

WJS REEKS
S N A A R

Arbeidsovereen- komstenrecht in de praktijk van Aruba

.....

G.E.M. Polkamp
Bewerkt door P.H. Veling

TWEEDE
DRUK



Arbeidsovereenkomstenrecht in de praktijk van Aruba

ARBEIDSOVEREENKOMSTENRECHT IN DE PRAKTIJK VAN ARUBA

G.E.M. Polkamp
Bewerkt door P.H. Veling

2e druk

Omslagontwerp: Nick van Silfhout, Den Haag

© 2025 G.E.M. Polkamp en P.H. Veling | WJS uitgevers

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige ander manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

ISBN 978-94-93458-21-5
NUR 820

Inhoud

VOORWOORD	17
HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMSTEN TOT HET VERRICHTEN VAN ARBEID	19
§ 1.1 Inleiding.....	19
§ 1.2 De aanneming van werk.....	20
§ 1.3 De opdracht	21
§ 1.4 De arbeidsovereenkomst.....	22
§ 1.4.1 Drie kenmerken.....	22
§ 1.4.1.1 Niet één enkel kenmerk beslissend	23
§ 1.4.1.2 De bedoeling van partijen speelt echter geen rol.....	23
§ 1.4.2 De verplichting tot het verrichten van arbeid; mag de werknemer zich laten vervangen?	24
§ 1.4.3 Het in dienst zijn van de werkgever (gezagsverhouding of ondernemer?).....	25
§ 1.4.6 Alleen natuurlijke personen.....	28
§ 1.4.7 Essentieel: beschikbaarheid.....	28
§ 1.4.6 Verplichting tot het betalen van loon.....	29
§ 1.4.7 Gedurende zekere tijd	29
§ 1.4.8 Weerlegbare rechtsvermoedens.....	29
§ 1.4.8.1 Arbeidsovereenkomst, ja of nee? (artikel 7:610a BW)	30
§ 1.4.8.2 Zo ja: wat is dan de omvang van die arbeidsovereenkomst (artikel 7:610b BW)?.....	32
§ 1.4.8.3 Dwingend recht.....	32
§ 1.5 De gemengde overeenkomst.....	33
§ 1.6 Samenvatting.....	34
HOOFDSTUK 2 FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES.....	37
§ 2.1 Inleiding.....	37
§ 2.1.1 Algemeen.....	37
§ 2.1.2 Goed werkgeverschap: gelijke monniken gelijke kappen (1).....	37
§ 2.2 Oproepkrachten	38
§ 2.2.1 Het oproepcontract.....	38
§ 2.2.2 Het oproepcontract als voorovereenkomst.....	39
§ 2.2.3 Het oproepcontract als arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP)	42

§ 2.2.3.1 Ook hier: geen arbeid geen loon?	42
§ 2.2.3.2 Nulurencontract of min-max contract	44
§ 2.2.3.3 Garantieloan per oproep (artikel 7:628a BW)	45
§ 2.2.4 Rechtsvermoedens.....	46
§ 2.2.5 Het einde van de oproepovereenkomst.....	47
§ 2.2.5.1 Opzegging	48
§ 2.2.5.2 Draaideur/conversieregel	48
§ 2.3 Handelsvertegenwoordigers.....	49
§ 2.4 Uitzendkrachten.....	50
§ 2.4.1 Inleiding.....	50
§ 2.4.2.1 'In het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever'.....	51
§ 2.4.2.2 Kan de inlener wel een particulier huishouden zijn?	51
§ 2.4.2.3 "Onder toezicht en leiding van de derde"	51
§ 2.4.3 De Landsverordening terbeschikkingstelling arbeidskrachten (LTA).....	52
§ 2.4.4 De Beleidsregels uitzendvergunning van de DAO.....	55
§ 2.4.5 Wie moet de Arbeidsverordening 2013 toepassen? Uitlener of inlener?	55
§ 2.4.6 Payrollovereenkomsten.....	55
§ 2.5 De uitgeleende werknemer	56
§ 2.6 De thuiswerker.....	57
§ 2.7 De freelancer	57
§ 2.8 De leerling en de stagiair.....	59
§ 2.8.1 Het onderscheid.....	59
§ 2.8.2 Is een leer/stageovereenkomst een arbeidsovereenkomst?	59
§ 2.8.3 Het studiekostenbeding.....	61
§ 2.8.4 Ontbindende voorwaarde in een leerarbeidsovereenkomst.....	62
§ 2.9 Samenvatting.....	63
HOOFDSTUK 3 ENKELE ALGEMENE ONDERWERPEN	67
§ 3.1 Inleiding.....	67
§ 3.2 Toepassingsgebied van titel 10 van Boek 7 BW	67
Schippers, scheepsofficieren en scheepsgezellen	67
Arbeidscontractanten	68
Handelsvertegenwoordigers	70
§ 3.3 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst.....	70
§ 3.3.1 In beginsel vormvrij.....	70
§ 3.3.2 Kosten schriftelijke arbeidsovereenkomst.....	70
§ 3.3.3 Informatieplicht werkgever	71

