

ARBEIDSWETGEVING 2020/2021

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

38e 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, 25e druk, Deventer: Wolters Kluwer 2019) 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 2020, zoals is voorzien begin juni 2020, opgenomen. In een enkel geval is in een aparte paragraaf voorzien in een weergave van recht dat na die datum in werking zal treden, in geval het voor het onderwijs bijzonder relevante wetswijzigingen betreft.

*W.L. Roozendaal
Amsterdam, juni 2020*

INHOUD

Voorbericht	V	
Handleiding voor het gebruik	VII	
Verkorte inhoud	IX	
Alfabetische inhoud	XI	
1	<i>Inleiding</i>	1
2	<i>Arbeidsovereenkomstenrecht</i>	11
[BW]		
2.1	Transponeringstabel Boek 7, Titel 10 BW	13
2.2	Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Uittreksel)	15
2.3	Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel) (statutair bestuurder)	53
2.4	Burgerlijk Wetboek Boek 3 (Uittreksel) (verjaring)	57
2.5	Burgerlijk Wetboek Boek 6 (Uittreksel) (aansprakelijkheid en wijziging overeenkomst)	59
2.6	Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Uittreksel) (opdracht en aanneming van werk)	61
2.7	Ambtenarenwet 2017	67
[Loon]		
2.8	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	73
2.9	Besluit minimumjeugdloonregeling	85
2.10	Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag 2018	87
2.11	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	93
[Verlof en arbeidsduur]		
2.12	Wet flexibel werken	109
2.13	Wet arbeid en zorg	113
[Privacy]		
2.14	Wet op de medische keuringen	133
2.15	Algemene Verordening Gegevensbescherming	137
2.16	Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming	183
[Gelijke behandeling]		
2.17	Algemene wet gelijke behandeling	197
2.18	Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen	201
2.19	Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	207
2.20	Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid	211
2.21	Wetboek van Strafrecht (Uittreksel)	215
2.22	Wet College voor de rechten van de mens	217
[Vrijheid van meningsuiting]		
2.23	Wet Huis voor klokkenluiders	225
2.24	Wet bescherming bedrijfsgeheimen	233
[Ontslag]		
2.25	Regeling UWV ontslagprocedure	237
2.26	Ontslagregeling	239
2.27	Besluit uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen 2015	247
2.28	Besluit uitvoeringsregels ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid 2015	249

2.29	Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding	251
2.30	Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding	253
2.31	Regeling looncomponenten en arbeidsduur	255
2.32	Regeling ketenbepaling bijzondere functies en hogere vergoeding kantonrechter	257
2.33	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945	259
2.34	Faillissementswet (Uittreksel)	261
2.35	Wet op de rechterlijke organisatie (Uittreksel)	265
2.36	Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Uittreksel)	267
2.37	Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel) (statutair bestuurder)	269
3	<i>Arbeidsomstandighedenrecht</i>	271
3.1	Arbeidstijdenwet	273
3.2	Arbeidsomstandighedenwet	295
3.3	Wet op de economische delicten (Uittreksel)	311
4	<i>Collectief arbeidsrecht</i>	313
[Arbeidsvoorwaardenvorming]		
4.1	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst	315
4.2	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst	319
4.3	Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen (AVV)	325
4.4	Wet op de loonvorming	337
4.5	Europees Sociaal Handvest (herzien) (Uittreksel)	341
4.6	IAO-verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht	343
4.7	IAO-verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen	347
4.8	IAO-verdrag nr. 154 betreffende de bevordering van het collectief onderhandelen	351
4.9	Wet melding collectief ontslag	355
[Collectief overleg]		
4.10	SER-Fusiegedragsregels 2015	359
[Enquête]		
4.11	Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel)	367
5	<i>Medezeggenschapsrecht</i>	375
5.1	Wet op de ondernemingsraden	377
5.2	Wet op de Europese ondernemingsraden	399
5.3	Burgerlijk Wetboek Boek 2 (Uittreksel) (ondernemingsraad en raad van commissarissen)	409
6	<i>Arbeidsmarktorganisatie en arbeidsmarktbeleid</i>	417
6.1	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Uittreksel)	419
6.2	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	421
6.3	Wet arbeid vreemdelingen	431
6.4	Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie	441
6.5	Wetsvoorstel Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn	447
7	<i>Werknemersverzekeringen enaanverwante regelingen</i>	451
7.1	Werkloosheidswet	453
7.2	Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd	489
7.3	Gelijkstellingsregeling arbeidsuren	493
7.4	Beleidsregels toepassing artikelen 24 en 27 WW 2006	495
7.5	Besluit passende arbeid WW en ZW	501
7.6	Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten	503
7.7	Boetebesluit socialezekerheidswetten	509
7.8	Ziektewet	513
7.9	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (Uittreksel)	559

7.10	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen	563
7.11	Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar	609
7.12	Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter	611
7.13	Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten	629
7.14	Toeslagenwet	639
7.15	Participatiewet	655
8	<i>Grondrechten</i>	703
8.1	Grondwet (Uittreksel)	705
8.2	Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (Uittreksel)	707
8.3	Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (Uittreksel)	709
8.4	Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (Uittreksel)	711
8.5	Europees Sociaal Handvest (Herzien)	713
8.6	Verdrag betreffende de Europese Unie (Uittreksel)	731
8.7	Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Uittreksel)	733
9	<i>(Overig) Internationaal arbeidsrecht</i>	739
[Internationaal procederen]		
9.1	Verordening (EU) Nr. 1215/2012 betreffende rechterlijke bevoegdheid, erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (Brussel I-bis) (Uittreksel)	741
9.2	Verordening (EG) Nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I)	743
9.3	Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten	751
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	757
[Europese Unie]		
9.5	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (Uittreksel)	769
	Alfabetisch register	Reg. – 1

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 welvaartsgroting, 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 ministeriele 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 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. 4.10).

