

ARBEIDSWETGEVING

2025/2026

samenstelling en inleiding
PROF. MR. W.L. ROOZENDAAL

43e druk

VOORBERICHT

Er zijn vele arbeidsrechtelijke regels. Voor een deel zijn de regels in internationale verdragen of besluiten en in wetten neergelegd, voor een deel in regelingen die in de bedrijfstakken tot stand zijn gekomen (cao's). Een derde categorie regels is neergelegd in een code, beleidskader of aanbeveling. Een voorbeeld van deze laatste zijn de Fusiegedragsregels van de SER. De verscheidenheid van arbeidsrechtelijke regelgeving maakt het nuttig een speciale, op dit gebied afgestemde bundel samen te stellen, waarin een handzame verzameling tot stand is gebracht.

In deze bundel is een deel van de arbeidsrechtelijke regelgeving bij elkaar gebracht. Het gaat om de belangrijkste nationale wettelijke regelingen en om regelingen van de hierboven genoemde derde categorie (codes e.d.). Regels die op grond van een cao in een bedrijfstak gelden, zijn niet opgenomen. Algemeen verbindend verklaarde bepalingen van cao's worden in het bijvoegsel van de Nederlandse Staatscourant gepubliceerd en zijn ook op het internet te raadplegen. Daarnaast zijn enkele internationale regelingen opgenomen.

De opgenomen regelingen zijn gekozen op grond van hun onmisbaarheid of nut bij het beantwoorden van arbeidsrechtelijke vragen. Daarbij was mede richtsnoer de regelgeving waarnaar in de Schets van het Nederlandse arbeidsrecht (bewerkt door prof. mr. W.H.A.C.M. Bouwens, prof. mr. dr. M.S. Houwerzijl en prof. mr. dr. W.L. Roozendaal, 27e druk, Deventer: Wolters Kluwer 2023) wordt verwezen. Aan de weergave van de regelingen gaat een algemene inleiding, die in brede trekken het arbeidsrechtelijk terrein schetst, vooraf.

Bij de rangschikking van de regelingen in deze bundel is gestreefd naar het op inzichtelijke wijze bij elkaar plaatsen van regels die in het onderwijs doorgaans als afgebakend thema worden behandeld. Daartoe zijn in de inhoudsopgave hier en daar verklarende kopjes vetgedrukt, waarmee deze thema's kort worden aangeduid. Wanneer een bepaalde regeling meerdere thema's bestrijkt, is gekozen voor plaatsing bij het thema waarmee de betreffende regeling in hoofdzaak in verband wordt gebracht. Zo is een uittreksel van de Faillissementswet bijvoorbeeld te vinden bij ontslagrecht, en de WMCO bij het hoofdstuk collectief arbeidsrecht. Bij de keuze voor de volgorde van de thema's is in grote lijnen de hoofdstukindeling van de zojuist genoemde Schets gevolgd.

Behalve een systematische inhoudsopgave, waarin de regelingen gerangschikt zijn naar het onderdeel van het arbeidsrecht waartoe zij behoren, is een alfabetische inhoudsopgave opgenomen.

De inhoud is ook online raadpleegbaar. De koper van de papieren editie krijgt (tot aan de volgende editie) gratis online toegang. Nadere informatie en uw registratiecode vindt u op de extra pagina voorin.

De eerste 16 drukken van deze bundel zijn verzorgd door prof. mr. H.L. Bakels. De bewerking is vanaf de 17e druk tot en met de 27e druk verzorgd door prof. mr. mevr. I.P. Asscher-Vonk. De bewerking is met ingang van de 28e druk verzorgd door ondergetekende. De regelgeving is naar de stand van 1 september 2025, zoals is voorzien begin juni 2025, opgenomen.

*W.L. Roozendaal
Amsterdam, juni 2025*

INHOUD

Voorbericht	V
Handleiding voor het gebruik	VII
Verkorte inhoud	IX
Alfabetische inhoud	XI
1 <i>Inleiding</i>	1
2 <i>Arbeidsovereenkomstenrecht</i>	9
[BW]	
2.1 Transponeringstabel Boek 7, Titel 10 BW	11
2.2 Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Uittreksel)	13
2.3 Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel) (statutair bestuurder)	45
2.4 Burgerlijk Wetboek Boek 3 (Uittreksel) (verjaring)	49
2.5 Burgerlijk Wetboek Boek 6 (Uittreksel) (aansprakelijkheid en wijziging overeenkomst)	51
2.6 Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Uittreksel) (opdracht en aanneming van werk)	53
2.7 Ambtenarenwet 2017	57
[Loon]	
2.8 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	63
2.9 Besluit minimumjeugdloonregeling	73
2.10 Regeling onwerkbaar weer	75
2.11 Besluit Nadere regels over oproepovereenkomsten	77
[Verlof en arbeidsduur]	
2.12 Wet flexibel werken	79
2.13 Wet arbeid en zorg	83
[Privacy]	
2.14 Wet op de medische keuringen	101
2.15 Algemene Verordening Gegevensbescherming	105
2.16 Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming	141
[Gelijke behandeling]	
2.17 Algemene wet gelijke behandeling	153
2.18 Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen	157
2.19 Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	161
2.20 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid	165
2.21 Wetboek van Strafrecht (Uittreksel)	167
2.22 Wet College voor de rechten van de mens	169
[Vrijheid van meningsuiting]	
2.23 Wet bescherming klokkenluiders	175
2.24 Wet bescherming bedrijfsgeheimen	187
[Ontslag]	
2.25 Regeling UWV ontslagprocedure	191
2.26 Ontslagregeling	193
2.27 Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015	199
2.28 Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015	201
2.29 Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding	203
2.30 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding	205
2.31 Regeling looncomponenten en arbeidsduur	207
2.32 Besluit compensatie transitievergoeding bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming	209
2.33 Regeling compensatie transitievergoeding	211
2.34 Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter	213
2.35 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945	215
2.36 Faillissementswet (Uittreksel)	217
2.37 Wet op de rechterlijke organisatie (Uittreksel)	219
2.38 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Uittreksel)	221
2.39 Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel) (statutair bestuurder)	223
3 <i>Arbeidsomstandighedenrecht</i>	225
3.1 Arbeidstijdenwet	227
3.2 Arbeidsomstandighedenwet	245
3.3 Wet op de economische delicten (Uittreksel)	259