§ 3.3.4 Verplicht loonstrookje	72
§ 3.4 De inhoud van de arbeidsovereenkomst.....	72
§ 3.4.1 Aanvullend recht, half dwingend recht, driekwart dwingend recht en dwingend recht.....	72
§ 3.5 De arbeidsovereenkomst met minderjarigen.....	73
§ 3.6 Collectief arbeidsrecht.....	75
§ 3.6.1 Wat is een collectieve arbeidsovereenkomst?.....	75
§ 3.6.2 Drie verschillende soorten cao-bepalingen.....	76
§ 3.6.3 Standaard-cao en minimum-cao.....	77
§ 3.6.4 Wanneer werken cao-bepalingen in individuele arbeidsovereen- komsten door?	77
a. Rechtstreeks:.....	78
b. Via een incorporatiebeding:.....	78
§ 3.6.5 Meepraten over wijzigingen in de cao.....	79
§ 3.6.6 Welke vakbond mag de werknemers vertegenwoordigen?.....	79
§ 3.6.7 Nawerking.....	80
§ 3.6.8 Op welke wijze moet een cao worden uitgelegd?.....	81
§ 3.6.9 Het reglement is afgeschaft	82
§ 3.7 Wijziging van de arbeidsovereenkomst.....	82
§ 3.7.1 Behoeftte aan eenzijdige wijziging	82
§ 3.7.2 Beroep op een wijzigingsbeding.....	84
§ 3.7.3 Wat als er geen wijzigingsbeding is overeengekomen?	85
§ 3.7.4 Twee arresten i.v.m. met de wijziging van de arbeidsovereenkomst.....	85
§ 3.7.5 Checklist bij wijziging arbeidsvoorwaarden	86
§ 3.7.6 Geldt Stoof/Mammoet ook in de 'omgekeerde situatie'?.....	88
§ 3.7.7 Stilzwijgende aanvaarding van een andere (mindere) functie?.....	88
§ 3.7.8 Ordevoorschriften mogen wel eenzijdig worden gewijzigd	89
§3.8. Overgang van onderneming	90
§ 3.8.1 Inleiding.....	90
§ 3.8.2 De regeling van artikel 7:662-7:666 BW; EEG-richtlijn.....	90
§ 3.8.3. 'Overgang' in de zin van artikel 7:662 e.v. BW?	91
§ 3.8.4 Geen grond voor ontslag.....	93
§ 3.8.5.1 Welke cao is van toepassing?.....	94
§ 3.8.5.2 Dynamisch incorporatiebeding in de oude arbeidsovereenkomst.....	94
§ 3.8.6 Informatieplicht.....	94
§ 3.8.7 Ook bij faillissement!	95
§3.9 Het concurrentiebeding en het relatiebeding	95
§ 3.9.1 Het concurrentiebeding.....	95
§ 3.9.1.1 Inleiding.....	95
§ 3.9.1.2 Het concurrentiebeding en overgang van onderneming.....	97

