

Inhoudsopgave

1	De arbeidsverhouding	17
1.1	Openingscasus – NEE tegen ZZP	17
1.2	Inleiding	19
1.3	Het bijzondere karakter van de arbeidsovereenkomst	19
1.4	Kwalificatie van de overeenkomst	20
1.5	Werknemer of zelfstandige?	21
	1.5.1 De elementen van artikel 7:610 BW	21
	1.5.2 Kwalificatie van de overeenkomst en de elementen van artikel 7:610 BW	25
	1.5.3 ABN-Amro/Malhi-verweer	34
	1.5.4 De betekenis van het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW	35
	1.5.5 Checklist kwalificatie arbeidsovereenkomst	36
	1.5.6 Zelfstandige	36
1.6	Afsluiting	38
2	Atypische arbeidsrelaties	39
2.1	Openingscasus – Riders on the storm	39
2.2	Inleiding	40
2.3	De oproepovereenkomst	40
	2.3.1 Wettelijke definitie oproepovereenkomst	41
	2.3.2 De rechtsbescherming van oproepwerknemers	42
2.4	Uitzending en payrolling	47
2.5	De uitzendovereenkomst	47
	2.5.1 Uitzendbeding en loondoorbetaling	49
	2.5.2 Ketenregeling	49
2.6	De payrollovereenkomst	50
2.7	Afsluiting	51
3	Loon en arbeid	53
3.1	Openingscasus – Ik heb misschien Corona	53
3.2	Inleiding	54
3.3	Wat is loon?	54

3.4	De loondoorbetalingsverplichting: risicoverdeling bij gebrek aan werk	55
3.4.1	Het gewijzigde artikel 7:628 BW	56
3.4.2	Categorieën: wel of niet loon doorbetalen?	57
3.5	Contractuele risicoverdeling	63
3.6	Bereidheid om arbeid te verrichten	64
3.7	Loonvordering en overwerk	65
3.8	Beperking van de loonvordering	66
3.9	Afsluiting	67
4	Bijzondere bedingen	69
4.1	Openingscasus – Koffie verkeerd	69
4.2	Inleiding	70
4.3	Het proeftijdbeding	70
4.3.1	Wettelijke vereisten	71
4.3.2	De ‘ijzeren proeftijd’	74
4.4	Het concurrentiebeding	76
4.4.1	Wettelijke vereisten	78
4.4.2	Wijzen waarop het concurrentiebeding zijn werking (gedeeltelijk) verliest	81
4.4.3	Toekenning van een vergoeding aan de werknemer	84
4.4.4	Onrechtmatige concurrentie zonder concurrentiebeding	84
4.5	Het boetebeding	84
4.5.1	Wettelijke vereisten	85
4.5.2	Afwijking ten aanzien van werknemers die meer dan minimumloon verdienen	86
4.5.3	Boeteregime en concurrentiebeding	87
4.6	Het geheimhoudingsbeding	87
4.7	Het studiekostenbeding	88
4.7.1	Criteria uit de rechtspraak	88
4.8	Afsluiting	91
5	Wijzigen arbeidsvoorwaarden	93
5.1	Openingscasus – In iemands vaarwater zitten	93
5.2	Inleiding	95
5.3	Arbeidsvoorwaarden	95
5.3.1	Verworven recht	96
5.3.2	Instructierecht	97
5.4	Manieren van wijziging	97
5.4.1	Ad 1. Instemming werknemer	97
5.4.2	Ad 2. Eenzijdig wijzigingsbeding	98
5.4.3	Ad 3. Goed werknemerschap	101
5.4.4	Ad 4. Redelijkheid en billijkheid	105

