

Inhoudsopgave

1	Enkele bijzondere aspecten van het arbeidsrecht	25
1.1	Inleiding	25
1.2	Het bijzondere van de arbeidsovereenkomst	25
1.3	Object van het arbeidsrecht	33
1.4	Welke naam?	37
1.5	Arbeidsrecht en maatschappelijke ontwikkelingen	38
1.6	Uniform of gedifferentieerd arbeidsrecht	47
	1.6.1 De keuze voor uniformiteit in 1907	48
	1.6.2 Uniformiteit nog steeds het uitgangspunt	50
	1.6.3 Toch kent het arbeidsrecht ‘een waaier’ aan bijzondere arbeidsverhoudingen	52
1.7	(De bijzondere aard van het) Arbeidsrecht en vermogensrecht	54
	1.7.1 Wat zegt de wet?	55
	1.7.2 Wat zegt de Hoge Raad?	57
	1.7.3 Een arbeidsrechtelijk stelsel?	59
	1.7.4 Vuistregels bij doorwerking	61
	1.7.5 Leemtes in Boek 7 titel 10 BW	66
1.8	(De bijzondere aard van het) Arbeidsrecht en andere rechtsgebieden	67
1.9	Privaatrechtelijk en publiekrechtelijk arbeidsrecht	70
1.10	Van aanvullend tot dwingend recht	72
1.11	Autonoom en heteronoom arbeidsrecht	78
1.12	Geschillenbeslechting, uitvoering en advisering op het terrein van het arbeidsrecht	81
	1.12.1 De bevoegde rechter	81
	1.12.2 Uitvoering van het publieke arbeidsrecht	86
	1.12.3 Adviserende instanties	90
1.13	Besluit	91
2	De arbeidsovereenkomst in het BW: historisch perspectief	93
2.1	Inleiding	93
2.2	De periode tot de invoering van het (oud) BW	93
2.3	De invoering van het (oud) BW in 1838	96

2.4	De Wet op de Arbeidsovereenkomst vanaf 1909 tot 1954	101
2.5	De periode vanaf 1954 tot 1999	105
2.6	De periode vanaf 1999 tot 2023	111
2.7	Aan het begin van de jaren twintig: time for a change?	118
2.8	Besluit	121
3	De precontractuele fase	123
3.1	Inleiding	123
3.2	Verplichtingen op grond van het algemeen vermogensrecht	124
3.3	Bijzondere bescherming	137
3.3.1	Niet-bindende gedragsregels	138
3.3.2	Wet op de medische keuringen	139
3.3.3	Gelijke behandeling	141
3.4	Bescherming van de ‘insiders’: gevolgen voor de ‘outsiders’	142
3.5	Informatieplicht werkgever bij aangaan arbeidsovereenkomst	145
3.6	Besluit	150
4	De kwalificatie van de overeenkomst	151
4.1	Inleiding	151
4.2	Zelfstandige of werknemer?	152
4.2.1	De voorwaarden van art. 7:610 BW	153
4.2.2	Ad 1. Hebben partijen zich jegens elkaar verbonden? (overeenkomst)	154
4.2.3	Ad 2. Verplichting tot het verrichten van (persoonlijke) arbeid (arbeid)	159
4.2.4	Ad 3. Verplichting tot het betalen van loon (loon)	168
4.2.5	Ad 4. In dienst van de andere partij (gezag)	170
4.2.6	Ad 5. Gedurende zekere tijd	178
4.3	Kwalificatie van de overeenkomst en de voorwaarden van art. 7:610 BW	179
4.3.1	Het arrest Groen/Schoevers en de vier handvatten	180
4.3.2	Het arrest X/Gemeente Amsterdam en de ‘tweefasenleer’	192
4.3.3	Het arrest Deliveroo: alle omstandigheden van het geval en gezichtspunten	201
4.3.4	Stappenplan na Deliveroo	208
4.4	Betekenis van het rechtsvermoeden in art. 7:610a BW	209
4.5	Twee andere bijzondere arbeidsverhoudingen	213
4.6	De definitie van het werknemersbegrip ter discussie gesteld	217
4.7	Besluit	227
5	Atypische arbeidsrelaties	229
5.1	Inleiding	229
5.2	Flexibele arbeidsrelaties en hun (on)zekerheden	232

