

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen / 17

Voorwoord / 23

1	Inleiding / 25
1.1	Het arbeidsrecht; een begripsbepaling / 25
1.2	Het collectieve en individuele arbeidsrecht / 25
1.2.1	Inleiding / 25
1.2.2	Het collectieve arbeidsrecht / 26
1.2.3	Het individuele arbeidsrecht / 26
1.3	Nietigheid en vernietigbaarheid / 29
2	De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid / 31
2.1	Inleiding / 31
2.2	De overeenkomst tot aanneming van werk / 31
2.2.1	Aanneming van werk in regie / 32
2.3	De overeenkomst van opdracht / 32
2.4	De arbeidsovereenkomst / 34
2.4.1	Inleiding / 34
2.4.1.1	De gezagsverhouding / 34
2.4.1.2	Loon / 35
2.4.1.3	Arbeid / 35
2.4.1.4	Gedurende zekere tijd / 36
2.4.1.5	Het toenemende belang van de partijbedoeling en de maatschappelijke positie van de ‘werker’ / 37
2.4.2	Het aangaan van de arbeidsovereenkomst / 40
2.4.2.1	Werving en selectie / 40
2.4.2.2	De aspirant-werkgever / 41
2.4.2.3	De sollicitant / 41
2.4.2.4	Rechtsbescherming / 42
2.4.2.5	Redelijkheid en billijkheid / 43
2.4.2.6	Wet op de medische keuringen / 44
2.4.2.7	Liegrecht en zwijgrecht / 46
2.4.2.8	Wilsgebreken / 47
2.4.3	De arbeidsovereenkomst met een minderjarige / 49
2.4.3.1	Bijzondere regeling voor minderjarigen / 49
2.4.3.2	Personen van 16 jaar of ouder / 50
2.4.3.3	Personen jonger dan 16 jaar / 50
2.4.3.4	Bijstand van wettelijk vertegenwoordiger / 50
2.4.4	De kosten van de arbeidsovereenkomst / 51

2.4.4.1	De kosten van het geschrift / 52
2.4.4.2	Verstrekken van een afschrift aan de werknemer / 52
2.4.5	De informatieplicht van de werkgever / 53
2.4.5.1	Welke gegevens moeten worden verstrekt? / 54
2.4.5.2	De huishoudelijke hulp / 55
2.4.5.3	Vorm van de te verstrekken gegevens / 55
2.4.5.4	Tijdstip van het verstrekken van de informatie / 55
2.4.5.5	Bewijslast / 56
2.4.5.6	Aansprakelijkheid van de werkgever / 56
2.4.5.7	Nietigheid / 56
2.4.6	Overheidspersoneel / 57
2.4.6.1	De ‘ambtenaar’ / 57
2.4.6.2	De aanstelling / 58
2.4.6.3	De openbare dienst / 59
2.4.6.4	‘Het werkzaam zijn’ / 60
2.4.6.5	De arbeidscontractant / 60
2.4.6.6	Toepasselijkheid wettelijke regeling arbeidsovereenkomst / 60
2.5	Gemengde overeenkomsten / 61
2.5.1	Leerovereenkomst geruisloos arbeidsovereenkomst geworden? / 62
2.6	Flexibele arbeidsrelaties / 63
2.6.1	Inleiding / 63
2.6.2	De oproepverhouding / 64
2.6.3	De freelanceverhouding of de zelfstandige zonder personeel / 66
2.6.4	De thuiswerkverhouding / 66
2.6.5	De uitzendverhouding / 67
2.6.5.1	Uitzendovereenkomst / 68
2.6.5.2	‘Uitoefening van het beroep of bedrijf’ / 70
2.6.5.3	‘Ter beschikking stellen van een derde’ / 71
2.6.5.4	‘Onder toezicht en leiding van de derde’ / 71
2.6.5.5	‘Opdracht’ / 73
2.6.5.6	Bijzondere regels voor de uitzendovereenkomst / 73
2.6.5.7	De intraconcernuitlening / 74
2.6.5.8	Het terzijde schuiven van een reeks arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor bepaalde tijd / 74
2.6.5.9	Berekening van de periode van 26 weken / 75
2.6.5.10	Het tegengaan van de draaideurconstructie / 75
2.6.5.11	Het zogenoemde ‘uitzendbeding’ / 76
2.6.5.12	Beëindiging op verzoek van de derde / 76
2.6.5.13	Onverwijld opzegging door de (uitzend)werknemer / 77
2.6.5.14	De duur van het uitzendbeding / 78
2.6.5.15	De ABU-CAO en het fasensysteem / 78
2.6.5.16	Fase A / 79
2.6.5.17	Fase B / 79
2.6.5.18	Fase C / 80
2.6.5.19	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs / 81
2.6.5.20	‘Tegen vergoeding’ / 81
2.6.5.21	‘Een ander’ / 82
2.6.5.22	‘Onder diens gezag en leiding’ / 82