4	<i>Collectief arbeidsrecht</i>	261
[Arbeidsvoorwaardenvorming]		
4.1	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst	263
4.2	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten	267
4.3	Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen (AVV)	273
4.4	Wet op de loonvorming	283
4.5	IAO-verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht	287
4.6	IAO-verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen	291
4.7	IAO-verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief onderhandelen	293
4.8	Wet melding collectief ontslag	297
[Collectief overleg]		
4.9	SER-Fusiegedragsregels 2015	301
[Enquête]		
4.10	Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel)	307
5	<i>Medezeggenschapsrecht</i>	313
5.1	Wet op de ondernemingsraden	315
5.2	Wet op de Europese ondernemingsraden	333
5.3	Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel) (ondernemingsraad en raad van commissarissen)	341
6	<i>Arbeidsmarktorganisatie en arbeidsmarktbeleid</i>	347
6.1	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Uittreksel)	349
6.2	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	351
6.3	Wet arbeid vreemdelingen	359
6.4	Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie	367
7	<i>Werknemersverzekeringen en aanverwante regelingen</i>	375
7.1	Werkloosheidswet	377
7.2	Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd	407
7.3	Gelijkstellingsregeling arbeidsuren	409
7.4	Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006	411
7.5	Besluit passende arbeid WW en ZW	417
7.6	Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten	419
7.7	Boetebesluit socialezekerheidswetten	423
7.8	Ziektewet	427
7.9	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Uittreksel)	463
7.10	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	465
7.11	Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	501
7.12	Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter	503
7.13	Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten	517
7.14	Toeslagenwet	525
7.15	Participatiewet	537
8	<i>Grondrechten</i>	579
8.1	Grondwet (Uittreksel)	581
8.2	Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (Uittreksel)	583
8.3	Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (Uittreksel)	585
8.4	Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Uittreksel)	587
8.5	Europees Sociaal Handvest (Herzien)	589
8.6	Verdrag betreffende de Europese Unie (Uittreksel)	603
8.7	Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Uittreksel)	605
9	<i>(Overig) Internationaal arbeidsrecht</i>	609
[Internationaal werken en procederen]		
9.1	Verordening (EU) Nr. 1215/2012 betreffende rechterlijke bevoegdheid, erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (Brussel I-bis) (Uittreksel)	611
9.2	Verordening (EG) Nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I)	613
9.3	Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten	619
9.4	Richtlijn 2014/67/EU handhaving Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en wijziging Verordening (EU) nr. 1024/2012	623

1 INLEIDING

1. Arbeidsrecht en arbeidswetgeving

Geschiedenis

De industriële revolutie, waarvan het begin voor wat Nederland betreft in de periode 1870-1890 kan worden gedateerd, bracht nieuwe mogelijkheden van welvaartsvergroting, maar plaatste ook onze samenleving voor enorme problemen. Tot die problemen behoorde het 'arbeidersvraagstuk', ook wel 'de sociale quaestie' genoemd. De mechanisering van de industrie leidde tot eliminatie van kleine bedrijfjes en tot concentratie van grote aantallen arbeiders in fabrieken, die veelal slecht gebouwd, onveilig en onhygiënisch waren. Nieuwe productiemethoden maakten op grote schaal vrouwen- en kinderarbeid mogelijk. Daarbij waren de arbeidstijden dikwijls onmenselijk lang, de lonen laag, de woningtoestanden slecht. En wie door ziekte, een bedrijfsongeval of ouderdom niet meer aan het productieproces kon deelnemen, of om andere redenen werkloos werd, liep grote kans te verpauperen omdat adequate voorzieningen ontbraken. Op allerlei manieren is getracht een oplossing te vinden voor deze problemen en voor een groot deel is men daar ook in geslaagd. Het recht heeft daarbij een belangrijke rol gespeeld. Als reactie op de erbarmelijke omstandigheden in de fabrieken en bedrijven en de ingrijpende gevolgen van het verlies van zijn dienstverband is namelijk een groot aantal rechtsregels ontstaan waardoor de positie van de werknemers – zowel materieel als immaterieel – is verbeterd. Deze regels hebben daarnaast als doel de organisatie van de inzet van mensen in het productieproces zo te regelen dat daardoor de economische ontwikkeling optimaal kan zijn.

Inhoud bundel

Het arbeidsrecht kan globaal worden omschreven als het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op de arbeidsverhouding van de onzelfstandige beroepsbevolking. In deze bundel zijn de belangrijkste van deze rechtsregels bijeengebracht.

Bronnen van arbeidsrecht

De rechtsregels die tezamen het arbeidsrecht vormen, zijn over talloze vindplaatsen verspreid. Veel is neergelegd in wetten in formele zin (d.w.z. wetten die tot stand zijn gekomen door samenwerking van regering en Staten-Generaal). Het in hoofdstuk 2 verzamelde individuele arbeidsovereenkomstenrecht bijvoorbeeld is terug te vinden in het Burgerlijk Wetboek en in andere, bijzondere wetten, zoals de Wet arbeid en zorg en de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Ook het collectieve arbeidsrecht is terug te vinden in dergelijke wetten, zoals de Wet op de cao, opgenomen in hoofdstuk 4.1. Daarnaast zijn arbeidsrechtelijke regels terug te vinden in door lagere wetgevers tot stand gebrachte besluiten, zoals AMvB's en ministeriële beschikkingen.

