimumloon bedraagt per 1 januari 2026 € 14,71 bruto per uur voor iedere werknemer van 21 jaar en ouder) is het boetebeding in zijn arbeidsovereenkomst wel degelijk rechtsgeldig. Overigens is de rechter (op vordering van Rozeveld) gerechtigd de boete op een kleinere som te bepalen (te matigen) wanneer hij (de rechter) de opgelegde boete bovenmatig vindt (zie de laatste zin van lid 6 van art. 7:650 BW).

Begrippenlijst

Aanvullend recht	Recht waarbij werkgever en werknemer altijd van de inhoud van de wet mogen afwijken, desnoods mondeling.
Arbeidsovereenkomstenrecht	Dat deel van het Burgerlijk Wetboek dat op de arbeidsovereenkomst betrekking heeft (Titel 7.10 BW).
Driekwartdwingend recht	Recht waarbij alleen van de inhoud van de wet mag worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd bestuursorgaan.
Dwingend recht	Recht waarbij werkgever en werknemer niet van de inhoud van de wet mogen afwijken of waarvan zij niet ten nadele van de werknemer mogen afwijken.
Jurisprudentie	Gepubliceerde rechtspraak; beslissingen door de rechters gegeven.
Onzelfstandige beroepsbevolking	Dat deel van de beroepsbevolking dat zich tijdens de uitoefening van de werkzaamheden in een afhankelijkheidspositie bevindt ten opzichte van een ander, de werkgever.
Private sector	Verzamelnaam voor organisaties die eigendom zijn van en gecontroleerd worden door particulieren of bedrijven. Het is de tegenhanger van de publieke sector.
Publieke sector	Verzamelnaam voor alle overheidsorganisaties, waaronder de Rijksoverheid, provincies, gemeenten en waterschappen.
Semidwingend recht	Recht waarbij de individuele werkgever en werknemer van de inhoud van de wet mogen afwijken, echter alleen bij schriftelijke overeenkomst.

Semipublieke sector

Verzamelnaam voor organisaties die niet tot de overheid behoren maar daar wel nauw aan verbonden zijn en ook door de overheid gefinancierd worden. Het gaat om organisaties die een publiek belang dienen.

Zelfstandige beroepsbevolking

Dat deel van de beroepsbevolking dat tijdens de uitoefening van de werkzaamheden niet ondergeschikt is aan opdrachten van anderen (zelfstandigen).

Vragen

1

Open vragen

- 1.1** Vermeld of de dienstbetrekkingen van de volgende personen tot de private, de publieke of de semipublieke sector behoren.
- a** Mevrouw De Jong die 20 uur in de week werkt op de afdeling Burgerlijke Stand bij de gemeente Zwolle.
 - b** Johan Spier die als softwarespecialist fulltime in dienst is bij COM-PATABLE bv.
 - c** Gertruud Priester die 32 uur per week verbonden is aan het van oorsprong rooms-katholieke St. Franciscus Gasthuis te Rotterdam.
 - d** Advocaat mr. O. Boukhari die partner is van de besloten vennootschap (bv) van advocatenkantoor Boukhari & Bossinade.
 - e** De heer Warringa die als accountant in dienst is van het accountantskantoor De Bourgon & Patrie.
- 1.2** Jeremy Davidszoon is in dienst getreden bij onderneming Goldsmit bv. In zijn ondertekende arbeidscontract staat in art. 15: 'De werknemer ontvangt voor gemaakte reiskosten €0,35 per kilometer. De werkgever mag deze kilometervergoeding bij verandering van omstandigheden eenzijdig wijzigen.' Is deze afspraak rechtsgeldig? Lees daartoe art. 7:613 BW.
- 1.3** Art. 8 uit de arbeidsovereenkomst van Ivar van Calker luidt als volgt: 'Voor ieder half uur dat de werknemer te laat op het werk verschijnt, betaalt hij een boete, groot € 10. De boete komt ten goede aan het ondernemingsfonds "Reclamekosten".' Ivar (17 jaar; hij verdient het minimum(jeugd)loon) wordt voor €20 beboet omdat hij in een bepaalde maand tweemaal te laat op zijn werk is verschenen. Hij vindt dat hij de boete niet hoeft te betalen omdat art. 8 in strijd met de wet is. Terecht? Noem wetsartikel(en).
- 1.4** Henri Lodiers werkt vier dagen in de week bij firma De Jong als leerlingloodgieter. In zijn arbeidsovereenkomst staat dat hij per jaar recht heeft op veertien dagen vakantie. Hij vraagt zich af of deze bepaling wel geldig is. Wat is je mening? Motiveer. Geef aan of het door jou gevonden wetsartikel van dwingende, driekwartdwingende, semidwingende of aanvullende aard is.

