



Lawbooks

Arbeidsrecht DEEL A
2020 – 2021

VOORWOORD

Beste student(e),

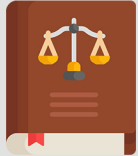
Voor je liggen de uitwerkingen van de voorgeschreven werkgroepopdrachten (week 1 t/m week 4) van het vak **Arbeidsrecht**. Deze uitwerkingen zijn door Team Lawbooks met de grootst mogelijke zorg samengesteld en nagekeken. Onthoud echter dat deze uitwerkingen niet gezien kunnen worden als het correcte nakijkmodel. Deze uitwerkingen vormen slechts een aanvulling bij het leren.

Lawbooks behoudt dan ook het recht de inhoud te bepalen en is niet aansprakelijk voor eventuele onjuistheid of onvolledigheid van de informatie. Lawbooks wenst je veel succes tijdens het lezen en een prettig cursusverloop.

Met vriendelijke groet,

Team Lawbooks

ONTDEK DE VOORDELEN VAN LAWBOOKS.



De meest volledige samenvattingen

Je krijgt niet alleen de literatuur, maar ook arrestanalyses, tips & tricks van ouderejaars, handige stappenplannen en de antwoorden van de werkgroepvragen.



We hebben ook oefenpakketten

Wil je vlak voor het tentamen je kennis testen? Wij zijn het enige bedrijf dat ook oefenpakketten verkoopt met handige oefenvragen, uiteraard voorzien van het antwoord.



Exact toegespitst op de stof

Onze samenvattingen worden exact toegespitst op de stof die je voor het tentamen moet kennen. Je leest geen letter te veel of te weinig.



Geschreven door de beste juristen

De samenvattingen worden geschreven door de beste afgestudeerde juristen en meesters in het recht. Hierdoor weet je zeker dat je de beste kwaliteit krijgt.



De verantwoorde keuze

Onze producten worden uitsluitend gedrukt op papier dat goedgekeurd is door het FSC. Lawbooks is een slimme én verantwoorde keuze.



Altijd op tijd

De Lawbooks samenvattingen worden elk jaar grondig herzien en zijn altijd ruim op tijd voor de tentamens beschikbaar.

INHOUDSOPGAVE

WEEK 1 De arbeidsovereenkomst	BLZ. 4
WEEK 2 Individueel arbeidsrecht: rechten en plichten 1	BLZ. 8
WEEK 3 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	BLZ. 12
WEEK 4 Collectief arbeidsrecht: Cao-recht, Collectieve actie	BLZ. 18

INSTAGRAM

Volg @Lawbooks op Instagram en blijf op de hoogte van de laatste ontwikkelingen. Heb je een vraag over onze producten? Slide gerust in onze DM.

FACEBOOK

Wil je op de hoogte blijven van onze acties, nieuwe releases en meer? Volg ons dan op Facebook @lawbookssamenvattingen.

WHATSAPP

Word lid van de WhatsApp-groep van jouw jaarlaag en word meteen op de hoogte gehouden van de nieuwste releases, acties en kortingen van Lawbooks. Scan de QR-code hiernaast met je telefoon om lid te worden.



WEEK 1

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Werkgroep opdrachten

Vraag 1

Anna

Artikel 7:610 BW geeft een definitie van de arbeidsovereenkomst. In dit artikel worden er drie eisen gegeven waaraan een overeenkomst moet voldoen wil het gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst. Deze eisen zijn dat er sprake moet zijn van een persoonlijke arbeidsplicht, loonbetaling en een gezagsrelatie. We zullen nu kijken of dit in het geval van Anna zo is:

- Persoonlijke arbeidsplicht → Er is sprake van een arbeidsplicht, het gaat namelijk om 12 uur werk per week als caissière. Deze arbeidsplicht is ook persoonlijk. Anna moet zelf het werk verrichten.
- Loonbetaling → Anna zal €240 euro ontvangen per week. Hiermee wordt er aan dit vereiste voldaan.
- Gezagsrelatie → Het werk zal worden uitgevoerd onder toezicht en leiding. Anna zal namelijk gaan werken als caissière. De afspraken worden gemaakt door een bedrijfsleider, deze heeft gezag over Anna. Hiermee is ook voldaan aan het vereiste van een gezagsrelatie.

Er is voldaan aan alle vereisten waardoor er een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW gekwalificeerd kan worden.

John

Om te bepalen of er in de situatie van John sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW moet er weer gekeken worden naar de vereisten persoonlijke arbeidsplicht, loonbetaling en een gezagsrelatie:

- Persoonlijke arbeid → Er is sprake van een arbeidsplicht, het gaat namelijk om het ontwerpen van een flyer. Deze arbeidsplicht is ook persoonlijk. John moet zelf de flyer ontwerpen.
- Loonbetaling → John zal €350 euro per maand ontvangen. Hiermee wordt aan dit vereiste voldaan.
- Gezagsrelatie → John moet elke maand een flyer leveren passend bij de bedrijfsstijl. Hoe hij dit verder doet is aan hem. Hij heeft geen instructies en geen aanwijzingen hierover gekregen en kan daarnaast zijn werk zelf indelen. Verder is het arbeid wat John gaat verrichten ook niet arbeid wat behoort tot de gebruikelijke arbeid van de supermarkt. Deze omstandigheden laten zien dat er geen sprake is van een gezagsrelatie is.