Bij al deze bronnen geldt dat de invloed van internationaal recht, met name Europees gemeenschapsrecht, groot is. Het recht van de Europese Unie stelt op tal van plaatsen minimumeisen waaraan een regeling moet voldoen, en trekt grenzen waarbinnen de regeling moet blijven. Een aantal relevante bepalingen uit het Europese recht is opgenomen in hoofdstuk 9. Bovendien doorstralen algemene beginselen, in de Grondwet of in internationale verdragen neergelegd, het nationale recht, zoals het beginsel van gelijke behandeling, het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer en de vrijheid van meningsuiting. Regelgeving die laatstgenoemd effect heeft is onder andere in hoofdstuk 8 (Grondrechten) opgenomen. Een derde bron van arbeidsrechtelijke regels is 'soft law': formeel niet bindende voorschriften, codes enz.

Een voorbeeld hiervan zijn de Fusiegedragsregels van de SER (nr. 4.9).

Ten slotte vindt men arbeidsrecht onder meer in rechterlijke uitspraken, collectieve en individuele arbeidsovereenkomsten, reglementen enz. Dergelijke regels zijn niet in deze bundel opgenomen.

Deze bundel beperkt zich in hoofdzaak tot een weergave van wetten (in formele zin) die tot het arbeidsrecht gerekend kunnen worden. Vandaar dat voor dit boek de titel Arbeidswetgeving is gekozen. Daarnaast is echter ook opgenomen wetgeving uit het sociaalezekerheidsrecht die in de arbeidsrechtelijke praktijk relevant is. Een selectie daaruit is opgenomen in hoofdstuk 9. Enig voorbehoud is overigens op zijn plaats. De titel zou de indruk kunnen wekken dat de totale arbeidswetgeving is opgenomen. Dit is echter niet het geval.

Particuliere en publieke sector

Sinds de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren per 1 januari 2020 zijn de meeste ambtenaren werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. De regelingen die in deze bundel zijn opgenomen gelden sindsdien in beginsel ook voor hen. Daarnaast gelden voor hen de bepalingen opgenomen in de Ambtenarenwet 2017 (opgenomen onder 2.7). Deze wet regelt onderdelen van de ambtelijke status, die nauw verbonden zijn met het bijzondere karakter van het werken bij de overheid. De bijzondere regels voor ambtenaren die werkzaam zijn gebleven op grond van een publiekrechtelijke aanstelling (zoals rechters, politieambtenaren en defensiepersoneel) zijn niet in deze bundel opgenomen.

Selectie

Vanwege de omvang van het rechtsgebied zijn niet alle relevante wetten opgenomen. Daarnaast werden soms uit andere delen van de wetgeving slechts enkele van de belangrijkste artikelen weergegeven. Ten slotte zijn sporadisch ook onderdelen van regelgeving opgenomen die zien op andere arbeidsrelaties, zoals de overeenkomst van opdracht. Bij de selectie heb ik mij mede laten leiden door van de zijde van docenten in het sociaal recht geuite wensen. Voor hun bijdragen ben ik oprecht dankbaar.

Onderdelen van arbeidsrecht

In het arbeidsrecht kunnen de volgende min of meer samenhangende onderdelen worden onderscheiden: arbeidsovereenkomstenrecht, arbeidsomstandighedenrecht, collectief arbeidsrecht, medezeggenschapsrecht, regelingen met betrekking tot de arbeidsmarkt en organisatie van de arbeidsverhoudingen, sociale verzekeringen en aanvullende regelingen, grondrechten, en overig internationaal arbeidsrecht. De hier opgenomen arbeidswetgeving is gegroepeerd aan de hand van deze deelgebieden. In grote lijnen wordt

aangesloten bij de indeling die gehanteerd wordt in W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht, zevenentwintigste druk, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

2. Arbeidsovereenkomstenrecht

Het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op het tot stand komen, de inhoud en het einde van de (individuele) arbeidsovereenkomst, kan men aanduiden als het arbeidsovereenkomstenrecht.

Burgerlijk Wetboek

De arbeidsovereenkomst werd voor het eerst gedefinieerd en geregeld door de Wet op de arbeidsovereenkomst van 13 juli 1907. Deze wet stelde art. 1637-1639x BW in de plaats van de drie artikelen die het Burgerlijk Wetboek tot dat moment wijdde aan de huur van dienstboden en werklieden. Met ingang van 1 april 1997 is deze materie door de invoering van de wet van 6 juni 1996 neergelegd in titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (nr. 2.2). Teneinde een vergelijking van de oude en de nieuwe artikelen te vergemakkelijken is voorafgaand aan de tekst van de wet een transponeringstabel opgenomen.

Andere arbeidsrelaties

Door de wetgever is de wet op de arbeidsovereenkomst nadrukkelijk geplaatst binnen de gelaagde structuur van het Burgerlijk Wetboek. Dit gegeven brengt mee dat artikelen uit voorgaande delen van het BW ook relevant kunnen zijn voor de arbeidsverhouding. In onderdeel 2 is een selectie geplaatst van enkele artikelen uit boek 2, boek 3, boek 6 en boek 7 BW die naar de huidige stand van zaken in het arbeidsrecht in het bijzonder van belang zijn. Deze artikelen gaan over de positie van de statutair bestuurder, verjaring, aansprakelijkheid en de uitleg of wijziging van de overeenkomst en de overeenkomst van opdracht en aanneming van werk.

Daarna zijn in dit hoofdstuk over de individuele arbeidsovereenkomst enkele bijzondere nationaalrechtelijke regelingen bij elkaar geplaatst onder de kopjes 'loon', 'verlof en arbeidsduur', 'privacy', 'gelijke behandeling', 'vrijheid van meningsuiting' en 'ontslag'. Regelgeving van internationale oorsprong over dezelfde onderwerpen treft u hier niet aan. Die zijn geplaatst in het hoofdstuk Grondrechten of Overig Internationaal Arbeidsrecht.