2.6.5.23	'Anders dan krachtens met deze gesloten arbeidsovereenkomst' / 83
2.6.5.24	Uitzonderingen / 83
2.6.5.25	'Geleverde zaak of tot stand gebracht werk' / 83
2.6.5.26	Collegiale uitlening / 84
2.6.5.27	De intraconcernuitlening / 84
2.6.5.28	Nadere voorschriften / 85
2.6.5.29	De gelijke behandeling van de ter beschikking gestelde arbeidskrachten / 85
2.6.5.30	Toegang tot bedrijfsvoorzieningen of diensten in de inlenende onderneming / 86
2.6.5.31	De registratieplicht / 87
2.6.5.32	De verplichte vacaturemelding / 87
2.6.5.33	Het verbod op het bedingen van een tegenprestatie van de arbeidskracht / 88
2.6.5.34	Het belemmeringsverbod / 88
2.6.5.35	Het onderkruiperverbod / 90
2.6.5.36	De informatieverplichting over de arbeidsomstandigheden van de arbeidsplaats / 90
2.6.5.37	De handhaving van de WAADI / 91
2.6.6	Payrolling / 91
2.6.7	Het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst / 95
3	De gezagsverhouding / 99
3.1	Inleiding / 99
3.2	De invulling van de gezagsverhouding / 100
3.3	Het directierecht van de werkgever / 103
3.3.1	Ordevoorschriften / 104
4	Het loon / 105
4.1	Inleiding / 105
4.2	Het loonbegrip / 106
4.2.1	Loon / 106
4.2.2	Geen loon / 107
4.2.3	Het minimumloonbegrip / 108
4.3	Geoorloofde loonvormen / 109
4.3.1	Inleiding / 109
4.3.2	Geld / 109
4.3.3	Loon in natura / 109
4.3.4	De dienstwoning / 110
4.3.5	Diensten en dergelijke / 110
4.3.6	Effecten en dergelijke / 111
4.3.7	Werkelijke waarde / 111
4.3.8	Sanctie op voldoening van het loon in een niet-geoorloofde loonvorm / 111
4.3.8.1	Verjaring / 112
4.3.8.2	De betekenis van de woorden 'niet-bevrijdend' / 112
4.4	Voldoening van het in geld vastgestelde loon / 112

4.4.1	Inleiding / 112
4.4.2	Buitenlandse valuta / 113
4.4.3	Sanctie op onjuiste voldoening van het in geld vastgesteld loon / 113
4.5	Voldoening van het anders dan in geld vastgesteld loon / 113
4.5.1	Inleiding / 113
4.5.2	Sanctie op onjuiste voldoening van het anders dan in geld vastgesteld loon / 114
4.5.3	Verhinderend tot de voldoening van het anders dan in geld vastgestelde loon / 114
4.5.3.1	Ongewilde gevolgen? / 114
4.5.4	Sanctie in verband met de verhindering tot de voldoening van het anders dan in geld vastgestelde loon / 115
4.6	Het inzagerecht van de werknemer / 115
4.6.1	Inleiding / 115
4.6.2	Nadere invulling van het inzagerecht / 115
4.6.3	Inzagerecht voor derde(n) / 116
4.6.4	Sanctie / 116
4.6.5	Geheimhouding / 117
4.7	Het tijdstip van loonbetaling / 117
4.7.1	Inleiding / 117
4.7.2	Betaling van het 'naar tijdruimte vastgesteld geldloon' / 118
4.7.2.1	Betalingstermijn / 118
4.7.2.2	Verlenging van de betalingstermijn / 118
4.7.2.3	Vernietiging van de verlenging van de betalingstermijn / 119
4.7.3	Het 'niet naar tijdruimte vastgesteld geldloon' / 119
4.7.3.1	Het stukloon / 119
4.7.3.2	Het stukloon en de voorschotregeling / 119
4.7.3.3	Het winstaandeel / 120
4.7.3.4	Vernietiging betalingstermijnen van het stukloon en het winstaandeel / 120
4.7.4	Samenloop / 121
4.7.5	De sanctie op niet-tijdige loonbetaling / 121
4.7.5.1	Wettelijke verhoging / 121
4.7.5.2	Berekening wettelijke verhoging / 122
4.7.5.3	Omvang wettelijke verhoging / 123
4.7.5.4	Matigingsrecht van de rechter / 123
4.7.5.5	Vernietigbaarheid / 124
4.8	Plaats van voldoening van het loon / 124
4.8.1	Inleiding / 124
4.8.2	De plaats van het voldoen van het in geld vastgesteld loon / 124
4.8.3	De plaats van het voldoen van het niet in geld vastgesteld loon / 124
4.8.4	Drank- en Horecawet / 125
4.9	Looninhouding en loonbesteding / 125
4.9.1	Inleiding / 125
4.9.2	Looninhouding door de werkgever / 125
4.9.2.1	Verboden inhoudingen op het loon / 125
4.9.2.2	Staangeld / 127
4.9.2.3	Toegestane inhoudingen / 127