5.4.5	Ad 5. Onvoorziene omstandigheden	105
5.5	Collectief versus individueel	106
5.6	Afsluiting	108
6	Schade tijdens arbeidsovereenkomst	109
6.1	Openingscasus – De sterkste man van Kop van Zuid	109
6.2	Inleiding	110
6.3	Aansprakelijkheid van de werkgever	110
6.3.1	Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW	110
6.3.2	Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW	124
6.4	Aansprakelijkheid van de werknemer	131
6.4.1	Schade veroorzaakt bij de uitvoering van de overeenkomst	132
6.4.2	Ad 1. Opzet en bewuste roekeloosheid in artikel 7:661 BW	133
6.4.3	Ad 2. Omstandigheden van het geval en de aard van de overeenkomst	134
6.4.4	Ad 3. Schriftelijke afwijking en verzekering	135
6.5	Afsluiting	135
7	Einde arbeidsovereenkomst	137
7.1	Openingscasus – Some advice please	137
7.2	Inleiding	138
7.3	Het Nederlandse ontslagstelsel	138
7.3.1	Vereiste 1: Redelijke ontslaggrond	142
7.3.2	Vereiste 2: Herplaatsing	146
7.3.3	Opzegtermijnen	147
7.3.4	Onregelmatige opzegging	149
7.3.5	Opzegverboden	149
7.3.6	De transitievergoeding	152
7.3.7	Additionele ontslagvergoedingen	156
7.3.7.1	Billijke vergoeding	156
7.3.7.2	De i-vergoeding (cumulatievergoeding)	159
7.3.7.3	Samenloop transitievergoeding, billijke vergoeding en i-vergoeding	160
7.3.7.4	De schadevergoeding	161
7.4	De opzeggingsprocedure	161
7.4.1	Ontslag op staande voet	161
7.4.2	Vereisten	162
7.4.3	Opzegging wegens een dringende reden en recht op loon tijdens hoger beroep (Wilco-exceptie)	168
7.4.4	Proeftijdontslag	171
7.4.5	Sancties en rechtsbescherming	171
7.4.6	Vernietiging van de opzegging of billijke vergoeding	171

7.5	De ontbindingsprocedure	175
7.5.1	Ontbinding op grond van artikel 7:669 lid 3 sub a of b BW na weigering toestemming UWV	176
7.5.2	Doorwerken opzegverboden in ontbindingsprocedure	177
7.5.3	Ontbindingstermijn en additionele billijke vergoeding	178
7.5.4	Ontbinding op verzoek van werknemer	179
7.6	Hoger beroep tegen een beschikking van de rechter	179
7.6.1	Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of vernietiging van de opzegging ten onrechte toegewezen	180
7.6.2	Verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst of vernietiging van de opzegging ten onrechte afgewezen	180
7.6.3	Herroeping van de rechterlijke beschikking	181
7.7	Einde van rechtswege	181
7.7.1	Definitie tijdelijk contract	181
7.7.2	Aanzegging arbeidsovereenkomst bepaalde tijd	182
7.7.3	De ketenregeling (3x3x6-regel)	184
7.7.4	Ontbindende voorwaarde	188
7.8	Einde met wederzijds goedvinden	188
7.8.1	Schriftelijke beëindigingsovereenkomst ex artikel 7:670b BW	189
7.9	Afsluiting	190
8	Collectief ontslag	193
8.1	Openingscasus – Verplichtingen bij collectief ontslag?	193
8.2	Inleiding	194
8.3	De WMCO	194
8.3.1	Werkingsfeer WMCO	196
8.4	Wanneer is sprake van collectief ontslag?	200
8.4.1	Ad 1. Tijdvak van drie maanden	201
8.4.2	Ad 2. Getalscriterium	202
8.4.3	Ad 3. Werkzaam binnen één werkgebied	203
8.4.4	Ad 4. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten	203
8.5	Verplichtingen bij collectief ontslag	204
8.5.1	Melding aan vakbonden en bevoegd gezag	204
8.5.2	Vorm en inhoud melding	205
8.5.3	Timing en volgorde van melding	206
8.5.4	Doel en inhoud raadplegen vakbonden	207
8.5.5	Doel melding aan het UWV	208
8.5.6	Rol van de ondernemingsraad bij de raadplegingsprocedure	208
8.6	In behandeling nemen ontslaginitiatieven	210
8.7	Wachttijd	212
8.8	Faillissement	213
8.9	Gevolgen van niet naleven verplichtingen	214

