

Arbeidsrecht ^{14e druk}

Aanvullingen en correcties - november 2022

Mr. Marion Treep

Hoofdstuk 1

Par. 1.2

Correctie pagina 18 laatste zin eerste alinea: art. 7:652 lid 1 t/m 3 BW moet zijn art. 7:653 lid 1 t/m 3 BW.

Hoofdstuk 2

Par. 2.1.2

Correctie pagina 55 derde alinea: art. 77 AVG moet zijn art. 82 AVG.

Par. 2.1.3

De regelgeving gebaseerd op de EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is op 1 augustus 2022 van kracht geworden.

De informatieplicht van de werkgever zoals die is neergelegd in artikel 7:655 lid 1 BW, is fors uitgebreid.

Voor de duidelijkheid is artikel 7:655 lid 1 BW hieronder opgenomen:

Art.655

1.

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

- a. naam en woonplaats van partijen;
- b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht en indien de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst;
- f. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken;

- g. de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- h. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
- i. indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:
 - 1°. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten; of
 - 2°. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn:
 - i. het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;
 - ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en
 - iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn;
- j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
- k. indien de werknemer voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken werkzaam zal zijn buiten Nederland, het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
- l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;
- m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690, dan wel een payrollovereenkomst is als bedoeld in artikel 692;
- n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
- o. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, lid 9 en 10;
- p. in het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;
- q. indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd;

- r. indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing;
- s. voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever.

Als de onderdelen a tot en met j, n, o en p in de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan, hoeft de werkgever niet nog apart te informeren. Als de onderdelen f tot en met i, k en q tot en met s in de toepasselijke cao staan, kan de werkgever volstaan met verwijzen naar de cao (art. 7:655 lid 2 BW). De werkgever moet de schriftelijke informatie rond de onderdelen a tot en met e, h, i en q binnen een week na aanvang van het dienstverband verstrekken. Informatie over de overige onderdelen moet hij binnen een maand verstrekken (art. 7:655 lid 3 BW). Wijziging in de gegevens moet uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, aan de werknemer verstrekt worden in de vorm van een schriftelijke of elektronische opgave, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of cao waarnaar is verwezen.

Door de uitbreiding van de informatieplicht zullen werkgevers hun zittende werknemers alsnog aanvullend schriftelijk of elektronisch moeten informeren als de werknemer daarom vraagt. De werkgever dient de informatie dan binnen een maand te verstrekken (art. 7:655 lid 10 BW).

Er is tevens een benadelingsverbod in de regeling opgenomen om werknemers te beschermen. Werknemers mogen niet in hun rechtspositie of arbeidsvoorwaarden benadeeld worden door de werkgever als ze zich op hun rechten beroepen (art. 7:655 lid 11 BW).

Par.2.2.2

Correctie pagina 73 derde alinea: art. 7:752 lid 6 onder a en lid 8 BW moet zijn art. 7: 652 lid 8 BW.

Par.2.2.3

Artikel 7:611a BW is per 1 augustus 2022 uitgebreid.

Als een werkgever op grond van wet, cao of EU-regelgeving verplicht is om scholing aan te bieden, zijn alle kosten voor de werkgever. Ook moet de scholing zo mogelijk onder werktijd worden aangeboden. Onder de verplichte scholing die de werkgever moet vergoeden valt niet de scholing die nodig is om bepaalde beroepskwalificaties te verkrijgen of te behouden. Denk bijvoorbeeld aan de vereiste scholing voor een psychotherapeut, een fysiotherapeut en diverse medische beroepen. Natuurlijk staat het de werkgever vrij deze scholing wel volledig te vergoeden.

Als de werkgever toch voor de verplicht voor zijn rekening komende scholing een studiekostenbeding afsluit, is dit beding nietig. Dit geldt ook voor dergelijke studiekostenbedingen die voor inwerkingtreding van de wet zijn afgesloten.