§ 3.9.1.3 Het concurrentiebeding en functiewijziging.....	98
§ 3.9.1.4 Verregaande inbreuk.....	98
§ 3.9.1.4.1 Alleen bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd	99
§ 3.9.1.4.2 Het schriftelijkheidsvereiste	99
§ 3.9.1.4.3 Alleen met meerderjarige werknemer	100
§ 3.9.1.5 Vernietiging van een concurrentiebeding	101
§ 3.9.1.6 Matiging van de overeengekomen schadevergoeding.....	102
§ 3.9.1.7 Toekennen van een vergoeding aan de werknemer.....	103
§ 3.9.1.8 Geen beroep op het beding bij schadeplichtigheid.....	103
§ 3.9.2 Het relatiebeding.....	104
§ 3.9.3 Klachtplicht ex artikel 6:89 BW niet van toepassing.....	104
 § 3.10 Oneerlijke concurrentie.....	105
§ 3.11 Afscheidsbeleid.....	106
§ 3.12 Samenvatting.....	108

HOOFDSTUK 4 DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER IN HET BW111

§ 4.1 Inleiding.....	111
§ 4.2 De verplichting tot het betalen van loon	112
§ 4.3 De verplichting de werknemer te beschermen tegen gevaren	112
§ 4.3.1 Artikel 7:658 lid 1 BW; de zorgplicht van de werkgever	112
§ 4.3.2 Artikel 7:658 lid 2 BW; aansprakelijkheid werkgever.....	114
§ 4.3.2.1 Hoofregel: aansprakelijkheid.....	114
§ 4.3.2.2 Essentieel (1): in de uitoefening van zijn werkzaamheden.....	115
§ 4.3.2.3 Essentieel (2): causaal verband tussen de werkzaamheden en de schade.....	116
§ 4.3.2.4 Essentieel (3): causaal verband tussen niet-nakomen zorg- plicht en schade.....	117
§ 4.3.2.5 Geen aansprakelijkheid van de werkgever als deze zijn zorg- plicht is nagekomen.....	117
§ 4.3.2.6 OSVO, huis-tuin-en-keukenongevallen en alledaagse gevaren....	117
§ 4.3.2.7 Geen aansprakelijkheid van de werkgever bij opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer	119
§ 4.3.2.8 Alleen bij lichamelijk letsel of ook bij psychische aandoenin- gen?	120
§ 4.3.3 Eigen schuld van de werknemer niet relevant bij artikel 7:658 BW	120
§ 4.3.4 Dwingend recht.....	121
§ 4.3.5 Wie moet wat stellen en bewijzen?.....	122
§ 4.3.5.1 Wijziging t.o.v. het oude recht.....	122
§ 4.3.5.2 Ongevallen versus beroepsziekten	122
§ 4.3.5.2.1 Omkeringsregel – betekenis beperkt.....	122

