**24 Examentraining VPS Arbeidsrecht**

Examen AR 1

1. Nee, het is niet aan de leidinggevende van Klaas om een oordeel te vormen over de ziekte van Klaas; daarvoor dient de werkgever een arboarts in te schakelen.
2. Op grond van art. 7:629a BW dient Klaas een deskundigenoordeel in geding te brengen. Dit heeft Klaas niet gedaan. De rechter zal de vordering afwijzen, voor zover er loon wordt gevorderd over de periode vanaf 21 mei.
3. Waarschijnlijk niet. Het is vaste jurisprudentie, dat in een situatie als de casus nimmer wordt aangenomen dat sprake is van vrijwillige ontslagname. Een werkgever dient zich er van te vergewissen dat de wil van de werknemer gericht is op de ontslagname. De werkgever moet er dus zeker van zijn dat Klaas echt wil dat zijn dienstverband eindigt en dat Klaas niet in een opwelling heeft gereageerd.
4. Klaas kan zijn vordering indienen bij de curator met het verzoek hem als schuldeiser te erkennen. Wellicht dat bij de verdeling van de boedel nog het loon van Klaas overblijft.

 De tweede mogelijkheid is dat Klaas op grond van art. 61-68 WW aan UWV verzoekt de schulden van zijn werkgever over te nemen.

1. De wettelijke opzegtermijn bedraagt voor de werkgever van Klaas bij een dienstverband van 18 jaar en 4 maanden (art. 7:672 lid 2 sub d BW). Art. 40 Faillissementswet bepaalt echter dat de opzegtermijn bij een faillissement maximaal 6 weken bedraagt. Het antwoord is dus 6 weken.
2. Er is op grond van art. 7:673c BW geen transitievergoeding verschuldigd als een onderneming in faillissement of surséance verkeert of gebruik maakt van de schuldsaneringsregeling. Dat is hier aan de orde.

Als Klaas wel recht zou hebben op een transitievergoeding, luidt de berekening als volgt. We gaan bij gebrek aan de juiste datum van indiensttreding uit van in totaal 18 jaar op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband. De transitievergoeding is 18 x 1/3 maandsalaris . = 6 maandsalarissen. Het maandsalaris wordt berekend inclusief vakantiebijslag en andere vaste loonbestanddelen.

 Examen AR 2

1. Voor de berekening van de in de onderneming werkzame personen telt de bestuurder niet mee. (Art. 1 lid 4 Wet op de ondernemingsraden, hierna WOR). Voorts tellen alleen de uitzendkrachten mee die er ten minste 24 maanden werken. (Art. 1 lid 3 letter a WOR). Indien ten minste 50 personen werkzaam zijn in de onderneming, is de onderneming verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Art. 2, lid 1 WOR. 55 personen -/- 1 bestuurder en 2 uitzendkrachten = 52. A tot Z is dus verplicht een OR in te stellen.
2. Het verzoek moet ingediend worden bij de Sociaal Economische Raad (SER). Het ontbreken aan belangstelling door het personeel en het feit dat er een andere overlegvorm dan de OR is, vormen geen bijzondere omstandigheden voor de ontheffing.
3. De ondernemer is verplicht, ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk de financiële gegevens te verstrekken. (Art. 31a lid 1 WOR). Indien Anton Adams niet aan zijn verplichtingen voldoet, kan de ondernemingsraad na schriftelijk verzoek aan de bedrijfscommissie naar de kantonrechter gaan en deze verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven de in het geding zijnde stukken te verstrekken. (Art. 36 lid 2 WOR).
4. Ontslagbescherming: Voor leden van de ondernemingsraad is er een ontslagbescherming. (Art. 7:670 lid 4 BW).

 De beëindiging arbeidsovereenkomst mag echter wel plaatsvinden als:

* het lid met de beëindiging schriftelijk instemt (art. 7:670b lid 2 BW);
* de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd (art. 7:671 lid 1 letter b BW);
* het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden (art. 7:677 BW);
* de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 BW onder d jo art. 7:671b lid 6 BW);
* de beëindiging plaatsvindt doordat de werkzaamheden van (een onderdeel van) de onderneming worden gestopt (art. 7:669 lid 3 jo art. 7:670a lid 2 onder d BW).

\* De werkgever kan ook proberen met de werknemer een vaststellingsovereenkomst af te sluiten inhoudende de beëindiging van het dienstverband.

Examen AR 3

1. Mevrouw Lamar zal de kantonrechter verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen wegens het ontbreken van een dringende reden (art. 7:677/678 BW). Tevens vordert zij doorbetaling van het loon. Ook dient zij zich beschikbaar te stellen voor het uitoefenen van haar functie.
2. Mevrouw Lamar heeft de keuze uit twee vorderingen. In de eerste plaats kan er een loonvordering zijn na vernietiging van de opzegging. In de tweede plaats kan er sprake zijn van een vordering tot schadeloosstelling (regels met betrekking tot de opzegging zijn niet in acht genomen, art. 7:672 BW).
3. Geen, als het ontslag op staande voet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (art. 7:673 lid 7 onder c BW). In de regel zal dit bij een ontslag op staande voet het geval zijn. Maar er is een afwijking tussen de grond voor ontslag op staande voet en de grond geen transitievergoeding toe te kennen. Theoretisch zou het dus mogelijk zijn, dat de kantonrechter bij een ontslag op staande voet alsnog redenen vindt om wel een transitievergoeding toe te kennen omdat er naar zijn mening geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Examen AR 4