Er is in artikel 7:611a lid 5 BW een benadelingsverbod opgenomen om werknemers te beschermen die zich op hun rechten beroepen.

Voor de duidelijkheid is artikel 7:611a BW hieronder opgenomen:

Art. 611a

1

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

2

Wanneer de werkgever op grond van toepasselijk Unierecht, toepasselijk nationale recht, een collectieve arbeidsovereenkomst, of een regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, wordt de in lid 1 bedoelde scholing kosteloos aangeboden aan de werknemers, beschouwd als arbeidstijd en, indien mogelijk, vindt deze plaats tijdens de tijdstippen waarop arbeid verricht moet worden.

3

Lid 2 is niet van toepassing op de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van een natuurlijk persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat. Onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden wordt mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

4

Een beding waarbij de kosten van scholing als bedoeld in lid 2 worden verhaald op of verrekend met geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking van de werknemer, is nietig.

5

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in de leden 2 of 4 aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.

Par. 2.2.4.1

Er is momenteel nog een verschil in de hoogte van het minimumuurloon omdat bij het ene bedrijf de normale arbeidsduur op weekbasis 36 of 38 uur bedraagt en bij het andere bedrijf 40 uur. Per 1 januari 2024 wijzigt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Vanaf die datum zal een wettelijk minimumuurloon worden ingevoerd. Er geldt dan een wettelijk minimumuurloon, ongeacht de lengte van de werkweek.

Par. 2.2.4.3

Voor werknemers met geheel of grotendeels onvoorspelbare werktijden is artikel 7:628b BW in werking getreden.

Bij de update van paragraaf 2.1.3 hebben we gezien dat de informatieplicht van de werkgever behoorlijk is uitgebreid. Zo moet de werkgever de werknemer onder andere bij indiensttreding binnen een week informeren over de dagen en uren waarop deze kan worden verplicht om arbeid te verrichten (art.7:655 lid 1 onder i, onder 2° BW). De werknemer kan dan ook alleen verplicht worden op die dagen en uren te werken (art. 7:628b lid 2 BW).

De regels rond onder andere oproeptermijnen (art.7:628a lid 2 t/m 4 en lid 11 BW) zijn ook van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden ‘geheel of grotendeels onvoorspelbaar’ zijn (art. 7:628b lid 3 BW). Er is tevens een benadelingsverbod in de regeling opgenomen om werknemers te beschermen. Werknemers mogen niet in hun rechtspositie of arbeidsvoorwaarden benadeeld worden door de werkgever als ze zich op hun rechten beroepen (art. 7:628b lid 4 BW).

Voor de duidelijkheid is artikel 7:628b BW hieronder opgenomen:

Art. 628b

1

Dit artikel is van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn.

2

De werknemer kan slechts verplicht worden arbeid te verrichten op de dagen en uren, bedoeld in artikel 655, lid 1, onder i, onder 2°.

3

Artikel 628a, leden 2 tot en met 4 en lid 11, zijn van overeenkomstige toepassing op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1.

4

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de in dit artikel aan hem toegekende rechten geldend maakt, ter zake bijstand heeft verleend of een klacht hierover heeft ingediend.

Ook de Wet flexibel werken is aangepast. Een oproepkracht die minimaal een half jaar in dienst is kan de werkgever verzoeken om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden (art. 2b Wfw; zie ook update paragraaf 2.2.7.2).

Par. 2.2.5.2

Op 2 augustus 2022 is een nieuwe regeling rond betaald ouderschapsverlof van kracht geworden. Werknemers kunnen gedurende negen weken betaald ouderschapsverlof opnemen, zij krijgen een uitkering van het UWV. De negen weken moeten opgenomen worden in het eerste levensjaar van het kind. Het verlof kan in deze periode flexibel worden opgenomen. De hoogte van de UWV-uitkering bedraagt 70% van het loon (maximumdagloon). Als niet alle negen weken betaald verlof worden opgenomen in het eerste jaar kunnen deze worden toegevoegd aan de resterende 17 weken ouderschapsverlof. Deze weken zijn onbetaald.