Loon

Sinds 1968 bestaat een algemeen verplicht wettelijk geregeld minimumloon krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 1968 (2.8). De wet voorziet thans in een minimumloon voor werknemers van 21 jaar en ouder. Voorts is op basis van art. 8 WMM een AMvB tot stand gekomen waardoor minimumjeugdlonen voor 15- t/m 20-jarigen zijn geregeld (2.9). Het minimumloon wordt jaarlijks aangepast, de zogenaamde koppeling (art. 14 Wet minimumloon).

Verlof en arbeidsduur

De zorg van de wetgever voor de combinatie van privéleven en arbeidsleven heeft geresulteerd in de Wet arbeid en zorg (2.13). Een recht op aanpassing van de arbeidsduur is geregeld in de Wet flexibel werken (2.12). Deze wet voorziet niet alleen in een recht op vermindering en vermeerdering van de arbeidsduur, maar ook een geclausuleerd recht op thuiswerken.

Privacy

Het grondrecht op privacy, dat is terug te vinden in de Grondwet en diverse internationale verdragen (zie hoofdstuk 8), heeft (onder meer) betrekking op een zekere begrenzing van het recht persoonsgegevens op te vragen en te verwerken. Deze begrenzing is door de wetgever onder andere geregeld in de Wet medische keuringen (2.14). Deze wet ziet alleen op medische gegevens en richt zich onder meer toe de (potentiële) werkgever. Daarnaast is de Algemene Verordening Gegevensbescherming opgenomen, die op 25 mei 2018 de Wet bescherming persoonsgegevens verving. De verordening laat deels ruimte aan lidstaten voor nadere invulling, waarin is voorzien met de Uitvoeringswet AVG. De AVG heeft een ruim bereik. De verordening ziet op alle soorten gegevens die tot een persoon te herleiden zijn en stelt aan alle verwerkers daarvan beperkingen.

Gelijke behandeling

Tot de verplichtingen van de werkgever behoort ook het niet onderscheid maken op een aantal gronden. De wetgever heeft art. 1 Grondwet (8.1) in een aantal wetten voor privaatrechtelijke verhoudingen uitgewerkt. Een ruim gebied wordt bestreken door de Algemene wet gelijke behandeling (2.17). Deze wet verbiedt het maken van onderscheid met betrekking tot de arbeidsverhouding tussen personen op grond van geslacht, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat. Bovendien heeft deze wet niet alleen betrekking op het terrein van de arbeid, maar ook op andere belangrijke terreinen van het maatschappelijk leven. De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (2.18) (in combinatie met art. 7:646 BW) verbiedt de werkgever onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsverhouding, tijdens de arbeidsverhouding en bij opzegging. Ook kent deze wet verboden van seksdiscriminatie met betrekking tot het vrije beroep. Onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte is verboden bij de WGB h/cz die in 2003 (2.19) in werking is getreden; onderscheid op grond van leeftijd bij de arbeid is met ingang van 1 mei 2004 wettelijk verboden (2.20). Hierbij aansluitend is opgenomen art. 429quater Sr, dat een strafrechtelijke sanctie bevat in geval van discriminatie op de arbeidsmarkt (2.21). Ten slotte is opgenomen de Wet College voor de rechten van de mens (2.22). Dit college is de opvolger van de Commissie Gelijke Behandeling en regelt onder andere de bevoegdheid van het College om oordelen te geven over (on)gelijke behandeling.

Vrijheid van meningsuiting

Voor de vrijheid van meningsuiting van werknemers zijn onder meer van de belang de regels neergelegd in de Wet bescherming klokkenluiders en de Wet bescherming bedrijfsgeheimen. Deze wetten zijn opgenomen onder de nrs. 2.23 en 2.24.

Ontslagrecht

Een zeer belangrijk onderdeel van het arbeidsovereenkomstenrecht is het ontslagrecht (art. 7:667 BW e.v.). Bepalingen over ontslagrecht trof men tot de inwerkingtreding van de WWZ niet alleen aan in het BW, maar ook in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Van dat besluit is nu nog slechts gehandhaafd art. 8 BBA (werktijdverkorting). Een groot deel van de relevante regelingen met betrekking tot het vragen van toestemming voor ontslag aan het UWV is opgenomen in 2.25 tot en met 2.28. Er is voor gekozen om enkele beleidsregels niet op te nemen vanwege hun grote omvang en/of hun technische karakter, zoals de Uitvoeringsregels Ontslag om bedrijfseconomische redenen, de Uitvoeringsregels Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, en het Besluit werkgebieden UWV. Deze regels zijn te vinden op de website van het UWV (www.uwv.nl). Wel in de bundel zijn opgenomen enkele artikelen van de Faillissementswet (2.36), waarvan een aantal eveneens het ontslagrecht regadeert. Voor het ontslagrecht is tevens relevant de Wet melding collectief ontslag. Deze is opgenomen onder nr. 4.8.

Procederen

Ten slotte zijn de bepalingen uit de Wet RO, het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering en Boek 2 BW opgenomen, die onder andere de competentie van de kantonrechter met betrekking tot geschillen over (collectieve) arbeidsovereenkomsten regelen.

3. Arbeidsomstandighedenrecht

Het tweede onderdeel bestaat uit voorschriften die behoren tot het arbeidsomstandighedenrecht. Historisch gezien is dit de oudste tak in het arbeidsrecht. Het werd dan ook lang beschouwd als de kern van arbeidsrechtelijke bescherming. Het arbeidsomstandighedenrecht omvat normen die gericht zijn op bescherming van de werknemer tegen met zijn werkzaamheden samenhangende invloeden die zijn gezondheid en welzijn bedreigen. De twee belangrijkste wetten op dit terrein zijn de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet.

Arbeidstijdenwet

De Arbeidstijdenwet bevat een aantal arbeidsbeschermende voorschriften of maakt het mogelijk deze bij AMvB en, binnen zekere marges, bij overlegregeling binnen de onderneming vast te stellen. De voorschriften betreffende de leeftijd waarop inschakeling in het productieproces geoorloofd is, de beveiliging van jeugdigen en de bescherming bij zwangerschap en bevalling zijn in de wet of AMvB geregeld, de werk- en rusttijden per dag en per week en de tijden waarop niet zonder meer mag worden gewerkt (bijvoorbeeld op zondag) zijn in de wet geregeld of worden, binnen door de wet getrokken grenzen, in overleg vastgesteld.