1. De eisen voor collectief ontslag zijn geregeld in de Wet Melding collectief ontslag. De eisen zijn ingevolge art. 3 lid 1:

* ten minste twintig werknemers;
* werkzaam in één werkgebied;
* op een of meer tijdstippen binnen een tijdvak van 3 maanden;
* melding aan de belanghebbende verenigingen van werknemers;
* een gelijke schriftelijke melding aan het bevoegd gezag;
* in geval van faillissement alleen op verzoek van het bevoegd gezag.

2. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat volgens een vaste procedure wordt vastgesteld welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Per leeftijdsgroep (leeftijdcohorten) binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging wordt dan volgens het lifo-systeem bepaald wie in aanmerking komt.

3. Art. 7:656 lid 1 en 2 BW. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken. Het getuigschrift moet minimaal bevatten: de aard van de verrichte arbeid, de arbeidsduur per dag of week, de begindatum en de einddatum van het dienstverband.

4. De werkgever is verplicht het in geld naar tijdsruimte vastgestelde 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 dan één maand.

5. Indien de betaling na 3 dagen niet plaatsvindt – en indien dit niet voldoen aan de werkgever is toe te rekenen – is de wettelijke verhoging van toepassing. De werkgever die tijdelijk is verhinderd het loon, voor zover dit in een andere vorm dan geld is vastgesteld, te voldoen zonder dat deze verhindering het gevolg is van een eigen toedoen van de werknemer, is aan de werknemer een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst wordt vastgesteld. Is er geen overeenkomst dan zal de wettelijke verhoging door de rechter worden bepaald volgens het gebruik of de billijkheid. Berekening:

 De 4e tot en met de 8e werkdag 5% per dag.
 Voor elke volgende werkdag 1%.
 De verhoging mag niet meer bedragen dan 50% van hetgeen verschuldigd is.
 De rechter kan de verhoging beperken tot een zodanig bedrag dat hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.

6. Art. 7:623, 7:625 en 7:630 BW

7. Nee. De werknemer moet zo snel mogelijk aan UWV doorgeven / melden / aangifte doen dat de werkgever hem niet betaalt.

8. De werknemer heeft recht op: achterstallig loon, emolumenten en onkostenvergoedingen over een periode van dertien weken voorafgaande aan de datum van de opzegging. Daarnaast loon over de opzegtermijn, uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioenpremie.

9. Schulten bv moet duidelijk aangeven dat bijvoorbeeld in de laatste 2 jaren een aantal functioneringsgesprekken is gehouden waarbij concreet is aangegeven waar het functioneren verbetering behoeft. De eigen visie van de werknemer is ten aanzien van de verbeterpunten eveneens vastgelegd en besproken. Bovendien heeft de werkgever een reële mogelijkheid geboden het functioneren te verbeteren, waarbij moet worden gedacht aan tussentijds overleg, begeleiding, het volgen van cursussen etc. Er is door de werkgever voldoende tijd en geld besteed aan pogingen het functioneren te verbeteren. Er is ook rekening gehouden met privéomstandigheden. Dit alles heeft geen resultaat gehad. Het is onder de huidige omstandigheden ook niet mogelijk de werknemer het komende half jaar (26 weken) in een passende aangepaste dan wel andere functie te plaatsen. Art. 7:669 lid 3 onder d BW jo art. 7:671b lid 1 onder a BW.

10. Aangezien er een ontslagverbod geldt voor leden van de ondernemingsraad, zal Schulten bv de kantonrechter moeten overtuigen dat de grond voor ontbinding (disfunctioneren) geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Art. 7:671b lid 6 onder a BW.

Examen AR 5

1. Art. 7:672 lid 4 BW bepaalt dat de opzegtermijn van de werknemer 1 maand is. Art. 7:672 lid 1 BW bepaalt dat de opzegging geschiedt tegen het einde van een maand. De arbeidsovereenkomst kan bij opzegging door Hans eindigen per 1 februari 2020.
2. Ja. Van art. 7:672 lid 4 BW is volgens art. 7:672 lid 8 BW schriftelijk af te wijken. De opzegtermijn mag echter niet langer zijn dan 6 maanden en de opzegtermijn van de werkgever moet minimaal het dubbele bedragen van de opzegtermijn die voor de werknemer geldt.
3. Bij 16 jaar dienstverband is de opzegtermijn conform art. 7:672 lid 2 BW 4 maanden. Een verkorting van deze termijn kan ingevolge art. 7:672 lid 7 BW slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden geregeld en dus niet bij individuele arbeidsovereenkomst. Hans heeft door het instemmen met de beëindigingsovereenkomst, waarin een te korte opzegtermijn is opgenomen, een benadelingshandeling gepleegd. UWV weigert op grond van art. 24, lid 5 jo. art. 27, lid 3 WW over de periode van 2 maanden van werkloosheid de WW-uitkering. De uitkering wordt pas verstrekt vanaf 1 juni 2020.
4. Op grond van art. 7:672 lid 11 BW kan Hans aanspraak maken op een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De schadevergoeding is het bedrag ter hoogte van het loon over 2 maanden. Op grond van art. 7:672 lid 12 BW kan de rechter de gefixeerde schadevergoeding matigen, maar niet tot minder dan een bedrag ter hoogte van 3 maandsalarissen. De vordering van Hans bedraagt 2 maanden; de rechter zal de vordering toewijzen.