Door het ontbreken van een gezagsrelatie kan de overeenkomst met John niet gekwalificeerd worden als een arbeidsrelatie. Een soort overeenkomst welke beter bij de situatie past is de overeenkomst tot opdracht in de zin van artikel (7:400 BW).

Tip van lawbooks: Het kan in deze situatie niet gaan om aanneming van werk in de zin van artikel 7:750 BW want dit artikel heeft betrekking tot het tot stand brengen van producten van stoffelijke aard.

Vraag 2

Als er puur naar de bedoeling van de partijen gekeken wordt bij het aangaan van de overeenkomst, dan zou er sprake moeten zijn van een overeenkomst tot opdracht in de zin van artikel 7:400 BW.

Alleen kijken naar de partijbedoeling is niet voldoende. Er moet ook gekeken worden naar de wijze van uitvoering van de overeenkomst. Dit moet weer aan de hand van de drie punten uit artikel 7:610 BW; persoonlijke arbeidsplicht, loonbetaling en een gezagsrelatie:

- Persoonlijke arbeidsplicht → Er is sprake van een arbeidsplicht, het gaat om indexeren van wetenschappelijke artikelen. Deze arbeidsplicht is ook persoonlijk. Pieter moet zelf deze artikelen indexeren.
- Loonverplichting → Deze is er, Truyens verdient gemiddeld €40.000 per jaar.
- Gezagsverhouding → Er zijn instructies over het verrichten van het werk, Truyens moet werken met een computer aangeleverd door Elsevier en het werk behoort tot de gebruikelijke arbeid van het bedrijf. Als we daarnaast naar de maatschappelijke positie kijken (HR Schroen/Schoevers) dan kunnen we concluderen dat er een gezagsverhouding is. Truyens werkt slechts voor een opdrachtgever, voor Elsevier Science BV. De naam van de eenmanszaak van Truyens is zelfs 'indexer voor Elsevier Science BV'.

De partijbedoeling is anders dan hoe de overeenkomst uitgevoerd wordt. De Hoge Raad heeft in het nieuwe arrest van 6 november 2020 ECLI:NL:HR:2020:1746 geoordeeld dat als aan de eisen van een overeenkomst is voldaan er sprake is van een arbeidsovereenkomst, ongeacht de bedoeling van de partijen. Omdat aan alle punten voldaan wordt, moet de overeenkomst tussen Pieter Truyens en Elsevier gekwalificeerd worden als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

Verdiepingsopdracht

Vraag 1

Het voordeel voor de eiseres bij het beroepen op artikel 7:610a BW ten opzichte van artikel 7:610 is dat de bewijslast bij de tegenpartij ligt. De eiseres hoeft alleen aan te tonen dat er aan de vereisten arbeidsverplichting en loonverplichting is voldaan. De gezagsverhouding hoeft niet worden aangetoond. De tegenpartij moet het vermoeden van een arbeidsovereenkomst gaan ontkrachten, hij moet dus aantonen dat er geen sprake is van een loonverplichting en een arbeidsverplichting.

Vraag 2

De rechter gaat in zijn vonnis de punten uit artikel 7:610a BW af.

Arbeid:

De rechter bespreekt in r.o. 8 dat de verrichtte werkzaamheden van eiseres na haar gedwongen ontslag vergelijkbaar zijn met de omvang van haar dienstverband uit hoofde van haar voordien geldende arbeidsovereenkomst. Hieruit concludeert de rechter dat er aan het punt arbeidsverplichting van artikel 7:610 BW voldaan is.

Persoonlijke verplichtingen:

De rechter bespreekt in r.o. 9 dat eiseres de werkzaamheden (geheel) zelf uit moest voeren. Daarnaast konden eenmaal geaccepteerde producties niet meer afgezegd worden. Hiermee is ook aan het punt van persoonlijke verplichting voldaan.

Gezagsverhouding:

In r.o. 9 is te lezen dat eiseres slechts bij hoge uitzondering en met toestemming met vakantie kon. Daarnaast staat in r.o. 13 dat er sprake is van een functioneringsgesprek en daaropvolgend een verbetertraject. Dit is kenmerkend voor een gezagsverhouding.

Verder beschrijft de rechter dat eiseres haar werk niet flexibel kan indelen. In dit vonnis duidt dit ook op een gezagsverhouding. Echter dit argument is veranderd door het arrest Iva/ Queijssen.

Aan de hand van deze argumenten oordeelt de rechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

WEEK 2

INDIVIDUEEL ARBEIDSRECHT: RECHTEN EN Plichten 1

Vraag 1

Steven heeft een 0-uren contract. In de casus wordt aan de voorwaarden van artikel 7:610 BW voldaan:

- Persoonlijke arbeidsverplichting → Steven moet komen wanneer hij ingeroosterd is en kan dit niet weigeren. Hij moet dan ook zelf komen en kan niet een ander voor hem laten komen. Hierdoor is er sprake van een persoonlijke arbeidsovereenkomst.
- Loonverplichting → Voor de uren die Steven werkt wordt hij betaald, hij ontvangt dus loon voor zijn arbeid.
- Gezagsrelatie → Steven is servicemedewerker. Deze functie toont aan dat er nog mensen boven hem staan. Er is dus ook een gezagsrelatie.