Arbeidsomstandighedenwet

De Arbeidsomstandighedenwet heeft blijkens de Considerans ten doel de kwaliteit van het arbeidsomstandighedenbeleid te verbeteren en meer ruimte voor maatwerk te creëren. Behalve regels met betrekking tot veiligheid en gezondheid die in de Arbowet zelf zijn vastgelegd vindt men concrete maatregelen in het Arbeidsomstandighedenbesluit (niet opgenomen) en in per sector op te stellen arbocatalogi. Maatwerk krijgt voorts ruimte doordat de werkgever een arbobeleid moet voeren en ter zake moet samenwerken met de werknemers. In verband daarmee is aan de ondernemingsraad een aantal rechten gegeven, die deels in de Arbowet, deels in de Wet op de ondernemingsraden (nr. 5.1) zijn neergelegd. De wet bevordert de naleving van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet door de mogelijkheid van de bestuurlijke boete. In de arbeidsomstandighedenwetgeving is sprake van een mix van privaatrechtelijke en administratieve handhavingmethoden.

Wet economische delicten

Voorts is de strafbaarstelling van overtreding van voorschriften van de Arbeidstijdenwet en de Arbeidsomstandighedenwet (en een aantal andere arbeidsrechtelijke wetten) geregeld in de Wet op de economische delicten (3.3).

4. Collectief arbeidsrecht

Onder collectief arbeidsrecht kan worden verstaan het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op de collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden door verenigingen van werkgevers en werknemers, alsmede de invloed van de overheid op dit proces, en op de collectieve conflicten.

Arbeidsvoorwaardenvorming

Reeds voor Wereldoorlog II is wetgeving tot stand gekomen betreffende het belangrijkste resultaat van collectieve onderhandelingen: de collectieve arbeidsovereenkomst. Dit instituut en de rechtsgevolgen ervan worden geregeld in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst 1927 (4.1). Het belangrijkste rechtsgevolg van de cao wordt geregeld door art. 12 en 13 van deze wet. Uit deze artikelen blijkt dat de cao prevaleert boven de individuele arbeidsovereenkomst: elk beding tussen werkgever en werknemer strijdig met een cao waardoor zij beiden gebonden zijn, is nietig; in plaats van dit individuele beding gelden de bepalingen van de cao. Hoewel de Wet op de arbeidsovereenkomst en andere wetten inzake de arbeidsverhouding de verplichtingen van werkgever en werknemer tegenover elkaar uitvoerig, concreet en in vele gevallen dwingend regelen, is in de praktijk niet de wet, maar de cao de voornaamste bron van arbeidsrechtelijke regels. Het zou ondoenlijk zijn cao's in een bundel als deze op te nemen. Een compleet overzicht van aangemelde cao's is te vinden op de website van de Dienst Uitvoeringstaken arbeidsvoorwaardenwetgeving van het ministerie van SZW (www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl).

Daarnaast moet worden genoemd de Wet op algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten 1937 (4.2). Krachtens art. 2 e.v. van deze wet kan de Minister van Sociale Zaken bepalingen in een cao, die reeds gelden voor een belangrijke meerderheid van de in een bedrijfstak werkende personen, algemeen verbindend verklaren. Na algemeen verbindend verklaring moeten deze bepalingen door alle werkgevers en werknemers in die bedrijfstak worden nagekomen. Bij de algemeenverbindendverklaring hanteert de minister een toetsingskader (4.3). Avv-besluiten worden in de Staatscourant bekendgemaakt. Zij zijn ook opgenomen op de eerdergenoemde website.

Na de Tweede Wereldoorlog is de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming aanvankelijk stringenter aan banden gelegd door wettelijke bevoegdheden van de overheid tot loonbeheersing. In 1970 werden de overheidsbevoegdheden krachtens art. 10 van de Wet op de loonvorming (4.4) echter beperkt tot de mogelijkheid om de bestaande arbeidsvoorwaarden tijdelijk te bevriezen. Deze wet is sedertdien verschillende malen tijdelijk gewijzigd. In de thans geldende versie is de bevoegdheid van de overheid om in te grijpen in de arbeidsvoorwaarden beperkt tot exceptionele omstandigheden.

Internationale Arbeidsorganisatie

Vrijwel alle staten van de wereld zijn lid van de in 1919 opgerichte Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Tot de organen van de IAO behoort de Internationale Arbeidsconferentie, die jaarlijks te Geneve bijeenkomt. Dit orgaan heeft een zekere wetgevende bevoegdheid in die zin dat van de door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen verdragen (conventies) invloed pleegt uit te gaan op het sociale beleid van de lidstaten. Van de meer dan 170 aangenomen conventies is ruim de helft door Nederland bekrachtigd. Deze ratificatie betekent niet dat de Nederlandse burgers zich voor de rechter op dit verdrag kunnen beroepen, doch slechts dat Nederland zich verplicht heeft de nationale wetgeving met dit verdrag in overeenstemming te brengen. Ter illustratie zijn bij dit onderdeel drie IAO-Verdragen opgenomen die zien op de collectieve arbeidsvoorwaardenvorming (4.5, 4.6 en 4.7). Een compleet overzicht van (geratificeerde) verdragen is te vinden op de website van de IAO (www.ilo.org).