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 socialezekerheidsrecht 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 werk-

zaam 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. Rozenendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, vijftiendertigste druk, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

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 laagde 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). Op 1 januari 2013 trad de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking, waarvan de werkingsfeer zich ook uitstrekt over sommige topfunctionarissen werkzaam op arbeidsovereenkomst. De wet introduceert een begrenzing van bezoldigingen aan de bovenkant. De wet is opgenomen onder nr. 2.11. De wetgever heeft nadien ook het beloningsbeleid in de financiële sector genormeerd, onder andere in de Wet op het financiële toezicht. Ter beperking van de omvang van deze bundel is ervoor gekozen deze normen niet op te nemen.

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). Deze wet is recent gewijzigd door de Wet invoering extra geboorteverlof (Stb. 2018, 45). 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 tot 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 Huis voor klokkenluiders en de Wet bescherming bedrijfsgegevens. 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 (2.34), waarvan een aantal eveneens het ontslagrecht regardeert. Voor het ontslagrecht is tevens relevant de Wet melding collectief ontslag. Deze is opgenomen onder nr. 4.9.

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 aangeelde 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 stringent 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 bevroeren. 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.

Collectieve actie

Een wettelijke regeling van het stakingsrecht ontbreekt in Nederland. Uit het door de Hoge Raad in 1986 gewezen NS-arrest blijkt echter dat een collectief arbeidsconflict rechtstreeks getoetst kan worden aan de norm van art. 6 lid 4 ESH en de daarop in art. G ESH mogelijke gemaakte uitzonderingen (4.5). Ook in andere internationale verdragen is het recht op collectieve actie neergelegd, bijvoorbeeld in het kader van de in 1919 opgerichte Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Vrijwel alle staten van de wereld zijn lid van deze organisatie. 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 (4.6, 4.7 en 4.8). 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 procedureregels. 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 (4.9). Ook kan in dit verband worden gewezen op de Fusiegedragsregels van de SER (4.10). 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 scheidt 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 (4.11).

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 zullen binnenkort worden gewijzigd als gevolg van de herziene EU-detacheringrichtlijn (9.3). De gewijzigde richtlijn moet uiterlijk 30 juli 2020 geïmplementeerd zijn in de nationale wetgeving. Het daartoe strekkende wetsvoorstel is bij het afsluiten van deze bundel nog aanhangig bij de Eerste Kamer. Het is opgenomen onder nr. 6.5.

Wat betreft de arbeidsorganisatie kan verder nog melding worden gemaakt van de geïnstitutionaliseerde samenwerking tussen werkgevers, werknemers en overheid in ons land. Voor deze samenwerking tussen 'arbeid', 'kapitaal', en overheid is ook wel in zwang de aanduiding 'poldermodel'. Door de Wet op de bedrijfsorganisatie 1950 werd deze wijze van reguleren van arbeidsverhoudingen geïnstitutionaliseerd. Met die wet werd de Sociaal-Economische Raad (SER) ingesteld. De Raad, thans ingesteld krachtens de Wet op de Sociaal-Economische Raad, heeft een adviserende functie en de taak een het algemeen belang dienende werkzaamheid van het bedrijfsleven te bevorderen alsmede het belang van het bedrijfsleven en de daartoe behorende personen te behartigen. De Wet op de Sociaal-Economische Raad is in deze bundel niet opgenomen. Wel is een voor de praktijk zeer belangrijke regeling opgenomen onder 4.10, het SER-besluit Fusiegedragsregels 2015.

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. Voorbeelden van dergelijke werknemersverzekeringen zijn de Werkloosheidswet (7.1) en de Ziektewet (7.8). 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.

Vanaf de jaren '90 van de vorige eeuw hebben re-integratie en preventie als doelstellingen van sociale zekerheid meer nadruk gekregen. Ook om economische redenen - het creëren van een voldoende draagvlak bij een vergrijzende en ontgroenende bevolking - is optimale participatie, onder meer te bevorderen door re-integratie, van belang. In de bundel zijn enkele besluiten opgenomen die in de praktijk van belang zijn bij de invulling van re-integratieverplichtingen, zoals de Regeling beleidsregels beoordelingskader poortwachter (7.12).

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 en een aantal artikelen van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.

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. Art. 6 van het ESH is ook opgenomen in het onderdeel collectieve actie (4.5). In dit onderdeel is het (in 1996 herziene) handvest in het geheel 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 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 recent gewijzigde Europese Richtlijn. Deze richtlijn en andere bepalingen uit dat rechtsgebied zijn opgenomen onder 9.1 t/m 9.5.

EU

Een internationale organisatie die in dit verband niet ongenoemd kan blijven is de Europese Unie. Een aantal bepalingen van het Verdrag is van belang voor het functioneren van het Nederlands arbeidsrecht. Daarvan zijn de voornaamste weergegeven (9.5), met vermelding van het vergelijkbare of gelijkkluidende artikel uit het EG-verdrag.