

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD (ALGEMEEN MODEL)

Partijen (aant. 1)

c>, hierna te noemen de werkgever, gevestigd te c>, vertegenwoordigd door c>

en,

c>, geboren c>, hierna te noemen de werknemer, wonende te c>, komen als volgt overeen:

overwegende (aant. 2)

- ...
- ...
- ...

Artikel 1: Indiensttreding

De werknemer treedt bij de werkgever in dienst met ingang van c>. (aant. 3)

Artikel 2: Werkzaamheden

2.1 De functie van de werknemer is c> bij c>.

2.2 Op gronden aan het bedrijfsbelang ontleend, kan de werkgever tijdelijk andere werkzaamheden opdragen. Redelijke voorstellen ter zake van een functiewijziging die voor langere of onbepaalde tijd zal gelden, kunnen door de werknemer alleen worden afgewezen indien de aanvaarding redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd. (aant. 4)

2.3 De werknemer is gehouden bij c> opgave te doen van nevenwerkzaamheden die hij verricht of van plan is te gaan verrichten en die de belangen van de werkgever kunnen raken. Het is hem verboden nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van zijn functie en de belangen van de werkgever niet zijn gewaarborgd. (aant. 5)

Artikel 3: Plaats

De plaats van tewerkstelling bij aanvang van de arbeidsovereenkomst is c>. (aant. 6)

Artikel 4: Duur van de dienstbetrekking

De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd. (aant. 7)

Artikel 5: Opzegtermijn

Opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het einde van de maand (*alternatief*: niet noodzakelijkerwijze tegen het einde van de maand). De werkgever neemt een opzegtermijn in acht van c> maanden. Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van c> maanden.

Alternatief: Partijen nemen een opzegtermijn in acht waarvan de duur is bepaald door de CAO/wet. (aant. 8)

Artikel 6: Proeftijd

Er geldt een proeftijd van c> maanden, te rekenen vanaf het moment van indiensttreding. (aant. 9)

Artikel 7: Arbeidsduur

De werknemer werkt gemiddeld c> uur per dag/week. (aant. 10)

Artikel 8: Loon

8.1 Het loon bedraagt € c> per c>. (aant. 11)

Alternatieve aanvullingen

8.2 De werknemer heeft, afhankelijk van zijn functioneren en het winstresultaat in enig jaar, aanspraak op een tantième ten belope van maximaal c> maandsalarissen. Toekenning van de aanspraak en beoordeling van de omvang ervan zijn ter beoordeling van de werkgever. (aant. 12)

8.3 Tegelijk met het salaris over de maand december ontvangt de werknemer een jaarlijkse uitkering gelijk aan c> % van twaalf maal het salaris over de maand december van dat jaar, verhoogd met vakantietoeslag.

Voor de werknemer die in de loop van het desbetreffende kalenderjaar in dienst is getreden of vóór 1 december van dat jaar uit dienst is getreden, wordt de uitkering naar rato berekend over het aantal volle maanden dat hij in dat kalenderjaar in dienst is geweest.

8.4 Jaarlijks wordt door de werkgever voor de werknemer een target vastgesteld. Bij het behalen van deze target ontvangt de werknemer in de maand december een bonus ter hoogte van $c >$ % van de voor dat jaar voor hem vastgestelde target (*alternatief*: $c >$ % van het loon als bedoeld in art. 8.1). Geen recht op bonus ontstaat in geval van ontslag op staande voet of indien de werknemer ter zake van zijn ontslag anderszins schadeplichtig is.

8.5 De werknemer is deelnemer aan de optieregeling van de werkgever. De optieregeling is aan deze arbeidsovereenkomst gehecht.

8.6 De werknemer ontvangt een vergoeding van zakelijk met eigen auto gereden kilometers van € $c >$ per kilometer of een zodanig bedrag per kilometer als op basis van de fiscale regelgeving als vrije vergoeding kan worden uitgekeerd. De werknemer ontvangt voorts een vergoeding van gemaakte reiskosten per openbaar vervoer gebaseerd op reizen eerste (*alternatief*: tweede) klas. Voorzover het gaat om regelmatig woon-werkverkeer geldt – zowel ter zake van de autokilometers als ter zake van de kosten van openbaar vervoer – als maximum wat door de werkgever als vrije vergoeding kan worden uitgekeerd.

Alternatief: De werkgever stelt de werknemer een lease-auto ter beschikking via $c >$; de desbetreffende overeenkomst is aan deze overeenkomst gehecht.

8.7 Voor de werknemer geldt een pensioenregeling, vastgelegd in de aan deze overeenkomst gehechte pensioenbrief.

8.8 De werknemer geniet een vergoeding voor een tweede telefoonabonnement als bedoeld in artikel 15b onder g Wet op de loonbelasting. Het desbetreffende abonnement wordt louter voor zakelijk gebruik aangewend.

8.9 De werknemer geniet een vergoeding van de door hem gemaakte kosten van representatie zoals bedoeld in artikel 15a onder d Wet op de loonbelasting van € $c >$ netto per maand.

8.10 De werknemer heeft aanspraak op een vergoeding van c> % van de kosten van kinderopvang voor c> dagen per week voor c> kind(eren), met als maximum wat als vrije vergoeding kan worden aangemerkt op grond van artikel 16c Wet op de loonbelasting en de daarop gebaseerde ministeriële regeling.

8.11 De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting.

8.12 Het bedrag van de in deze bepaling genoemde vergoedingen kan door de werkgever worden aangepast, indien en voorzover een verandering in de fiscale regelgeving of in fiscale besluiten zou leiden tot de verplichting terzake (meer) loonbelasting af te dragen, zodat de gebruteerde vergoeding gelijk is aan de thans overeengekomen bedragen.