Er is dus sprake van een arbeidsovereenkomst. In casu is dit een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a lid 9 BW omdat de omvang van de arbeid niet is vastgesteld.

Bij de vraag of er doorbetaald moet worden, moet gekeken worden naar artikel 7:628 BW. Dit artikel beschrijft dat het loon doorbetaald dient te worden tenzij het niet kunnen werken in de risicosfeer van de werknemer ligt. In casu kan Steven geen arbeid verrichten omdat Cine Utrecht hem niet meer inroostert na een conflict. Hierdoor komt het niet kunnen werken voor rekening van de werkgever, Cine Utrecht dus. Uitzonderingen op deze regel kunnen het CAO zijn of het korter dan zes maanden in dienst zijn. Hiervan is geen sprake in casu. Steven heeft dus recht op loon over de periode na 1 januari 2020.

Voor het vaststellen van het aantal uur waarover Steven recht heeft moet gebruik gemaakt worden van het rechtsvermoeden uit artikel 7:610b BW. Als we dit rechtsvermoeden toepassen op de casus dan zou dat betekenen dat Steven recht heeft op het gemiddelde van de maanden oktober, november en december. Dit zou uitkomen op 72 uur per maand. Het rechtsvermoeden kan door de werkgever weerlegd worden door de uitspraak Airport Parking Solution. In deze uitspraak is geoordeeld dat indien de cijfers van de afgelopen drie maanden niet representatief zijn vanwege piekdrukke, deze periode van drie maanden verlengd kan worden. De werkgever moet dan wel aannemelijk maken dat er sprake is geweest van een piekdrukke. In casu zou het redelijk zijn om het gemiddelde van de afgelopen zes maanden te pakken omdat je dan zowel de rustige als de drukke maanden meerekent. Bij de periode van 6 maanden komt het aantal uur uit op 45.

Steven heeft over de periode na 1 januari 2020 recht op 45 uur loon per maand.

Vraag 2

In casu is er sprake van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:611 BW. Artikel 7:611 BW geeft de verplichting tot goed werkgever- en werknemerschap. Of de eenzijdige wijziging mag, moet bepaald worden aan de hand van de drietrapsraket uit het arrest Stoof/Mammoet. Deze drietrapsraket houdt de volgende vragen in:

1. Houdt het voorstel verband met de gewijzigde omstandigheden op het werk?
2. Is het voorstel van de werkgever redelijk?
3. Indien het antwoord op de tweede vraag ja is, kan het ook in redelijkheid van de werknemer gevergd worden te aanvaarden?

Vraag 1 moet beantwoord worden met een ja, door de komst van mediamarkt is er minder klandizie waardoor de verkopen teruggelopen zijn. Hierdoor is er onvoldoende werk voor de vier verkopers. Vraag 2 en 3 zullen verschillend zijn voor de werkgever en voor Geert:

Werkgever:

Vanuit het oogpunt van de werkgever zou ik zeggen dat het voorstel redelijk is. Geert zal weliswaar een andere functie krijgen, maar hij moet nog steeds dezelfde kennis gebruiken voor het verrichten van de werkzaamheden. Daarnaast blijft het salaris hetzelfde. Geert loopt alleen de premies mis maar dit is ook redelijk omdat het werk minder intensief zal zijn. Omdat het voorstel redelijk is, kan het ook in redelijkheid van de werknemer gevergd worden te aanvaarden.

Geert:

Vanuit het oogpunt van Geert zou ik zeggen dat het voorstel onredelijk is. Hij loopt premies mis die niet niks zijn, het gaat om €500,-. Geert heeft zelf niet gevraagd om de functieverandering. Daarnaast is het onduidelijk waarom Geert moet wisselen van functie en de andere drie verkopers niet. Omdat het voorstel van de werkgever onredelijk is, kan het ook niet in redelijkheid van de werkgever gevergd worden om te aanvaarden.

Vraag 3

Artikel 7:658 lid 1 BW legt de zorgplicht van de werkgever vast. Deze zorgplicht houdt in dat een werkgever maatregelen moet nemen om zo veel mogelijk schade te voorkomen. De zorgplicht heeft een ruime reikwijdte en er moet dus niet te snel worden aangenomen dat er aan is voldaan. (Zie de uitspraak Vleeswarenfabriek)

In de casus is Construct haar zorgplicht niet nagekomen. Zij hebben namelijk nagelaten om bijzondere veiligheidsinstructies te verstrekken. Dit betekent dat Construct aansprakelijk is tenzij construct aantoont dat er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid (art 7:658 lid 2 BW). Richtlijnen voor wanneer er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid worden gegeven in de uitspraken Pollemans/Hoondert en Vleeswarenfabriek. In casu is er geen sprake van beiden. Construct is dus aansprakelijk voor de door Ahmed geleden schade.

Verdiepingsopdracht

Als eerste moet er gekeken worden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Hierbij moet voldaan zijn aan de punten uit artikel 7:610 BW, persoonlijke arbeidsplicht, loonverplichting en gezagsrelatie.

Of de deze situatie mogelijk is zal afhankelijk zijn van hetgeen voortvloeit uit het goed werknemer en werkgeverschap. Een dergelijk verzoek kan gedaan worden op twee manieren:

1. Op grond van artikel 7:611 BW een dergelijk verzoek doen (zonder omgekeerde toepassing van Stoof/Mammoet).
2. Op grond van de Wet flexibel werken (hierna Wfw).