Examen AR 6

1. Ja. Er is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Een arbeidsovereenkomst is vormvrij en kan dus ook mondeling worden afgesloten.
2. Ja. Er wordt voldaan aan de voorwaarden die gelden voor een arbeidsovereenkomst:
* Er is sprake van het verrichten van arbeid.
* Er wordt salaris betaald.
* De overeenkomst geldt voor een zekere tijd.
* Er is sprake van een gezagsverhouding. Ondanks de relatieve vrijheid heeft Li Wong de verplichting onderwijs te verzorgen en artikelen te produceren.
1. De proeftijd van 6 weken is alleen geldig als deze bij cao is geregeld. Dit volgt uit art. 7:652 lid 7 BW. Als deze mogelijkheid niet in de cao is opgenomen, geldt een maximale proeftijd van een maand, omdat de overeenkomst is aangegaan voor korter dan 2 jaar. Zie art. 7:652 lid 5 sub a BW.
2. Het contract met Li Wong eindigt van rechtswege, omdat het een tijdelijk contract betreft. De in de overeenkomst aangegeven tijd is verstreken. Zie art. 7:667 lid 1 BW.
3. Ja. De mogelijkheid van tussentijdse opzegging bestaat, indien dit voor ieder der partijen schriftelijk wordt overeengekomen. (Zie art. 7:667 lid 3 BW).
4. Hij krijgt een contract voor onbepaalde tijd na 36 maanden of bij het vierde contract. Dat is op 1 september 2023. Zie art. 7:668a lid 1 BW.
5. Li Wong werkt dan langer dan 5 jaar, maar korter dan 10 jaar voor de universiteit. De opzegtermijn is op grond van art. 7:672 lid 2 sub b BW 2 maanden. Hierop komt in mindering de duur van de procedure tot beëindiging van het dienstverband met een minimale opzegtermijn van een maand.

Examen AR 7

1. Het ontslag kan in augustus 2020 worden aangezegd. De opzegtermijn begint te lopen op 1 september 2020. Vanaf 1 september 2020 wordt een opzegtermijn van 3 maanden geteld; einde dienstverband 1 december 2020.
2. Elma is op de dag van de aanvraag van de ontslagvergunning arbeidsongeschikt. Zij is nog steeds arbeidsongeschikt. Op grond van art. 7:670 lid 1, sub a BW is er sprake van een opzegverbod. De in het in art. 7:670 lid 1 sub b BW gestelde is niet van toepassing omdat de ziekte niet is aangevangen, nadat een verzoek om een ontslagvergunning is ingediend. Derhalve kan Elma niet worden ontslagen en wordt zij ook niet werkloos.
3. Elma kan bij de kantonrechter verzoeken de opzegging te vernietigen of een billijke vergoeding toe te kennen. Er is geen sprake van een regelmatige beëindiging van de dienstbetrekking. Aangezien de arbeidsovereenkomst niet is getekend, is de proeftijd niet schriftelijk tot stand gekomen, hetgeen een vereiste is ingevolge art. 7:652 lid 2 BW. Daardoor is het proeftijdbeding nietig en is de arbeidsovereenkomst zonder proeftijd aangegaan.
4. Wil men de arbeidsovereenkomst met Elma toch beëindigen, dan zal de directie via de weg van de kantonrechter (art. 7:669 lid 3 onder d BW) de arbeidsovereenkomst moeten laten ontbinden. Een goed dossier is dan noodzakelijk en ook is het bepaalde in lid 1 van belang.
5. Voor arbeidsongevallen is de werkgever aansprakelijk . Van opzet of bewuste roekeloosheid is in deze casus geen enkele aanwijzing. De jurisprudentie stelt hoge eisen aan het bestaan van opzet of bewuste roekeloosheid (art. 7:658 lid 1 en 2 BW, art. 7:661 lid 1 BW).
6. Direct onderscheid wordt uitdrukkelijk in de wet genoemd en is alleen toegestaan in met name genoemde situaties. Een voorbeeld van direct onderscheid: Een vacature wordt uitsluitend opengesteld voor personen beneden 30 jaar of alleen voor vrouwen.
7. Indirect onderscheid vindt plaats als een verschil in behandeling wordt gebaseerd op een ander aspect dan in de wet wordt genoemd, terwijl een door de regelgeving beschermde groep hierdoor wordt benadeeld. Een voorbeeld van indirect onderscheid: Een werknemer moet de Nederlandse taal beheersen, terwijl dit voor de uitoefening van de functie niet persé nodig is. Een ander voorbeeld: Een verbod op het dragen van hoofddoekjes.
8. Nee. Het stellen van een leeftijdsgrens is toegestaan op objectieve gronden. Zo moet er een legitiem doel zijn, het stellen van leeftijdsgrenzen moet hiervoor een geschikt middel zijn, het doel kan moeilijk op een andere manier worden bereikt en leeftijdsgrenzen moeten proportioneel zijn in verhouding tot het doel. Zo kan men een leeftijdsgrens van 21 jaar stellen als er gewerkt moet worden met gevaarlijke machines. Bij piloten en brandweerlieden kan een maximumleeftijd worden gesteld.
9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag plaatsvinden, ondanks de ontslagbescherming van art. 7:670 lid 4 BW, maar met inachtneming van het bepaalde in art. 7: 670a lid 2 onder d en e BW:
* als het OR-lid met de beëindiging instemt;
* als het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden (art. 7:678 BW);
* als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van art. 7.669 lid 3 onder c tot en met h BW;
* als (een onderdeel van) de onderneming wordt beëindigd (art. 7:669 lid 3 onder b BW).