Artikel 9: Arbeidsongeschiktheid

9.1 De werknemer meldt zich onverwijld bij c>, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Hij ziet erop toe dat hij telefonisch en zo nodig in persoon bereikbaar en beschikbaar is voor contact met de bedrijfsarts en de werkgever. Hij geeft gehoor aan oproepen van de bedrijfsarts.

Alternatief: De werknemer meldt zich onverwijld bij c>, indien hij door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten.

De werknemer is verplicht de in het bedrijf van werkgever geldende voorschriften bij ziekte na te leven. Een exemplaar van deze voorschriften wordt op de eerste werkdag aan werknemer ter hand gesteld tegen bewijs van ontvangst.

9.2 Indien de werknemer door ziekte verhinderd is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, zal werkgever gedurende maximaal 52 weken 100% van het overeengekomen loon doorbetalen. Onder loon wordt in deze bepaling verstaan het in artikel 8.1 genoemde loon, vermeerderd met de in de artikelen 8.c> genoemde vergoedingen. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen binnen een termijn van vier weken worden als aaneengesloten periode beschouwd. (aant. 13)

9.3 Indien de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan c> weken, vervallen de in de artikelen 8.c> bedoelde aanspraken.

Artikel 10: Vakantie

10.1 De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris van c> uur/dagen per kalenderjaar. Niet opgenomen vakantietijd kan worden meegenomen naar een volgend jaar, maar vervalt conform de wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar na ommekomst van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. (aant. 14)

10.2 De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantie-uitkering. De vakantie-uitkering wordt per maand opgebouwd door reservering van 8% over het ontvangen maandinkomen. Het jaar waarover de vakantie-uitkering wordt berekend loopt van 1 juni tot en met 31 mei. (aant. 15)

Artikel 11: Geheimhouding

11.1 Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande toestemming van de werkgever gedurende de looptijd en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan derden informatie te verschaffen over de werkzaamheden, de organisatie en de in- en externe contacten van de werkgever, tenzij dit zou passen in de normale uitoefening van de functie van de werknemer.

11.2 Indien de werknemer een belang aanwezig acht die in artikel 11.1 bedoelde informatie aan derden te verschaffen, of indien de werknemer door derden, waaronder de pers, wordt gevraagd dit te doen, zal de werknemer de werkgever hierover tijdig inlichten om de werkgever in staat te stellen te beoordelen of er bezwaren bestaan tegen informatieverschaffing. (aant. 16)

Artikel 12: Concurrentie (aant. 17)

Het is de werknemer verboden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever gedurende c> maanden/jaren na het eindigen van de arbeidsovereenkomst in de regio, waarin hij gedurende de laatste c> maanden/jaren van de vervulling van zijn functie werkzaam is geweest, direct of indirect in dienst te treden bij of op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die gelijke of gelijksoortige producten vervaardigt, aanbiedt of verhandelt, of die gelijke

diensten verleent als werkgever doet, of voor eigen rekening gelijke of gelijksoortige werkzaamheden te verrichten. (aant. 18)

Artikel 13: Boete

13.1 Indien de werknemer het in de artikelen 11 en 12 bepaalde overtreedt en/of niet nakomt, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete ten bedrage van € c> voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van € c> voor iedere dag – ongeacht of hierop gebruikelijk wordt gewerkt of niet – dat de overtreding/niet-nakoming voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming van deze overeenkomst te verlangen en laat onverminderd het recht van werkgever tot het vorderen van volledige schadevergoeding. (aant. 19)

13.2 De boete is rechtstreeks verschuldigd aan de werkgever en strekt deze tot voordeel. Met het bepaalde in het voorgaande lid en dit lid wordt uitdrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3-5 BW. (aant. 20)

Artikel 14: Vergoeding bij beëindiging arbeidsovereenkomst

14.1 Indien de werknemer ontslag wordt verleend en dit ontslag niet zijn voornaamste reden vindt in aan de werknemer toe te rekenen omstandigheden – anders dan ziekte van de werknemer – is de werkgever verplicht aan de werknemer als ontslagvergoeding te voldoen een bedrag ten belope van € c>, te vermeerderen met € c> voor elke periode van twaalf maanden die de werknemer in dienst is geweest van de werkgever.

Alternatief: een zodanig bedrag per maand gedurende c> maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter aanvulling op de inkomsten die de werknemer alsdan geniet uit hoofde van een nieuwe arbeidsovereenkomst, een socialeverzekeringsuitkering waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken indien hij aan alle voorwaarden zou voldoen, waarbij de toepassing van eventuele boetes voor rekening van de werknemer blijft, of een eigen bedrijf, zodanig dat de totale netto-inkomsten c> % bedragen van het laatstgenoten loon als bedoeld in artikel 8.1 van deze overeenkomst.

Het bedrag wordt verhoogd met een nader overeen te komen bedrag, indien het ontslag zijn oorzaak vindt in een fusie of overname van de werkgever. (aant. 21)

14.2 Betaling is opeisbaar op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Betaling hoeft niet eerder plaats te hebben dan nadat werknemer tijdig heeft aangegeven waar en op welke wijze de betaling dient te geschieden. (aant. 22)

Artikel 15: Bedrijfsmiddelen

Bedrijfsmiddelen, alsmede alle correspondentie, aantekeningen, tekeningen enz. betrekking hebbende op bedrijfsaangelegenheden zullen bij het einde van de arbeidsovereenkomst onverwijld door de werknemer bij de werkgever worden ingeleverd.