§ 4.3.5.2.2 Proportionele aansprakelijkheid	123
§ 4.3.6 Betekenis van de Veiligheidsverordening	124
§ 4.3.7 Meldingsplicht ex artikel 2 lid 7 Veiligheidsverordening.....	124
§ 4.3.8 'Ruimten'	125
§ 4.3.8.1 Openbare weg	126
§ 4.3.8.2 Privésituatie	127
§ 4.3.9 Wie is aansprakelijk in een uitzendsituatie?.....	128
§ 4.3.10 Aansprakelijkheid bij overlijden van de werknemer	128
§ 4.3.11 Aansprakelijkheid werkgever voor zaken van de werknemer	128
§ 4.3.12 Aansprakelijkheid beperken	129
§ 4.3.13 Klachtplicht bij artikel 7:658 BW?.....	129
§ 4.3.14 Zorgplicht van de werkgever op grond van goed werkgever- schap (artikel 7:611 BW)	130
§ 4.3.15 Verschillen tussen de artikelen 7:658 en 7:611 BW met het oog op de zorgplicht van de werkgever	130
§ 4.3.16 Bedrijfsuitjes.....	132
§ 4.3.17 Verzekeringsplicht van de werkgever op grond van goed werk- geverschap.....	132
§ 4.3.18 Verjaring	133
 § 4.4 Discriminatieverboden.....	134
§ 4.4.1 Gelijke behandeling mannen en vrouwen.....	134
§ 4.4.2 Voorkeursbeleid is onder omstandigheden toelaatbaar	136
§ 4.4.3 Leeftijdsdiscriminatie	136
§ 4.4.4 Intimidatie.....	138
§ 4.4.5 Discriminatoir ontslag en victimisatieontslag.....	138
§ 4.4.6 Onderscheid naar arbeidsduur en naar tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst	139
§ 4.4.7 Het recht op vakbondslidmaatschap – opzegverbod.....	139
 § 4.5 Zwangere en zogende werknemers – ouderschapsverlof	140
§ 4.6 De verplichting zich te gedragen als een goed werkgever	141
§ 4.6.1 Inleiding.....	141
§ 4.6.2 Beginselen van goed werkgeverschap	142
§ 4.6.3 De verplichting om werk te verschaffen	144
§ 4.6.4 Grondrechten en inbreuken op de persoonlijke levenssfeer	147
 § 4.7 De verplichting een getuigschrift te verstrekken	149
§ 4.8 Maatregelen ter re-integratie van de zieke werknemer	149
§ 4.9 Samenvatting	151
 HOOFDSTUK 5 HET LOON	155
 § 5.1 Inleiding.....	155

§ 5.2 Wat is loon?	155
§ 5.2.1 Een fooi is geen loon	155
§ 5.2.2 Onkostenvergoedingen	156
§ 5.2.3 Arbeidsvoorwaarde of extraatje? Verworven rechten	157
§ 5.2.4 Gelijke monniken gelijke kappen (2)	158
§ 5.2.5 Motto: wees duidelijk	159
§ 5.3 De hoogte en vaststelling van het loon	160
§ 5.4 De vergoeding voor overwerk	161
§ 5.4.1 Algemeen	161
§ 5.4.2 De Arbeidsverordening 2013	162
§ 5.5 Niet tijdige betaling van het loon	163
§ 5.5.1 Tijdige betaling verplicht	163
§ 5.5.2 De wettelijke verhoging	163
§ 5.5.3 Wettelijke rente en schadevergoeding	164
§ 5.5.3 Klachtplicht bij vordering tot uitbetaling van overuren	165
§ 5.6 Loonbeslag	165
§ 5.7 Verrekening	166
§ 5.8 Loon is een bevoorrechte schuld	168
§ 5.9 Verjaring loonaanspraken	168
§ 5.10 Geen arbeid / geen loon	169
§ 5.10.1 Inleiding	169
§ 5.10.2 Uitzonderingen op geen arbeid / geen loon	169
§ 5.10.3 Geen arbeid / wel loon – als de oorzaak in redelijkheid voor rekening van de werkgever komt	170
§ 5.10.4 Geen arbeid / wel loon bij vervulling wettelijke of bijzondere omstandigheden	172
§ 5.10.5 Artikel 7:628 BW is van dwingend recht; uitzondering: schorsing	172
§ 5.10.6 Geen arbeid / wel loon in geval van arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	172
§ 5.10.6.1 Wat is ‘een betrekkelijk korte tijd’?	172
§ 5.10.6.2 Ziekte vs. arbeidsongeschiktheid	173
§ 5.10.6.3 ‘Intermitterend ziekteverzuim’	173
§ 5.10.7 Doorbetaling van loon bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	174
§ 5.10.7.1 Aangepast werk mogelijk maken	174
§ 5.10.7.2 Desnoods organisatie of arbeidsverdeling wijzigen	175
§ 5.10.7.3 De werkgever moet snel duidelijkheid verschaffen	177
§ 5.10.7.4 Dwingend recht – uitzondering: opschorting	177
§ 5.10.7.5 Zieke oproepkrachten	178
§ 5.10.7.6 Uitzonderingen	178
§ 5.11 De Landsverordening minimumlonen (AB 1989 no. GT 26)	179
§ 5.11.1 Inleiding	179