Collectief overleg

Met het proces van collectieve onderhandelingen zelf heeft de wetgever zich niet intensief bezig gehouden. Er bestaat geen wettelijke plicht tot collectief onderhandelen of daarmee verband houdende procedure-regels. De collectieve onderhandelingen worden beheerst door het beginsel van de contractsvrijheid: in beginsel staat het iedere vakorganisatie, maar ook iedere werkgever of werkgeversorganisatie, vrij om te bepalen of en met wie zij een cao wil afsluiten; voorts staat het de contracterende organisaties vrij de inhoud van de cao naar eigen inzichten vast te stellen. Wel kan worden opgemerkt dat door wetgeving uitzonderingen op het beginsel van de contractsvrijheid zijn aangebracht. Zo vloeit een verplichting tot collectief overleg voort uit art. 3 van de Wet melding collectief ontslag 1976 (4.8). Ook kan in dit verband worden gewezen op de Fusiegedragsregels van de SER (4.9). Van deze regels, die voor het eerst in 2000 werden vastgesteld, trad in 2015 een herziene versie in werking. De regels brengen een zekere verplichting tot collectief overleg met zich. Dit besluit schept overigens geen juridisch afdwingbare rechtsregels; het is een gedragscode (soft law) die door informele sancties (zie art. 32 van de Fusiegedragsregels) wordt gehandhaafd. Ten slotte kan een zekere stimulans voor collectief overleg ook besloten liggen in de regeling van het in 1970 aan vakorganisaties toegekende recht van enquête (4.10).

5. Medezeggenschapsrecht

Onder medezeggenschapsrecht (of ondernemingsorganisatorisch arbeidsrecht) wordt hier verstaan het geheel van rechtsregels dat de aan een onderneming verbonden werknemers, rechtstreeks of via ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordigingen, invloed geeft op de besluitvorming van de ondernemer.

Wet op de ondernemingsraden

De belangrijkste wet op dit gebied is de Wet op de ondernemingsraden 1971 (5.1), die in 1979 ingrijpend is herzien. Bij die gelegenheid werden onder meer de bevoegdheden van de ondernemingsraden aanmerkelijk uitgebreid. Vermeldenswaard is ook de wijziging van 1990 die onder meer tot aanmerkelijke procedurele vereenvoudigingen heeft geleid. Bij wijziging van 1995 werd de wet ook van toepassing op sectoren van het overheidspersoneel. Bij de wijziging van de WOR van 1998 werd de wet geactualiseerd, werd de positie van uitgezonden en gedetacheerd personeel verbeterd en vond regeling van de personeelsvertegenwoordiging (medezeggenschap in kleine ondernemingen) plaats. Ter implementatie van de desbetreffende EG-richtlijn is de Wet op de Europese Ondernemingsraden (5.2) tot stand gekomen. Deze wet heeft ten doel te waarborgen dat werknemers van concerns in verschillende lidstaten van de Europese Unie behoorlijk worden geïnformeerd en geraadpleegd over grensoverschrijdende aangelegenheden die voor hen van belang zijn.

Vennootschapsrechtelijke medezeggenschapsregels

Bevoegdheden ontleent de (Nederlandse) ondernemingsraad ook aan bepalingen in boek 2 BW (5.3). In Boek 2 Titel 4 zijn ten aanzien van de naamloze vennootschappen sinds 1 juli 2010 enige bevoegdheden van de ondernemingsraad toegevoegd inzake de benoeming, schorsing of het ontslag van bestuurders en commissarissen en de bezoldiging van bestuurders. In art. 262 t/m 274 wordt geregeld hoe een raad van commissarissen wordt benoemd. De ondernemingsraad heeft een zeker aanbevelingsrecht dienaangaande. De opgenomen artikelen betreffen structuurvennootschappen die in de vorm van een besloten vennootschap worden gedreven. Ten aanzien van de naamloze structuurvennootschappen gelden vrijwel identieke bepalingen (art. 152 t/m 164 Boek 2 BW); deze bepalingen zijn niet opgenomen.

6. Arbeidsmarktorganisatie en arbeidsmarktbeleid

Onder het arbeidsmarktbeleid wordt verstaan het geheel van maatregelen dat zich richt op het behoud en de creatie van arbeidsplaatsen en een zo goed mogelijke afstemming van vraag en aanbod in de diverse sectoren van de arbeidsmarkt. Onder arbeidsmarktorganisatie kan worden verstaan de regelgeving

die gericht is op het in goede banen leiden van de arbeidsverhoudingen, bijvoorbeeld door het creëren van samenwerkingsverbanden tussen organisaties van werkgevers en werknemers of hun representanten. Het arbeidsmarktbeleid heeft sedert de Tweede Wereldoorlog in handen van de centrale overheid gelegen (Ministerie van SZW), met uitzondering van de periode 1990-2001. Met invoering van de Wet SUWI (6.1) in 2001 is de verantwoordelijkheid voor de arbeidsvoorziening weer bij de overheid gelegd. Van deze wet is in deze uitgave een beperkt aantal artikelen opgenomen. De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (6.2) geeft regels voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en voor particuliere arbeidsbemiddeling. Het arbeidsmarktbeleid met betrekking tot vreemdelingen is gebaseerd op de Wet arbeid vreemdelingen (6.3). Deze wet maakt het mogelijk de concurrentie op de Nederlandse arbeidsmarkt door vreemdelingen te beperken.

De WAV beschermt de Nederlandse werkzoekende tegen concurrentie op de arbeidsmarkt van de kant van migranten van buiten de Europese Unie. De toenemende migratie van werknemers kan ook leiden tot concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Om een neerwaartse druk op het arbeidsvoorwaardenpeil te voorkomen regelt de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (6.4) de arbeidsvoorwaarden van in Nederland gedetacheerde werknemers. Deze wet en enkele andere regelingen zijn met ingang van 1 juli 2020 gewijzigd als gevolg van de herziene EU-detacheringsrichtlijn (9.3).