Er zijn een aantal voorwaarden vastgelegd in artikel 2 Wfw waaraan voldaan moet worden wil een beroep op deze wet mogelijk zijn:

- De werknemer moet 26 weken in dienst zijn
- Het moet gaan om een bedrijf met tenminste 10 medewerkers.
- Hij doet tenminste twee maanden voor de ingangsdatum van de wijziging een beroep op deze wet.

Een wijziging van de arbeidsplaats is beschreven in lid 6 van artikel 2 WFW. Uit dit lid kan je halen dat een werkgever een verzoek tot verandering van de arbeidsplaats moet overwegen. Als de werkgever dit verzoek dan afwijst dan moet hij overleg plegen met de werknemer. Dit overleg is dan om de arbeidsverhouding ten goede te komen. In de literatuur kan je teruglezen dat indien de werkgever nee zegt en werknemer dit in rechte zou willen afdwingen, er een kleine kans is op toewijzing. Je zal als werknemer zijnde dus niet alleen maar met het verhaal moeten aankomen dat je graag in Frankrijk wil werken omdat je het daar zo leuk is en omdat je zo graag stokbrood lust. Maar stel je moet mantelzorg verlenen o.i.d. in Frankrijk dan moet een werkgever wel met betere redenen komen om dit verzoek alsnog af te wijzen. Dus hoe dringender jouw verzoek als werknemer, hoe meer onderbouwd een afwijzing van de werkgever moet zijn.

Stel je kan geen beroep doen op de WFW (omdat je bijvoorbeeld niet 26 weken in dienst bent of omdat je niet voor een werkgever werkt die tenminste 10 medewerkers in dienst heeft, en je dus moet terugvallen op artikel 6:111 BW, dan is het eindresultaat eigenlijk niet heel erg anders. Je hebt dus voor zo een verzoek niet heel erg een voordeel als je een beroep kunt doen op de WFW in plaats van artikel 6:111 BW. Maar je hebt er wel een belang bij om er een beroep op te doen als het gaan om een verzoek tot wijziging van de arbeidsomvang of de arbeidstijd. Want daar zegt de wet wel dat de werkgever dit niet zonder meer mag afwijzen, alleen bij een zwaarwichtig bedrijfsbelang. Op dit moment is er een initiatiefwetsvoorstel aanhangig gemaakt waarin wordt voorgesteld dat de Wet Flexibel werken wordt aangepast waardoor een verzoek van het wijzigen van de arbeidsplaats op dezelfde wijze wordt behandeld als een verzoek om wijziging van de arbeidsomvang of de arbeidstijd.

Bij een beroep op artikel 7:611 van de werknemer dan is daar nog niet een groot beoordelingskader bij. Maar als je kijkt naar Stoof/Mammoet dan komt dat neer op een belangenafweging.

Of een werkgever moet instemmen met een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats hangt af van de belangen van zowel de werkgever als de werknemer en is dus afhankelijk van de omstandigheden van het geval.

Tip van Lawbooks: Stoof/Mammoet kent geen omgekeerde toepassing, het is dus alleen van toepassing voor het wijzigingsverzoek vanuit de werkgever en niet vanuit de werknemer. De werknemer kan wel een beroep doen op art 7:611 BW, maar dus niet via Stoof/Mammoet! Dat is bepaald in de xella-beschikking.

WEEK 3

ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Vraag 1

A.

In principe heeft de werkgever de verplichting om Linda door te betalen wanneer zij de bedongen arbeid niet meer kan verrichten door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte. In dit geval is Linda verhinderd door haar ongeschiktheid omdat zij niet in staat zou zijns om te werken door de aanrijding. Linda weigert echter om informatie van de behandelend arts te overleggen, terwijl zij hiertoe verplicht is gezien het in de schriftelijke controlevoorschriften van de werkgever voorgeschreven is. De werkgever kan vervolgens het loon van Linda opschorten ex art. 7:629 lid 6 BW. De werkgever moet dit wel onverwijld ter kennisgeven aan Linda (art. 7:629 lid 7 BW).

B.

De werkgever moet het loon van Linda doorbetalen indien voldaan is aan de vereisten van art. 7:629 lid 1 BW:

1. Linda is ziek als gevolg van medisch objectief vast te stellen oorzaak. Dit is gecontroleerd door een arts. De arts heeft aangegeven dat zij een maand niet kan werken.
2. Linda is arbeidsongeschikt voor haar bedongen arbeid. Zij is namelijk niet in staat om de arbeid wat zij verrichte voor haar werkgever door te zetten. Ze kan in geheel niet werken en dus ook niet de bedongen arbeid verrichten.
3. Er bestaat een causaal verband tussen de medisch vastgestelde ziekte en het niet verrichten van de bedongen arbeid. Die is in dit geval aanwezig.

Aan alle vereisten van art. 7:629 BW zijn voldaan en dus zou zij recht hebben op 70% van haar loon gedurende een maand op grond van art. 7:629 lid 1 BW. Het probleem hiermee zou echter zijn dat dit zou betekenen dat Linda onder het minimumloon zou verdienen. Dit is ex art. 7:629 lid 1 niet mogelijk voor de eerste 52 weken. In de eerste 52 weken is de werkgever namelijk gehouden om nog wel het minimumloon te betalen. Het bedrag wat de werkgever zou moeten betalen is €1635,60 op grond van art. 8 lid 1 sub a WWM.