§ 5.11.2 De hoogte van het minimumloon	179
§ 5.11.3 Minimumjeugdlonen?	181
§ 5.12 Samenvatting	182

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE 185

§ 6.1 Inleiding.....	185
§ 6.2 Recht op minimaantal vakantiedagen.....	185
§ 6.2.1 De wettelijke vakantiedagen	185
§ 6.2.1.1 Criterium: bestaat er recht op loon?.....	185
§ 6.2.2 Aantal vakantiedagen bij recht op loon in slechts een deel van het jaar	186
§ 6.2.3 Vakantieopbouw bij ziekte	186
§ 6.2.4 Vakantiedagen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	186
§ 6.2.5 Minimumregeling – wettelijke vakantiedagen en bovenwettelijke vakantiedagen – overgangsrecht.....	186
§ 6.2.6 Als vakantiedagen aan te merken dagen – artikel 7:636 en 7:637 BW	188
§ 6.2.7 Ziek worden tijdens vakantie	188
§ 6.2.8.1 Recht op loon tijdens vakantie; eventueel vakantiebonnen	190
§ 6.2.8.2 Recht op loon bij variabele beloning	190
§ 6.2.8.3 Tellen overuren mee voor de bepaling van het vakantieloon?	191
§ 6.2.9 Heeft de werknemer recht op een vakantietoelage?	191
§ 6.3 Het vaststellen van de vakantie.....	192
§ 6.4 Het wijzigen van de vakantie.....	193
§ 6.5 Geen afkoop van wettelijke vakantiedagen	193
§ 6.6 De vergoeding wegens niet genoten vakantiedagen	193
§ 6.8 Dwingend recht.....	195
§ 6.9 Ten slotte: wie moet de vakantiedagen bijhouden?.....	196
§ 6.10 Samenvatting	197

HOOFDSTUK 7 DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER 199

§ 7.1 Inleiding.....	199
§ 7.2 De werkzaamheden persoonlijk verrichten.....	199
§ 7.3 Geen dwangsom of gijzeling	199
§ 7.4 Welke werkzaamheden?.....	200
§ 7.5 Verplichtingen van de werknemer bij ziekte.....	200
§ 7.6 Werknemer veroorzaakt schade; geen aansprakelijkheid, tenzij.....	201
§ 7.7 Overwerk verrichten.....	204
§ 7.7.1 Inleiding.....	204

§ 7.7.2 Langer werken dan de Arbeidsverordening 2013 toestaat.....	204
§ 7.7.2.1 Wat is overwerk in de zin van de Arbeidsverordening 2013?.....	204
§ 7.7.2.2 Maximum werktijden voor werknemers die geen ploegenarbeid verrichten	205
§ 7.7.2.3 Afwijken bij cao of door Directeur DAO.....	205
§ 7.7.2.4 Rusttijden (artikel 10 en 11 Arbeidsverordening 2013)	206
§ 7.7.2.5 Maximum arbeidsduur niet overschrijden.....	206
§ 7.7.2.6 Opdracht zo tijdig mogelijk.....	207
§ 7.7.3 Het langer werken dan de overeengekomen werktijd (meerwerk).....	207
§ 7.8 Zich houden aan de instructies van de werkgever.....	208
§ 7.9 Zich als goed werknemer gedragen.....	210
§ 7.10 Samenvatting	213