Examen AR 8

1. Ja, op grond van art. 25 WOR. Het advies moet wezenlijke invloed kunnen hebben op het voorgenomen besluit. De directeur moet het advies vragen voorafgaand aan het tekenen van de intentieverklaring. De intentieverklaring moet voldoende concreet zijn. De gevolgen voor het personeel en de maatregelen die genomen worden om deze gevolgen op te vangen, moeten zijn geschetst.
2. Ja, op grond van art. 25 lid 3 WOR. De bestuurder van de vennootschap moet een overzicht geven van de beweegredenen van het besluit evenals de gevolgen die het besluit heeft voor de in de onderneming werkzame personen, bijvoorbeeld een sociaal plan.
3. In het geval de ondernemingsraad van mening is, dat ze te weinig informatie heeft kan ze het geschil voorleggen aan de Bedrijfscommissie. De bestuurder kan dit ook doen en in sommige gevallen leggen de ondernemingsraad en de bestuurder samen het geschil voor aan de bedrijfscommissie. De bedrijfscommissie kan adviseren of bemiddelen. De ondernemingsraad dan wel de bestuurder kunnen het geschil op grond van art. 36 WOR ook voorleggen aan de kantonrechter.
4. Nee, er is sprake van een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd en daarmee is er sprake van een contract voor onbepaalde tijd (art. 7:668a BW).
5. Nee, volgens de casus is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geëindigd op het moment dat Annet Gravendeel haar werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid hervat. (art. 7:667 lid 1 BW). Nu de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd maar stilzwijgend is voortgezet is de situatie als bedoeld in art. 7: 668 lid 4 onder b BW aan de orde. Er is sprake van een tweede arbeidsovereenkomst voor dezelfde periode onder dezelfde voorwaarden als de eerste arbeidsovereenkomst.
6. In de casus is niet vermeld of de oproepovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd is aangegaan. Ook is niet vermeld de lengte van de periode waarin de oproepen hebben plaatsgevonden. Dit is van belang in verband met art. 7:610b BW inzake het rechtsvermoeden over de omvang van de arbeidsovereenkomst.

De oplossing voor het zo snel mogelijk eindigen van de oproepovereenkomst is afhankelijk van de concrete situatie:

* bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan het soms beter zijn de werknemer schriftelijk mee te delen, dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd;
* bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft de werkgever niet veel mogelijkheden anders dan het opbouwen van een gedegen dossier en dan ontbinding via de kantonrechter ex. art. 7:669 lid 3 onder d BW te verzoeken, tenzij de werkgever erin slaagt met mevrouw Postorius een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van het dienstverband af te sluiten.
1. Nee, de werkgever is niet aansprakelijk voor ongevallen in de privésfeer.
2. In principe is de werkgever voor 100% aansprakelijk voor de schade ten gevolge van een bedrijfsongeval. Alleen bij opzet of grove schuld wordt hiervan afgeweken. Eigen schuld is onvoldoende om de schade te verhalen op de werknemer.
3. Indien sprake is van een ingrijpende verandering in de functie van de werknemer moet een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk worden afgesloten.

Examen AR 9

1. De minimale opzegtermijn is een maand, zie art. 7:672 lid 5 BW. Art. 7:672 lid 8 BW geeft aan, dat er een kortere opzegtermijn bij cao kan worden overeengekomen in afwijking van lid 7. Lid 5 bepaalt echter dat de minimale opzegtermijn altijd een maand is. Een periode korter dan een maand zou ook in strijd zijn met de CAO bouw.
2. De opzegtermijn is dan 2 maanden, zie art. 7:672 lid 2 BW. Er mag alleen worden verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop het volledige verzoek om toestemming als bedoeld in art. 671a lid 4 BW is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek met dien verstande dat (ook hier) de minimale opzegtermijn een maand is (art. 7:672 lid 5 BW).
3. De arbeidsovereenkomst wordt op 1 mei 2020 opgezegd. De opzegtermijn begint te lopen tegen het einde van de maand mei. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juli 2020.
4. Onjuist, de werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek. De werknemer kan ontbinding verzoeken op grond van art. 7:671c lid 1 BW. Er moet sprake zijn van omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De werknemer wil dan via de procedure naast de transitievergoeding een billijke vergoeding ontvangen op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
5. Het opzegverbod is niet van toepassing tijdens de proeftijd op grond van art. 7:670a lid 2 onder b BW.
6. Geen, de arbeidsovereenkomst kan tijdens de proeftijd op ieder moment eindigen op initiatief van de werkgever of de werknemer.
7. De maximale looptijd van de proeftijd is 1 maand bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar. De maximale proeftijd is 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor 2 jaren of langer en bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:652 lid 3 en 5 BW). De proeftijd is in de casus 6 maanden en derhalve nietig (art. 7:652 lid 8 BW).
8. Het beding blijft nietig (art. 7:652 lid 8 BW).