C.

Linda is gehouden om als werknemer haar verplichtingen die voortvloeien uit art. 7:660a BW uit te voeren. Gezien Linda weigert om passend arbeid te verrichten voldoet zij niet aan haar verplichting als werknemer ex art. 7:660a lid 1 sub c BW jo. art. 7:658a lid 4. De werkgever mag op zijn beurt een sanctie opleggen ten aanzien van Linda. In dit geval mag de werkgever de loondoorbetaling stopzetten op grond van art. 7:629 lid 3 sub c BW. Hiervoor is vereist dat er passend arbeid beschikbaar moet zijn. De werknemer de bedongen arbeid kan verrichten, maar dit niet doet vanwege een ondeugdelijke grond hiervoor. Aangezien de werkgever in dit geval passend arbeid beschikbaar heeft voor Linda, maar Linda dit weigert omdat zij volgens haar zelf niet kan werken (maar wel volgens de bedrijfsarts), is er sprake van een ondeugdelijke grond. Omdat aan de vereisten van art. 7:629 lid 3 sub c BW zijn voldaan, gaat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever niet meer op.

(Ten overvloede: er is dus geen sprake van opschorting!)

D.

Linda kan op grond van art. 7:629a lid 1 BW jo. art. 32 lid 1 SUWI een verzoek tot loonvordering instellen bij de rechtbank. Hiervoor is wel een deskundigenoordeel van het UWV nodig.

Vraag 2

A.

Voor de loondoorbetalingsplicht van de werkgever maakt het niet uit of er wel of niet passend werk beschikbaar is voor de werknemer. De toets van art. 7:629 lid 1 blijft namelijk gelden. Aan de vereisten van art. 7:629 lid 1 BW zijn voldaan:

1. Mark is ziek geworden door een verkeersongeluk. Dit is medisch vastgesteld door de bedrijfsarts.
2. Mark is arbeidsongeschikt voor de bedongen arbeid. Hij is niet in staat om door te gaan met zijn werk, maar kan volgens de bedrijfsarts wel ander arbeid verrichten.
3. Er bestaat een causaal verband tussen de ziekte en het niet kunnen werken. Doordat Mark ziek is geworden door een verkeersongeluk is hij niet in staat om zijn bedongen arbeid te verrichten.

Aangezien aan de vereisten van art. 7:629 lid 1 BW zijn voldaan heeft hij recht op loondoorbetaling. Er is in casu geen disculpatiegrond aanwezig.

B.

De werkgever heeft een verplichting tegenover de werknemer om de werknemer te laten re-integreren op grond van art. 7:658a lid 1 jo lid 2 BW. Wanneer de werkgever dit nalaat, dan kan de werknemer een vordering tot nakoming instellen op grond van art. 7:658b lid 1 BW. Hiervoor heeft hij wel een deskundigenoordeel nodig ex art. 7:658b lid 1 BW. Mark kan een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV op grond van art. 32 lid 3 sub a en sub b SUWI.

C.

Mark is vanaf 1 maart arbeidsongeschikt om te werken. Zijn werkgever zal hem tot het eind van zijn arbeidsovereenkomst doorbetalen. Hierdoor heeft hij 4 maanden recht op loondoorbetaling van zijn werkgever. Voor de overige 20 maanden kan hij aanspraak maken op de uitkering van de Ziektewet. De vereisten om een dergelijke uitkering te krijgen staan in art. 19 Zw:

1. De aanvrager moet een verzekerde zijn op grond van art. 20 jo art. 3 Zw. Mark is als werknemer een verzekerde op grond van art. 20 jo art. 3 Zw.
2. De aanvrager moet arbeidsongeschikt zijn. Mark is nog steeds ongeschikt.
3. De aanvrager moet arbeidsongeschikt zijn tot het verrichten van zijn arbeid. In dit geval zou Mark ongeschikt moeten zijn tot het verrichten van het werk van een timmerman.
4. Er bestaat een causaal verband tussen arbeidsongeschiktheid en het niet kunnen verrichten van werk. Dit is objectief en medisch vast te stellen.

Aangezien Mark aan alle criteria van art. 19 Zw voldoet, heeft hij recht op een Zw-uitkering. De hoogte hiervan bedraagt 70% van het dagloon van de verzekerde ex art. 29 lid 7. Dat er geen minimumloonsbepaling bestaat voor de Zw maakt in casu niet uit. De uitkering bedraagt uiteindelijk €2100.

Let op: art. 19 lid 5 Zw maakt duidelijk dat de aanvrager ongeschikt moet zijn tot het verrichten van zijn werkzaamheden. Dit wordt bij de toetsing of men recht heeft op een Zw-uitkering geabstraheerd. Er wordt namelijk gekeken naar de gemiddelde werkzaamheden van zijn werk.

Het krijgen van een Zw-uitkering wordt getoetst door het UWV.

Vraag 3

A.