4.9.3	Loonbesteding, gedwongen winkelnering / 128
4.9.3.1	Fooien / 128
4.9.3.2	Studieovereenkomst / 129
4.9.4	Looninhouding en loonbesteding, de uitzonderingen / 130
4.9.4.1	Pensioenfondsen, verzekeraars en instellingen / 130
4.9.4.2	Pensioenovereenkomst / 131
4.9.4.3	Formele voorschriften voor pensioenfonds / 131
4.9.4.4	Pensioenverzekering / 132
4.9.4.5	Aangewezen fondsen / 132
4.9.4.6	Beperking inhoudingsmogelijkheden / 133
4.9.4.7	Aangewezen spaarregelingen / 133
4.9.4.8	Minderjarigen / 133
4.9.4.9	De sanctie, nietigheid / 133
4.9.5	De volgoovereenkomst / 134
4.9.5.1	Matigingsrecht van de rechter / 134
4.9.6	Verjaring / 134
4.10	De vaststelling van de hoogte van het loon / 135
4.10.1	Inleiding / 135
4.10.2	De hoogte van het loon en het gebruik / 136
4.10.3	De hoogte van het loon en de redelijkheid / 136
4.10.4	Reikwijdte van de toepasselijkheid van de regeling over de vaststelling van de hoogte van het loon / 136
4.10.5	De overheidsbemoeyenis met de vaststelling van de hoogte van het loon / 137
4.10.5.1	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag / 137
4.10.5.2	De hoogte van het minimumloon / 138
4.10.5.3	Het minimumloon en de ontkoppeling / 139
4.10.5.4	Het minimumloon en 'normale arbeidsduur' / 139
4.10.5.5	Bijzondere voorschriften in het kader van het minimumloon / 142
4.10.5.6	De handhaving van het minimumloon / 143
4.10.5.7	De Wet op de loonvorming / 144
4.10.5.8	Loonmaatregel / 145
4.10.5.9	Loonmaatregel, uitzonderlijke situatie / 145
4.10.5.10	Loonmaatregel, externe factoren / 145
4.10.5.11	Karakter van de loonmaatregel / 146
4.10.5.12	Andere maatregelen / 146
4.10.5.13	De termijn van de loonmaatregel / 146
4.10.5.14	Vrijstelling en ontheffing van de loonmaatregel / 146
4.10.5.15	Sancties / 146
4.11	Minimumaanspraak op loon / 147
4.11.1	Inleiding / 147
4.11.2	Berekening van de periode / 147
4.12	Geen arbeid, geen loon / 149
4.13	Geen arbeid wel loon (1); toerekening naar redelijkheid / 151
4.13.1	Inleiding / 151
4.13.2	Toerekening naar redelijkheid / 151
4.13.2.1	Privéomstandigheden van de werknemer, de uitzonderingen / 152
4.13.2.2	Verwijtbaar handelen of nalaten / 153

- 4.13.2.3 Risicosfeer van de werkgever / 153
- 4.13.2.4 Het verbod van werktijdverkorting / 154
- 4.13.2.5 Ontheffing / 156
- 4.13.2.6 Vrijstellingen / 159
- 4.13.2.7 Sanctie / 159
- 4.13.2.8 Strafbaar feit / 160
- 4.13.2.9 Verbod van werktijdverkorting en loondoorbetaling / 160
- 4.13.2.10 Schorsing of op non-actiefstelling / 161
- 4.13.2.11 Collectieve acties / 161
- 4.13.3 De bereidheid van de werknemer om de overeengekomen arbeid te verrichten / 163
- 4.13.3.1 De overeengekomen arbeid / 165
- 4.13.4 De vermindering van de loonaanspraak / 166
- 4.13.5 De beperking van het loondoorbetalingsrisico / 166
- 4.13.5.1 De beperking van het loondoorbetalingsrisico in tijd / 166
- 4.13.5.2 Het loondoorbetalingsrisico en de nulurencontracten / 167
- 4.13.5.3 Het loondoorbetalingsrisico en de min-maxcontracten / 168
- 4.13.5.4 Nietige bedingen / 169
- 4.13.6 Andere wettelijke uitzonderingen / 169
- 4.14 Geen arbeid wel loon (2); ziekte, zwangerschap en bevalling / 170
- 4.14.1 Inleiding / 170
- 4.14.2 Het begrip 'ziekte' / 172
- 4.14.2.1 Situatieve arbeidsongeschiktheid / 174
- 4.14.2.2 Alcohol- of drugsverslaving / 177
- 4.14.3 De begrippen 'zwangerschap' en 'bevalling' / 178
- 4.14.4 Loondoorbetaling bij ziekte / 178
- 4.14.5 Loondoorbetaling en zwangerschap en bevalling / 182
- 4.14.6 Berekening van de periode van 104 weken / 182
- 4.14.6.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof en de samentelling / 185
- 4.14.7 Verlenging van de periode van 104 weken / 186
- 4.14.8 Beperkingen van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte / 186
- 4.14.8.1 Opzet of valse informatie / 187
- 4.14.8.2 Belemmering of vertraging genezing / 190
- 4.14.8.3 Weigeren passende arbeid / 192
- 4.14.8.4 Arbeidsovereenkomst blijft intact / 197
- 4.14.9 Vermindering van de loondoorbetalingsverplichting / 198
- 4.14.10 Opschorting van de loondoorbetalingsverplichting / 198
- 4.14.11 Loondoorbetaling bij huishoudelijk personeel en de pensioengerechtigde werknemer / 200
- 4.14.12 Afwijkingsmogelijkheid / 202
- 4.15 Een deskundigenverklaring oftewel een 'second opinion' / 203
- 4.15.1 Inleiding / 203
- 4.15.2 Overleggen van de deskundigenverklaring / 204
- 4.15.3 Inhoud van de deskundigenverklaring / 206
- 4.15.4 Aanduiding deskundige / 207
- 4.15.5 Verplichtingen deskundige / 208
- 4.15.6 Het achterwege blijven van een deskundigenverklaring / 208
- 4.16 De loonstrook / 209