Artikel 16: Toepasselijkheid bepalingen

Op de verhouding tussen de werkgever en de werknemer is van toepassing de geldende CAO/regeling c> (*alternatief voor de CAO*: voor zolang deze algemeen verbindend is verklaard) en de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen, voorzover daarvan niet in de arbeidsovereenkomst of de van toepassing zijnde CAO rechtsgeldig is afgeweken. (aant. 23)

Artikel 17: Wijziging van de arbeidsovereenkomst

De werkgever behoudt zich het recht voor de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen indien hij daarbij een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. (aant. 24)

Aldus overeengekomen te c> op c>,

De werkgever,

De werknemer,

COMMENTAAR

- (1) Partijen. De aanduiding van partijen en hun woonplaats is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder a BW. Bijzondere aandacht behoeven minderjarige werknemers. Werknemers jonger dan 16 jaar hebben de toestemming nodig van hun wettelijk vertegenwoordiger (art. 1:235 e.v. BW); het ontbreken van toestemming maakt de arbeidsovereenkomst vernietigbaar (art. 3:32 lid 2 BW), zij het dat de toestemming wordt geacht te zijn gegeven indien de werknemer vier weken in dienst van de werkgever heeft gewerkt zonder dat de wettelijk vertegenwoordiger een beroep op de vernietigingsgrond heeft gedaan (art. 7:612 lid 2 BW). Oplettendheid is echter geboden in geval van een concurrentiebeding: dit beding kan uitsluitend met een meerderjarige werknemer rechtsgeldig worden overeengekomen. Zie daarover uitgebreid in aantekening 17.

- (2) Considerans. In de overwegingen voorafgaand aan de bepalingen van de arbeidsovereenkomst kan aandacht worden geschonken aan wat partijen voor ogen staat bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst. Dergelijke overwegingen kunnen een belangrijke rol spelen bij het bepalen van de aard en inhoud van de overeenkomst (vgl. HR 13 maart 1981, NJ 1981, 635 (CJHB/Haviltex)). Zij kunnen van belang zijn voor de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst (vgl. HR 14 november 1997, JAR 1997, 263 (Groen/Schoevers)). Voorts kunnen zij bijdragen aan de vaststelling van eventuele eerdere banden tussen werkgever en werknemer – al dan niet via een uitzendbureau – wat relevant is voor de vraag of al dan niet een proeftijd kan worden overeengekomen, een concurrentiebeding opnieuw moet worden geregeld en of er ruimte is voor een opvolgende overeenkomst voor bepaalde tijd (zie art. 7:668a en 690 BW). Ten slotte zouden de overwegingen kunnen worden

gebruikt om verwachtingen aangaande functioneren of begeleiding uit te spreken.

- (3) Tijdstip indiensttreding. De aanduiding van het tijdstip van indiensttreding is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder d BW. Zij is van belang voor – onder meer – de loonbetalingsverplichting, de aanvang van een eventuele proeftijd en pensioenopbouw.
- (4) Functie. De aanduiding van de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder c BW. Wijzigingen in de functie moeten worden beoordeeld in het licht van artikel 7:613 BW en HR 26 juni 1998, JAR 1998, 199, (Van der Lely/Taxi Hofman); zie bijvoorbeeld Ktr. Zaandam 7 juli 2000, JAR 2000, 174. (zie aant. 24)
- (5) Nevenfuncties. De bepaling is geïnspireerd door de leden 1 en 3 van artikel 61 van het Algemeen Rijksambtenaren Reglement. De Centrale Raad van Beroep heeft terzake een serie uitspraken gedaan. Deze betreffen bijvoorbeeld de afweging tussen het dienstbelang en de belangen van de ambtenaar bij het uitvoeren van de nevenwerkzaamheden (onder meer CRvB 13 mei 1977, AB 1977, 266). Voor het aanmerken van werkzaamheden als nevenwerkzaamheden is niet vereist dat er sprake is van enige honorering (CRvB 17 mei 1967, AB 1968, p. 206).
- (6) Plaats tewerkstelling. De aanduiding van de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht, is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder b BW. In dit kader is ook artikel 7:655 lid 1 onder k BW relevant. Dit artikel bepaalt dat indien de werknemer voor langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, de werkgever opgave dient te doen van de duur van de werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de

Nederlandse socialezekerheidswetgeving 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 is geregeld.

- (7) Duur van de dienstbetrekking. De aanduiding van de duur van een overeenkomst voor bepaalde tijd is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder e BW. In dit kader is ook artikel 7:668 lid 1 BW van belang. Dit artikel bepaalt dat stilzwijgende voortzetting verlenging impliceert met in beginsel dezelfde termijn en ten hoogste een jaar. Voorts bepaalt artikel 7:668a lid 1 BW dat een derde verlenging (dus vierde overeenkomst) of een verlenging die leidt tot een totale periode van (precies) drie jaar of meer, de arbeidsovereenkomst doet wijzigen in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zie nader aantekening 7 bij het model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- (8) Opzegtermijn. Volgens artikel 7:762 lid 1 BW geschiedt de opzegging tegen het einde van de maand, maar het staat partijen vrij anders overeen te komen. De aanduiding van de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder g BW. Artikel 7:672 BW regelt de opzegtermijn. De duur is voor de werkgever afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst. Heeft deze:
- korter dan vijf jaar geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, korter dan tien jaar geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, korter dan vijftien jaar geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer geduurd: vier maanden.

Geschiedt de opzegging met toestemming van de RDA, dan bedraagt de termijn één maand korter, met een minimum van één maand (lid 4). Voor de werknemer bedraagt de duur één maand (lid 3), eventueel bij overeenkomst te verlengen, zij het dat de verlengde opzegtermijn niet langer mag bedragen dan zes maanden en de opzegtermijn van de werkgever in dat geval het dubbele moet bedragen (lid 6).

De huidige tekst van artikel 7:672 BW is met invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden op 1 januari 1999. Voor op dat moment reeds bestaande arbeidsovereenkomsten verdient het navolgende aandacht. Artikel XXI Overgangswet bepaalt dat voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, die oude termijn blijft gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst is. Uit de wijze waarop deze bepaling is geformuleerd blijkt dat de opzegtermijn gefixeerd moet worden op het moment van inwerkingtreding van de wet – dus dient steeds te worden uitgegaan van de opzegtermijn zoals die gold op 1 januari 1999. Niet is van belang of de langere opzegtermijn op dat moment gebaseerd is op wet, CAO of overeenkomst.