5.3	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	235
5.3.1	Betrekkelijk en kalendermatige bepaalde tijd	235
5.3.2	De rechtspositie van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	237
5.3.3	Gelijke behandeling bepaalde tijd/onbepaalde tijd	239
5.4	Oproepovereenkomst	241
5.4.1	Type oproepcontract: voorovereenkomst en arbeidsovereenkomst mup	242
5.4.2	De oproepovereenkomst ex art. 7:628a lid 9 BW	243
5.4.3	Onvoorspelbare tijdstippen mup	246
5.4.4	Generieke rechtsbescherming oproepwerknemers	246
5.4.5	Specifieke rechtsbescherming oproepwerknemers: rechten bij oproepovereenkomst (art. 7:628a lid 2 t/m 8 BW)	257
5.4.6	Oproepplicht werkgever	263
5.5	De thuiswerkovereenkomst	264
5.5.1	Thuiswerker: werknemer of opdrachtnemer?	265
5.5.2	Rechtsbescherming van de thuiswerker	268
5.6	Uitzendovereenkomst en payrolling	269
5.6.1	Uitzendovereenkomst	269
5.6.2	De uitzendkracht: een heel bijzondere werknemer	270
5.6.3	Rechtsbescherming van de uitzendkracht: verlicht arbeidsrechtelijke regime	275
5.6.4	Welk loon?	283
5.6.5	Payrolling	286
5.6.6	Grensoverschrijdende uitzending: de Detacheringsrichtlijn en de WagwEU	296
5.7	Besluit	297
6	Loon en arbeid	301
6.1	Inleiding	301
6.2	Wat is loon?	302
6.3	Loonbescherming	306
6.3.1	Afdeling 2 van Boek 7 titel 10 BW	307
6.3.2	Loongrenzen: Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en Wet normering topinkomens	316
6.4	De loondoorbetalingsverplichting: risicoverdeling bij gebrek aan werk	322
6.4.1	Historische ontwikkeling van art. 7:628 BW	324
6.4.2	Ontwikkeling in de jurisprudentie	326
6.4.3	Van art. 1638d (oud) BW naar art. 7:628 BW	328
6.4.4	Contractuele risicoverdeling	330
6.5	Wel of niet doorbetaling van het loon?	333

6.5.1	Persoonlijke oorzaken	333
6.5.2	Verwijtbaar handelen of nalaten: situationele arbeidsongeschiktheid en schorsing	334
6.5.3	Voorzienbare gebeurtenissen	342
6.5.4	Exceptionele gebeurtenissen/Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging behoud van werkgelegenheid (NOW)	343
6.5.5	Collectieve acties	345
6.6	Bereidheid om de arbeid te verrichten	347
6.7	Loonvordering en overwerk	351
6.8	Beperking van de loonvordering	351
6.8.1	Loon en werktijdverkorting	352
6.8.2	Matiging loonvordering door de rechter	364
6.8.3	Loonvordering: verjaring, klachtplicht en rechtsverwerking	368
6.8.4	Loonvordering en verkregen rechten	371
6.9	Flexibele beloning	376
6.10	Besluit	380
7	Bijzondere bedingen	381
7.1	Inleiding	381
7.2	Boetebeding	383
7.2.1	Wettelijke vereisten	384
7.2.2	Welk boetebedingregime?	392
7.3	Proeftijdbeding	397
7.3.1	De ratio van het proeftijdbeding	397
7.3.2	Wettelijke vereisten	398
7.3.3	De ‘ijzeren proeftijd’	411
7.4	Concurrentiebeding	415
7.4.1	Onverenigbaarheid van belangen	415
7.4.2	Wettelijke vereisten	418
7.4.2.1	Wettelijke vereisten concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	419
7.4.2.2	Wettelijke vereisten concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	424
7.4.2.3	De voortgezette arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd en het schriftelijkheidsvereiste	430
7.4.2.4	Uitleg van het concurrentiebeding en het schriftelijkheidsvereiste	433
7.4.3	Wijzen waarop het concurrentiebeding zijn werking (gedeeltelijk) verliest	436
7.4.3.1	Verval van rechtswege	436
7.4.3.2	Gehele of gedeeltelijke vernietiging van het concurrentiebeding door de rechter	449
7.4.4	Toekenning van een vergoeding aan de werknemer	456