Examen AR 10

1. Jan den Besten gaat persoonlijk, gedurende een zekere tijd tegen betaling van loon, arbeid verrichten bij De Biekorf. Er is dus sprake van persoonlijke arbeid, loon en gezag. Dit betekent dat Jan den Besten in de salarisadministratie moet worden opgenomen. Er is in dit geval sprake van een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

2. In dit geval is er geen sprake van persoonlijke arbeid. Beiden werken als zzp’er. Er is geen arbeidsovereenkomst maar een overeenkomst van opdracht.

3. Mevrouw Poets gaat persoonlijk, tegen betaling van loon, gedurende 2 dagen per week onder gezag arbeid verrichten voor een rechtspersoon. Hier is dus sprake van een arbeidsovereenkomst.

4. Bij indiensttreding van een nieuwe medewerker dient het navolgende te gebeuren:

* De Biekorf moet schriftelijke informatie verstrekken aan de medewerker over de arbeidsverhouding. Deze informatie moet binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden worden verstrekt.
* De Biekorf moet een kopie van een geldig ID-bewijs bij de loonadministratie bewaren.
* De medewerker moet voor de eerste loonbetaling een loonbelastingverklaring inleveren.
* Indien er sprake is van een pensioenregeling of andere bedrijfs(tak)eigen regelingen, dient De Biekorf de medewerker hiervoor binnen de termijn die in deze regeling is opgenomen aan te melden.

5. Indien er sprake is van een pensioenregeling of andere bedrijfs(tak)eigen regelingen, dient De Biekorf de medewerker hiervoor binnen de termijn die in deze regeling is opgenomen af te melden.

Examen AR 11

1. De drie vereisten voor ontslag op staande voet zijn:

* Er moet sprake zijn van een dringende reden.
* Het ontslag moet op staande voet (dus onverwijld) worden geven.
* Gelijktijdig met het ontslag, moet de reden voor het ontslag worden meegedeeld aan de werknemer.

 (art. 7:677 lid 1 BW)

2. Jelle heeft wellicht wel recht op een WW-uitkering, tenminste als hij aan de voorwaarden voor het krijgen van een WW-uitkering voldoet (weken-eis, jareneis etc.). Echter UWV zal een maatregel opleggen. Omdat er sprake is van verwijtbare werkloosheid zal deze maatregel inhouden dat de uitkering geheel en blijvend zal worden gekort. Als hij geen recht heeft op een WW-uitkering, kan hij wel een beroep doen op de Participatiewet.

3. Dit is efficiënt, omdat in het geval de kantonrechter van mening is dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, de arbeidsovereenkomst nog bestaat. In een dergelijke situatie moet de werkgever het loon doorbetalen tot het moment waarop het dienstverband is geëindigd. Dit is niet gewenst door Snel bv, die wil hoe dan ook nu van Jelle Koopman af. Voor de zekerheid is Snel bv dus ook een ontbindingsprocedure gestart.

4. Art. 7:625 BW.

Examen AR 12

1. De minimale verlofperiode wegens zwangerschap en bevalling bedraagt 16 weken.

2. Na de bevalling bestaat nog altijd recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

3. Nee. Mevrouw Ladiool heeft tijdens haar zwangerschap- en bevallingsverlof recht op een uitkering van UWV. In veel gevallen betaalt UWV de uitkering via de werkgever uit. De uitkering komt ten laste van het algemeen werkloosheidsfonds. Het recht op uitkering wegens zwangerschap en bevalling is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg.

Examen AR 13

1. Zwangerschapsverlof vanaf 6 weken voor de dag na de bevallingsdatum tot en met de dag van de bevalling (art. 3:1 lid 2 Wazo). Bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling, duurt 10 weken, eventueel verhoogd met de periode dat het zwangerschapsverlof korter dan 6 weken heeft geduurd (art. 3:1 lid 3 Wazo).

2. Een aanvraag voor zwangerschaps- en bevallingsuitkering moet via de werkgever bij UWV worden ingediend uiterlijk 2 weken voor ingang van het zwangerschapsverlof. De uitkering is gelijk aan haar dagloon.

3. Bessima bedoelt de Wet flexibel werken. Om aanspraak te maken op deze wet dient de werknemer een half jaar in dienst te zijn en het verzoek 2 maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk in te dienen. Aan deze twee elementen heeft de Bessima nog niet voldaan. Van deze voorwaarden mag slechts in onvoorziene omstandigheden worden afgeweken.

