

# Examen Arbeidsrecht en onderneming - Januari 2020

## Examenmoment 1 Arbeidsrecht en onderneming (10/01/2020)

- Wat is het verschil tussen 'sociaal aanvaardbare economische integratie' en 'economisch aanvaardbare sociale integratie'?
- In welk officieel document werd voor het eerst 'sociaal aanvaardbare economische integratie' vermeld?
- In welk officieel document werd voor het eerst 'economisch aanvaardbare sociale integratie' vermeld?
- Wat is 'The Global Commission on the Future of Work'?
- Wat was het probleem / kritiek op het Zweedse systeem bij Laval?
- Heeft de nieuwe detacheringsrichtlijn voor een oplossing gezorgd?

Op een feestje danst een CEO op tafel. Hier werd een filmpje van gemaakt en op YouTube gezet door een werknemer. Deze werknemer is ontslagen wegens dringende reden.

- Kan CAO nr. 81 beletten om het filmpje te gebruiken bij het ontslag?
- Het filmpje was seksueel getint en een werkneemster voelt haar hier niet goed bij. Kan ze klacht neerleggen bij de sociale inspectie?

De overgang van een BVBA naar een BV, valt dit onder het toepassingsgebied van CAO nr. 32?

Moet een werknemer die reeds hersteld en genezen is van kanker, tijdens een sollicitatiegesprek dit meedelen?

Een werknemer is lasser en heeft een hartoperatie ondergaan. Hierdoor mag hij bepaalde machines niet meer bedienen, maar behoudt is nog steeds zijn functie. Na 6 jaar wenst hij een re-integratieprocedure op te starten. Kan dit?

Werknemer werd ontslagen en diende via aangetekende brief een verzoek in om concrete redenen te weten. Werkgever reageerde na 1 maand hierop via mail 'je bent niet meer geschikt'. De werkgever is een burgerlijke boete verschuldigd van 6 maanden loon.

- Welk argument kan de werkgever gebruiken om de burgerlijke boete toch niet te betalen?

Iets over de Economische Ondernemingsraad in België. Is dit aan het taaldecreet verbonden?

Wat is het grote juridische verschil met (economisch) zelfstandigen met betrekking tot het vormen van collectieve arbeidsovereenkomsten in vergelijking met arbeiders?

- niets over collectieve actie
- niets over collectief ontslag

Examenmoment 2 Arbeidsrecht en onderneming (30/01/2020)

1. *Algemene vraag (over algemeen arbeidsrecht en het einde van de arbeidsovereenkomst?).*
  1. Waarom ziet men flexicurity eerder als een vorm van flexibility in het arbeidsrecht? (2 punten; *Hoofdstuk 2 Arbeidsrecht en Europa*)
  2. Op welke manier heeft Europa in zekere zin toch nog bevoegdheid over lonen in het arbeidsrecht (4 punten; *Hoofdstuk 2 Arbeidsrecht en Europa*)
  3. Waarom geldt het Nederlandstalig decreet niet voor boekhoudkundige documenten? (2 punten; *Hoofdstuk 4 Taalgebruik in de onderneming*)
  4. Tussenkost vertegenwoordiger vakorganisatie ontslag om dringende reden via vakbond (concrete reden?)? (2 punten; *Hoofdstuk 22 Motivering van ontslag?*)
2. *Casus over een werknemer met recent burn-out achter de rug en voorgeschiedenis van herhaalde korte ziekteperiodes.*
  1. De werkgever is de periodes van afwezigheid beu en wil de werknemer ontslaan. Kan hij tot ontslag overgaan? Zijn er eventueel hindernissen? (6 punten; *Hoofdstuk 16/17/22?*)
  2. Is de werkgever verplicht om een reïntegratietraject op te starten? (4 punten; *Hoofdstuk 16 Arbeidsongeschiktheid*)
3. *Casus over arbeidsvoorwaarden.* Een NV wil een ondernemings-cao invoeren waardoor werknemers ouder dan 35 jaar recht hebben op een extra vakantiedag.
  1. Is er een probleem met de voordelen uit deze cao? (4 punten; *Hoofdstuk 17 Discriminatie*)
  2. Als het voordeel gebaseerd zou worden op anciënniteit, zou dat dan iets veranderen aan je inschatting van de cao? (2 punten; *Hoofdstuk 17 Discriminatie*)
  3. De werkgever wil camera's installeren op de werkplaats om diefstal te voorkomen. Is dit toegestaan? (4 punten; *Hoofdstuk 19 Privacy en elektronisch toezicht*)
4. *Casus over arbeidsvoorwaarden.* Telkens wanneer werknemer X 's ochtends binnenkomt op het werk, heft collega Y gezongen aan over homofilie. Collega Y heeft ook eenmaal een e-mail met een kwetsende inhoud verstuurd die enkel aan werknemer X gericht was.
  1. Werknemer X voelt zich aangesproken door Collega Y. Kan werknemer X hiervoor een klacht indienen bij de preventieadviseur? (2 punten; *Hoofdstuk 18 Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk*)
  2. Werknemer X heeft liever dat Collega Y niet op de hoogte wordt gebracht van de klacht. Is dit mogelijk? (2 punten; *Hoofdstuk 18 Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk*)
  3. Kan werknemer X inzage krijgen in het advies van de preventieadviseur? (2 punten; *Hoofdstuk 18 Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk*)
  4. Kan werknemer X ook een vordering wegens discriminatie instellen? (2 punten; *Hoofdstuk 18 Psychosociale risico's en grensoverschrijdend gedrag op het werk?*)
  5. Kan werknemer X aan de werkgever vragen om op basis van de mail collega Y te ontslaan om dringende reden (2 punten; *Hoofdstuk 19 Privacy en elektronisch toezicht*)

5. *Algemene vraag (over collectieve arbeidsverhoudingen).*
1. Geef twee argumenten waarom de gegarandeerde dienstverlening van de NMBS geen inbreuk vormt op het stakingsrecht, rekening houdende met het feit dat transport niet als een essentiële dienst wordt beschouwd. (4 punten; *Hoofdstuk 29 Collectieve actie*)
  2. Als een onderneming wil overgaan tot collectief ontslag, moet dit dan eerst door de overheid worden goedgekeurd? (3 punten; *Hoofdstuk 28 Collectief ontslag en sluiting van de onderneming*)
  3. Geef de essentie weer van de zaak Fujitsu-Siemens voor de informatie- en consultatieprocedure (3 punten; *Hoofdstuk 28 Collectief ontslag en sluiting van de onderneming*)