7.4.5	Onrechtmatige concurrentie zonder concurrentiebeding	458
7.4.6	Verboden concurrentiebedingen: kartelverbod en (indirect) belemmeringsverbod	466
7.4.7	Naar een nieuwe wettelijke regeling?	473
7.5	Wettelijke bijzondere bedingen: een systematisch geheel?	479
7.6	Niet wettelijk geregelde bedingen	481
7.6.1	Het geheimhoudingsbeding	481
7.6.2	Klokkenluidersregeling	487
7.6.3	Het studiekostenbeding	494
7.6.3.1	Studiekosten en het arrest Muller/Van Opzeeland	496
7.6.3.2	Studiekostenbeding in relatie tot de Wtva	503
7.6.4	Het nevenwerkzaamhedenbeding	506
7.7	Besluit	513
8	Doorwerking van grondrechten	515
8.1	Inleiding	515
8.2	Gelijke behandeling	516
8.2.1	Inleiding	516
8.2.2	Het wettelijke kader	516
8.2.3	Direct en indirect onderscheid	517
8.2.4	Rechtvaardigingsgronden	523
8.2.5	De wettelijke bepalingen nader bezien	527
8.2.6	Het algemene gelijkheidsbeginsel	547
8.3	Het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	551
8.3.1	Doorwerking van het grondrecht	551
8.3.2	Dimensies van privacy op de werkvloer	553
8.3.2.1	Relationele privacy	553
8.3.2.2	Lichamelijke onaantastbaarheid	554
8.3.2.3	Informationele privacy: de Algemene verordening gegevensbescherming	559
8.3.2.4	Ruimtelijke privacy: cameratoezicht en controle op e-mail- en internetgebruik	565
8.3.3	Schending van privacy en onrechtmatig verkregen bewijs	570
8.4	Sociale grondrechten: maximale arbeidsduur, minimale rusttijden, vakantie en ziekte	574
8.4.1	Inleiding	574
8.4.2	Recht op maximale arbeidsduur en minimale rusttijden	575
8.4.3	Het recht op doorbetaalde vakantie	581
8.5	Besluit	600
9	Overgang van onderneming	603
9.1	Inleiding	603