4. De werkgever van Bessima heeft niet binnen 2 weken, nadat Bessima haar wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan haar gewichtige redenen medegedeeld welke het honoreren van haar vakantieaanvraag zouden doen belemmeren. De vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van Bessima (art. 7:638 lid 2 BW).

5. Nee. Hoewel art. 7:629 lid 3, sub a BW bepaalt dat een werkgever geen loon behoeft te betalen aan een zieke werknemer, die de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, kan in dit geval niet gesproken worden van opzet. Opzet betekent dat iemand willens en wetens handelt met de bedoeling ziek te worden; dit is zeer zelden het geval.

6. Op grond van art. 7:629 lid 6 BW is de werkgever gerechtigd de betaling van het loon op te schorten. Bessima weigert immers mee te werken aan het verstrekken van inlichtingen die van belang zijn om haar ziekte vast te stellen.

Examen AR 14

1. De gevolgen voor Van der Beemd bv zijn:

* eventueel de werkplek en de werktijden aanpassen (art. 4:5 lid 1 Atw);
* zorgen voor een geschikte rustruimte (art. 3:48 Arbobesluit);
* zorgen dat de werkneemster geen schadelijk werk verricht (artt. 4:108, 4:109, 6:29 en 6:29a Arbobesluit);
* wettelijk ontslagverbod (art. 7:670 lid 2 BW);
* aanvragen Wazo-uitkering.

2. Uitbetaling van de uitkering vindt plaatst via de werkgever of rechtstreeks aan de werknemer. De hoogte van de uitkering bedraagt 100% van het (maximum) dagloon.

3. Ja. Sabine van den Heuvel bouwt tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof vakantiedagen op. Art. 7:635 lid 2 BW.

4. De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting. (Indien de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door zwangerschap of bevalling, vergoedt UWV 100% van het (maximum)dagloon).

Examen AR 15

1. De algemeen verbindend verklaring van de cao-bepalingen heeft tot gevolg dat de bepalingen uit de cao dan gelden voor alle werkgevers en werknemers in het onderdeel van het bedrijfsleven waarop de cao van toepassing is. Art. 2 Wavv.

2. De minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid kan cao-bepalingen algemeen verbindend verklaren. Art. 2 lid 1 Wavv.

3. Nee. Voor Bert maakt dit geen verschil, aangezien in zijn individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de cao op de arbeidsverhouding van toepassing is.

4. Aangezien deze cao van toepassing is binnen het gehele beroepsgoederenvervoer, is hier sprake van een branche-cao.

5. Bert kan Flex Diensten bv per brief sommeren de loonsverhoging alsnog te voldoen. Mocht dit niet tot het gewenste resultaat leiden, dan kan hij een vordering tot de aanspraak op de loonsverhoging aanhangig maken bij de rechtbank, sector kanton.

6. De verkoop van het onderdeel van Flex Diensten bv wordt een overgang van de onderneming genoemd. Dit betekent dat alle rechten en verplichtingen van de overgenomen onderneming overgaan op de verkrijger. Art. 7:663 BW.

7. Bij Flex Diensten bv kan Bert tot 1 mei 2020 zijn loonvordering verhalen. Bij Apothekersvervoer Benelux bv kan dit vanaf 1 mei 2020 tot het moment waarop de vordering krachtens de algemene verjaringstermijnen is verjaard. Dit is 5 jaar na het ontstaan van de vordering. Art. 3:308 BW.

Examen AR 16

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf 6 weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk 4 weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling (art. 3:1 lid 2 Wazo).

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt 10 aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat de zwangerschap tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan 6 weken heeft bedragen (art. 3:1 lid 3 Wazo). In totaal bestaat recht op ten minste 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2. Emily moet daartoe een aanvraag doen bij UWV, eventueel met tussenkomst van de werkgever, uiterlijk 2 weken vóór de datum van ingang van het zwangerschapsverlof onderscheidenlijk de datum waarop zij het recht op uitkering wil laten ingaan (art. 3:11 lid 1 Wazo).

3. Emily meldt het voornemen ouderschapsverlof op te nemen minstens 2 maanden voor ingang van het verlof schriftelijk onder opgave van de periode en het aantal uren verlof per week. Dit volgt uit art. 6:5 lid 1 Wazo.

4. Het ouderschapsverlof kan per week worden opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste 12 maanden. De maximale verloftijd is 26 volle weken (art. 6:2 lid 1 Wazo).

5. Emily verzoekt om ouderschapsverlof gedurende 6 maanden voor 2 dagen per week, hetgeen valt binnen de bandbreedte van het bepaalde in art. 6:2 lid 1 Wazo. Karel Mulder kan dit verzoek niet afwijzen. Hooguit kan hij, tot 4 weken vóór het tijdstip van ingang van het verlof, na overleg met Emily, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen.

6. Omdat Karel Mulder niet binnen 2 weken nadat Mohammed zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt schriftelijk aan hem gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van Mohammed (art. 7:638 lid 2 BW).

7. Mohammed heeft recht op een vakantie van twee aaneengesloten weken of op twee keer een week vakantie op grond van art. 7:638 lid 3 BW.

