

Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht en Sociale Zekerheid 2020/2021

Hoofdstuk 4

Vraag 1

Een ontslag met wederzijds goedvinden houdt in dat zowel de werkgever als de werknemer met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst instemmen. Er is dan ook geen ontslagvergunning van UWV nodig en bij zo'n ontslag zijn de opzegverboden niet van kracht. Deze wijze van uit elkaar gaan is altijd mogelijk bij een arbeidsovereenkomst voor zowel onbepaalde tijd als bepaalde tijd.

Vraag 2

Antwoord A.

Vraag 3

1. Juist.
2. Onjuist; in principe is het niet mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen, maar als de werkgever en werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk hebben afgesproken dat tussentijdse opzegging wel mogelijk is, kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ook tijdens de looptijd ervan worden opgezegd.
3. Juist.
4. Onjuist; voor een OR-lid geldt inderdaad een opzegverbod, maar dat houdt in dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst via opzegging door de werkgever niet is toegestaan. De werkgever kan wel om ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter verzoeken. Als de reden voor de gewenste beëindiging gegrond is (en bijvoorbeeld niet het feit dat de werknemer lid is van de ondernemingsraad), kan het OR-lid via die weg worden ontslagen.

Vraag 4

Antwoord D.

Vraag 5

Antwoord C.

Vraag 6

Antwoord B.

Vraag 7

De vier opzegverboden – waarvan er drie moeten worden genoemd – die in stand blijven in de situatie dat een werkgever een werknemer wil ontslaan omdat zijn functie komt te vervallen wegens bedrijfseconomische redenen, zijn die bij:

- arbeidsongeschiktheid (tijdens de eerste twee jaar);
- dienstplicht;
- zwangerschap;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof, en de zes weken na hervatting van het werk.