7. Werknemersverzekeringen en aanverwante regelingen

Het merendeel van de werknemers is volledig afhankelijk van het looninkomen. Wegvallen van dit inkomen, of een zware belasting ervan door onvoorziene uitgaven, bedreigt het menswaardig voortbestaan van de betrokkenen en hun gezinnen indien niet op de een of andere wijze voor compensatie wordt gezorgd. Tot het begin van de twintigste eeuw ontbraken deze compensaties vrijwel volledig; bedrijfsongevallen, ziekte, invaliditeit, werkloosheid, ouderdom of overlijden, waren calamiteiten die dikwijls de maatschappelijke ondergang van de arbeider en zijn gezin ten gevolge hadden. Werkloosheid en daarmee samenhangend inkomensverlies zou bovendien kunnen leiden tot verlagen van de looneisen van de werkzoekende, en daardoor concurrentie op de arbeidsmarkt en daling van het algemene welvaartspeil veroorzaken. Door de Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907 is getracht iets van deze risico's te verzachten (vgl. art. 1638c BW oud); daarnaast heeft men onder meer geprobeerd de ergste nood te lenigen door toetreding op vrijwillige basis tot ondernemingspensioenfondsen en ziektekassen. Werkelijke verbeteringen zijn echter eerst bereikt door de invoering van (meestal verplichte) sociale verzekeringen.

De verplichting wettelijke regelingen op dit gebied te treffen is neergelegd in art. 20 van de Grondwet (8.1). Aanvankelijk beperkten de sociale verzekeringen zich tot werknemers en daarmee gelijkgestelde groepen. Na de Tweede Wereldoorlog zijn socialeverzekeringswetten ontstaan die zich in beginsel uitstrekken tot alle ingezetenen in Nederland. Een bekend voorbeeld van een dergelijke volksverzekering is de Algemene Ouderdomswet. Volksverzekeringen behoren niet tot de arbeidswetgeving en zijn niet in deze bundel opgenomen. Van de werknemersverzekeringen zijn de Werkloosheidswet (7.1), de Ziektewet (7.8) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (7.10), alsmede enkele op deze wetten betrekking hebbende uitvoeringsbesluiten opgenomen. Voorts is opgenomen de Toeslagenwet (7.14). Deze wet garandeert categorieën personen die recht hebben op een loondervingsuitkering krachtens de werknemersverzekeringen recht op een aanvulling tot het sociaal minimum indien de uitkering daaronder blijft. Ten slotte is opgenomen de Participatiewet (7.15), welke het laatste vangnet vormt voor personen die niet of niet langer recht hebben op een werknemersverzekering en geen andere middelen van bestaan hebben. Opgemerkt zij dat van de socialezekerheidswetgeving slechts een beperkte selectie is opgenomen met regels die in de praktijk en in het onderwijs een hoofdrol spelen, zonder dat volledigheid nagestreefd wordt.

8. Grondrechten

Grondrechten zijn van toenemend belang in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie. Rechters zijn geregeld bereid grondrechten of de daar achter liggende beginselen toe te passen op geschillen tussen werkgever en werknemers. Op sommige bepalingen kan rechtstreeks, voor de Nederlandse rechter, een beroep worden gedaan (rechtstreekse of directe werking). Andere regels werken indirect door, bijvoorbeeld doordat zij invloed hebben op de uitleg van implementatiewetgeving of op de invulling van vage begrippen, zoals goed werkgeverschap (art. 7:611 BW) en dringende reden (art. 7:677 BW).

Grondwet

In de Nederlandse grondwet staat, met name sinds de Grondwetsherziening van 1983, een aantal artikelen waarvan men zich voor kan stellen dat ze ook relevant zijn in de verhouding tussen werkgevers en werknemers, zoals art. 1 (gelijke behandeling), art. 7 (de vrijheid van meningsuiting) en art. 10 (eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer). Doorgaans wordt aangenomen dat deze artikelen niet geschreven zijn voor directe toepassing tussen de werkgever en de werknemer. Van doorwerking op meer indirecte wijze kan soms wel gesproken worden. Voorts bevat de grondwet een aantal opdrachten aan de wetgever, die soms zijn uitgewerkt in regelingen uit de vorige hoofdstukken, zoals de verplichting werkgelegenheid te bevorderen (art. 19, zie nr. 8.1.) en de verplichting aanspraken op sociale zekerheid te regelen (art. 20 lid 2, zie nr. 8.1.). Deze opdrachten worden ook wel aangeduid met de term 'sociale grondrechten'.

Verenigde Naties

In het kader van de Verenigde Naties zijn verdragen tot stand gebracht waarvan een enkel artikel arbeidsrechtelijk van betekenis is vanwege de directe dan wel indirecte doorwerking ervan in de toepassing van het nationale recht. Opgenomen is een aantal artikelen van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (8.2) en een aantal artikelen van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (8.3).

Raad van Europa

Voorts kan worden gewezen op de in 1949 opgerichte Raad van Europa. Deze organisatie heeft in 1950 het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden tot stand gebracht. Van dit verdrag zijn enkele artikelen opgenomen (8.4). Van veel betekenis voor het arbeidsrecht, in het bijzonder voor het stakingsrecht, is het Europees Sociaal Handvest dat de Raad van Europa in 1961 heeft vastgesteld. In dit onderdeel is het (in 1996 herziene) handvest opgenomen (8.5).

Europees Handvest Grondrechten

Krachtens art. 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) wordt het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie met ingang van 1 december 2009 als juridisch bindend erkend. Met name hoofdstuk IV (Solidariteit) is van belang voor het arbeidsrecht, maar ook de hoofdstukken I t/m III bevatten relevante bepalingen over bijvoorbeeld de bescherming van privacy en de erkenning van het gelijkheidsbeginsel.

9. (Overig) internationaal arbeidsrecht

De plaats waar het besluitvormingsproces waardoor arbeidsrechtelijke regels tot stand komen of worden uitgelegd, bevindt zich in een aantal gevallen niet in Nederland, maar buiten de landsgrenzen. Men spreekt dan van internationaal arbeidsrecht. Het gaat hier soms om de in het vorige hoofdstuk bijeengebrachte grondrechten. Er zijn ook andersoortige regels die men niet als grondrecht aan kan duiden, maar die op andere wijze het Nederlandse sociale recht beïnvloeden.