Examen AR 17

1. Chris Goes heeft voor het kind van 5 jaar recht op ouderschapsverlof. De maximale omvang van het ouderschapsverlof is op grond van art. 6.2 lid 1 Wazo 26 x 4 dagen ofwel 104 dagen. (Uitgaande van 8 werkuren per dag is de omvang 832 uur).

2. Als het ouderschapsverlof op 1 april 2020 ingaat en Chris op grond van art. 6.2 lid 3 Wazo de helft van zijn werkuren opneemt, loopt deze verlofmogelijkheid door tot 1 april 2021. Dan heeft Chris op grond van art. 6:2 lid 2 Wazo op 1 juli 2020 bij de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof.

3. Ja, er bestaat recht op ouderschapsverlof.

4. Op grond van art. 3.2 lid 1 Wazo hoeft de werkgever van Viola het loon niet door te betalen. Wel bestaat gedurende het adoptieverlof recht op uitkering van UWV.

5. Nee. De werkgever heeft het loon over december 2020 niet op de juiste wijze voldaan. Volgens art. 7:620 BW moet het loon worden betaald in een wettig betaalmiddel. Op grond van art. 7:621 lid 1 BW wordt het betalen van het loon in een andere valuta als een niet-bevrijdende voldoening aangemerkt.

6. Als vuistregel voor dit onderscheid geldt: wie treedt van werkgeverszijde op als contractpartij bij de cao. Is dat een ondernemer, dan is er sprake van een ondernemings-cao. Zijn een of meer werkgeversverenigingen cao-partij, dan betreft het een bedrijfstak-cao.

7. Henk kan (op grond van art. 14 Wet CAO) worden aangemerkt als een ongebonden werknemer. Op grond van dit artikel is de gebonden werkgever verplicht de cao-arbeidsvoorwaarden ook na te komen ten aanzien van de ongebonden werknemers. Swizz is dus wettelijk verplicht de Swizz-cao na te komen ten aanzien van Henk.

 De ongebonden werknemer heeft echter niet het recht de naleving van de cao-bepalingen van zijn werkgever af te dwingen. In beginsel kan Henk dus niet zelf recht op nakoming van de Swizz-cao afdwingen.

8. Als Henk wel lid zou zijn geweest van de FNV Metaalbond, dan is zowel de werknemer als de werkgever lid van een organisatie die partij is bij de Swizz-cao. Hier geldt de regeling van de art. 9, 12 en 13 Wet CAO. De arbeidsvoorwaarden gaan van rechtswege onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van Henk. Een bepaling in een individuele arbeidsovereenkomst die strijdig is met een bepaling in de cao, is in deze situatie nietig. In plaats daarvan geldt de eventueel via de rechter af te dwingen indien Swizz haar verplichtingen niet nakomt.

9. De afspraak over de hoogte van het loon is een normatieve bepaling. De afspraak heeft betrekking op het onderdeel van de cao dat de arbeidsvoorwaarden omvat.

10. Een bepaling over een geschillencommissie is een obligatoire cao-bepaling. Deze bepaling werkt uitsluitend tussen de cao-partijen zelf.

11. Dit is een beïnvloedingsplicht. Het is een obligatoire bepaling.

Examen AR 18

1. Een ieder heeft recht op vakantiebijslag, ook als dit niet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Art. 15 WMM geeft recht op een minimum vakantiebijslag van 8%.

2. Hier is sprake van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Op grond van art. 7:613 BW kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen als dit schriftelijk is bedongen en als de werkgever een zwaarwichtig belang heeft. Als er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, zal de rechter toetsen of het wijzigingsvoorstel redelijk is en of de gevolgen voor de werknemer niet te zwaar zijn.

3. Zij kan bij de rechter nakoming van de arbeidsovereenkomst vorderen. De kans dat de rechter haar vordering toewijst, is groot. De rechter toetst de redelijkheid van de wijziging en de gevolgen daarvan voor de werknemer.

4. De verplichting tot overwerk kan uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst of in de cao zijn vastgelegd, maar kan ook in andere situaties in redelijkheid van de werknemer worden verlangd. Overwerk dat in strijd is met de Arbeidstijdenwet zal in het algemeen van de werknemer niet kunnen worden verlangd. Als uitgangspunt geldt dat werknemers maximaal 12 uur per dag arbeid mogen verrichten (art. 5:7 lid 2 Atw). In geval van een dringende reden kan Jan overwerk wel weigeren.

5. Jan heeft recht op loon krachtens art. 4:1 lid 1 sub c WAZO. Jan kan immers niet werken wegens een door de wet opgelegde verplichting om aangifte te doen van de geboorte van zijn kind.

6. Er is geen sprake van een overgang van de onderneming. De bedoelde overgang moet het gevolg zijn van een overeenkomst, een fusie of een splitsing en niet het gevolg van aandelenoverdracht, zoals hier het geval is.

7. De personeelsleden zijn nog altijd in dienst van Langs de Weg bv. De aandelenoverdracht heeft geen directe gevolgen voor de werknemers van Langs de Weg bv. Uitsluitend de aandelen zijn in eigendom overgedragen, niet de onderneming.