104 weken nadat Hilly uit haar werk is getreden, is Hilly nog steeds fysiek niet in staat om te werken. Na 104 weken vervalt de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Hilly kan vervolgens bij het UWV een WIA-uitkering aanvragen. Er bestaan twee varianten uitkeringen:

1. WGA-uitkering
2. IVA-uitkering

In dit geval heeft Hilly recht op een IVA-uitkering ex art. 4 WIA. De vereisten om hieraan te voldoen zijn:

- Hilly is in een stabiel of een verslechterde situatie ten aanzien van haar ziekte. Het ziet er niet naar uit dat zij heel snel beter wordt.
- De aanvrager kan maximaal 20% van het maatmanloon verdienen. In casu kan Hilly geheel niet werken en dus ook geen geld verdienen.
- Tot slot zijn er ook aan de vereisten van art. 47 WIA voldaan. De wachttijd is namelijk verstreken en er zijn geen uitsluitingsgronden aanwezig.

Concluderend kan worden gesteld dat er aan alle vereisten van art. 4 WIA jo art. 47 WIA zijn voldaan waardoor Hilly recht heeft op een IVA-uitkering.

De hoogte van de uitkering is 75% van het maandloon ex art. 51 WIA.

B.

Hilly is in januari 2020 grotendeels weer hersteld en kan dus weer aan het werk. Zij zal echter niet hetzelfde werk kunnen verrichten als wat zij eerder deed. Hierdoor verdient zij nu €1000 minder dan voorheen. Er zal moeten worden gekeken of Hilly nog recht heeft op een uitkering gezien zij niet zo veel verdient als voor haar ziekte. De mate waarin Hilly nog arbeidsongeschikt is wordt berekend aan de hand van de volgende formule:

$(\text{Maatmanloon} - \text{verdien capaciteit}) / \text{maatmanloon} \times 100\% = \text{arbeidsongeschiktheidspercentage}.$

In dit geval:

$$((2500 - 1500) / 2500) \times 100\% = 40\%$$

Hilly is dus voor 40% arbeidsongeschikt. Hierdoor vervalt haar recht op de IVA-uitkering, maar kan zij wel in aanmerking komen voor een WGA-uitkering, omdat zij voor meer dan 35% arbeidsongeschikt is maar voor minder dan 80% arbeidsongeschikt. Hierdoor heeft zij wel recht op een WGA-uitkering op grond van art. 55 lid 1 sub a jo 54 jo. 5 WIA.

Verdiepingsopdracht

1

De loonsanctie door die door het UWV wordt opgelegd houdt in dat het UWV de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever verlengt. Art 7:629 lid 1 BW. Deze is 2 jaar (104 weken) 70% en tenminste 100 % van het minimumloon voor de eerste 52 weken. Die wordt opgelegd om de werkgever ertoe te bewegen om de reïntegratie beter te laten verlopen. Je kan ten gunste van de werknemer van afwijken. De 104 weken zijn verlengd met 52 weken op grond van artikel 7:629 lid 11 sub b → art 25 lid 9. De sanctie is opgelegd vanwege onvoldoende reïntegratie inspanning.

(3.7 Schets van het Nederlandse arbeidsrecht)

2

Je moet voor deze vraag kijken naar r.o. 6.4 hierin zeggen ze dat artikel 7:629 6 gevallen noemt waarin de werkgever gerechtvaardigd is om de loondoorbetaling stop te zetten. Waaronder de situatie waarin de zieke werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan de reïntegratie. Het gaat niet om het weigeren van passende arbeid, dit hadden ze namelijk nog niet gevonden. In casu waren ze nog op zoek naar passend arbeid, in dat kader was een bepaalde verplichting. Daar ging deze werknemer niet aan meewerken, stelde zijn eisen daarbij. De werkgever wilde dat werknemer 4x per week 2 uur kwam solliciteren op het kantoor. Hierdoor kon hij toezicht houden op de sollicitatieactiviteit. De werknemer wilde dit vanuit huis doen. Dus er zou sprake zijn van artikel 7:629 lid 3 sub b (d) BW (sanctie bepaling) jo. art 7:660a lid 1 sub a BW (verplichting als zodanig). In r.o. 6.14 staat dat de loonstopzetting geldt voor het gehele loon.

Het antwoord is dus 7:629 lid 3 sub (d) BW jo. art 7:660a lid 1 sub a BW omdat de werknemer niet de instructies van de werkgever opvolgde ten aanzien van het solliciteren naar passende arbeid. Het ging hier om een algemene loonstop met verwijzing naar het arrest werknemer ccc personeel? De uitzondering op een algehele loonstop is wanneer deze onder de eisen van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De redenen moeten dan worden aangevoerd door de werknemer. In casu is hier geen beroep op gedaan dus volledige loonstop.

3

Vanaf r.o. 6.4 tot 6.8. zie je het rechtskader. Vanaf 6.9 en verder zie je de toepassing. De conclusie staat in r.o. 6.13. Wat centraal staat in deze beoordeling is als eerst of het een redelijk voorschrift is. Wat een redelijk voorschrift is is vastgelegd in artikel 7:660a lid 1 onder a BW jo. 629 lid 2 sub d BW. Of er in een geval sprake is van een redelijk voorschrift moet je kijken naar drie stappen die het hof geeft in r.o. 6.7.

