

## Titel 10 Arbeidsovereenkomst

### Afdeling 1 Algemene bepalingen

#### Artikel 610

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van het eerste lid voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

#### Artikel 610a

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, ten minste vijftien uren per week dan wel gedurende ten minste vijftig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 610b

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

#### Artikel 611

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

#### Artikel 612

1. Een minderjarige die de leeftijd van zestien jaren heeft bereikt, is bekwaam tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst. Hij staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, en kan zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen.

2. Indien een daartoe onbekwame minderjarige een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan en vervolgens vier weken in dienst van de werkgever arbeid heeft verricht zonder dat zijn wettelijke vertegenwoordiger een beroep op de in de onbekwaamheid gelegen vernietigingsgrond heeft gedaan, wordt hij geacht de toestemming van die vertegenwoordiger tot het aangaan van deze arbeidsovereenkomst te hebben verkregen.
3. Een onbekwame minderjarige die met toestemming van de wettelijke vertegenwoordiger een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, staat in alles wat betrekking heeft op die arbeidsovereenkomst met een meerderjarige gelijk, behoudens het bepaalde in het vierde lid.
4. Een onbekwame minderjarige kan niet zonder bijstand van zijn wettelijke vertegenwoordiger in rechte verschijnen, behalve wanneer de rechter is gebleken dat de wettelijke vertegenwoordiger niet bij machte is zich te verklaren.

#### Artikel 613

De werkgever kan slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

#### Artikel 614

De termijn, bedoeld in artikel 52, eerste lid, onderdeel d, van Boek 3, begint met betrekking tot uit deze titel voortvloeiende vernietigings-gronden met de aanvang van de dag volgende op die waarop een beroep op een desbetreffend beding is gedaan.

#### Artikel 614a

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt schriftelijk aangegaan.
2. Een arbeidsovereenkomst kan slechts voor bepaalde tijd worden aangegaan indien deze:
  - a. noodzakelijk is om te voorzien in een behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten, welke behoefte slechts in een gedeelte van het kalenderjaar bestaat en voortvloeit uit de toename van de bedrijvigheid in de onderneming gedurende die periode;

- b. betrekking heeft op de vervanging van een of meer tijdelijk afwezige werknemers;
  - c. betrekking heeft op de uitvoering van een nauwkeurig omschreven werk of project; of
  - d. betrekking heeft op het verrichten van losse, ongeregelde arbeid.
3. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan zonder inachtneming van het eerste of tweede lid, zijn daarop de bepalingen inzake de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing.
  4. Onverminderd het derde lid kan de rechter aan de werknemer een door de werkgever te betalen, naar billijkheid te bepalen schadevergoeding toekennen, indien dit artikel niet in acht is genomen.
  5. Het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een beding, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt bij het bereiken door de werknemer van een pensioenleeftijd, behoudens indien het recht op ouderdomspensioen is opgeschort op grond van artikel 8a, eerste lid, van de Landsverordening algemene ouderdomsverzekering (AB 1990 no. GT 33), in welker geval de pensioenleeftijd pas geacht wordt te zijn bereikt met ingang van de dag waarop voor de betrokkene de opschorting van het recht op ouderdomspensioen is geëindigd.
  6. Het eerste tot en met het vierde lid staat niet in de weg aan de geldigheid van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt aangegaan nadat de werknemer een pensioenleeftijd heeft bereikt.

#### Artikel 615

1. De bepalingen van deze titel zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst tussen de rederij en de schipper en op die tussen de schipper en de scheepsofficieren en scheepsgezellen.
2. Zij zijn voorts niet van toepassing ten aanzien van personen in dienst van de overheid, tenzij zij, hetzij vóór of bij de aanvang van de dienstbetrekking door of namens partijen, hetzij bij wettelijke regeling, van toepassing zijn verklaard.

#### Afdeling 2 Loon

#### Artikel 616

De werkgever is verplicht de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen.

## Artikel 617

1. De vastgestelde vorm van loon mag niet anders zijn dan:
  - a. geld;
  - b. indien die vorm van loon gewoonte is of wenselijk is wegens de aard van de onderneming van de werkgever: zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;
  - c. het gebruik van een woning, alsmede luchtkoeling daarvan en het gebruik van water, gas en elektra;
  - d. diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten, onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;
  - e. effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.
2. Aan de in het eerste lid, onderdelen b, c en d, bedoelde zaken, diensten en voorzieningen mag geen hogere waarde worden toegekend dan die welke met de werkelijke waarde daarvan overeenkomt.

## Artikel 618

Indien geen loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de overeenkomst voor arbeid als de overeengekomene gebruikelijk was of, bij gebreke van een dergelijke maatstaf, op een loon dat met inachtneming van de omstandigheden van het geval naar billijkheid wordt bepaald.

## Artikel 618a

Het loon per dag wordt berekend:

- a. voor de werknemer voor wie een vijfdaagse werkweek geldt:
  - 1<sup>o</sup>. door het tussen werkgever en werknemer overeengekomen loon per uur te vermenigvuldigen met het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer in de laatste twaalf maanden en het verkregen product te delen door vijf;
  - 2<sup>o</sup>. door het tussen werkgever en werknemer overeengekomen weekloon te delen door vijf;

- 3<sup>o</sup>. door het tussen werkgever en werknemer overeengekomen maandloon te vermenigvuldigen met drie en het verkregen product te delen door vijftenzestig.
- b. voor de werknemer voor wie een zesdaagse werkweek geldt:
- 1<sup>o</sup>. door het tussen werkgever en werknemer overeengekomen loon per uur te vermenigvuldigen met het gemiddelde aantal werkuren per week van de betrokken werknemer in de laatste twaalf maanden en het verkregen product te delen door zes;
  - 2<sup>o</sup>. door het tussen werkgever en werknemer overeengekomen weekloon te delen door zes;
  - 3<sup>o</sup>. door het tussen werkgever en werknemer overeengekomen maandloon te vermenigvuldigen met drie en het verkregen product te delen door achtenzeventig.

