**4. De arbeidsovereenkomst: totstandkoming en verplichtingen**

Opgave 4.1

c (Art. 7:618 BW.)

Opgave 4.2

b (Art. 7:616 BW.)

Opgave 4.3

a, b en c zijn allemaal juist

Opgave 4.4

d (Art. 7:617 BW, art. 7:620 lid 2 BW)

Opgave 4.5

d (Art. 7:628 BW. Het betreft hier een door een vakbond georganiseerde staking. Risico ligt dus bij de werknemer.)

Opgave 4.6

1. Op zijn werkgever, omdat de werkgever niet aan zijn zorgplicht heeft voldaan. De werkgever moet immers zorgen voor geschikt gereedschap en geschikte werktuigen. Javier hoeft alleen maar aan te tonen dat hij schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden.

2. Nee.

3. Hennie kan de werkgever aansprakelijk stellen. De werkgever is in beginsel aansprakelijk voor de schade die een werknemer tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden veroorzaakt.

In twee gevallen zou de werkgever de door hem betaalde schadevergoeding aan Hennie kunnen verhalen op de werknemer:

* Als de schade door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is veroorzaakt.
* Als tussen werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen dat de dergelijke schade kan worden verhaald op de werknemer en de werknemer hiervoor is verzekerd.

4. Deze bepaling is nietig en heeft dus geen consequentie.

5. Javier kan nog steeds zijn werkgever aansprakelijk stellen voor zijn schade.

6. Javier zal in een gerechtelijke procedure zijn schade moeten vorderen. Hij zal moeten stellen en bewijzen dat de schade is geleden tijdens de uitoefening van zijn werk. Dit is relatief makkelijk.   
De werkgever moet stellen en bewijzen dat hij zijn zorgplicht heeft nageleefd; dat hij er alles aan heeft gedaan wat mogelijk was om het ongeval te voorkomen. Een tweede optie is dat de werkgever stelt en bewijst dat de werknemer bewust roekeloos heeft gehandeld. Beide opties zijn relatief lastig te bewijzen.

Opgave 4.7

d

Opgave 4.8

c (Art. 7:625 BW.)

Opgave 4.9

d

Opgave 4.10

1. Marita heeft minimaal recht op 8% vakantiebijslag volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (art. 15 WML). Nu het loon van Marita niet meer is dan driemaal het minimumloon, heeft zij recht op 8% vakantiebijslag over het loon dat zij heeft verdiend sinds de laatste betaling van de vakantiebijslag.

2. Voor de verkoopleider ligt het anders. Hij verdient meer dan driemaal het minimumloon. Het plafond van de vakantiebijslag volgens de wet is dan 8% over driemaal het minimumloon. In veel arbeidsovereenkomsten is geregeld dat de werknemer recht heeft op 8% van het door hem verdiende loon. In deze casus was dit niet het geval. De werkgever mag natuurlijk wel meer betalen dan waartoe de wet hem verplicht.

3. Nee, de werkgever heeft niet gelijk. De werknemer heeft recht op doorbetaling van het loon gedurende de periode dat de werknemer vakantieverlof heeft (art. 7:639 BW). Art. 7:628 BW gaat hier niet over. Er is een speciale regel voor de loondoorbetaling tijdens vakantieverlof. De algemene regel is dat een speciale wetsbepaling altijd voorgaat op de algemene wetsbepaling.

4. De werkgever is verplicht het loon op tijd te betalen (art. 7:623 BW). De sanctie op niet-tijdige loonbetaling is geregeld in art. 7:625 BW. De werkgever moet ook zorgen voor een loonspecificatie bij de eerste keer dat hij het loon betaalt en telkens wanneer er een wijziging is in de te betalen en de in te houden bedragen (art. 7:626 BW).

De werknemer kan dus vorderen:

* loonbetaling;
* de wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW;
* wettelijke rente;
* de verstrekking van een loonspecificatie ex art. 7:626 BW;
* gerechtelijke en buitengerechtelijke kosten.

Opgave 4.11

1. De beslagvrije voet is het netto-inkomen waar geen beslag op kan worden gelegd. Op het inkomen boven de beslagvrije voet kan een schuldeiser beslag leggen teneinde zijn vordering op de debiteur te kunnen verhalen.

2. € 1.020 per maand.

3. Niets, de gratificatie valt onder het beslag. De werkgever zal dit bedrag betalen aan de schuldeiser die beslag heeft gelegd.

4. Ja, op grond van art. 7:632 lid 1 BW.