- 1.5** Zou de situatie bij vraag **1.4** anders zijn als de bepaling uit de arbeidsovereenkomst zou zijn opgenomen in een cao die op Henri van toepassing is? Motiveer.
- 1.6** In art. 7:670 lid 1 BW is het zogenoemde opzegverbod gedurende ziekte opgenomen. Nu staat er in de cao waar Anna-Lynn de Jonge onder valt dat een werknemer tijdens ziekte kan worden ontslagen en wel één jaar nadat de arbeidsongeschiktheid is begonnen. Is deze bepaling rechtsgeldig? Motiveer.
- 1.7** Jade Rozevelt (17 jaar) werkt al vijf weken parttime (zestien uur per week) in een schoonheidssalon als een soort manusje-van-alles. In de zesde week komen haar ouders erachter. Zij wenden zich tot Jades werkgeefster en stellen: onze dochter is minderjarig en daarom zijn wij gerechtigd de overeenkomst te verbreken (zie art. 1:234 BW). De werkgeefster wijst hen evenwel op art. 7:612 BW en betoogt dat de ouders dat recht niet meer hebben. Wie heeft gelijk? Motiveer.

Meerkeuzevragen

- 1.1** In een cao-bepaling staat een regeling die voordeliger voor de werkgever uitvalt dan wat staat in art. 7:632 BW. Welk van onderstaande stellingen is juist?
- a** De inhoud van art. 7:632 BW gaat vóór de inhoud van de cao-bepaling.
 - b** De inhoud van de cao-bepaling gaat vóór de inhoud van art. 7:632 BW.
 - c** De inhoud van de cao-bepaling geldt voor de werknemers op wie de cao van toepassing is, de inhoud van art. 7:632 BW voor alle andere werknemers.
 - d** De inhoud van zowel de cao-bepaling als art. 7:632 BW is nietig.
- 1.2** Wat kan niet als rechtsbron voor het sociaal recht worden beschouwd?
- a** de rechtspraak
 - b** de cao
 - c** de schriftelijk ondertekende arbeidsovereenkomst
 - d** het vermogensrecht, behandeld in Boek 3 en 6 BW
- 1.3** De private sector heeft betrekking op:
- a** de werkers in het bedrijfsleven.
 - b** het overheidsperoneel.
 - c** de zelfstandige beroepsbevolking.
 - d** de werkloze beroepsbevolking.

- 1.4** Van een bepaling van semidwingend recht:
- a** mag niet worden afgeweken.
 - b** mag bij mondelinge overeenkomst worden afgeweken.
 - c** mag bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken.
 - d** mag worden afgeweken als cao-partijen daarvoor in een individueel geval goedkeuring geven.
- 1.5** Een wetsartikel waarin staat dat afwijking van het daarin gestelde nietig is, bevat:
- a** aanvullend recht.
 - b** semidwingend recht.
 - c** driekwartdwingend recht.
 - d** dwingend recht.
- 1.6** In art. 32 van de cao voor de kleinmetaal wordt voor wat betreft de loonbetaling ten nadele van de werknemers afgeweken van het bepaalde in art. 4:1 Wet arbeid en zorg (Wazo). Welke stelling is juist?
- a** Art. 32 van de cao gaat vóór art. 4:1 Wazo.
 - b** Art. 32 van de cao moet wijken voor art. 4:1 Wazo.
 - c** Ten gevolge van de onderlinge strijdigheid zijn beide regelingen ongeldig.
 - d** De rechter heeft het recht te beslissen welke bepaling voorgaat.
- 1.7** Art. 7:691 BW bevat:
- a** deels aanvullend recht, deels dwingend recht.
 - b** deels semidwingend recht, deels dwingend recht.
 - c** deels semidwingend, deels driekwartdwingend recht en deels dwingend recht.
 - d** deels aanvullend recht, deels semidwingend recht.