- (9) Proeftijd. Artikel 7:652 BW regelt de proeftijd. Deze bepaling is van dwingend recht, dat wil zeggen dat een beding met een langere proeftijd dan wettelijk toegestaan, nietig is. Conversie in een geldig beding heeft niet plaats (HR 27 februari 1930, NJ 1930, 977, Koolsbergen/Hubregtse), terwijl verlenging, bijvoorbeeld in verband met ziekte van de werknemer, niet mogelijk is (HR 23 december 1983, NJ 1984, 332, Keizer/Van Dijk).

Aan artikel 7:652 BW ligt de gedachte ten grondslag dat partijen desgewenst de gelegenheid moeten hebben zich gedurende een,

met het oog op de belangen van de werknemer beperkte, periode proefondervindelijk op de hoogte te stellen van elkaars hoedanigheden en van de geschiktheid van de werknemer voor de bedongen arbeid (HR 2 oktober 1987, NJ 1988, 233, Pons/Meerman en HR 8 mei 1992, NJ 1992, 480, Van Summeren/Ozkan). De regeling dient evenwel te worden gehanteerd op een wijze die met het strikte karakter ervan strookt, zij het dat een beroep op het beding in de gegeven omstandigheden van het geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou kunnen zijn (HR 27 oktober 1995, JAR 1999, 254, Abilis Tesco/Nivo Noord). Proeftijdontslag vóór de aanvang van de feitelijke werkzaamheden is mogelijk (Rb. Amsterdam 2 augustus 1995, JAR 1995, 177 en Ktr. Utrecht 19 juli 2000, JAR 2000, 200).

Beëindigen in de proeftijd valt onder het begrip opzeggen; voor opzegging is in dit geval evenwel geen toestemming van de RDA nodig, zo bepaalt artikel 6 lid 2 onder b BBA. De werkgever is gehouden op verzoek van de werknemer schriftelijk opgave te doen van de reden van opzegging (art. 7:669 BW). De maximumduur van de proeftijd is bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd twee maanden. Bij overeenkomsten voor bepaalde tijd – daaronder begrepen overeenkomsten voor een bepaald project en dergelijke – bedraagt de proeftijd ten hoogste één maand. Indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer, kan de proeftijd twee maanden bedragen. Afwijkingen zijn mogelijk voorzover geregeld bij CAO.

- (10) Arbeidsduur. De aanduiding van de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder i BW. Artikel 7:648 BW verbiedt dat de werkgever onderscheid maakt tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan of voortgezet. Het begrip onderscheid ziet volgens de

memorie van toelichting op een ongunstige behandeling, een achterstelling. In de praktijk zal het veelal gaan om de achterstelling van degene die minder uren werkt ten opzichte van de ander die meer uren maakt. Daarom zal bij de toekenning van arbeidsvoorwaarden een pro-ratabehandeling van werknemers naar het aantal gewerkte uren in de meeste gevallen geen onderscheid in bovengenoemde zin opleveren, aldus de regering (Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3 MvT, p. 22). De regering werkte het verbod aldus uit dat in het licht van aard en strekking van de desbetreffende arbeidsvoorwaarde moet worden bezien welke gedragslijn uitgangspunt behoort te zijn, wil er geen sprake zijn van onderscheid op grond van arbeidsduur. Zij maakte hierbij gebruik van enkele voorbeelden, zoals de beloning als tegenprestatie voor gewerkte arbeid (waarbij ook te denken aan de vakantiebijslag als loonbestanddeel). Het kan ook gaan om bijzondere geldelijke voordelen die niet per betaalperiode worden toegekend, zoals de werkgeversbijdrage in een particuliere ziektekostenverzekering; in het algemeen zullen dergelijke voordelen ten minste naar evenredigheid van het aantal gecontracteerde uren behoren te worden toegekend, aldus de regering. Bij een onkostenvergoeding, zoals de reiskostenvergoeding, past in de regel vergoeding van de werkelijke kosten (Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3 MvT, p. 10 en 11). Zeker is dat bij de tegemoetkoming in de vakantiekosten een pro-ratabenadering is toegestaan. Zie voor de gedachte dat de vakantiebijslag moet worden gezien als een tegemoetkoming in de vakantiekosten: MvT Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, p. 6. Zie voor de tegemoetkoming in de ziektekosten in regelingen van de rijksoverheid: CRvB 25 november 1999, TAR 2000, 12.

Een tijdelijke vorm van werken in deeltijd is het ouderschapsverlof, geregeld in artikel 7:644 BW. Lid 5 van dat artikel schrijft voor dat de werknemer het voornemen om ouderschapsverlof

op te nemen schriftelijk moet aankondigen. De termijn daarvoor is ten minste twee maanden voor het tijdstip waarop het verlof moet ingaan. Dit is een vervaltermijn voor wat betreft de ingangsdatum van het verlof: bij niet-inachtneming van deze tweemaandstermijn vervalt het recht op aanvang van het verlof op het gewenste moment van ingang. Voor de werkgever geldt ingevolge lid 6 eveneens een vervaltermijn: tot vier weken voor de ingangsdatum van het verlof kan hij de urenspreiding nog wijzigen, nadien niet meer.

