

Proefexamen

Opleiding Specialist Arbeidsrecht

Praktijksituatie

Over drie weken start mijn arbeidsovereenkomst die 7 maanden gaat duren. Deze overeenkomst heb ik echter nog niet in mijn bezit, omdat de desbetreffende medewerker van P&O met vakantie is en degene het contract zou nasturen. Ik ben dus niet op de hoogte of er sprake is van een proeftijd. Nu wil ik elders gaan werken, aangezien ik een beter, aantrekkelijker aanbod heb gekregen. Ik weet niet of ik aan de arbeidsovereenkomst gebonden ben en of er een proeftijd geldt, omdat ik nog geen officiële stukken heb ontvangen van mijn huidige werkgever. Kan ik ontslag nemen zonder risico?

Vraag 1

Waarom is de medewerker verbonden en hoe kan hij het beste handelen? (10p)

Antwoord:

Praktijksituatie

Als kassier bij een benzinestation krijg ik volgens mijn arbeidsovereenkomst het minimumloon. Ik heb mijn contract erop nagekeken, waarbij ik tegen artikelen aanloop, waarvan ik me afvraag of deze wel mogen.

Vraag 2

Welke van volgende vier bepalingen mag wel opgenomen worden? (5p)

- A. Een kasverschil wordt verrekend met het salaris, omdat iedere werknemer verantwoordelijk is voor zijn eigen kassalade en anderen daarmee niet werken;
 - B. Een werknemer die van maandag t/m donderdag werkt, dient op deze avonden beschikbaarheidsdiensten te draaien, waarvoor de arbeidsuren en beschikbaarheidsuren vergoed worden, waarna degene op vrijdag t/m zondag vrij is;
 - C. Vakantiegeld wordt iedere maand uitbetaald, zodat dit niet gereserveerd wordt;
 - D. Een werknemer die rookt op het werk, krijgt een boete van 75 euro per overtreding.
-

Antwoord:

Praktijksituatie

Mijn werkgever heeft de productie laten overnemen. Het personeel mocht mee tegen hetzelfde salaris, behalve ik, want ik kreeg 500 euro minder aangeboden. Ik was het hiermee niet eens en ging derhalve in overleg met mijn oude werkgever. Hij zegt niets voor mij te kunnen doen; ik zou automatisch mijn baan kwijt zijn, als ik niet zou tekenen. Ik heb toen twee maanden thuis gezeten (zonder loon), want ik was nergens welkom. Na een brief van mij aan mijn werkgever mocht ik weer bij mijn oude werkgever werken, wat ik drie weken heb gedaan, tot deze failliet ging. Ik ben nu ten einde raad!

Vraag 3

Wat adviseert u deze medewerker? (10p)

Antwoord:

Praktijksituatie

Ik ben sinds 2 jaar werkzaam bij firma X. Begin dit jaar heeft de eigenaar zijn bedrijf verkocht. Ik wil niet mee naar de nieuwe firma aangezien de werkstijl, management e.d. mij niet aanspreken. Kortom, ik pas niet in dat bedrijf en voel me daar niet prettig bij. Ik wil juist in een kleiner bedrijf werken, omdat ik daar een identiteit kan hebben en niet tot een grijze muis wil worden. Ik heb 2 jaar geleden een concurrentiebeding en een relatiebeding getekend. Heb ik het recht om een overgang te weigeren zodat het relatie- en concurrentiebeding niet tegen mij gaan werken? Kan ik hier onderuit? Het lijkt niet logisch dat ik gedwongen word te werken in een omgeving waar ik niet in wil werken en waar ik niet voor gekozen heb.

