

6. De arbeidsovereenkomst: bijzondere bepalingen

Opgave 6.1

a, c en d (Art. 7:653 lid 1 BW geeft aan dat een concurrentiebeding met een minderjarige nietig is.)

Opgave 6.2

a, b en c (Art. 7:650 lid 2 jo. art. 7:650 lid 6 BW, art. 7:652 lid 2 BW, art. 7:653 lid 1 onder b. Het geheimhoudingsbeding is niet geregeld in de wet. Het is wel verstandig dit schriftelijk overeen te komen in het kader van bewijskracht.)

Opgave 6.3

d (Art. 7:652 lid 2 BW bepaalt dat een proeftijdbeding schriftelijk moet worden afgesloten.)

Opgave 6.4

1. Nee, er is geen geldige proeftijd overeengekomen omdat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 6 maanden (art. 7:652 lid 4 en lid 6 BW).
2. Bepalend is dat de werknemer voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst een half jaar heeft gewerkt via een uitzendbureau. Er kan nu geen nieuwe proeftijd worden afgesloten (art. 7:652 lid 6 BW).
3. Ja, dit is dwingend recht (art. 7:653 BW). Het matigingsrecht van de rechter kan daarom door partijen niet worden uitgesloten.
4. Twee steekhoudende argumenten voor het matigen van het concurrentiebeding zijn:
 - De looptijd van het beding is lang.
 - De werknemster heeft mogelijk geen functie waarmee het bedrijfsdebet van de werkgever aangetast kan worden.
5. Werkgever Henk Jansen kan geen rechten ontnemen aan het concurrentiebeding nu de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (art. 7:653 lid 4 BW).

Opgave 6.5

1. Ja, want het is schriftelijk overeengekomen (art. 7:650 lid 1 en lid 2 BW).
2. Het geven van een officiële waarschuwing of een berisping, het (tijdelijk) schorsen van een werknemer, het (tijdelijk) overplaatsen naar een andere afdeling/werkplek.

Opgave 6.6

1. Nee dit is niet toegestaan, de boete mag noch direct noch indirect persoonlijk voordeel opleveren voor de werkgever. De werkgever kan wel bepalen dat de boete ten goede komt aan de personeelsvereniging of aan een charitatieve instelling (art. 7:650 lid 3 BW).
2. Nee, de wet stelt uitdrukkelijk als eis dat voor een en hetzelfde feit niet zowel een boete als een schadevergoeding gevorderd mag worden (art. 7:651 lid 1 BW). De werkgever moet dus kiezen tussen twee maatregelen. (De Hoge Raad heeft bepaald dat een boete gesteld op een concurrentie- of relatiebeding wel tot voordeel van de werkgever mag strekken. Ook kan een boete hier wel samenlopen met een schadevergoeding of een eis tot nakoming van de verplichting.)

Opgave 6.7

c (Proeftijd: als een uitzendkracht in dienst wordt genomen op een functie waarin hij eerder werkzaam is geweest, mag geen proeftijd meer worden overeengekomen. Concurrentiebeding: moet schriftelijk zijn overeengekomen met een meerderjarige. Aan die vereisten is voldaan.)

Opgave 6.8

d (Proeftijd: als een uitzendkracht in dienst wordt genomen op een functie waarin hij eerder werkzaam is geweest, mag geen proeftijd meer worden overeengekomen. Concurrentiebeding: moet schriftelijk zijn overeengekomen met een meerderjarige. Aan die vereisten is niet voldaan.)

Opgave 6.9

Het proeftijdbeding is niet geldig: een proeftijdbeding kan alleen rechtsgeldig worden overeengekomen bij de eerste arbeidsovereenkomst. Als met een werknemer na afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd een tweede (of een derde) dienstverband voor bepaalde tijd in dezelfde functie wordt afgesproken, kan geen proeftijdbeding meer worden vastgelegd. Dit geldt ook als de werknemer eerst via een uitzendbureau of op detacheringsbasis heeft gewerkt en vervolgens in loondienst bij de betreffende onderneming hetzelfde werk gaat verrichten. Indien desondanks een proeftijd wordt overeengekomen, is dit beding nietig. Een onderbreking van 3 maanden is niet voldoende om de 'keten' te doorbreken. Dit moeten minimaal 6 maanden zijn.

Opgave 6.10

- a (Er is doorgewerkt na 1 november, en om die reden is de mondeling gesloten arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden verlengd.(art. 7:668 lid 4 sub a BW).