Op 1 juli 2000 is in werking getreden de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). De werknemer heeft daarmee het recht gekregen aanpassing van zijn arbeidsduur te verzoeken. De WAA ziet niet alleen op verkorting van de arbeidsduur – dus het recht om te verzoeken in deeltijd te mogen werken – maar ook op de situatie dat verzocht wordt het aantal uren dat wordt gewerkt uit te breiden. Ook in de WAA worden aan de werkgever en werknemer termijnen gesteld. De werknemer moet het verzoek tot beperking of uitbreiding van de arbeidsuren ten minste vier maanden voor de beoogde ingangsdatum van de aanpassing bij de werkgever indienen. De werkgever moet dan uiterlijk één maand voor de beoogde ingangsdatum op het verzoek van de werknemer beslissen. Zie over de WAA Ktr. Zwolle 12 oktober 2000, JAR 2000, 231.

- (11) Loon. De aanduiding van 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, is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder h BW.

Bij bepaling van de hoogte van het loon is de werkgever gebonden aan de bepalingen van de Wet minimumloon en minimum-

vakantiebijslag. Voorts schrijft artikel 7:617 BW limitatief voor op welke wijze de vorm van het loon mag worden vastgesteld. Artikel 7:620 BW bepaalt voorts dat de voldoening van het in geld vastgestelde loon moet geschieden in Nederlands wettig betaalmiddel of door girale betaling overeenkomstig artikel 6:114 BW. Indien de werkgever het loon voldoet op andere wijze dan artikel 7:620 BW bepaalt of in andere vorm dan artikel 7:617 BW toestaat, dan behoudt de werknemer het recht het verschuldigde loon van de werkgever te vorderen zonder dat hij gehouden is het niet-bevrijdend betaalde terug te geven aan de werkgever, zo bepaalt artikel 7:621 BW. De termijn van verjaring van deze vordering is ingevolge artikel 7:621 lid 3 BW zes maanden. Deze termijn begint de eerste dag na die waarop niet-bevrijdend aan de werknemer is betaald. Deze verjaringstermijn van zes maanden geldt uitsluitend voor een vorderingsrecht ter zake van loon dat op de verkeerde wijze is betaald. Heeft de werkgever daarnaast ook te weinig betaald, dan geldt voor die vordering de verjaringstermijn van vijf jaar ingevolge artikel 3:308 BW. Voorts is van belang artikel 7:631 BW, waarin wordt bepaald welke inhoudingen door de werkgever op het loon van de werknemer onder welke condities zijn toegestaan. Als de werknemer ter uitvoering van een beding dat ingevolge artikel 7:631 BW nietig is een overeenkomst met de werkgever of een derde is aangegaan, ontstaat het recht op terugvordering van hetgeen hij uit dien hoofde heeft voldaan (art. 7:631 lid 6 BW). Ingevolge artikel 7:631 lid 8 BW verjaart deze vordering na zes maanden. Deze verjaringstermijn vangt aan op de dag van het ontstaan van het vorderingsrecht; dat wil zeggen op de dag dat enig loon is ingehouden of op de dag waarop de werknemer een betaling ingevolge het nietige beding heeft gedaan.

- (12) Tantième. Indien de werkgever een naamloze vennootschap is, komt de winst aan de aandeelhouders ten goede. Indien het tan-

tième is bepaald op een deel van die winst, dienen de statuten hiervoor een grondslag te bieden (art. 2:105 lid 1 BW).

(13) Arbeidsongeschiktheid. De werknemer heeft ingevolge artikel 7:629 BW slechts aanspraak op 70% van zijn loon, met als maximum 70% van het maximumdagloon als bedoeld in artikel 9 lid 1 Coördinatiewet Sociale Verzekering. De bepaling in het model behelst derhalve een verruiming van de wettelijke aanspraak van de werknemer.

(14) Vakantierechten. De aanduiding van de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder f BW. Voor zover het aantal vakantiedagen het wettelijk minimum te boven gaat, kan van de wettelijke regeling worden afgeweken (art. 7:635 lid 5, 637 lid 3, 638 lid 7, 640 lid 2 en 641 lid 4).

Verjaring van aanspraak op toekenning van vakantiedagen is geregeld in artikel 7:642 BW: deze vordering verjaart na verloop van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De termijn vangt aan op de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Van deze termijn kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, zo bepaalt artikel 7:645 BW. Afwijking van artikel 7:642 BW ten voordele van de werknemer lijkt wel mogelijk. Partijen kunnen dan overeenkomen dat over een langere periode dan vijf jaar vakantiedagen mogen worden opgespaard, bijvoorbeeld voor een sabbatsjaar.

Stuiting van de verjaring is mogelijk. Daaraan kan bijvoorbeeld behoefte bestaan als een werknemer langdurig arbeidsongeschiktheid is. De verjaring van opgebouwde vakantierechten wordt tijdens arbeidsongeschiktheid niet geschorst (HR 25 september 1981, NJ 1982, 133, Zondervan/Stork). In de praktijk zal een werknemer wellicht niet zo snel denken aan de mogelijkheid van stuiting. Daar tegenover staat de situatie dat een beroep van

de werkgever op verjaring van opgebouwde maar niet genoten vakantierechten onder omstandigheden strijdig kan zijn met redelijkheid en billijkheid (HR 5 maart 1999, NJ 1999, 644, JAR 1999, 73, Tulkens/FNV). Van een werkgever kan bijvoorbeeld worden verlangd dat hij er bij de werknemer op aandringt vakantiedagen op te nemen, te waarschuwen dat deze dagen anders mogelijk niet meer opgenomen kunnen worden, of zelfs van zijn bevoegdheid gebruik moet maken de vakantiedagen in afwijking van de wensen van de werknemer vast te stellen in verband met gewichtige redenen als bedoeld in artikel 7:638 lid 2 BW in verbinding met artikel 7:611 BW (Kamerstukken 26 079, nr. 176, p. 11, Rb. 's-Gravenhage 18 oktober 1995, JAR 1996, 57 en Rb. Amsterdam 14 mei 1997, JAR 1997, 119).