- Kijk naar wat de bedrijfsarts over de situatie zegt. In casu zegt de bedrijfsarts dat de instructie geen probleem zal zijn.
- Kijk naar het verleden, hoe is het reïntegratietraject in het verleden verlopen. Wat heeft de werknemer in het verleden moeten doen en hoe heeft hij zich hierin opgesteld. Is kijkend hierna de instructie nodig in het vervolg van het traject. In casu is het solliciteren op kantoor nodig om het reïntegratietraject te bevorderen.
- Kan van de werknemer in redelijkheid worden gevergd dat hij de voorschriften opvolgt. Hierover zegt het hof dat het kan. Er zijn geen omstandigheden aangevoerd door de werknemer die tot het oordeel lopen dat dit toch geen redelijk voorschrift is.

Het Hof concludeert hiermee dat het een redelijk voorschrift is. Dan komt de conclusie dat de weigering van de werknemer een blokkade veroorzaakt in de zin van artikel 7:629 lid 3 BW. Het hof constateert hiermee een tegenwerking waarmee het oordeelt dat de loonstop geheel terecht was.

WEEK 4

COLLECTIEF ARBEIDSRECHT: CAO-RECHT, COLLECTIEVE ACTIE

Werkgroep opdrachten

Vraag 1

A.

Normatieve bepalingen zijn: de arbeidsvoorwaarden; bestemd om individuele arbeidsovereenkomsten te normeren ex art. 12 en 13 WCAO. Dit zorgt er niet automatisch voor dat er geen enkele contractsvrijheid bestaat tussen de partijen. Er bestaan namelijk minimumcao's en standaardbepalingen uit een cao. Een standaardbepaling uit een cao ligt volledig vast. Daarvan kan niet worden afgeweken ten voordele van de werknemer. Bij een minimum-cao is dat wel het geval en bestaat er dus wel enige vorm van contractsvrijheid. Daarom is deze stelling onjuist.

B.

Deze stelling is juist op grond van art. 9 WCAO. In principe zou je alleen gebonden zijn met de cao's die gesloten worden tussen vakbonden waarvan jijzelf lid bent en jouw werkgever. Echter kan je ook op andere manieren worden gebonden door een cao die niet is gesloten tussen jouw vakbond en jouw werkgever:

- Wanneer een cao algemeen verbindend wordt verklaard op grond van art. 2 WAVV.
- Wanneer de werkgever een incorporatiebeding heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
- Indien er stilzwijgend of expliciet instemming heeft plaatsgevonden ten aanzien van de cao.

Vraag 2

A.

Actiz is de werkgeversvereniging waar De Reiger lid van is. Actiz heeft een cao gesloten met de vakbonden van de werknemers. De Reiger is op grond van art. 9 lid 1 WCAO gebonden aan de nieuwe cao die zijn werkgeversvereniging gesloten heeft. Doordat De Reiger gebonden is aan de nieuwe cao maar deze weigert toe te passen, kan de vakbond van de werknemers nakoming vorderen op grond van art. 9 lid 2 WCAO.

B.

Hierop is art. 15 WCAO van toepassing. Cao-partijen kunnen vergoeding vragen voor eigen schade en voor schade wat geleden is door haar leden. Dit kunnen zij doen jegens een andere cao-partij (Actiz), maar ook jegens de leden van de andere cao-partij (De Reiger). Dit is een vorm van normatieve en diagonale werking van het cao-recht.

In dit geval kan de vakbond schadevergoeding vorderen van Actiz en De Reiger. De schade kan bestaan uit materiële schade (art. 15 WCAO) en immateriële schade (art. 16 WCAO).

C.

Of de werknemers een vordering tot schadevergoeding in kunnen stellen hangt af van de soort werknemer.

Op grond van art. 12 en 13 WCAO werkt de cao automatisch door in de arbeidsovereenkomst. Hiervoor is wel vereist dat de werknemer gebonden en betrokken is bij de cao. Wanneer de werknemer zowel gebonden als betrokken is bij de cao, dan kan hij nakoming vorderen op basis van zijn arbeidsovereenkomst vanwege de doorwerking van de cao op basis van art. 12 en 13 WCAO.

Voor de ongebonden werknemers geldt art. 14 WCAO. De werkgever is verplicht ten aanzien van de ongebonden werknemer de normatieve bepalingen van de cao aan te bieden, tenzij de cao anders bepaald ex art. 14 WCAO. De ongebonden werknemer kan echter geen naleving vorderen op grond van art. 14 WCAO. Dit is onder meer duidelijk geworden in HR Suk/Brittannia.

Vraag 3

Deze vraag dient opgesplitst te worden in A, B en C.

A

is lid bij de FNV en werkt bij De Reiger sinds 1 januari 2012. Voor A geldt de oude cao op grond van art. 12 en 13 WCAO. Hij is namelijk lid van de FNV en betrokken bij de oude cao, want de oude cao betreft zijn werkzaamheden. Op het moment dat de cao deel uit heeft gemaakt van de arbeidsovereenkomst maakt het niet uit dat De Reiger daar uitstapt. Voor A blijft de oude cao gelden, omdat hij daarmee in dienst is getreden. Het maakt voor A dus niet uit dat De Reiger uit de oude cao is gestapt.