4.16.1	Sanctie / 211
4.17	Verrekening / 211
4.17.1	Tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst / 211
4.17.1.1	Sanctie / 213
4.17.1.2	Rekening-courant en faillissement / 213
4.17.2	Aan einde van de looptijd van de arbeidsovereenkomst / 213
4.18	Overdracht en verpanding van het loon / 214
4.18.1	Inleiding / 214
4.18.1.1	Het doen van afstand door de werknemer / 215
4.18.2	Volmacht tot invordering van het loon / 215
4.18.3	Sanctie / 215
4.18.4	Het consumentenkrediet / 216
4.19	De ketenaansprakelijkheid voor het te betalen loon / 216
4.19.1	Inleiding / 216
4.19.2	Wanneer is de ketenaansprakelijkheid voor de loonbetaling van toepassing? / 217
4.19.3	Hoofdelijke en volgtijdelijk aansprakelijkheid / 218
4.19.4	De door de werknemer te volgen route / 218
4.19.5	Uitzonderingen op de hoofdelijke en de volgtijdelijke aansprakelijkheid / 221
4.19.6	Aansprakelijkheid van de hoofdopdrachtgever / 222
4.19.7	Algehele uitzondering op de aansprakelijkheid / 223
4.19.8	Toepasselijkheid bij een overeenkomst naar buitenlands recht / 224
4.19.9	Verhaalsmogelijkheden / 225
4.19.10	De informatieverplichting jegens de werknemer / 226
4.19.11	Nietigheid / 227
5	De arbeid / 229
5.1	Inleiding / 229
5.2	Persoonlijk arbeid verrichten / 231
5.2.1	Geen dwangsom of gijzeling bij niet-nakoming van de persoonlijke arbeidsprestatie / 232
5.3	Het rechtsvermoeden van de omvang van de arbeid / 232
5.4	Recht op arbeid/tewerkstelling / 236
5.5	De Wet flexibel werken / 237
5.5.1	Inleiding / 237
5.5.2	Een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd / 239
5.5.3	Drempels voordat een verzoek kan worden gedaan / 240
5.5.4	Voorwaarden waaraan het verzoek moet voldoen / 241
5.5.5	Het overleg tussen de werkgever en de werknemer / 242
5.5.6	Zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen / 243
5.5.6.1	Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij vermindering van de arbeidsduur / 243
5.5.6.2	Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij vermeerdering van de arbeidsduur / 245
5.5.6.3	Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang bij aanpassing van de werktijd / 245

5.5.7	De beslissing / 246
5.5.8	Vermeerdering van de arbeidsduur; afwijking bij collectieve arbeids- overeenkomst / 246
5.5.9	Bijzondere positie van de kleine bedrijven / 246
5.6	De Arbeidstijdenwet / 247
5.6.1	Inleiding / 247
5.6.1.1	Leidinggevend en hoger personeel / 248
5.6.1.2	De vrijwilliger / 249
5.6.2	Het verbod van kinderarbeid / 249
5.6.2.1	Uitzonderingen / 250
5.6.3	Algemene verplichtingen van de werkgever / 251
5.6.4	Arbeids- en rusttijden / 252
5.6.4.1	Het begrip 'arbeidstijd' / 253
5.6.4.2	Het begrip 'rusttijd' / 254
5.6.4.3	Het begrip 'dienst' / 254
5.6.4.4	Het begrip 'pauze' / 254
5.6.4.5	Het begrip 'nachtdienst' / 255
5.6.4.6	Het begrip 'consignatie' / 255
5.6.4.7	De begrippen 'week' en 'dag' / 256
5.6.4.8	De begrippen 'wekelijks' en 'dagelijks' / 256
5.6.4.9	Het begrip 'aard van de arbeid' / 257
5.6.4.10	Het begrip 'bedrijfsomstandigheden' / 257
5.6.4.11	De samenloop / 257
5.6.4.12	Overwerk / 258
5.6.4.13	De verplichting tot het verrichten van overwerk / 258
5.6.5	Handhaving / 259
5.7	De Arbeidsomstandighedenwet / 261
5.7.1	Inleiding / 261
5.7.2	Het algemene kader voor het arbeidsomstandighedenbeleid / 263
5.7.2.1	Inhoudelijke algemene principes voor arbeidsomstandigheden- beleid / 263
5.7.2.2	Algemene doelvoorschriften / 264
5.7.2.3	De arbeidshygiënische strategie / 264
5.7.2.4	Aanpassing arbeidsplaats werknemer met structurele functionele beperking / 265
5.7.2.5	Psychosociale arbeidsbelasting / 265
5.7.2.6	Doelvoorschriften gericht op specifieke arbeidsrisico's / 266
5.7.2.7	Concrete doelvoorschriften / 266
5.7.2.8	Procesnormen / 267
5.7.2.9	De zogenoemde 'systeembepalingen' / 267
5.7.2.10	De risico-inventarisatie en -evaluatie / 267
5.7.2.11	Plan van aanpak / 268
5.7.2.12	Uitvoering organiseren / 269
5.7.2.13	Evaluatie en bijstelling / 269
5.7.2.14	Enkele bijzondere werkgeversverplichtingen / 269
5.7.2.15	De inschakeling van deskundigheid / 270
5.7.3	Werknemersverplichtingen / 271
5.7.4	Handhaving / 271