In het geval van adoptie- of pleegouderschap is betaald ouderschapsverlof ook mogelijk voor kinderen onder de acht jaar. Dit geldt alleen voor het eerste jaar na de dag van de feitelijke adoptie of plaatsing.

Correctie pagina 99 tweede alinea: art. 7:628a lid 11 BW moet zijn art. 7:628a lid 12 BW.

Par. 2.2.6

Correctie pagina 124 derde alinea: art. 7:681 onder c BW moet zijn art. 7:681 lid 1 onder c BW.

Par. 2.2.7.2

De Wet flexibel werken is uitgebreid met artikel 2b. Werknemers kunnen de werkgever verzoeken om een vorm van arbeid met 'meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden'. Dit heeft vooral gevolgen voor werkgevers die werken met oproepkrachten. Dergelijke arbeid moet natuurlijk wel beschikbaar zijn bij de werkgever om een dergelijk verzoek te kunnen honoreren. Randvoorwaarde is dat de werknemer al 26 weken voorafgaand aan het verzoek bij de werkgever in dienst is.

Als de werkgever tien of meer werknemers in dienst heeft moet hij binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Als de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft, moet hij binnen drie maanden op het verzoek reageren. Een kleine werkgever heeft zo wat meer tijd om te onderzoeken of het verzoek mogelijk is.

Als een werkgever niet tijdig reageert op een verzoek van de werknemer om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, dan wordt zijn arbeid overeenkomstig het verzoek aangepast.

De werknemer kan een jaar nadat een eerder verzoek is ingewilligd of afgewezen een nieuw verzoek bij de werkgever indienen.

De regeling is niet van toepassing op personeel dat voor minder dan vier dagen werkzaam is in de particuliere huishouding.

Er is een initiatiefwetsvoorstel (Wet werken waar je wilt) ingediend om de Wfw aan te passen. Werknemers kunnen een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats (thuiswerken met name) indienen. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen dan mag de werkgever een verzoek van medewerkers tot aanpassing van hun arbeidsplaats alleen afwijzen als de belangen van de werkgever naar redelijkheid en billijkheid zwaarder wegen dan de belangen van de werknemer. De wet is in juli 2022 aangenomen door de Tweede Kamer.

Par. 2.2.9

In artikel 7:653a lid 1 BW is een verbod op bedingen vastgelegd die verbieden dat de werknemer tijdens dienstverband arbeid verricht voor anderen of werkzaam is als zelfstandige (nevenwerkzaamhedenbeding). Dergelijke bedingen zijn nietig tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Objectieve rechtvaardigingsgronden kunnen bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid, (overtreding van) de regels van de Arbeidstijdenwet, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten zijn.

In artikel 7:653a lid 2 BW is de benadelingsbescherming van de werknemer geregeld.

Par. 2.3.2

Correctie pagina 151 tweede alinea: art. 14 lid 9 Arbwet moet zijn art. 14 lid 4 en 9 Arbwet.

Par. 2.6.2

De duur van de loondoorbetalings-, re-integratieplicht en het opzegverbod bij ziekte bedraagt voor werknemers die doorwerken na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, voorlopig dertien weken (art. VIIIa lid 1 Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd). Nu de beperkte loondoorbetaling niet tot verdringing van nog niet AOW-gerechtigde werknemers door AOW-gerechtigde werknemers leidt, is het streven de loondoorbetalingsplicht per 1 juli 2023 tot zes weken te beperken (art. 7:629 lid 2 sub b BW).

Par. 2.6.5

De regering is voornemens om nadere regels te maken om de problemen rond schijnzelfstandigheid aan te pakken. Het is onder andere de bedoeling om het toezicht door de Belastingdienst te versterken en het handavingsmoratorium van de Wet DBA uiterlijk per 1 januari 2025 op te heffen.

