**6. De arbeidsovereenkomst: bijzondere bepalingen**

Opgave 6.1

a, c en d (Art. 7:653 lid 1BW 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

b (Art. 7:681 BW.)

Opgave 6.5

c (Art. 7:652 BW.)

Opgave 6.6

b

Opgave 6.7

1. Nee, er is geen geldige proeftijd overeengekomen omdat de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 6 maanden (art. 7:652 lid 4 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 7 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 werkneemster heeft mogelijk geen functie waarmee het bedrijfsdebiet van de werkgever aangetast kan worden.

5. Werkgever Henk Jansen kan geen rechten ontlenen 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 6.8

1. Ja, 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 6.9

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 één en hetzelfde feit niet zowel een boete als 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-, relatie- of geheimhoudingsbeding 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 6.10

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 6.11

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 6.12

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 letter a BW).

Opgave 6.13

c (Call & Go had voor 1 oktober 2017 moeten aanzeggen dat zij de arbeidsovereenkomst niet wilden verlengen (in het kader van de aanzegverplichting). Call & Go had dit ook in de maand oktober 2017 nog kunnen doen, zij het dat ze dan haar aanzegverplichting zou schenden.

Opgave 6.14

a (Per 1 januari 2018 is de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangegaan voor onbepaalde duur. Alsdan bestaat juridisch geen bezwaar tegen een concurrentiebeding. Wel tegen een proeftijdbeding, aangezien de arbeid ongewijzigd is voortgezet (art. 7:652 en 7:653 BW).

Opgave 6.15

b (Art. 7:653 lid 1BW bepaalt dat een concurrentiebeding met een minderjarige nietig is.)

Opgave 6.16

1. Via een overnameovereenkomst, een fusie van onderneming of een splitsing van ondernemingen.

2. Als er sprake is van overdracht van een of meer ondernemingsactiviteiten. Voorbeelden zijn:

- het verlenen van een overheidsconcessie voor het busvervoer en het kopen van een nieuwe concessionaris van bussen van de vorige vervoersonderneming;

- het verkopen van een deel van de ondernemingsactiviteiten van een andere onderneming.

3. Bij overgang van onderneming gaan de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomsten van de oude werkgever op het tijdstip van overgang van rechtswege over op de verkrijger. De nieuwe werkgever is samen met de oude werkgever gedurende een jaar na overgang hoofdelijk aansprakelijk voor de nakoming van de verplichtingen ten opzichte van de werknemers die zijn ontstaan voor het tijdstip van overgang (art. 7:663 BW).

Opgave 6.17

1. Het eenzijdig wijzigen van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever is slechts mogelijk als dit schriftelijk is bedongen (art. 7:613 BW). Een werkgever kan overigens alleen maar eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen als hij daartoe een zwaarwichtig belang heeft. Bij een eenzijdige wijziging moet rekening worden gehouden met alle omstandigheden van het geval. In dit geval is vermoedelijk het harmoniseren van de arbeidsvoorwaarden het doel. Mathilde maakt aanspraak op bepaalde arbeidsvoorwaarden waar Uniteeler niet aan kan voldoen. De arbeidsvoorwaarden mogen gelet op het schriftelijk overeengekomen wijzigingsbeding worden gewijzigd. Indien Uniteeler daarbij zorgt voor een nette compensatie, is de kans groot dat de eenzijdige wijziging redelijk is.

2. Ja, als het voorstel redelijk is, moet Mathilde het voorstel accepteren.

3. Indien een eenzijdig wijzigingsbeding ontbreekt in de schriftelijke overeenkomst, zal de werkgever bij aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden moeten onderhandelen met Mathilde en de overige werknemers die overgaan. Voor nieuwe werknemers die worden aangetrokken, kunnen bepaalde voorwaarden via een zogenoemde uitsterfregeling op termijn niet meer worden opgenomen.

4. De werkgever kan bij een promotie bedingen dat andere arbeidsvoorwaarden ook worden aangepast.

5. Een werkgever heeft het recht eenzijdig ordemaatregelen te treffen (art. 7:660 BW). Hij mag bindende voorschriften geven als die voorschriften zorgen voor de goede orde in de onderneming. Bijvoorbeeld het instellen van een rookverbod.