#### Artikel 619

1. Indien het loon voor het geheel of voor een gedeelte bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, heeft de werknemer het recht van de werkgever overlegging te verlangen van zodanige bewijsstukken, als hij nodig heeft om dat gegeven vast te kunnen stellen.
2. Partijen kunnen bij schriftelijke overeenkomst overeenkomen aan wie, in afwijking van het eerste lid, overlegging van genoemde bewijsstukken zal geschieden. Als zodanig kunnen niet worden aangewezen werknemers die in dienst van de werkgever met de boekhouding zijn belast.
3. Van het eerste lid of het tweede lid, tweede volzin kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
4. De overlegging van de bewijsstukken door of vanwege de werkgever geschiedt desverlangd onder de uitdrukkelijke verplichting tot geheimhouding door de werknemer en degene die hem overeenkomstig het tweede lid vervangt; deze kan echter nimmer tot geheimhouding tegenover de werknemer worden verplicht, behoudens voor zover het betreft de winst in de onderneming van de werkgever of in een deel daarvan gemaakt.

#### Artikel 620

1. De voldoening van het in geld vastgestelde loon geschiedt in hier te lande wettig betaalmiddel of door girale betaling overeenkomstig artikel 114 van Boek 6.

2. De voldoening van het in geld vastgestelde loon kan in buitenlands geld geschieden, indien dit overeengekomen is. De werknemer is echter bevoegd voldoening in hier te lande gangbaar geld te verlangen met ingang van de tweede komende betaaldag. Indien omrekening nodig is, geschiedt deze naar de koers, bedoeld in de artikelen 124 en 126 van Boek 6.
3. De voldoening van het in andere bestanddelen dan in geld vastgestelde loon geschiedt volgens hetgeen daarover is overeengekomen of, als daarover niets is overeengekomen, volgens het gebruik.

#### Artikel 621

1. Voldoening van het loon, anders dan bij artikel 620 is bepaald of, in andere vormen vastgesteld dan door artikel 617 is toegestaan, is niet bevrijdend. De werknemer behoudt het recht om betaling van het verschuldigde loon of, zo dit in een andere vorm dan geld is vastgesteld, de waarde van de verschuldigde prestatie van de werkgever in rechte te verzoeken zonder gehouden te zijn het bij de niet bevrijdende voldoening ontvangene terug te geven.
2. Niettemin kan de rechter bij toewijzing van het verzoek van de werknemer de veroordeling beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen, maar uiterlijk tot de som waarop de door de werknemer geleden schade zal worden vastgesteld.
3. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de niet-bevrijdende voldoening plaatsvindt.

#### Artikel 622

De voldoening van in geld vastgesteld loon die niet met toepassing van artikel 114 van Boek 6 plaatsvindt, geschiedt hetzij ter plaatse waar de arbeid in de regel wordt verricht, hetzij ten kantore van de werkgever indien dit gelegen is ter plaatse waar de werknemer woont, hetzij aan de woning van de werknemer, ter keuze van de werkgever.

#### Artikel 623

1. De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgesteld loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.

2. Het tijdvak na afloop waarvan het loon moet worden voldaan, kan bij schriftelijke overeenkomst worden verlengd, maar niet langer dan tot een maand wanneer het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, korter is dan een maand.
3. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 624

1. Indien het in geld vastgestelde loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, houdt de werkgever de betalingstermijnen aan die gelden voor het naar tijdruimte vastgestelde loon voor vergelijkbare arbeid, tenzij met inachtneming van artikel 623 andere termijnen zijn overeengekomen.
2. Indien op de betaaldag het bedrag van het loon als genoemd in het eerste lid nog niet te bepalen is, is de werkgever verplicht tot voldoening van een voorschot ten bedrage van het loon waarop de werknemer gemiddeld per betalingstermijn aanspraak kon maken over de drie maanden voorafgaande aan de betaaldag of, indien dat niet mogelijk is, ten bedrage van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.
3. Schriftelijk kan worden overeengekomen dat het voorschot op een lager bedrag wordt gesteld, maar niet op minder dan drie vierde van het gemiddelde loon over drie maanden voorafgaande aan de betaaldag onderscheidenlijk van het voor vergelijkbare arbeid gebruikelijke loon.
4. Voor zover het in geld vastgestelde loon bestaat in een bedrag dat afhankelijk is gesteld van enig gegeven dat uit de boeken, bescheiden of andere gegevensdragers van de werkgever moet kunnen blijken, is de werkgever tot voldoening verplicht telkens wanneer het bedrag van dat loon kan worden bepaald, met dien verstande dat ten minste eenmaal per jaar voldoening plaatsvindt.
5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 625

1. Voor zover het in geld vastgesteld loon of het gedeelte dat overblijft na aftrek van hetgeen door de werkgever overeenkomstig artikel 628 mag worden verrekend en na aftrek van hetgeen waarop derden overeenkomstig artikel 633 rechten doen gelden, niet wordt voldaan uiterlijk de vijfde werkdag na die waarop ingevolge de artikelen 623 en 624, eerste lid, de voldoening had moeten geschieden, heeft de werknemer, indien dit niet-voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, aanspraak op een verhoging wegens vertraging.

