Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2026/2027

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 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 zowel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als voor bepaalde tijd. De afspraken rond dit einde van de arbeidsovereenkomst moeten schriftelijk worden vastgelegd in een vaststellings- dan wel beëindigingsovereenkomst.

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 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 2 jaar en gedurende eventuele loonsanctie);
- militaire dienstplicht of vervangende dienst;
- zwangerschap;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof, en de 6 weken na hervatting van het werk;
- ziekte na bevallingsverlof (door zwangerschap of bevalling).

© Convoy Uitgevers

Vraag 8

1. Nee, de directie kan Marie Kaars niet op staande voet ontslaan, omdat dit onmiddellijk na constatering van de diefstal had moeten gebeuren en niet pas nadat de directie terugkomt van vakantie.
2. Joost heeft na constatering van de diefstal onjuist gehandeld. Hij had Marie Kaars meteen moeten confronteren met de diefstal en had haar op grond daarvan onmiddellijk kunnen ontslaan.
3. Nee, voor een ontslag op staande voet is geen toestemming van UWV vooraf vereist. Bij het ontslag op staande voet dient de samenwerking te worden beëindigd en is er geen ruimte voor het aanvragen van een ontslagvergunning.
4. Bij het eindigen van het dienstverband moet de werkgever onder andere (waarvan er vier moeten worden genoemd):
   - de niet-opgenomen vakantiedagen uitbetalen;
   - alle lopende loonverplichtingen afhandelen (eventueel deel van de eindejaarsuitkering, nog te ontvangen vakantiebijslag et cetera);
   - de transitievergoeding en eventuele ontslagvergoeding betalen;
   - de (eventuele) bedrijfsspaarregelingen afhandelen;
   - een getuigschrift afgeven;
   - de bedrijfseigendommen terugvorderen.

© Convoy Uitgevers