- 5.8 De Wet arbeid vreemdelingen / 272
- 5.8.1 De kern van de Wet arbeid vreemdelingen: verbod / 272
- 5.8.1.1 Uitzonderingen / 274
- 5.8.1.2 Meldingsverplichting / 274
- 5.8.2 De tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning / 275
- 5.8.2.1 De aanvraag / 275
- 5.8.2.2 Weigeringsgronden / 275
- 5.8.2.3 De dwingende weigeringsgronden / 275
- 5.8.2.4 De facultatieve weigeringsgronden / 276
- 5.8.2.5 Duur van een tewerkstellingsvergunning of gecombineerde vergunning / 278
- 5.8.2.6 Beperkingen en voorschriften / 278
- 5.8.2.7 Intrekking / 278
- 5.8.2.8 Verlenging / 279
- 5.8.3 De identificatieplicht / 279
- 5.8.4 De medewerkingsplicht / 280
- 5.8.5 Handhaving / 280

- 6 Arbeidsovereenkomst aangegaan voor (on)bepaalde tijd / 283**
- 6.1 Inleiding / 283
- 6.2 De arbeidsovereenkomst aangegaan voor bepaalde tijd / 283
- 6.2.1 Inleiding / 283
- 6.2.2 Aangegaan in tijdseenheden / 283
- 6.2.3 Aangegaan voor een objectief bepaalbare duur / 284
- 6.2.4 Aangegaan onder ontbindende voorwaarde / 285
- 6.2.5 Een vervangingsovereenkomst of een overeenkomst onder ontbindende voorwaarde? / 288
- 6.3 De omzetting van een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd in een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst / 288
- 6.3.1 Inleiding / 288
- 6.3.2 Arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor bepaalde tijd voor langer dan 24 maanden / 289
- 6.3.2.1 Uitzondering / 291
- 6.3.3 De keten van arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor bepaalde tijd / 291
- 6.3.4 De zogenoemde ‘draaideurconstructie’ en het ‘opvolgend werkgeverschap’ / 295
- 6.3.4.1 De zogenoemde ‘draaideur’-constructie / 295
- 6.3.4.2 Het opvolgend werkgeverschap / 296
- 6.3.5 Afwijking is mogelijk / 298
- 6.3.5.1 De afwijkingmogelijkheid bij cao / 298
- 6.3.5.2 De afwijkingmogelijkheid voor de bestuurder / 303
- 6.3.5.3 Afwijking in verband met pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer / 304
- 6.4 De toepasselijkheid van de conversieregeling / 304
- 6.5 Verplichte vacaturemelding aan tijdelijke arbeidskrachten / 310