Het internationale arbeidsrecht is bijzonder uitgebreid en het belang ervan voor de ontwikkeling van het Nederlands arbeidsrecht neemt voortdurend toe. In het kader van deze bundel kan er echter slechts een zeer beperkt beeld van worden gegeven.

Internationaal werken en procederen

Omdat voor de arbeidsverhoudingen in Nederland de internationale component van groot belang is, zijn in deze bundel ook regelingen opgenomen die hetzij een rol spelen wanneer een arbeidsovereenkomst internationale aspecten vertoont, hetzij afkomstig zijn uit internationale bron en van (vergaande) invloed zijn op het Nederlandse arbeidsrecht. Het internationale verkeer van personen neemt, ook onder invloed van de Europese Unie, toe. Dat brengt met zich dat in toenemende mate (een van de) partijen bij de arbeidsovereenkomst niet van Nederlandse nationaliteit is. Ook komt het voor dat een van de partijen niet in Nederland woont of gevestigd is, dan wel dat de arbeid niet op Nederlands grondgebied wordt verricht. In dergelijke gevallen doet het probleem zich voor of arbeidsrechtelijke vragen uitsluitend op basis van het Nederlandse recht beantwoord kunnen worden, dan wel of uit bronnen van andere rechtsstelsels moet worden geput. Ook de vraag welke rechter bevoegd is van een arbeidsrechtelijk geschil met internationale aspecten kennis te nemen doet zich voor. Dit zijn vragen die tot het internationaal privaatrecht behoren. De toepasselijkheid van arbeidsrechtelijke bescherming op gedetacheerde werknemers afkomstig uit een andere EU-lidstaat is de laatste jaren in toenemende mate relevant. De handhaving van deze rechtsbescherming is onderwerp van een Europese Richtlijn. Deze richtlijn en andere bepalingen uit dat rechtsgebied zijn opgenomen onder 9.1 t/m 9.4.

2 ARBEIDSOVEREENKOMSTENRECHT

2.1 Transponeringstabel Boek 7, Titel 10 BW

Op 1 april 1997 is de nieuwe nummering van kracht geworden van de arbeidsrechtelijke bepalingen in het Burgerlijk Wetboek. (Bron: P.F. van der Heijden: *ArbeidsRecht* 1996/10.)

Boek 7A Titel 7A	Boek 7 Titel 10	Boek 7A Titel 7A	Boek 7 Titel 10
1637	vervalt	1638ll	642
1637a	610	1638mm	645
1637b	(art.7:12.1e.v.)	1638nn	643
1637c	610	1638oo	644
1637d	654	1639	611
1637e	vervalt	1639a	659
1637f	655	1639b	660
1637g	612	1639c	vervalt
1637h	612	1639d	611
1637i	vervalt	1639da	661
1637j	613	1639e	667
1637k	613a	1639f	668
1637l	613b	1639g	669
1637m	613c	1639h	670
1637o	vervalt	1639i	671
1637p	617	1639j	672
1637q	618	1639k	673
1637r	vervalt	1639l	674
1637s	631	1639m	675
1637t	631	1639n	652/676
1637u	650	1639o	677
1637v	651	1639p	678
1637x	653	1639q	679
1637ij	646/647	1639r	680
1637ija	648	1639s	681
1637z	615	1639t	682
1638	616	1639u	683
1638a	vervalt	1639v	684
1638b	627	1639w	685
1638c	629	1639x	686
1638ca	629a	1639aa	662/666
1638cb	629b	1639bb	663
1638d	628	1639cc	664
1638e	619	1639dd	665
1638f	612/633		
1638g	633		
1638h	620		
1638i	620/621		
1638j	621		
1638k	622		
1638l	623		
1638m	624		
1638n	624		
1638o	626		
1638p	624		
1638q	625		
1638r	632		
1638t	620		
1638u	630		
1638v	vervalt		
1638w	vervalt		
1638x	658		
1638ij	vervalt		
1638z	611		
1638aa	656		
1638bb	634		
1638cc	634		
1638dd	635		
1638ee	636/637		
1638ff	638		
1638gg	638		
1638hh	639		
1638ii	641		
1638jj	641		
1638kk	640		

Boek 7 Titel 10	Boek 7A Titel 7A	Boek 7 Titel 10	Boek 7A Titel 7A
610	1637a	663	1639bb
	1637c	664	1639cc
611	1638z	665	1639dd
	1639d	666	1639aa
612	1637h	667	1639e
	1637g	668	1639f
	1638f	669	1639g
613	1637j	670	1639h
613a	1637k	671	1639i
613b	1637l	672	1639j
613c	1637m	673	1639k
614	--	674	1639l
615	1637z	675	1639m
616	1638	676	1639n
617	1637p	677	1639o
618	1637q	678	1639p
619	1638e	679	1639q
620	1638h	680	1639r
	1638i	681	1639s
	1638t	682	1639t
621	1638i	683	1639u
	1638j	684	1639v
622	1638k	685	1639w
623	1638l	686	1639x
624	1638p		
	1638m		
	1638n		
625	1638q		
626	1638o		
627	1638b		
628	1638d		
629	1638c		
629a	1638ca		
629b	1638cb		
630	1638u		
631	1637s		
	1637t		
632	1638r		
633	1638f		
	1638g		
634	1638bb		
	1638cc		
635	1638dd		
636	1638ee		
637	1638ee		
638	1638ff		
	1638gg		
639	1638hh		
640	1638kk		
641	1638ii		
	1638jj		
642	1638ll		
643	1638nn		
644	1638oo		
645	1638mm		
646	1637ij		
647	1637ij		
648	1637ija		
649	geen tekst		
650	1637u		
651	1637v		
652	1639n		
653	1637x		
654	1637d		
655	1637f		
656	1638aa		
657	vervallen		
658	1638x		
659	1639a		
660	1639b		
661	1639da		
662	1639aa		