Vraag 4

Welke stelling is juist? (5p)

- I. De werknemer gaat van rechtswege over door overgang onderneming; hij kan dat niet weigeren, nu het vanzelf gebeurt.
 - II. Het concurrentiebeding vervalt niet.
-
- A. Stelling I is juist, stelling II niet
 - B. Stelling II is juist, stelling I niet
 - C. Beide stellingen zijn juist
 - D. Beide stellingen zijn niet juist

Antwoord:

Praktijksituatie

Werkgever in de horeca heeft iemand in dienst voor 20 uur in de week, dit staat in haar schriftelijke contract. Werkneemster heeft eigenlijk geen zin om altijd die 20 uur vol te maken en werkt op eigen verzoek regelmatig minder. Na een aantal maanden, eist ze toch haar volledige loon en wil alsnog voor 20 uur uitbetaald krijgen. Werkgever is het er niet mee eens. Ze heeft zich nu weer ziek gemeld, omdat ze het niet eens is met de gang van zaken. Ze heeft aan haar collega's verteld dat ze helemaal niet ziek is, doch dat doet om druk uit te oefenen. De bedrijfsarts heeft vandaag schriftelijk bevestigd dat zij helemaal niet ziek is.

Vraag 5

Schrijf een brief namens deze werkgever aan de werkneemster.

Geachte mevrouw Zijlstra,

Met vriendelijke groet,

.....

Praktijksituatie

Een van mijn werknemers komt na 2 schriftelijke waarschuwingen (via e-mail) en één mondeling nog steeds minimaal 3 van de 4 dagen te laat op kantoor. Ze maakt het zelfs zo bont om door, terwijl zij om 9 uur stipt aanwezig dient te zijn, zonder enig bericht vooraf om 10.30 uur te arriveren. Vanzelfsprekend ga ik binnenkort het gesprek met haar aan. Ik ben benieuwd of ik juridisch in mijn recht sta, wanneer ik al die gemiste werktijd aan het einde van de maand bij elkaar optel en van haar salaris aftrek. Verder zou ik graag van u vernemen wat ik kan doen om haar op het rechte spoor te krijgen of om van haar af te komen.

Vraag 6

Wat adviseert u deze werkgever? (10p)

Antwoord:

Praktijksituatie

Ik werk in de gezondheidszorg (groot ziekenhuis) in de verpleging, samen met een groep van 20 directe-collega's. Op 8 januari jl. vroeg ik verlof aan voor eind april, begin april kreeg ik mijn verlofaanvraag terug met een niet akkoord. Mijn vakantie had ik echter reeds geboekt, omdat ik niets hoorde. Ik heb aangegeven dat ik toch ga. De werkgever dreigt met ontslag op staande voet, als ik inderdaad vertrek voor deze vakantie.

Vraag 7

Welke stelling is juist? (5p)

- I. De werknemer heeft geen schriftelijke toestemming gekregen, mag derhalve niet vertrekken.
 - II. De werkgever mag altijd een vakantie annuleren als deze daarvoor zwaarwegende gronden heeft.
-
- A. Stelling I is juist, stelling II niet
 - B. Stelling II is juist, stelling I niet
 - C. Beide stellingen zijn juist
 - D. Beide stellingen zijn niet juist

Antwoord:

Praktijksituatie

Wij hebben één van onze medewerkers op non-actief gesteld in verband met een onderzoek naar dringende redenen voor ontslag. Medewerkster werkt deels vanuit huis als gastouder, echter medewerkster heeft de huiselijke werksituatie dermate gewijzigd (verbouwing) dat het niet meer mogelijk is om haar werk thuis goed uit te voeren. Wij vinden dat haar woning niet meer geschikt is om kinderen te ontvangen, zij vindt van wel. Medewerkster had redelijkerwijze kunnen weten dat dit negatieve gevolgen zou hebben voor het opvangen van kinderen. Daarnaast schijnt medewerkster regelmatig de vertrouwelijke informatie aan ouders door te spelen, waar geheimhouding in het contract is bedongen.

Vraag 8

Schrijf een brief voor de werkgever.

Geachte,

Met vriendelijke groet,

.....

----- Einde -----