Overigens ziet de termijn van vijf jaar ex artikel 7:642 BW uitsluitend op verjaring van *toekening* van vakantierechten: dus vakantiedagen of -uren. Een vordering strekkende tot vergoeding in geld van niet-genoten vakantierechten aan het einde van de arbeidsovereenkomst valt onder de verjaringstermijn van vijf jaar ex artikel 3:307 BW.

In de praktijk kan gemakkelijk verwarring ontstaan over de begrippen vakantie en ATV/ADV-dagen. Werkgever noch werknemer kunnen er echter zomaar van uitgaan dat op ATV-dagen de regeling met betrekking tot vakantierechten van toepassing is. Hoewel de regeling van arbeidstijd-/duurverkorting alweer geruime tijd geleden haar intrede heeft gedaan en inmiddels in bijna iedere branche een vertrouwd begrip is geworden, kent het BW – ook sinds de invoering van de Wet flexibiliteit en zekerheid – daarover geen regeling. Partijen zijn derhalve nog steeds aangewezen op de arbeidsovereenkomst. Rechtspraak en literatuur zijn verdeeld over de vraag of bij het einde van het dienstverband opgebouwde maar niet-genoten ATV-uren in aanmerking komen voor vergoeding in geld. De Hoge Raad heeft zich

op 6 februari 1998 uitgesproken over het rechtskarakter van opgebouwde ADV-rechten (NJ 1998, 351, JAR 1998, 3, Wijngo/Van Wezel). De Hoge Raad oordeelde dat een ADV-regeling er niet toe strekt de werknemer betaald verlof te verschaffen in verband met op hem drukkende werkbelasting maar dat de ADV-regeling ertoe strekt om extra arbeidsplaatsen te creëren. Ingevolge rechtspraak van de Hoge Raad was analoge toepassing van de oude verjaringstermijn van artikel 7:642 BW (twee jaar) niet mogelijk, zodat aanknoping bij de verjaringsregels voor 'gewone' loonvorderingen welhaast de enige nog openstaande weg was. Thans zijn beide termijnen gelijk. Ook op dit punt kunnen partijen zelf duidelijkheid scheppen door in de individuele arbeidsovereenkomst hierover expliciet afspraken te maken.

- (15) Vakantietoeslag. Artikel 15 WMM bepaalt het minimum aan vakantietoeslag dat de werkgever gehouden is aan de werknemer te voldoen. Artikel 17 lid 1 WMM schrijft voor dat de vakantie-uitkering wordt uitbetaald in de maand juni, maar daarvan kan bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken (lid 2), mits minimaal één keer per jaar een uitkering van vakantiegeld plaatsheeft (lid 3).

Ingevolge artikel 20 WMM verjaart een vordering tot betaling van minimumvakantiebijslag na twee jaar. De termijn begint te lopen op het moment waarop uitbetaling had moeten geschieden. Dit zal anders zijn in gevallen waarin een bedrag terzake van loon inclusief vakantietoeslag is overeengekomen en vakantietoeslag dus verspreid over het jaar in gedeelten wordt betaald. Dergelijke afspraken komen onder meer bij flexibele arbeidsovereenkomsten voor. De verjaringstermijn zal dan beginnen te lopen op iedere nieuwe maand, voor dat gedeelte van de vakantiebijslag dat de werkgever over die maand verschuldigd is.

- (16) Geheimhouding. Het belang van opneming van dit beding zal van geval tot geval zeer kunnen verschillen. Een veelvoorkomende variant is dat geheimhouding wordt opgelegd ter zake van kennis en informatie 'waarvan het vertrouwelijk karakter de werknemer is meegedeeld, hem bekend is of ook zonder uitdrukkelijke mededeling bekend behoort te zijn'. Het is raadzaam dit verbod te versterken met een boetebepaling in een afzonderlijk artikel (zie hierna ook aant. 19 en 20). Het bewijs van overtreden van een geheimhoudingsbepaling zal evenwel minder makkelijk te leveren zijn dan bijvoorbeeld bij een concurrentiebeding.
- (17) Concurrentiebeding. Het concurrentiebeding moet schriftelijk worden aangegaan tussen werkgever en werknemer. Vóór de wetwijziging van 1 april 1997 was het mogelijk een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsvoorwaardenreglement, personeelsgids of CAO. Na deze wetwijziging moet de individuele werknemer dit beding hebben ondertekend. Niet unaniem, maar wel algemeen heerst de mening dat er na 1 april 1997 sprake was van onmiddellijke werking (art. 68a Overgangswet), hetgeen erop neerkomt dat zekerheidshalve ieder beding van vóór april 1997 dat niet in de arbeidsovereenkomst zelf staat, alsnog met iedere werknemer persoonlijk zal moeten worden aangegaan, wil er zekerheid bestaan over de geldigheid van het concurrentiebeding.

Voorts is vereist dat het concurrentiebeding met een meerderjarige werknemer wordt overeengekomen. Dit vereiste wordt zeer strikt uitgelegd. Een door een minderjarige werknemer ondertekend concurrentiebeding is nietig; is de werknemer tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst meerderjarig geworden, dan zal hij opnieuw het concurrentiebeding schriftelijk moeten overeenkomen, voordat voldaan is aan het meerderjarigheids criterium (HR 1 juli 1983, NJ 1984, 88, Huijgen/Belderbos). Machti-

ging van de wettelijk vertegenwoordiger tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7:612 lid 3 BW met daarin een concurrentiebeding doet daaraan niet af: het concurrentiebeding is ook dan nietig.