B

is geen lid van de FNV maar werkt ook bij de Reiger sinds 1 januari 2012. Aangezien hij een ongebonden werknemer is, is art. 14 WCAO van toepassing. De werkgever was verplicht om de oude cao aan te bieden ex art. 14 WCAO (zie HR Suk/Brittannia). Wanneer er geen incorporatiebeding is opgenomen door de werkgever in de arbeidsovereenkomst, dan zal de cao stilzwijgend of expliciet moeten zijn ingestemd door de werknemer. Wanneer dat niet het geval is, heeft B geen recht op toeslag bij overwerk via de oude cao noch de nieuwe cao.

C

is lid bij FNV en werkt bij De Reiger sinds 1 augustus 2019. C is een gebonden en betrokken werknemer ex art. 9 WCAO. De Reiger is echter geen gebonden werkgever en omdat de nieuwe cao niet algemeen verbindend is verklaard is de cao niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van C. Hierdoor krijgt C geen toeslag bij overwerk omdat er geen enkele cao van toepassing is.

Vraag 4

Of de vordering van PostNL kans van slagen heeft, zal aan de hand van twee stappen duidelijk moeten worden.

Stap 1: Is de staking in het licht van art. 6 lid 4 ESH een rechtmatige staking? Valt deze staking onder het stakingsrecht? Om dit te beantwoorden zal er gekeken moeten worden of er sprake is van:

- Een collectief conflict. Die is aanwezig omdat veel werknemers last hebben van de problemen die de vakbond heeft gesignaleerd.
- Een collectief belang. In dit geval hebben we te maken met een belang wat veel werknemers hebben bij de staking. Zij hebben allen het belang om de werkdruk te verminderen.
- Staking die tegen de werkgever is gericht. De staking is in dit geval tegen de werkgever gericht, namelijk PostNL.
- 'Collectief optreden'. In HR Enerco (r.o. 3.5.2) staat de vraag centraal die gesteld moet worden ten aanzien van de vraag of er sprake is van collectief optreden: kan de actie redelijkerwijs bijdragen aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen? In casu is de actie doeltreffend en dwingt het de werkgever om weer aan tafel te gaan.

Omdat de staking aan alle vereisten van art. 6 lid 4 ESH voldoet is er sprake van een rechtmatige staking.

Stap 2: is er vervolgens een beperking van het stakingsrecht mogelijk op grond van art. 6 ESH? De vereisten hiervoor zijn:

1. De uitzondering moet bij wet worden voorgeschreven. Het is in dit geval voldoende dat dit via de weg van art. 6:162 BW gaat.
2. De beperking moet noodzakelijk zijn in een democratische samenleving. Deze noodzakelijkheid moet ook proportioneel zijn. Deze proportionaliteitstoets wordt aan de hand van het Amsta-arrest getoetst. Hierbij wordt gekeken naar:
 - a. De aard en de duur van de actie. De duur van de actie is in dit geval drie dagen en bestaat uit een volledige staking waardoor PostNL niet naar behoren kan handelen.
 - b. De verhouding van de actie tot het doel. De actie dwingt PostNL om weer aan tafel te komen. Hieraan is dus zeker voldaan.
 - c. Aard van de schade voor de werkgever of voor derden. In dit geval is de schade voor derden erg hoog. Dit heeft te maken met de periode wanneer de staking plaats zal vinden. Tussen kerst en sinterklaas. Hierdoor kunnen consumenten minder gemakkelijk online producten kopen omdat de bezorgservice erg lang zal duren.
 - d. Naleving van de spelregels. De spelregels zijn te vinden in r.o. 3.5.5.:
 - i. Tijdig aanzeggen. Er is tijdig aangezegd, maar ook niet maanden van tevoren.
 - ii. Ultimum remedium. Dit is discutabel omdat PostNL en de FNV pas drie weken aan het onderhandelen zijn. Vaak duren dergelijke onderhandelingen veel langer. Daarom lijkt het logischer om nog langer om de tafel te blijven zitten.

Je ziet het al: je kan beide kanten op redeneren met deze casus.

Verdiepingsopdracht

A.

Art 2b lid 1 Cao Metaalbewerkingsbedrijf is een diagonale cao-bepaling.

B.

Bij een diagonale bepaling kan nakoming gevraagd worden door CAO partijen. In deze zaak is het de FNV welke een procedure start. De FNV zou nakoming moeten navragen maar zij doen dit niet omdat het weinig zin heeft omdat de werkgever bewust heeft meegewerkt aan de schijn beperking. Het heeft weinig zin om nakoming te vragen, FK wist al dat er niet voldaan werd aan de bepaling over het minimumloon. Als FK het niet wist, zou het wel nut hebben om nakoming te vorderen.

C.

Artikel 15 en 16

D.

De vordering die FNV had ingesteld namens de Roemeense arbeidskrachten. FNV heeft namelijk schadevergoeding geëist namens de Roemeense arbeidskrachten. Deze vordering wordt niet ontvankelijk verklaard omdat zij geen lid zijn van de FNV. Dat is wel nodig op grond van artikel 15.

E.

Het gaat om twee schadeposten hier, een vergoeding van de uren die ze kwijt zijn aan het werken aan de zaak en imagoschade. Dit is in lijn met de jurisprudentie van deze week als we kijken naar de Bruin/Vervoersbonden. Het gaat daarom om concrete/materiele schade en reputatieschade/immateriële schade.