Deze verhoging bedraagt voor de zesde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent, met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan. Niettemin kan de rechter de verhoging beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.

2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 626

1. De werkgever is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld, van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden.
2. De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en van de werknemer, de datum van indiensttreding, de termijn waarover het loon is berekend, alsmede de overeengekomen arbeidsduur.
3. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
4. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 627

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

#### Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, is dit artikel van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
3. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.



4. Eveneens behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgesteld loon voor een korte tijd, naar billijkheid te berekenen, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wettelijke regeling of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van bijzondere, buiten zijn schuld ontstane, omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.
5. Tot de bijzondere omstandigheden, bedoeld in het vierde lid, worden gerekend de bevalling van de echtgenote van de werknemer of vrouw met wie hij duurzaam samenleeft als ware hij gehuwd zomede het overlijden en de begrafenis van een zijner huisgenoten of van een zijner bloed- of aanverwanten, in de rechte linie onbepaald en in de tweede graad der zijlinie. Evenzo wordt tot de vervulling van een door een wettelijke regeling of overheid opgelegde verplichting gerekend de uitoefening der kiesbevoegdheid.
6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
7. Onverminderd het gestelde in het vorige lid kan van het eerste lid slechts bij schriftelijke overeenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer worden afgeweken indien het schorsing van de werknemer betreft.

#### Artikel 628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan vijftien uren per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uren waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uren arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 629

1. Indien de werknemer de overeengekomen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval daartoe verhinderd was, behoudt hij zijn recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een betrekkelijk korte tijd, doch ten minste voor een periode van zes weken.
2. Komt hem in zodanig geval krachtens de ziekte- of ongevallenverzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is

- bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt het loon verminderd met het bedrag van die vergoeding of uitkering.
3. De werknemer heeft de in het eerste lid bedoelde aanspraak niet:
    - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent hij bij het aangaan der overeenkomst de werkgever opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven;
    - b. indien hij de door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent ziektemelding niet opvolgt;
    - c. indien hij zich schuldig maakt aan gedragingen waardoor zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
    - d. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, tweede lid, voor de werkgever niet verricht.
  4. Onkosten in verband met doktersbezoeken ter vaststelling van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komen voor rekening van de werkgever voor zover een dergelijk doktersbezoek door de werkgever is vereist.
  5. Voor de toepassing van het eerste en vierde lid worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
  6. Van het eerste tot en met het vijfde lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, met dien verstande dat de werkgever bevoegd is de betaling van het in het eerste lid bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
  7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond de betaling van het loon op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

#### Artikel 629a

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 629 heeft de vrouwelijke werknemer recht op verlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof genaamd, met behoud van het

- volledige loon in het geval van het niet verrichten van arbeid gedurende een vooraf vastgestelde periode wegens zwangerschap en bevalling.
2. De periode, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten minste vier en ten hoogste zes aaneengesloten weken vóór de betalingsdatum, en ten minste zes en ten hoogste acht aaneengesloten weken na deze bevallingsdatum, en bedraagt in totaal steeds maximaal 12 weken.
  3. Indien de bevalling heeft plaatsgevonden gedurende het zwangerschapsverlof, eindigt het zwangerschapsverlof op de dag van de bevalling en vangt het bevallingsverlof op dezelfde dag aan; in dat geval bedraagt het bevallingsverlof twaalf aaneengesloten weken, verminderd met het aantal weken dat reeds genoten is aan zwangerschapsverlof.
  4. De vrouwelijke werknemer meldt het voornemen om het zwangerschaps- en bevallingsverlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de duur van het verlof en de door een arts of verloskundige vastgestelde bevallingsdatum. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek om zwangerschaps- en bevallingsverlof.
  5. Van dit artikel kan niet ten nadele van de vrouwelijke werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 629b

1. Na de bevalling van zijn echtgenote of vrouw met wie hij duurzaam samenleeft als ware hij gehuwd, heeft de mannelijke werknemer, onverminderd artikel 629, gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
2. Van het eerste lid kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 630

1. De werkgever die tijdelijk is verhinderd het loon, voor zover dit in een andere vorm dan in geld is vastgesteld, te voldoen zonder dat deze verhindering het gevolg is van een eigen toedoen van de werknemer, is aan deze een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst wordt vastgesteld of, bij gebreke van een overeenkomst, door de rechter wordt bepaald volgens het gebruik of de billijkheid.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

## Artikel 631

1. Een beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, is nietig, onverminderd de bevoegdheid van de werknemer om de werkgever een schriftelijke volmacht te verlenen om uit het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
2. Bedingen waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbindt het ontvangen loon of zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op bepaalde wijze te besteden en bedingen waarbij de werknemer zich verbindt zijn benodigdheden op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, zijn nietig.
3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing op het beding waarbij de werknemer zich verbindt deel te nemen aan een ziektekosten-, ongevallen-, pensioen- of spaarregeling onder overheidstoezicht of die is ondergebracht bij een onder overheidstoezicht staande instelling.
4. Voor de nakoming van een beding als bedoeld in het derde lid mag de werkgever de daartoe nodige bedragen op het loon van de werknemer inhouden; hij is alsdan verplicht deze bedragen overeenkomstig het beding ten behoeve van de werknemer te voldoen.
5. Op de deelneming door een minderjarige aan een regeling als bedoeld in het derde lid is artikel 612 van overeenkomstige toepassing.
6. Indien de werknemer ingevolge een nietig beding als bedoeld in het tweede lid een overeenkomst met de werkgever of een derde heeft aangegaan, kan hij in rechte verzoeken dat hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan hem door de werkgever wordt vergoed. Indien hij de overeenkomst met de werkgever heeft aangegaan, heeft hij bovendien de bevoegdheid de overeenkomst te vernietigen.
7. De rechter kan bij toewijzing van een verzoek van de werknemer op grond van het zesde lid de verplichting tot betaling van de werkgever beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, maar uiterlijk tot de som waarop hij de door de werknemer geleden schade vaststelt.
8. Een rechtsvordering van de werknemer op grond van dit artikel verjaart door verloop van zes maanden na de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht.