Hoofdstuk 3

Par. 3.1.2

De artikelen 7:611a en 655 BW zijn uitgebreid en de artikelen 7:628b en 653a BW en art.2b Wfw zijn toegevoegd.

In artikel 7:611a BW is onder andere opgenomen dat de werkgever voor verplichte scholing geen studiekostenbeding mag afsluiten.

Voor werknemers die werken op een arbeidsovereenkomst waarvoor geldt dat de tijdstippen waarop gewerkt moet worden 'geheel of grotendeels onvoorspelbaar' zijn, is meer bescherming in artikel 7:628b BW vastgelegd.

In artikel 7:653a BW is een verbod op bedingen die nevenwerkzaamheden verbieden vastgelegd, als daar althans geen objectieve rechtvaardiging voor bestaat.

De informatieplicht van de werkgever die in artikel 7:655 BW is opgenomen, is aanzienlijk uitgebreid.

De werknemer kan op grond van artikel 2b Wfw de werkgever verzoeken om meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

In de hierboven genoemde artikelen is een benadelingsverbod opgenomen. Een werkgever mag een werknemer die zich op z'n rechten beroept niet benadelen.

Een uitbreiding van de opzegverboden voor deze groepen is te vinden in artikel 7:670 lid 9 BW.

Voor de duidelijkheid is artikel 7:670 lid 9 BW hieronder opgenomen:

Art. 670

9

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer de in de artikelen 611a, leden 2 of 4, 628b, 653a, lid 1, 655, 2b van de Wet flexibel werken, of 3, leden 2 en 3, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie genoemde rechten geldend maakt.

Par. 3.3.1

Correctie pagina 293 eerste alinea: art. 7:672 lid 5 BW moet zijn art. 7:672 lid 6 BW.

Bijlage 1 Oefencasuïstiek

Pagina 370

Casus 10 – Antwoord

Toevoeging in verband met de wijziging van artikel 7:655 BW en de Wet flexibel werken. De werkgever is verplicht de werknemer binnen een maand of een week na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch te informeren over de in artikel 7:655 BW genoemde onderwerpen (art. 7:655 lid 1 en 3 BW). De werkgever verstrekt de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met e, h, i en q, uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden en de overige in lid 1 bedoelde gegevens binnen een maand na aanvang of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt.

We mogen aannemen dat het informeren in het geval van Janneke niet of niet geheel correct is gebeurd.

Janneke ergert zich aan het grillige, onvoorspelbare arbeidspatroon.

Het gewijzigde artikel 7:655 BW geeft in lid 1 onder i onder andere aan dat als de tijdstippen waarop de werknemer moet werken geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn – en dat is bij Janneke het geval - de werkgever de werknemer onder andere moet informeren over de dagen en uren waarop de werknemer verplicht kan worden om te komen werken.

De werkgever zal Janneke tevens een aanbod moeten doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang over de afgelopen twaalf maanden, als de arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd (zie antwoord boek; art. 7:628a lid 5 BW).

Daarnaast kan Janneke op grond van artikel 2b Wfw de werkgever verzoeken om een vorm van arbeid met 'meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden'. Janneke kan bijvoorbeeld verzoeken om alleen op bepaalde dagen te worden opgeroepen en voor minimaal vier uur per oproep. Als het marketingbureau tien of meer werknemers in dienst heeft moet de werkgever binnen een maand schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Als het marketingbureau minder dan 10 werknemers in dienst heeft, moet de werkgever binnen drie maanden op het verzoek reageren

Als de werkgever niet tijdig reageert op een verzoek van Janneke om een vorm van arbeid met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, dan wordt haar arbeid overeenkomstig het verzoek aangepast.

Pagina 372

Casus 12 – Antwoord

Correctie eerste alinea: art. 4:1 lid 1 onder a en lid 2 onder d WAZO moet zijn art. 4:1 lid 1 onder b en lid 2 onder d WAZO.