Oplettendheid is geboden bij voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op grond van artikel 7:668 BW blijven bij stilzwijgende voortzetting in beginsel alle arbeidsvoorwaarden, en daarmee ook het concurrentiebeding, gelden. De jurisprudentie is niet eenduidig over de noodzaak van het opnieuw schriftelijk overeenkomen van een concurrentiebeding in dat geval. Zie onder meer Ktr. Emmen 11 september 1996, JAR 1996, 209; Hof Amsterdam 26 maart 1998, JAR 1998, 125 (verlenging wel noodzakelijk) en bijvoorbeeld Ktr. Eindhoven 17 juli 1997, JAR 1997, 178 (niet noodzakelijk). Gegeven het stringente schriftelijkheidsvereiste bestaat het risico dat geen sprake is van een geldig concurrentiebeding indien bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst geen enkele verwijzing naar het concurrentiebeding in de eerdere arbeidsovereenkomst plaatsvindt, tenzij in die eerdere arbeidsovereenkomst expliciet is opgenomen dat de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd van toepassing blijven bij voortzetting. Ter vermijding van elk risico is het verstandig de werknemer expliciet schriftelijk te wijzen op de handhaving van het concurrentiebeding dan wel dit beding opnieuw in de nieuwe arbeidsovereenkomst op te nemen.

Op grond van vaste jurisprudentie kan functiewijziging, in het bijzonder bij functieverzwaring, met zich brengen dat een concurrentiebeding niet langer geldig is. Zie onder meer HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467 (Brabant/Van Uffelen). Zie voor lagere rechtspraak onder meer Ktr. Amsterdam 9 augustus 1999, JAR 1999, 182. Uitgangspunt is dat de arbeidsverhouding tussen partijen zo ingrijpend is gewijzigd dat het concurrentiebeding aanmerkelijk

zwaarder op de werknemer is gaan drukken. Alsdan zal het beding opnieuw schriftelijk moeten worden overeengekomen. Het opnieuw opnemen van een concurrentiebeding zal niet steeds nodig zijn: aan functieverzwarende en -wijziging worden strenge eisen gesteld, aldus onder meer Hof 's-Hertogenbosch 14 januari 1999, JAR 1999, 213. Niettemin volgt ook uit de jurisprudentie dat een langdurig dienstverband, waarin sprake is van verschillende wijzigingen van functies en het volgen van verschillende opleidingen, een dergelijke ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding inhoudt dat het concurrentiebeding is komen te vervallen (Hof Leeuwarden 6 oktober 1999, JAR 1999, 253).

De werkgever dient er voorts op bedacht te zijn dat hij geen rechten kan ontlenen aan een concurrentiebeding indien hij wegens de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd, schadeplichtig is.

- (18) Inkleding concurrentiebeding. Partijen kunnen ook overeenkomen dat schriftelijke toestemming achteraf, om werkzaamheden te verrichten die strijdig zijn met het concurrentiebeding, nog mogelijk is.

De beperking van het beding in tijdsduur zal mede afhankelijk zijn van de duur van het dienstverband, de aard van de verrichte werkzaamheden en de onmogelijkheid voor de werknemer nog elders zijn brood te kunnen verdienen. Er is zeer uitgebreide en gevarieerde jurisprudentie over de afweging van belangen van werkgever en werknemer (een overzicht van deze jurisprudentie bieden C.J. Loonstra, Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, hoofdstuk 4.4. en F.B.J. Grapperhaus, Werknemersconcurrentie, hoofdstuk 8.5). De duur van de overeen te komen termijn dient ook te worden gezien in samenhang met het belang van de werkgever bij nakoming van het beding, het soort werkzaamheden dat verboden wordt en de vraag of er

ook een beperking in geografische zin wordt gesteld. Afhankelijk van de werkzaamheden kan worden gekozen voor een letterlijk omschreven geografisch gebied, bijvoorbeeld de 'provincie Utrecht', 'Nederland' of zelfs 'de Benelux'. Ook komen afbakeningen als 'een straal van 50 km van de vestiging waar de werknemer werkzaam is geweest' veel voor. Geografische beperkingen zijn lastiger als de werknemer voor zijn werkzaamheden veel moet reizen of, ondanks één plaatsaanduiding in de arbeidsovereenkomst, feitelijk toch in verschillende plaatsen zijn werkzaamheden uitoefent.

Afhankelijk van de door de werknemer uitgevoerde werkzaamheden kan worden volstaan met een enkel verbod op indiensttreding bij een concurrerende onderneming, dan wel een verbod tot vestiging als zelfstandige waarbij dezelfde producten of diensten worden aangeboden als door de werkgever, dan wel een verbod op beide. Ook hierbij dient te worden bedacht dat hoe strenger het concurrentiebeding is, hoe zwaarder de belangen van de werkgever zullen moeten zijn en hoe groter de kans dat de werknemer succes zal hebben met een vordering tot matiging. Opmerking verdient nog dat er pas sprake kan zijn van een concurrentiebeding indien het beding betrekking heeft op de *werkzaamheid* van de werknemer, de activiteit in het economisch verkeer, wat betekent dat een enkel verbod op het hebben van een financieel belang van de werknemer in een onderneming geen concurrentiebeding is en artikel 7:653 BW derhalve daarop niet van toepassing is. Dit laatste kan wel weer worden gesanctioneerd door een algemene boetebepaling.

Van belang is nog dat concurrerende gedragingen van een werknemer onder omstandigheden onrechtmatig kunnen zijn ook zonder dat een concurrentiebeding is getekend en dat ook gedragingen die niet onder de werking van een (al dan niet te

beperkt geformuleerd) concurrentiebeding vallen, jegens de voormalig werkgever onrechtmatig kunnen zijn.