## Artikel 632

1. Behalve bij het einde van de arbeidsovereenkomst, is verrekening door de werkgever van zijn schuld ter zake van het uit te betalen loon slechts toegelaten met de volgende vorderingen op de werknemer:
  - a. de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
  - b. de boetes, door de werknemer volgens artikel 650 aan de werkgever verschuldigd, mits door deze een schriftelijk bewijs wordt afgegeven, die het bedrag vermeldt van iedere boete alsmede de tijd waarop en de reden waarom zij is opgelegd, met opgave van de overtreden bepaling van een schriftelijk aangegane overeenkomst;
  - c. de voorschotten op het loon, door de werkgever in geld aan de werknemer verstrekt, mits daarvan schriftelijk blijkt;
  - d. het bedrag van hetgeen op het loon te veel is betaald;
  - e. de huurprijs van een woning of een andere ruimte, een stuk grond of van werktuigen, machines en gereedschappen, door de werknemer in eigen bedrijf gebruikt en die bij schriftelijke overeenkomst door de werkgever aan de werknemer zijn verhuurd.
2. Verrekening heeft geen plaats op het deel van het loon waarop beslag onder de werkgever niet geldig kan zijn. Ter zake van hetgeen de werkgever krachtens het eerste lid, onderdeel b, zou kunnen vorderen, mag door hem bij elke voldoening van het loon niet meer worden verrekend dan een tiende gedeelte van het in geld vastgestelde loon dat alsdan zou moeten worden voldaan.
3. Hetgeen de werkgever uit hoofde van een op het loon gelegd beslag inhoudt, komt in mindering op het voor verrekening toegelaten maximum.
4. Een beding waardoor de werkgever een ruimere bevoegdheid tot verrekening zou krijgen, is vernietigbaar, met dien verstande dat de werknemer bevoegd is tot vernietiging ter zake van elke afzonderlijke verrekeningsverklaring van de werkgever die van de geldigheid van het beding uitgaat.

## Artikel 632a

Beslag onder de werkgever op het door deze aan de werknemer verschuldigde loon is niet verder geldig dan tot:

- a. een vierde gedeelte van het in geld vastgestelde loon indien een inkomen wordt genoten van ten hoogste Afl 50.000,- bruto per jaar, met dien verstande dat negen tiende gedeelte van het netto minimumloon, bedoeld in artikel 8 van de

Landsverordening minimumlonen (AB 1989, no. GT 26), te allen tijde beslagvrij blijft;

- b. een derde gedeelte van het in geld vastgestelde loon in de overige gevallen. Geen beperking geldt, indien het beslag dient tot verhaal van onderhoud, waarop hij, te wiens behoeve het beslag gelegd wordt, volgens de wet aanspraak heeft.

#### Artikel 633

1. Overdracht, verpanding of elke andere handeling waardoor de werknemer enig recht op zijn loon aan derden toekent, is slechts in zover geldig als een beslag op zijn loon geldig zou zijn.
2. Een volmacht tot de vordering van loon wordt schriftelijk verleend. Deze volmacht is te allen tijde herroepelijk.
3. Van dit artikel kan niet worden afgeweken.

#### Afdeling 3 Vakantie en verlof

#### Artikel 634

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste drie komma drie maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren is uitgedrukt, van ten minste drie komma drie maal het gemiddeld aantal uren per week.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van het tweede lid worden afgeweken in dier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

## Artikel 635

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
  - a. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
  - b. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het tweede lid, buiten zijn schuld niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste drie maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.
3. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderwijs waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
4. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van het eerste tot en met derde lid worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## Artikel 636

Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, eerste en derde lid, kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

## Artikel 637

1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. In afwijking van het eerste lid kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel het tweede lid als artikel 638, achtste lid, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

## Artikel 638

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voor zover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen zes weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.



3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voor zover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie kan opnemen.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in het tweede lid genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

#### Artikel 639

1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

#### Artikel 640

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voor zover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van het eerste lid worden afgeweken.

#### Artikel 641

Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639, tweede lid, van toepassing is.

#### Artikel 642

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

#### Artikel 645

Van de artikelen 634 tot en met 642 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

### Afdeling 4 Gelijke behandeling

#### Artikel 646

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Van het eerste lid mag, voor zover het betreft het aangaan van de arbeidsovereenkomst en het verstrekken van onderricht, worden afgeweken indien het gemaakte onderscheid is gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd,

- een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste is, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.
3. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap, betrekking hebben.
  4. Van het eerste lid mag worden afgeweken indien het bedingen betreft die vrouwelijke werknemers in een bevoorrechte positie beogen te plaatsen ten einde nadelen op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het beoogde doel.
  5. In dit artikel wordt verstaan onder:
    - a. onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
    - b. direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, met dien verstande dat onder direct onderscheid mede wordt verstaan onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap;
    - c. indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft.
  6. Het in dit artikel neergelegde verbod van direct onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie en een verbod op seksuele intimidatie.
  7. Onder intimidatie als bedoeld in het zesde lid wordt verstaan: gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
  8. Onder seksuele intimidatie als bedoeld in het zesde lid wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.
  9. De werkgever mag de werknemer die het in het zevende en achtste lid bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, niet benadelen.
  10. Het in het eerste lid neergelegde verbod van onderscheid geldt niet ten aanzien van indirect onderscheid indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
  11. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.

12. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in dit artikel, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met dit artikel is gehandeld.
13. Het tweede en derde lid zijn niet van toepassing op het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie, bedoeld in het zesde lid.

#### Artikel 647

1. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met artikel 646, eerste lid, of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, eerste lid, of ter zake bijstand heeft verleend is vernietigbaar.
2. Indien de werknemer niet binnen twee maanden na de opzegging een beroep op deze vernietigingsgrond doet, vervalt zijn bevoegdheid daartoe. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.
3. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waartegen is opgezegd.
4. De opzegging, bedoeld in artikel 646, eerste lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig.
5. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 646, eerste lid, of ter zake bijstand heeft verleend.

#### Artikel 648

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel opgezegd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever in strijd met de eerste volzin of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in de eerste volzin of ter zake bijstand heeft verleend is vernietigbaar. Artikel 647, tweede en derde lid, is van toepassing.
2. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.
3. De opzegging, bedoeld in de eerste volzin van het eerste lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig.

4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in het eerste lid of ter zake bijstand heeft verleend.

#### Artikel 649

1. De werkgever mag geen onderscheid maken tussen werknemers in de arbeidsvoorwaarden op grond van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is.
2. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in het eerste lid of ter zake bijstand heeft verleend, is vernietigbaar. Artikel 647, tweede en derde lid, is van toepassing.
3. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.
4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in het eerste lid of ter zake bijstand heeft verleend.
5. Het bepaalde in het eerste tot en met vierde lid is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

#### Artikel 649a

1. De werkgever mag geen onderscheid maken op grond van het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen. De werkgever mag zich evenmin mengen in de vorming of het beleid van zulk een vereniging of financiële of andersoortige steun leveren aan zulk een vereniging met als doel deze te overheersen.
2. Onverminderd artikel 670, derde lid, is vernietigbaar de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in het eerste lid of ter zake bijstand heeft verleend. Artikel 647, tweede en derde lid, is van toepassing.
3. Een beding in strijd met het eerste lid is nietig.
4. De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het bepaalde in het eerste lid of ter zake bijstand heeft verleend.

## Afdeling 5 Enkele bijzondere bedingen in de arbeidsovereenkomst

### Artikel 650

1. De werkgever kan slechts boete stellen op de overtreding van de voorschriften van de arbeidsovereenkomst, indien in de arbeidsovereenkomst de voorschriften op de overtreding waarvan boete is gesteld en het bedrag van de boete zijn vermeld.
2. De overeenkomst waarbij boete wordt bedongen, wordt schriftelijk aangegaan.
3. De overeenkomst waarbij boete is bedongen, vermeldt nauwkeurig de bestemming van de boete. Zij mogen noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de werkgever zelf of van degene aan wie de werkgever de bevoegdheid heeft verleend om aan werknemers een boete op te leggen.
4. Iedere boete, in een overeenkomst bedongen, is op een bepaald bedrag gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon in geld is vastgesteld.
5. Binnen een week mag aan de werknemer geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag. Geen afzonderlijke boete mag hoger dan dit bedrag worden gesteld.
6. Elk beding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig. Echter mag, doch alleen ten aanzien van werknemers wier in geld vastgesteld loon meer bedraagt dan het voor hen geldende minimumloon, bij schriftelijk aangegane overeenkomst van de bepalingen van het derde tot en met vijfde lid worden afgeweken. Is zulks geschied, dan zal de rechter steeds bevoegd zijn de boete op een kleinere som te bepalen, indien de opgelegde boete hem bovenmatig voorkomt.
7. Ondergaat het bedrag van het loon, genoemd in het zesde lid, wijziging, dan wordt de werking van bedingen waarbij van het derde tot en met vijfde lid is afgeweken, geschorst jegens de werknemer wiens in geld vastgesteld loon niet meer bedraagt dan het gewijzigde bedrag van het minimumloon.
8. Onder het stellen en bedingen van boete in de zin van dit artikel wordt begrepen het door de werkgever bedingen van boete als bedoeld in de artikelen 91 tot en met 94 van Boek 6.

### Artikel 651

1. De mogelijkheid een boete op te leggen laat het recht op schadevergoeding op grond van de wet onverlet. Echter mag de werkgever ter zake van een zelfde feit niet boete heffen en tevens aanspraak maken op schadevergoeding.

2. Elk beding in strijd met de tweede volzin van het eerste lid is nietig.

#### Artikel 652

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

#### Artikel 653

1. Een beding tussen de werkgever en de werknemer, waarbij deze laatste wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, is slechts geldig, indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan; en
  - b. de werkgever dit beding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer.
2. De rechter kan een beding als bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk vernietigen indien in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld.
3. Aan een beding als bedoeld in het eerste lid, kan de werkgever geen rechten ontleen, indien hij wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.
4. Indien door de werkgever van de werknemer een schadevergoeding is bedongen voor het geval, dat deze in strijd handelt met een beding als bedoeld in het eerste lid, zal de rechter steeds bevoegd zijn de schadevergoeding op een kleinere som te bepalen, zo de bedongene hem bovenmatig voorkomt.
5. Indien een beding als bedoeld in het eerste lid, de werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van de werkgever werkzaam te zijn, kan de rechter steeds bepalen, dat de werkgever voor de duur van de beperking aan de werknemer een vergoeding moet betalen. De rechter stelt de hoogte van deze vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan, dat de vergoeding op de door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald. De vergoeding is niet verschuldigd, indien de werknemer wegens de wijze waarop de overeenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.