9.2	De Richtlijn en zijn implementatie	603
9.3	Onderneming (economische eenheid)	606
9.4	Overgang van die onderneming/identiteitsbehoud	610
9.4.1	Toepassing en weging Spijkers-factoren: arbeids- en kapitaalintensieve ondernemingen	611
9.4.2	Kan er sprake zijn van een overgang van onderneming als het personeel en de activiteit worden ontkoppeld?	623
9.4.3	Kan de onderneming haar identiteit behouden als deze haar organisatorische autonomie verliest?	624
9.4.4	Kan de onderneming haar identiteit behouden als deze haar functionele autonomie verliest, of als op voorhand al het plan bestaat dat de verkrijger zal verdwijnen?	627
9.4.5	Kan er sprake zijn van een overgang van onderneming als de transactie binnen dezelfde groep plaatsvindt?	629
9.5	Bij overeenkomst	631
9.6	Wie gaat mee over? Pijler 1.a	634
9.7	Wat gaat over? Pijler 1.b	645
9.7.1	Arbeidsvoorwaarden die niet (zonder meer) overgaan: de cao	648
9.7.2	Arbeidsvoorwaarden die niet (zonder meer) overgaan: anciënniteit	662
9.7.3	Arbeidsvoorwaarden die niet (zonder meer) overgaan: ouderdomspensioen	665
9.7.4	Arbeidsvoorwaarden die niet (zonder meer) overgaan: bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaarden	669
9.7.5	Aanpassing van arbeidsvoorwaarden en harmonisatie	671
9.7.6	Positie vervreemder ten aanzien van de overgang van arbeidsvoorwaarden	676
9.8	Ontslagbescherming: pijler 2	678
9.8.1	Uitzonderingen op de ontslagbescherming: de eto-redenen	680
9.8.2	Reorganisatie rondom de overgang van onderneming	684
9.9	Informatie en consultatie: pijler 3	685
9.9.1	Overgang van medezeggenschap	689
9.10	Het hogedrukventiel: beëindiging arbeidsovereenkomst voor risico van werkgever	692
9.11	Overgang van onderneming in faillissementssituaties	697
9.12	Overgang van onderneming en enkele procesrechtelijke complicaties	702
9.13	Besluit	704
10	Wijziging van het arbeidscontract	707
10.1	Inleiding	707
10.2	Uitleg van de arbeidsovereenkomst	708

10.3	Uitleg of aanpassing?	710
10.4	Directierecht of arbeidsvoorwaarde?	713
10.5	Instemming van de werknemer met een wijziging	715
10.6	Wijziging door middel van een eenzijdig wijzigingsbeding	719
10.7	Aanvullende en beperkende werking redelijkheid en billijkheid	729
10.8	Imprévision	731
10.9	Het goed werknemerschap	733
10.10	De contractuele theorie versus de institutionele theorie	744
10.11	De Wet flexibel werken (voorheen: Wet aanpassing arbeidsduur)	749
	10.11.1 Voorwaarden ten aanzien van recht op aanpassing arbeidsduur, werktijd (spreiding uren) en arbeidsplaats	750
	10.11.2 Spreiding van de arbeidsuren	753
	10.11.3 Contractuele afwijking	755
	10.11.4 Wet werken waar je wilt	756
10.12	Eenzijdige wijziging van de arbeidsduur door middel van deeltijdontslag	757
10.13	Besluit	762
11	Schade tijdens de arbeidsovereenkomst	763
11.1	Inleiding	763
11.2	Schade van de werknemer	763
	11.2.1 Aansprakelijkheid op grond van art. 7:658 BW	765
	11.2.1.1 Historische ontwikkeling	767
	11.2.1.2 Schade in de uitoefening van de werkzaamheden	769
	11.2.1.3 Omvang van de zorgplicht	776
	11.2.1.4 Causaal verband tussen schade en schending zorgplicht	796
	11.2.1.5 Eigen schuld van de werknemer	798
	11.2.1.6 Stelplicht- en bewijslastverdeling	803
	11.2.1.7 Art. 7:658 BW en 'derden'	816
	11.2.1.8 Verjaringstermijnen	824
	11.2.2 Aansprakelijkheid op grond van art. 7:611 BW	830
	11.2.2.1 Volledige aansprakelijkheid ex 7:611 BW	832
	11.2.2.2 Beperkte aansprakelijkheid ex art. 7:611 BW: verzekeringplicht bij verkeersongevallen	835
	11.2.2.3 Bijzondere kenmerken van 611-aansprakelijkheid	846
11.3	Schade geleden door de werkgever	849
	11.3.1 Aansprakelijkheid op grond van art. 7:661 BW	849
	11.3.1.1 Uitvoering van de overeenkomst	851
	11.3.1.2 Omstandigheden van het geval en de aard van de overeenkomst	856
	11.3.1.3 Opzet en bewuste roekeloosheid	857
11.4	Besluit	866

Jurisprudentieregister	869
Trefwoordenregister	911