Pagina 373

Casus 14 – Antwoord

Zie ook aanvulling bij paragraaf 2.2.9.

Pagina 384

Casus 25 m – Antwoord

Correctie: art. 1 Wfw moet zijn art. 2 Wfw.

Bijlage 1 Voorbeeldcontracten en -brieven

Pagina 403 en 404

De informatieplicht van de werkgever (art. 7: 655 BW) is per 1 augustus 2022 uitgebreid.

De wet stelt in artikel 7:655 lid 1, 2 en 3 BW dat de werkgever binnen een maand of een week na aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave dient te verstrekken omtrent ten minste de volgende gegevens:

- a. naam en woonplaats van partijen;
- b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht en indien de arbeid niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen;
- c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
- d. het tijdstip van indiensttreding;
- e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de einddatum of de duur van de overeenkomst;
- f. de aanspraak op vakantie of ander betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of de wijze van berekening van die aanspraken;
- g. de procedure, met inbegrip van de vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;
- h. het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de afzonderlijke bestanddelen ervan, de wijze en frequentie van uitbetaling en indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
- i. indien de tijdstippen waarop de arbeid door de werknemer moet worden verricht:
 - 1°. geheel of grotendeels voorspelbaar zijn, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten; of
 - 2°. geheel of grotendeels onvoorspelbaar zijn;

- i. het beginsel dat de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht variabel zijn, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;
 - ii. de dagen en uren waarop de werknemer kan worden verplicht om arbeid te verrichten; en
 - iii. de termijnen die op grond van artikel 628b, lid 3, van toepassing zijn;
- j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
 - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan vier aaneengesloten weken werkzaam zal zijn buiten Nederland, het land of de landen waar de arbeid moet worden verricht en de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, dan wel de toepasselijke arbeidsvoorwaarden op grond van artikel 8 of 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690, dan wel een payrollovereenkomst is als bedoeld in artikel 692;
 - n. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - o. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, lid 9 en 10;
 - p. in het geval van een uitzendovereenkomst, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;
 - q. indien van toepassing, de duur en voorwaarden van de proeftijd;
 - r. indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op scholing;
 - s. voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever.

Als de onderdelen a tot en met j, n, o en p in de schriftelijke arbeidsovereenkomst staan, hoeft de werkgever niet nog apart te informeren. Als de onderdelen f tot en met i, k en q tot en met s in de toepasselijke cao staan, kan de werkgever volstaan met verwijzen naar de cao.

De werkgever moet de schriftelijke informatie rond de onderdelen a tot en met e, h, i en q binnen een week na aanvang van het dienstverband verstrekken. Informatie over de overige onderdelen moet hij binnen een maand verstrekken.

Wijziging in de gegevens moeten uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, aan de werknemer verstrekt in de vorm van een schriftelijke of elektronische opgave, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of cao waarnaar is verwezen.

De werkgever verstrekt de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met e, h, i en q, uiterlijk een week na aanvang van de werkzaamheden en de overige in lid 1 bedoelde gegevens binnen een maand na aanvang of zoveel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Indien de opgave elektronisch wordt verstrekt, is deze voorzien van een gekwalificeerde handtekening (zie ook art. 7:655 lid 3 BW).

Pagina 407 en 412 Arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd

In artikel 7:653a lid 1 BW is sinds augustus 2022 vastgelegd dat een beding dat nevenwerkzaamheden verbiedt nietig is tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond. Objectieve rechtvaardigingsgronden kunnen bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid, (overtreding van) de regels van de Arbeidstijdenwet, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie en het vermijden van belangenconflicten zijn.

Voorbeeld verbod nevenwerkzaamheden

Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever werkzaamheden voor derden of voor eigen rekening te verrichten.

De werkgever verleent toestemming tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om de toestemming te weigeren.