## Afdeling 6 Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever

### Artikel 654

1. Wanneer een arbeidsovereenkomst schriftelijk wordt aangegaan of gewijzigd, zijn de kosten van het geschrift en andere bijkomende kosten ten laste van de werkgever.
2. De werkgever is verplicht kosteloos een volledig, door hem ondertekend, afschrift van het geschrift waarbij de arbeidsovereenkomst is aangegaan of gewijzigd, aan de werknemer te verstrekken.

### Artikel 655

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer op verlangen van 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;
  - 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 duur van de overeenkomst;
  - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
  - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
  - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, 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. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
  - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
  - k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Aruba, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Arubaanse 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;
    - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in het eerste lid, 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 elektronische handtekening die voldoet aan de eisen, bedoeld in artikel 15a, tweede lid, van Boek 3. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk of elektronisch medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. Het eerste tot en met derde lid zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.

7. Indien het vierde lid van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in het eerste lid, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
8. De werkgever verstrekt de elektronische opgave op zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.
9. Voor het verstrekken van een elektronische opgave is uitdrukkelijke instemming van de werknemer vereist.
10. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

#### Artikel 656

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken.
2. Het getuigschrift vermeldt:
  - a. de aard van de verrichte arbeid en de arbeidsduur per dag of per week;
  - b. de begindatum en de einddatum van het dienstverband;
  - c. een opgave van de wijze waarop de werknemer aan zijn verplichtingen uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst heeft voldaan;
  - d. de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - e. indien de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, de reden daartoe.
3. De in het tweede lid, onderdelen c, d en e, genoemde gegevens worden slechts op verzoek van de werknemer in het getuigschrift vermeld.
4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en hij deswege schadeplichtig is geworden, is de werkgever gerechtigd dit in het getuigschrift te vermelden.
5. De werkgever die weigert het gevraagde getuigschrift af te geven, nalaat aan een verzoek als bedoeld in het derde lid te voldoen, in het getuigschrift door opzet of schuld onjuiste mededelingen opneemt of het getuigschrift van een kenmerk voorziet of op een bepaalde wijze inricht om daarmee aangaande de werknemer enige mededeling te doen die niet in de bewoordingen van het getuigschrift is vervat, is zowel jegens de werknemer als jegens derden aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 657

1. De werkgever is verplicht de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdig en duidelijk in kennis te stellen van een vacature ter zake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Het bepaalde in het eerste lid is niet van toepassing op een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690.

#### Artikel 657a

De werkgever is gehouden de arbeid dusdanig te regelen, dat de werknemer geen arbeid heeft te verrichten op zondagen en die dagen, die volgens wettelijke regeling ten aanzien van de bedongen arbeid met zondagen worden gelijkgesteld, behalve voor zover het tegendeel is bedongen of uit de aard van de arbeid of uit de wet voortvloeit.

#### Artikel 657b

1. Voor zover het loon van de werknemer in inwoning, kost, of andere levensbenodigdheden is vastgesteld, is de werkgever verplicht dit, mits overeenkomstig de vereisten van gezondheid en goede zeden, volgens plaatselijk gebruik te voldoen.
2. De werkgever, die tijdelijk verhinderd is het loon, voor zover dit in inwoning, kost of andere levensbenodigdheden is vastgesteld, te voldoen, zonder dat deze verhindering het gevolg is van eigen toedoen van de werknemer, is deze een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst of, bij gebreke van dien, door het plaatselijk gebruik wordt bepaald.
3. De werkgever is gehouden inwonende werknemers, zonder korting van het loon, in de gelegenheid te stellen hun godsdienstplichten te vervullen, alsmede ontspanning van de arbeid te genieten, in beide gevallen op de wijze bij overeenkomst of, bij gebreke van dien, door het plaatselijk gebruik bepaald.
4. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 657c

1. De vrouwelijke werknemer die een borstkind voedt, heeft, indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld, gedurende de eerste negen levensmaanden van dat kind het recht de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te

kolven. De werkgever biedt haar daartoe de gelegenheid en stelt, indien nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

2. De onderbrekingen, bedoeld in het eerste lid, vinden plaats zo vaak en zo lang als nodig is, doch niet meer dan een vierde van de arbeidstijd per dienst. De vaststelling van het tijdstip en de duur van de onderbrekingen vindt plaats door de betrokken vrouwelijke werknemer na overleg met de werkgever.
3. Gedurende de onderbrekingen behoudt de vrouwelijke werknemer haar aanspraak op loon.
4. Elk beding waarbij ten nadele van de vrouwelijke werknemer wordt afgeweken van het eerste tot en met derde lid, is nietig.

#### Artikel 658

1. De werkgever is verplicht de ruimten, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
2. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in het eerste lid genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
3. Indien de werknemer ten gevolge van het niet nakomen door de werkgever van de verplichtingen, bedoeld in het eerste lid, in de uitoefening van zijn werkzaamheden zodanig letsel heeft bekomen, dat daarvan de dood het gevolg is, is die werkgever jegens de overblijvende personen tot wie de werknemer in familierechtelijke betrekking stond en die door zijn arbeid plegen te worden onderhouden, verplicht tot schadevergoeding, tenzij door hem het bewijs wordt geleverd dat die niet-nakoming aan overmacht, of de dood in belangrijke mate aan opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is te wijten.
4. Elk beding waardoor aansprakelijkheid van de werkgever wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.
5. Degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig het eerste tot en met het vierde lid aansprakelijk voor de schade die deze persoon lijdt tijdens het verrichten van die arbeid.