- (19) Boete. Het verdient aanbeveling een apart boetebeding op te nemen dat ziet op verschillende verboden handelingen. Het karakter van deze boete is enerzijds die van gefixeerde schadevergoeding, maar bergt anderzijds ook een element in zich van prikkel die de werknemer ervan moet weerhouden geen geheimhouding te betrachten of concurrerende werkzaamheden te gaan verrichten. Indien de werkgever in rechte betaling van de boete van de werknemer vordert, staat dit er niet aan in de weg dat de werkgever daarnaast nakoming van het geheimhoudings- of concurrentiebeding vordert en deze vordering versterkt met een dwangsom. Duidelijk dient te worden onderscheiden het feit dat de boete betrekking heeft op een *reeds begane* overtreding en dat de dwangsom betrekking heeft op de vordering tot nakoming van het beding *in de toekomst*. Met deze bepaling wordt afgeweken van de bepaling van regeland recht ex artikel 6:92 lid 2 BW. Bij een uitdrukkelijk beding als verwoord in lid 2 heeft de werkgever zonder meer recht op het fixum (als boete) en daarboven het bedrag van de bewezen werkelijk geleden schade. Wordt een dergelijke uitdrukkelijke afwijking niet opgenomen, dan heeft de werkgever alleen recht op het bedrag van de bewezen schade minus de boete. Voor een maximale prikkel zonder uitsluiting van enig recht op schadevergoeding dient tot uitdrukking te worden gebracht dat de boete ook uitsluitend het karakter van een boete heeft, terwijl daarnaast recht op volledige schadevergoeding blijft bestaan. Opmerking verdient wel dat rechterlijke matiging op grond van artikel 6:94 BW – náást de gehele of gedeeltelijke vernietigingsgrond genoemd in artikel 7:653 lid 2 BW, geschreven voor het concurrentiebeding – blijft bestaan. Artikel 6:94 lid 1 BW is van dwingend recht.

Niet duidelijk is of boete verschuldigd is over dagen in het week-einde en over feestdagen. Verdedigbaar is dat op dagen dat normaliter niet wordt gewerkt, ook geen boete verschuldigd is (vgl. Pres. Rb. 's-Gravenhage 4 januari 1994 en Pres. Rb. Amsterdam 20 januari 1994, beide besproken door J.F. Van Vlijmen en J. Klufft, *Dwangsom en boetebeding nader (fiscaal) bezien*, *ArbeidsRecht* 1994, nr. 3, p. 9-11). Om geschillen te voorkomen kan uiteraard in het boetebeding zelf worden opgenomen of de boete wel of niet op zater-, zon- en feestdagen verschuldigd zal zijn. Om die reden is de zinsnede 'ongeacht of hierop gebruikelijk wordt gewerkt of niet' in het model opgenomen.

- (20) Boete en voordeel voor werkgever. Of het boetebeding in het concurrentiebeding is onderworpen aan de vereisten van artikel 7:650 en 651 BW is in de jurisprudentie niet beantwoord. Zowel het voor- als het tegendeel volgt uit recente uitspraken (Hof Leeuwarden, 24 juni 1998, *JAR* 1998, 151; Ktr. Nijmegen 2 juli 1999, *JAR* 1999, 168; Pres. Rb. Amsterdam, 18 november 1999, *JAR* 1999, 271 en Ktr. Lelystad 4 oktober 2000, *JAR* 2000, 256). Gelet op de uiteenlopende uitspraken over de toepasselijkheid van artikel 7:650 BW is het raadzaam om ófwel het concurrentiebeding te laten voldoen aan de eisen als genoemd in artikel 7:650 BW (waaronder het vermelden van de bestemming van de boete en het opnemen van de maximumhoogte van het bedrag van de boete), ófwel expliciet op te nemen dat wordt afgeweken van de leden 3, 4 en 5 van dit artikel, die van regeland recht zijn.
- (21) Beëindigingsvergoeding. De ontbindingsrechter en de rechter die een ontslag beoordeelt in het kader van kennelijk onredelijk ontslag, zijn niet gebonden aan een in de arbeids- of beëindigingsovereenkomst geregelde beëindigingsvergoeding (HR 22 september 1995, *NJ* 1996, 38, *Andeweg/Boots Frites* en HR 7 april 1995, *NJ* 1995, 681, *JAR* 1995, 98, *SBH/Fiet*).

- (22) Betaling beëindigingsvergoeding. Uit HR 21 november 1997, JAR 1998, 15 (Claessen/VNU) wordt wel afgeleid dat de werkgever – op grond van artikel 7:611 BW – gehouden is mee te werken aan de wensen van de werknemer ter zake van de wijze van uitbetaling, mits binnen de grenzen van de fiscale wetgeving. Vergelijk Hof Arnhem 8 september 1998, JAR 1998, 225.
- (23) CAO. De aanduiding van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan is geboden door artikel 7:655 lid 1 onder I BW.
- (24) Wijziging. Artikel 7:613 BW veronderstelt dat een eenzijdig wijzigingsbeding rechtsgeldig is. De werkgever kan er slechts een beroep op doen 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. Zie voor een toepassing Ktr. Amsterdam 4 juli 2000, JAR 2000, 183. Om misverstanden te voorkomen is de wettelijke toets in de modelbepaling overgenomen. Gelet op die toets is het verstandig wijzigingen die bij het aangaan van de overeenkomst kunnen worden verdisconteerd, te benoemen. Hierbij kan worden gedacht aan een tijdelijke wijziging in de functie of de plaats waar de werkzaamheden worden verricht. Wellicht zou kunnen worden verdedigd dat het achterwege laten van een beding als het onderhavige per saldo voordeliger is voor de werkgever, omdat de beoordeling van een eventuele wijziging dan is onderworpen aan de op het oog minder strenge maatstaf van HR 26 juni 1998, NJ 1998, 767, JAR 1998, 199 (Van der Lely/Taxi Hofman). Met P.F. van der Heijden, Wijzigen van de arbeidsvoorwaarden gedurende de loop van het arbeidscontract, in JAR Verklaard, JAR 2000, p. 18, houden wij het erop dat rechters in de praktijk geneigd zijn de maatstaven op elkaar af te stemmen.