7	Vakantie en verlof / 311
7.1	Inleiding / 311
7.2	De vakantieregeling / 312
7.2.1	Het begrip 'vakantie' / 312
7.2.2	De wettelijke minimumvakantieaanspraken / 312
7.2.2.1	Aanspraak op vakantie op jaarbasis / 312
7.2.2.2	Aanspraak op vakantie naar evenredigheid / 314
7.2.2.3	Afwijking van de evenredige aanspraak op vakantie / 315
7.2.3	De wettelijke minimum- en de bovenwettelijke vakantieaanspraken / 315
7.2.4	Hoofdregel: recht op loon, opbouw vakantieaanspraken / 316
7.2.5	Uitzonderingen op de hoofdregel: geen recht op loon, wel opbouw vakantieaanspraken / 316
7.2.5.1	Militaire dienst / 317
7.2.5.2	Onbetaalde vakantie bij een nieuwe werkgever / 317
7.2.5.3	Het bijwonen van vakbondsvergaderingen / 318
7.2.5.4	Onvrijwillige werkloosheid / 318
7.2.5.5	Het zogenoemde 'politiek verlof' / 318
7.2.5.6	Langdurend zorgverlof / 319
7.2.5.7	Zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg / 319
7.2.5.8	Jeugdige werknemers en het volgen van onderricht / 319
7.2.5.9	De zogenoemde 'bovenwettelijke vakantieaanspraken' / 320
7.2.6	De als vakantie aan te merken dagen / 320
7.2.6.1	Geen compensatie met vakantieaanspraken / 320
7.2.6.2	Geen compensatie met vakantieaanspraken in de Wet arbeid en zorg / 321
7.2.6.3	Compensatie met vakantie en samenloop met verlofaanspraken / 321
7.2.6.4	Compensatie met vakantie met instemming / 322
7.2.6.5	Compensatie met vakantie met instemming in de Wet arbeid en zorg / 323
7.2.7	Ziekte en compensatie met vakantieaanspraken / 323
7.2.7.1	Ziekte waardoor de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht / 323
7.2.7.2	Ziekte tijdens een vastgestelde vakantie / 325
7.2.7.3	Samenloop / 325
7.2.8	De vaststelling van vakantie / 326
7.2.8.1	De werkgever stelt vast, de werknemer bepaalt / 326
7.2.8.2	Beslistermijn / 328
7.2.8.3	'Gewichtige redenen' / 328
7.2.8.4	De rol van het medezeggenschapsorgaan / 329
7.2.8.5	Minimum aaneengesloten vakantie / 330
7.2.8.6	Voldoende vakantieaanspraken / 330
7.2.8.7	Snipperdagen of -uren / 331
7.2.8.8	Tijdige vaststelling van de vakantie / 332
7.2.9	Recht op loon tijdens de vakantie / 333
7.2.9.1	Vakantiebonnen / 334
7.2.9.2	Minimumvakantiebijslag / 335

7.2.10	Afkoop van vakantieaanspraken tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst / 336
7.2.10.1	Verbod van afkoop van vakantieaanspraken / 336
7.2.10.2	Uitzondering voor bovenwettelijke vakantieaanspraken / 336
7.2.11	Vakantieaanspraken en de afkoop bij het einde van de arbeidsovereenkomst / 337
7.2.11.1	Inleiding / 337
7.2.11.2	Beëindigingswijze van de arbeidsovereenkomst speelt geen rol / 340
7.2.11.3	Betalingsonmacht van de werkgever / 340
7.2.11.4	Verklaring over het tegoed aan vakantieaanspraken / 341
7.2.12	Verval en verjaring / 343
7.2.12.1	Vervaltermijn / 343
7.2.12.2	Verjaringstermijn / 345
7.2.12.3	Geen afwijking ten nadele van de werknemer, tenzij ... / 347
7.3	De verlofregelingen / 348
7.3.1	Inleiding / 348
7.3.2	Het zogenoemde ‘politiek verlof’ / 348
7.3.2.1	Buitengewoon verlof / 348
7.3.2.2	Geen onbeperkt verlof / 349
7.3.3	Het zwangerschaps- en bevallingsverlof / 349
7.3.3.1	Duur en ingang van het zwangerschaps- en bevallingsverlof / 350
7.3.3.2	Afwijkingsmogelijkheden / 351
7.3.3.3	Verlenging van het bevallingsverlof bij ziekenhuisopname van het kind / 351
7.3.3.4	Overdracht van het bevallingsverlof bij de dood van de werkneemster/ moeder / 352
7.3.3.5	Flexibilisering van het bevallingsverlof / 353
7.3.3.6	Meldingsverplichting / 354
7.3.3.7	Uitkering / 354
7.3.4	Het adoptieverlof / 355
7.3.4.1	Afwijkingsmogelijkheden / 356
7.3.4.2	Duur en ingang van het adoptieverlof / 356
7.3.4.3	Meldingsverplichting / 356
7.3.5	Het verlof in verband met pleegzorg / 357
7.3.5.1	Pleegzorg – adoptie / 357
7.3.6	Het calamiteiten- en ander kortverzuimverlof / 358
7.3.6.1	Onvoorziene omstandigheden / 358
7.3.6.2	Zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden / 359
7.3.6.3	Wettelijke of door overheid opgelegde verplichting / 360
7.3.6.4	Actief kiesrecht / 360
7.3.6.5	Kraamverlof / 360
7.3.6.6	Meldingsverplichting / 361
7.3.6.7	Informatieverplichting / 361
7.3.6.8	Afwijkingsmogelijkheden / 361
7.3.7	Het kortdurend zorgverlof / 363
7.3.7.1	Zorgbehoefte personen / 364
7.3.7.2	Duur van het kortdurend zorgverlof / 366
7.3.7.3	Meldingsverplichting / 366