## Artikel 658a

1. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs van hem gevergd kunnen worden is, opdat de werknemer, die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
2. Onder passende arbeid als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.

## Afdeling 7 Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer

### Artikel 659

1. De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.
2. De rechtsvordering tot nakoming van de arbeidsverplichting van de werknemer onder de bepaling van een dwangsom of van gijzeling is niet toegelaten.

### Artikel 660

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven.
2. De werknemer, die bij de werkgever inwoont, is verplicht zich te gedragen naar de huisregels.

### Artikel 660a

De werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, is verplicht:

- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 658a, eerste lid;

- b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, tweede lid, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

#### Artikel 661

- 1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de eerste volzin is bepaald.
- 2. Afwijking van het eerste lid en van artikel 170, derde lid, van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

#### Afdeling 8 Rechten van de werknemer bij overgang onderneming

#### Artikel 662

- 1. In deze afdeling wordt verstaan onder:
  - a. overgang: de overgang ten gevolge van een overeenkomst, een fusie of een splitsing, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt;
  - b. economische eenheid: een geheel van georganiseerde eenheid, bestemd tot het ten uitvoer brengen van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit.
- 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging beschouwd als een onderneming.

#### Artikel 663

Door de overgang van een onderneming gaan de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer, van rechtswege over op de verkrijger. Evenwel is die werkgever nog gedurende een jaar na de overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden voor de nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan vóór dat tijdstip.

## Artikel 664

1. Artikel 663, eerste volzin is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een toezegging omtrent een wettelijk pensioen indien de verkrijger aan de werknemer dezelfde toezegging doet, die hij reeds voor het tijdstip van overgang heeft gedaan aan zijn werknemers.
2. Artikel 663, eerste volzin is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een spaarregeling, indien de verkrijger de werknemer opneemt in de spaarregeling die reeds voor het tijdstip van overgang gold voor zijn werknemers.

## Artikel 665

Indien de overgang van een onderneming een wijziging van de omstandigheden ten nadele van de werknemer tot gevolg heeft en de arbeidsovereenkomst deswege wordt ontbonden ingevolge artikel 685, geldt zij met het oog op de toepassing van het achtste lid van dat artikel als ontbonden wegens een reden welke voor rekening van de werkgever komt.

## Artikel 665a

De werkgever stelt de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang van de onderneming tijdig in kennis van:

- a. het voorgenomen besluit tot overgang;
- b. de voorgenomen datum van de overgang;
- c. de reden van de overgang;
- d. de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers, en;
- e. de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

## Artikel 666

1. Op degene die een failliete onderneming heeft overgenomen dan wel de bedrijvigheden van een failliete onderneming heeft overgenomen dan wel na faillissement heeft voortgezet, rust de in-spanningsplicht om aan zoveel mogelijk werknemers die ten tijde van de faillietverklaring in dienst waren van de onderneming een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
2. Degene die de in het eerste lid vervatte plicht niet nakomt, is schadeplichtig.

3. De in het eerste lid vervatte plicht is voor de duur van 1 jaar van kracht, gerekend vanaf de datum van de faillietverklaring.

### Afdeling 9 Einde van de arbeidsovereenkomst

#### Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
  - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
  - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het eerste lid kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor iedere partij dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend op de beëindiging of eenmaal of meermalen met tussenpozen van niet meer dan drie maanden is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van het eerste lid voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het voorgaande geldt niet indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan nadat de werknemer de pensioenleeftijd als bedoeld in artikel 614a, zesde lid, heeft bereikt.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in het vierde lid is eveneens sprake, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Nietig is het beding, krachtens hetwelk een arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens:
  - a. het in huwelijk treden van de werknemer;
  - b. zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemer.



## Artikel 668

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
  - a. over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
  - b. bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2. Indien bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld, bedraagt de termijn bedoeld in het eerste lid tien werkdagen.
3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.
4. Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste lid, aanhef en onderdeel a, en in het tweede lid in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.
5. De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
  - a. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het eerste en tweede lid, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, eerste lid, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a of b, en tweede lid niet is nagekomen; of
  - b. de arbeidsovereenkomst, bedoeld in het derde lid, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, eerste lid, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.
6. Het vijfde lid, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.
7. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van het vierde lid wordt verstaan onder loon.

## Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Het eerste lid, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van het eerste lid.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Artikel 669

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

#### Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid ten minste een jaar heeft geduurd. Voor de berekening van de termijn, bedoeld in de eerste zin, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid ten gevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, bedoeld in artikel 629a, niet in aanmerking genomen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een vrouwelijke werknemer niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van

de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 629a geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het huwelijk van de werknemer.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, eerste lid, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
6. 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 1 van de Arbeidsverordening, tenzij de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gehouden is arbeid in ploegendienst te verrichten.
7. Van het eerste lid, eerste zin, kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 670b

1. Artikel 670 is niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. Artikel 670 is niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de vrouwelijke werknemer die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 629a.

3. Artikel 670, eerste lid, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
  - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
  - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a, tweede lid, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.

### Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. De termijn, bedoeld in het tweede lid, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat de termijn nimmer korter kan zijn dan een betalingsperiode.
5. Van de termijn, bedoeld in het derde lid, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
6. Bij collectieve arbeidsovereenkomst mag de termijn van opzegging, bedoeld in het vijfde lid, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
7. Voor de toepassing van het tweede lid worden arbeidsovereenkomsten gelijkgesteld met eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst, indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de

verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn, alsmede in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

#### Artikel 674

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste volzin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede volzin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in het tweede lid, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
5. Het tweede lid geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van artikel 629, derde lid, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629, eerste lid, of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

## Artikel 675

De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de dood van de werkgever, tenzij uit de overeenkomst het tegendeel voortvloeit. Echter zijn zowel de erfgenamen van de werkgever als de werknemer bevoegd de arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde tijd aangegaan, op te zeggen met inachtneming van de artikelen 670 en 672, als ware zij aangegaan voor onbepaalde tijd.

## Artikel 676

1. Indien een proeftijd als bedoeld in artikel 652 is bedongen, is ieder der partijen, zolang de tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

## Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijld mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder onverwijld mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus aanspraak te maken op de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670, eerste tot en met zesde lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

## Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van artikel 677, eerste lid, beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap, misbruik van verdovende of stimulerende middelen of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.

## Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677, eerste lid, beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrenkt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677, eerste lid, aanwezig is, zijn nietig.



## Artikel 680

1. De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677, vierde lid, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
2. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld, dan geldt de maatstaf van artikel 618.
3. Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.
4. Bij schriftelijke overeenkomst mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.
5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze hem met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgesteld loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge artikel 672, noch op minder dan het in geld vastgesteld loon voor drie maanden.
6. Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgesteld loon voor drie maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
7. Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

## Artikel 680a

De rechter is bevoegd een verzoek in rechte tot doorbetaling van loon te matigen, indien toewijzing in de gegeven omstandigheden tot onaanvaardbare gevolgen zou leiden, doch op niet minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzegtermijn ingevolge artikel 672 noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

## Artikel 681

1. Indien een van de partijen de arbeidsovereenkomst, al of niet met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, kennelijk onredelijk opzegt, kan de rechter steeds aan de wederpartij een schadevergoeding toekennen.

2. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
  - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
  - b. wanneer, mede in aanmerking genomen de voor de werknemer getroffen voorzieningen en de voor hem bestaande mogelijkheden om ander passend werk te vinden, de gevolgen van de opzegging voor hem te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werkgever bij de opzegging;
  - c. wanneer deze geschiedt in afwijking van een in de bedrijfstak of de onderneming krachtens wettige regeling of gebruik geldende getalsverhouding- of anciënniteitsregeling, tenzij hiervoor zwaarwichtige gronden aanwezig zijn.
3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zal onder andere kennelijk onredelijk geacht kunnen worden:
  - a. wanneer deze geschiedt zonder opgave van redenen of onder opgave van een voorgewende of valse reden;
  - b. wanneer de gevolgen van de opzegging voor de werkgever te ernstig zijn in vergelijking met het belang van de werknemer bij de opzegging.
4. Een beding waarbij aan een van de partijen de beslissing wordt overgelaten of de arbeidsovereenkomst al of niet kennelijk onredelijk is opgezegd, is nietig.

#### Artikel 682

1. De rechter kan de werkgever die schadeplichtig is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
3. De rechter kan in de uitspraak, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.

4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om een arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gereede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

#### Artikel 683

1. Iedere rechtsvordering krachtens artikel 677, vierde lid, artikel 681, eerste lid, en artikel 682, eerste lid, verjaart na verloop van zes maanden.
2. Iedere rechtsvordering van de werknemer in verband met de vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 677, vijfde lid, verjaart na verloop van zes maanden.

#### Artikel 684

1. Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan vijf jaren of voor de duur van het leven van een bepaalde persoon, is niettemin de werknemer bevoegd, van het tijdstip waarop vijf jaren sedert haar aanvang zijn verlopen, haar op te zeggen met inachtneming van een termijn van zes maanden.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

#### Artikel 685

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de rechter in eerste aanleg te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De rechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648 en 670 of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677, eerste lid, zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat

de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.

3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge Boek 1, titel 10, afdeling 2 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering van Aruba bevoegde rechter in eerste aanleg.
4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreken van een woonplaats hier te lande het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De rechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vijfde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Het negende lid is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

#### Artikel 686

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

## Afdeling 10 Bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers

### Artikel 687

De overeenkomst van handelsvertegenwoordiging is een arbeidsovereenkomst waarbij de ene partij, de handelsvertegenwoordiger, zich tegenover de andere partij, de patroon, verbindt tegen loon dat geheel of gedeeltelijk uit provisie bestaat, bij de totstandkoming van overeenkomsten bemiddeling te verlenen en deze eventueel in naam van de patroon te sluiten.

### Artikel 688

1. Op de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging zijn de artikelen 426 en 429, artikel 430, tweede tot en met vierde lid, en de artikelen 431 tot en met 434 van overeenkomstige toepassing.
2. Van artikel 426, tweede lid, artikel 429, artikel 430, tweede tot en met vierde lid, artikel 431, tweede lid, en artikel 433 kan niet worden afgeweken.
3. Van artikel 432, derde lid, en artikel 434 kan niet ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.
4. Van artikel 426, eerste lid, en artikel 431, eerste lid, kan slechts schriftelijk ten nadele van de handelsvertegenwoordiger worden afgeweken.

### Artikel 689

In afwijking van artikel 680, tweede lid, wordt voor de vaststelling van de gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677, vierde lid, rekening gehouden met de in de voorafgaande tijd verdiende provisie en met alle andere ter zake in acht te nemen factoren.

## Afdeling 11 Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst

### Artikel 690

1. De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

2. Onverminderd artikel 628, eerste lid, heeft de werknemer als bedoeld in het eerste lid geen aanspraak op loon gedurende de periode waarin hij niet ter beschikking wordt gesteld.