8.10	Geheimhouding	215
8.11	Sociaal plan	215
	8.11.1 Gebondenheid aan sociaal plan	216
	8.11.2 Sociaal plan een cao?	217
	8.11.3 Sociaal plan en de transitievergoeding	219
	8.11.4 Hardheidsclausule	219
8.12	Afsluiting	220
9	Medezeggenschap	223
9.1	Openingscasus – Rechten COR van Mail_NL	223
9.2	Inleiding	223
9.3	Instellen ondernemingsraad	224
	9.3.1 Ad 1. Ondernemer	225
	9.3.2 Ad 2. Onderneming	225
	9.3.3 Ad 3. Getalscriterium	229
	9.3.4 Verschillende soorten ondernemingsraden: lokale OR, GEMOR, COR, GOR en EOR	230
	9.3.5 Medezeggenschap in kleine ondernemingen	236
	9.3.6 Beste medezeggenschapsstructuur?	238
9.4	Samenstelling ondernemingsraad	240
9.5	Het reglement	241
9.6	Einde lidmaatschap ondernemingsraad	243
	9.6.1 Ad 1. Aflopen zittingsduur	243
	9.6.2 Ad 2. Einde dienstverband	243
	9.6.3 Ad 3. Ontslag als OR-lid	243
9.7	Commissies	245
9.8	Faciliteiten ondernemingsraad en bescherming OR-leden	247
9.9	Rechten ondernemingsraad	249
	9.9.1 Recht op overleg en recht van initiatief	250
	9.9.2 Adviesrecht	251
	9.9.3 Instemmingsrecht	258
	9.9.4 Informatierecht	260
9.10	Geschillenregeling	263
9.11	Medezeggenschap bij faillissement	264
9.12	SER Fusiegedragsregels	267
	9.12.1 Fusie	267
	9.12.2 Toepassing Fusiegedragsregels	268
	9.12.3 Verplichtingen Fusiegedragsregels	269
	9.12.4 Naleving Fusiegedragsregels	270
	9.12.5 Samenloop met de WOR	270
9.13	Afsluiting	271
10	Cao-recht	273
10.1	Openingscasus – Droom Hotels-cao	273

10.2	Inleiding	275
10.3	Wat is een cao?	275
10.3.1	Soorten cao's: ondernemings- versus bedrijfstak-cao	276
10.3.2	Overige eisen: rechtsbevoegdheid, statutaire representativiteit en aanmelding	278
10.3.3	Soorten cao-bepalingen: standaard- en minimumbepalingen	279
10.3.4	Normatieve, obligatoire en diagonale cao-bepalingen	279
10.4	Gebondenheid aan cao's	281
10.4.1	Gebondenheid op grond van de WCAO: de 'artikel 9/12/13-werknemer'	282
10.4.2	Gebondenheid op grond van de WCAO: de 'artikel 14-werknemer'	285
10.4.3	Gebondenheid op grond van de WAVV	287
10.4.4	Gebondenheid door een incorporatiebeding	289
10.5	Nawerking	290
10.5.1	Nawerking en de WCAO	291
10.5.2	Nawerking en de WAVV	292
10.5.3	Nawerking bij samenloop WCAO en WAVV	292
10.6	Uitleg van de cao (en het sociaal plan)	293
10.7	Afsluiting	295
11	Overgang van onderneming	297
11.1	Openingscasus – Outsourcing cateringactiviteiten een OVO?	297
11.2	Inleiding	297
11.3	Juridisch kader	298
11.3.1	Achtergrond Europese richtlijn	298
11.3.2	Overgang van onderneming in de Nederlandse wetgeving	299
11.3.3	Werkingsfeer Nederlandse ovo-regelgeving	300
11.4	Wanneer is sprake van een overgang van onderneming?	300
11.4.1	Voorwaarde 1: economische eenheid	301
11.4.2	Voorwaarde 2: overgang met identiteitsbehoud	307
11.4.3	Voorwaarde 3: krachtens overeenkomst, fusie of splitsing	316
11.5	Rechtsgevolgen overgang van onderneming	319
11.5.1	Pijler 1: automatische overgang naar de verkrijger met behoud van rechten en plichten	320
11.5.2	Pijler 2: ontslagbescherming en ETO-redenen	340
11.5.3	Pijler 3: informatie- & consultatierechten	343
11.6	Beperkt regime bij faillissement	346
11.7	Afsluiting	348

12	Sociale zekerheid	351
12.1	Openingscasus I – Gliding into the weekend like...	351
12.2	Openingscasus II – Stromende liefde	351
12.3	Inleiding	352
12.4	Arbeidsongeschikt wegens ziekte	352
12.4.1	Periode 1: de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid: artikel 7:629 BW	353
12.4.2	Ziektewet	362
12.4.3	Periode 2: na de eerste 104 weken: de Wet WIA	364
12.5	Werkloosheid en ontslag	369
12.5.1	Pijler 1: het recht op WW	370
12.5.2	Pijler 2: geldend maken recht op WW-uitkering	375
12.5.3	Pijler 3: uitbetaling WW-uitkering	382
12.6	Afsluiting	382