7.3.7.4	Ingang van het kortdurend zorgverlof / 366
7.3.7.5	Informatieverplichting / 367
7.3.7.6	Samenloop met calamiteitenverlof / 368
7.3.7.7	Afwijkingsmogelijkheden / 369
7.3.8	Het langdurend zorgverlof / 369
7.3.8.1	Zorgbehoefte personen / 370
7.3.8.2	Duur van het langdurend zorgverlof / 372
7.3.8.3	'Meldings'-verplichting / 372
7.3.8.4	Zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang / 373
7.3.8.5	Overlegverplichting / 374
7.3.8.6	Ingang van het langdurend zorgverlof / 374
7.3.8.7	Einde van het langdurend zorgverlof / 375
7.3.8.8	Samenloop met kortdurend zorgverlof / 376
7.3.8.9	Afwijkingsmogelijkheden / 376
7.3.9	Ouderschapsverlof / 377
7.3.9.1	Geen territoriale begrenzing / 377
7.3.9.2	Leeftijd van het kind / 378
7.3.9.3	Voor een of meer kinderen / 378
7.3.9.4	Duur van het ouderschapsverlof / 378
7.3.9.5	Arbeidsduur en ouderschapsverlof / 379
7.3.9.6	Verklaring over het tegood aan aanspraken ouderschapsverlof / 379
7.3.9.7	Meldingsverplichting / 380
7.3.9.8	Wijzigingsmogelijkheid voor de werkgever / 380
7.3.9.9	Niet opnemen of voortzetten ouderschapsverlof / 380
7.3.9.10	Behoud eigen functie / 382
7.3.9.11	Benadelingsbescherming / 382
7.3.9.12	Afwijkingsmogelijkheden / 383

Bijlage 1 / 385**Bijlage 2 / 389****Rechtspraakregister / 391****Literatuuroverzicht / 399**

Voorwoord

Dit boek is het eerste deel van een drieluik, waarin alle facetten van de individuele arbeidsverhouding worden behandeld. Komen in dit deel de elementen van de arbeidsovereenkomst en vakantie en verlof aan de orde, in het volgende deel zullen de bijzondere bedingen, de aansprakelijkheid in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten, de gelijkebehandelingsaspecten en de overgang van ondernemingen worden belicht en ten slotte verschijnt een afzonderlijk deel over het ontslagrecht. Deze driedeling heeft het voordeel, dat elk boek afzonderlijk kan worden geactualiseerd, wat met name bij het laatste deel het frequentst zal zijn.

Veel aandacht wordt geschonken aan parlementaire stukken, literatuur en rechtspraak, zodat deze uitgave naast een leerboek ook een zeer nuttig naslagwerk is voor de praktijk. Hoewel het eerste deel in eerste instantie is geschreven voor gebruik in de masteropleidingen Nederlands recht aan de Universiteit van Tilburg, is ook aan dat laatste aspect ruim aandacht geschonken. Om de toegankelijkheid van de uitgave te vergroten is een fijnmazige hoofdstukindeling gehanteerd, zodat een bepaald onderwerp snel is terug te vinden. Voor zover dit nuttig is, wordt bij de onderwerpswijze behandeling verwezen naar andere onderdelen van het boek. Bij bepaalde onderwerpen, die minder toegankelijk zijn, zijn bijbehorende verduidelijkende schema's opgenomen. Ook is geprobeerd de leesbaarheid optimaal te doen zijn.

Met veel plezier is dit deel geschreven, dat gaandeweg is uitgegroeid tot een uitgebreide uitgave op dit gebied in de Nederlandse rechtsliteratuur. Voor de documentaire ondersteuning zijn de auteurs veel dank verschuldigd aan Helmi Veenman van de bibliotheek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De auteurs staan open voor suggesties voor verbetering, aanpassing, aanvulling en dergelijke om de bruikbaarheid van dit boek nog verder te verbeteren. Dit eerste deel van de uitgave zal zo hopen de auteurs zijn weg in onderwijs en praktijk weten te vinden.

Bij de vierde druk

(...)

Bij de totstandkoming van de eerste drie drukken van dit boek is Wil Fase nauw betrokken geweest en is zijn invloed op het uiteindelijke resultaat onmiskenbaar. Wil heeft aan deze nieuwe druk niet meer meegewerkt. Als blijk van grote waardering voor het werk van Wil op het terrein van het (individuele) arbeidsrecht, is besloten om zijn naam onlosmakelijk aan deze uitgave verbonden te laten zijn.



Op 2 mei 2015 is na een kort ziekbed prof. mr. W.J.P.M. (Wil) Fase overleden. De titel van het liber amicorum dat Wil bij zijn afscheid als hoogleraar bij de Tilburgse vakgroep sociaal recht en sociale politiek heeft gekregen luidt: *Een inspirerende Fase in het sociaal recht*. Uit deze naamgeving alleen al blijkt de grote waardering voor Wil en dat hij voor velen een inspiratiebron is geweest. De inhoud van deze bundel weerspiegelt onmiskenbaar zijn veelzijdigheid op het terrein van het sociaal recht. Of het nu gaat over ontslag of de werkstaking, werkloosheidsuitkeringen of positieve discriminatie, over vakantiewetgeving of de overgang van de onderneming, op bijna elk deelonderwerp van het Nederlandse sociaal recht heeft Wil uitermate deskundige en gezaghebbende meningen in woord en geschrift naar voren gebracht. Zijn publicaties en opvattingen over bijvoorbeeld het cao-recht zijn van grote invloed geweest voor de rechtsontwikkeling op dit rechtsgebied. Ik ken Wil al lang, namelijk al sinds de tijd dat hij wetenschappelijk hoofdmedewerker was aan de Rijksuniversiteit Leiden. We zijn elkaar een tijd uit het oog verloren, maar sinds het najaar van 2003 hebben onze wegen elkaar weer gekruist, maar nu aan de Universiteit van Tilburg. Met Wil te hebben mogen samenwerken is voor mij een van de grootste voorrechten geweest die mij ten deel is gevallen. Ik heb ongelooflijk veel van hem geleerd. Ik zal hem missen.