8. Nee. Niet alle arbeidsvoorwaarden gaan bij de overgang van de onderneming mee over op de verkrijger. Art. 7:664 BW stelt namelijk dat pensioentoezeggingen en aanspraken op grond van de spaarregeling niet behoren tot de rechten en plichten die van rechtswege overgaan op de verkrijger van de onderneming.

Examen AR 19

1. De werkgever moet na afloop van de overeengekomen loonperiode, in dit geval een maand, het loon betalen. Dit is geregeld in art. 7:623 lid 1 BW.

2. Ja, art. 7:623 lid 3 BW bepaalt dat de werknemer, in het geval dat van art. 7:623 lid 1 BW wordt afgeweken, de bevoegdheid heeft om een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

3. Barry kan uitbetaling van zijn gehele salaris vorderen, plus de wettelijke verhoging over het onbetaald gebleven gedeelte op grond van art. 7:625 lid 1 BW, plus de wettelijke rente op grond van art. 6:119 BW.

4. Philip kan ex art. 7:628 jo 7:629 lid 1BW aanspraak maken op betaling van 70% van het loon van € 3.000 zijnde een bedrag van € 2.100 bruto per maand.

5. Art. 7:628 BW bepaalt dat uitgegaan moet worden van het gemiddelde loon dat Philip zou hebben kunnen verdienen, als hij niet ziek zou zijn geweest. Dat zou in dit geval € 2.500 zijn en op grond van art. 7:629 BW 70% hiervan, is € 1.750 bruto per maand ontvangen .

6. Of een cao van toepassing is, kan belangrijk zijn, omdat de regelingen uit de cao voorgaan op hetgeen in een individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen is.

7. Op grond van de cao had Philip tenminste een salaris van € 3.200 dienen te ontvangen. Tijdens het eerste ziektejaar is 90% daarvan € 2.880 en tijdens het tweede ziektejaar is 80% daarvan € 2.560.

8. Na de overgang van de onderneming blijft de oude regeling uit de Renault-cao krachtens het bepaalde in art. 7:663 BW gelden. In het tweede ziektejaar kan Philip aanspraak maken op 80% van zijn salaris volgens de Renault-cao.

Examen AR 20

1. Aansprakelijk op grond van art. 7:663 BW zijn Outdoor bv en Stichting Kajak. Beide zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de verplichtingen zoals die zijn op het moment van overname.
De Stichting Kajak is dus niet meer aansprakelijk voor de verplichtingen aan de voormalige werknemers die zijn ontstaan na het tijdstip van overname.

2. Nee, de verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst blijven na de overgang van ondernemingen doorlopen.

3. Ze heeft recht op 20 dagen wettelijk minimum per jaar (op 1 juli dus nog 10 dagen).

4. Het zwangerschapsverlof kan ingaan 6 weken voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling, art. 3:8 lid 2 WAZO.

5. Er is recht op 10 weken bevallingsverlof vanaf 4 juni 2016. Bovendien heeft zij nog recht op 2 weken omdat het zwangerschapsverlof 4 weken was tot aan de vermoedelijke bevallingsdatum. Dus 12 weken na 4 juni 2016 (art. 3:8 lid 3 WAZO).

6. Peter kan aanspraak maken op kortdurend zorgverlof in de gevallen als genoemd in art. 5:1 lid 1 en 2 WAZO.

7. Nee, de gebeurtenis valt niet onder de reikwijdte van art. 4:1 WAZO. Er is niet gewerkt, hetgeen voor rekening en risico van de werknemer komt dus geen loon op grond van art. 7:628 BW.

8. Ja, m.u.v. de rum van € 8 op grond van art. 7:617 BW.

9. De wet kent de mogelijkheid wettelijke rente te vorderen en de wettelijke verhoging. De bijbehorende wetsartikelen zijn voor de wettelijke rente art. 6:119 BW en voor de wettelijke verhoging art. 7:625 BW.

Examen AR 21

1. Indien er ernstig gevaar voor leven of gezondheid ontstaat, hebben de werknemers het recht om de werkzaamheden te onderbreken. Het recht op loon over de daardoor niet-gewerkte uren blijft behouden.

2. De verplichtingen van de werknemer:

* Hij dient bij het verrichten van zijn werk voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen.
* Hij dient de machines en apparatuur op de juiste wijze te bedienen, daarbij gebruikmakend van beveiligingen en persoonlijke beschermingsmiddelen.
* Hij dient mee te werken aan het onderricht over de veiligheidsaspecten.
* Gevaren moeten aan de bedrijfsleiding worden gemeld.

3. De veiligheidsdienst heeft tot taak de veiligheid binnen het bedrijf te bevorderen: bestrijden en voorkomen van ongevallen, meewerken aan revalidatie, ongevalsrapportage, hulp bij het jaarplan, jaarverslag en veiligheidsrapporten.

 De bedrijfsgezondheidsdienst adviseert de werkgever. Het is ook een overlegorgaan: geneeskundig onderzoek, keuring en dergelijke.

4. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het verzuim- en arbobeleid binnen zijn bedrijf.

5. De werkgever oefent eveneens toezicht uit op het naar behoren uitvoeren van de contractueel vastgelegde taken van de arbodienst.

6. De Inspectie SZW is belast met het toezicht op de naleving van de wet en geeft adviezen.