Bij de negende druk

Na het verschijnen van de achtste druk in 2017 zijn in de wet- en regelgeving wijzigingen aangebracht. Zo is de wet van 29 november 2017 tot stand gekomen. Dit is de Verzamelwet SZW 2018 waarin verschillende wetten zijn gewijzigd. Ook is de hoogte van de loongrensbepaling in het kader van de Arbeidstijdenwet en het wettelijke minimumloon aangepast.

In deze nieuwe druk is uit de rechtspraak opnieuw een selectie gemaakt en is deze verwerkt in de tekst. Ook is de literatuur geactualiseerd. Rest nog te vermelden dat de bijwerkdatum 15 mei 2018 is.

Zoetermeer, mei 2018
Harry van Drongelen

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Het arbeidsrecht; een begripsbepaling

Het arbeidsrecht kan worden omschreven als het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op de arbeidsverhouding van de onzelfstandige beroepsbevolking in zowel de private als de publieke sector.¹ Het gaat dan om zowel de individuele als de collectieve relaties tussen de werkgevers en werknemers. Vaak ook wordt het begrip ‘arbeidsrecht’ beperkt tot de private sector en wordt het geheel van rechtsregels dat gericht is op het onzelfstandige deel van de beroepsbevolking dat werkzaam is in de publieke sector aangeduid als ambtenarenrecht.² Ook wordt wel de term ‘sociaal recht’ gebruikt, waarmee dan vaak wordt aangegeven dat ook de sociale zekerheid in ruime zin, dus niet alleen voor de onzelfstandige beroepsbevolking, maar voor alle ingezetenen in Nederland, eronder valt.³ Hoe dan ook, al te veel waarde moet nu ook weer niet aan de omschrijving van het begrip ‘arbeidsrecht’ worden gegeven.⁴ Het gaat in feite om niets meer dan een hulpmiddel om het werkterrein af te bakenen ten opzichte van de andere rechtsgebieden. Bovendien is het altijd moeilijk om een begrip als ‘het arbeidsrecht’ consequent te gebruiken. In dit boek wordt bijvoorbeeld nauwelijks aandacht besteed aan het ambtenarenrecht.

1.2 Het collectieve en individuele arbeidsrecht

1.2.1 Inleiding

Het arbeidsrecht laat zich op verschillende wijzen opdelen. Zo kan naar het doelgebied gekeken worden, zoals arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden of medezeggenschap. Ook kan worden gekeken naar de rechtsbron, zoals wettelijk arbeidsrecht, contractueel arbeidsrecht en cao-recht. Ook kan naar de werkingssfeer, die daarmee samenhangt, worden gekeken, zoals algemeen geldend arbeidsrecht, groepsrecht en contractueel recht. De meest gebruikelijke onderscheiding is de tweedeling in individueel en collectief arbeidsrecht, maar deze onderscheiding is grof, nu veel van het individuele arbeidsrecht algemeen geldt en het collectieve

1. Zie H.L. Bakels, W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal 2015, p. 1.
2. Zie hierover onder meer: E.P. de Jong, in: *Vijftig jaar sociaal recht in Leiden*, p. 47-57; T. van Peijpe & J. Riphagen 1998; M.I.S. Korteweg-Wiers, P.M.B. Schrijvers & K.F.A.M. Weijling 2003; H.S.P. Stuiver 2003; E. Verhulp (red.) 2005; ROP, *Advies 2006/27*; P.J. Schaap, SR 2006, p. 217-219.
3. Zie ook onder meer: E.P. de Jong 1979; J. van Langendonk, in: *Blinde vlekken in het sociaal recht*, p. 9-18; J.J.M. van der Ven, in: *Schetsen voor Bakels*, p. 305-315; E.P. de Jong, SMA 1988, p. 88-107.
4. Zie ook onder meer: F.J.H.M. van der Ven 1946; M.G. Levenbach, in: *ArbeidsRecht. Een bundel opstellen*, p. 107-110; M.G. Levenbach, in: *ArbeidsRecht. Een bundel opstellen*, p. 111-114; M.G. Levenbach, in: *Van sociale politiek naar sociaal recht*, p. 55-71; N.E.H. van Esveld 1967; I.A.C. van Haren 1971; I.A.C. van Haren 1972, p. 77-108; J.J.M. van der Ven, in: *Schetsen voor Bakels*, p. 305-315.