HOOFDSTUK 8 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN.....215

§ 8.1 Inleiding.....	215
§ 8.2 Disciplinaire maatregelen en goed werkgeverschap.....	216
§ 8.3 De boete.....	217
§ 8.3.1 Algemeen.....	217
§ 8.3.2 Alleen bij schriftelijke overeenkomst.....	217
§ 8.3.3 Twee soorten boetes.....	218
§ 8.3.4 Artikelen 6:91-6:94 BW zijn van toepassing; matiging.....	219
§ 8.3.5 (Semi)dwingend recht.....	219
§ 8.4 Schorsing en op non-actiefstelling.....	220
§ 8.4.1 Inleiding.....	220
§ 8.4.3 Schorsing en doorbetaling van loon.....	222
§ 8.4.4 Schorsing als ordemaatregel.....	222
§ 8.4.5 Op non-actiefstelling in afwachting van ontslagvergunning of ontbinding.....	223
§ 8.4.6 Schorsing ter voorbereiding van een ontslag op staande voet.....	225
§ 8.4.7 De gevolgen van een ongerechtvaardigde schorsing.....	226
§ 8.5 Samenvatting	227

HOOFDSTUK 9 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST DOOR OPZEGGING.....231

§ 9.1 Het ontslagrecht.....	231
§ 9.1.1 Algemeen	231
§ 9.1.2 Is gedeeltelijke beëindiging mogelijk?.....	232
§ 9.2 Opzegging volgens BW en LBA.....	233

§ 9.2.1 Algemeen.....	233
§ 9.2.2 Opzegging door werkgever doorgaans alleen met ontslagvergunning krachtens LBA.....	234
§ 9.2.3 Dwingend recht.....	235
§ 9.3 Uitzonderingen op de toepasselijkheid van de LBA.....	236
§ 9.3.1 Werknemers bij de overheid.....	236
§ 9.3.2 Onderwijzend en docerend personeel, werkzaam bij onderwijsinstellingen	237
§ 9.3.3 Personen die een geestelijk ambt bekleden.....	239
§ 9.3.4 Vrouwelijk huishoudelijk personeel	239
§ 9.3.5 AVV werknemers.....	239
§ 9.3.6 Stagiairs bij advocatenkantoren.....	239
§ 9.4 Uitzonderingen op het opzegverbod van artikel 4 lid 1 LBA.....	239
a. Opzegging wegens een dringende reden (ontslag op staande voet)	239
b. Beëindiging met wederzijds goedvinden	240
c. Opzegging tijdens de proeftijd	240
d. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	240
e. Het intreden van een door partijen overeengekomen ontbindende voorwaarde	240
f. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter	240
§ 9.5 De Richtlijnen DAO Aruba	242
§ 9.5.1 Inleiding.....	242
§ 9.5.2 De ontslagvergunningsprocedure	242
§ 9.5.3 Samenloop van procedures (§ 3.12 Richtlijnen).....	242
§ 9.5.4 Inhoudelijke toetsing van het ontslagverzoek.....	243
§ 9.5.5 Collectief ontslag	244
§ 9.6 De ontslagvergunning voor zover rechtens vereist	244
§ 9.6.1 Algemeen.....	244
§ 9.6.2 De Directeur DAO beoordeelt niet de dringende reden	245
§ 9.6.3 De Directeur DAO kan geen getuigen onder ede horen.....	246
§ 9.7 De Directeur DAO kan aan zijn toestemming voorwaarden verbinden.....	246
§ 9.7.1 Inleiding.....	246
§ 9.7.2 Gevolgen van het intreden van de voorwaarde.....	247
§ 9.8 De geldigheidsduur van de ontslagvergunning.....	248
§ 9.9 Kan de ontslagvergunning door de Directeur DAO worden ingetrokken?.....	248
§ 9.10 Bezwaar en beroep	249

§ 9.11 Herstelbeschikking.....	249
§ 9.12 Ontslagvergunning bij faillissement.....	250
§ 9.13 Sancties bij overtreding van het opzegverbod	251
§ 9.13.1 De strafrechtelijke sanctie.....	251
§ 9.13.2 De civielrechtelijke sanctie	251
§ 9.13.3 De gevolgen van de vernietiging.....	253
§ 9.13.4 Matiging van de loonvordering; extra motiveringsplicht voor de rechter	254
§ 9.13.4.1 Algemeen.....	254
§ 9.13.4.2 Matiging van een loonvordering kan geschieden op twee manieren	256
§ 9.13.4.3 Enkele door de Hoge Raad 'erkende' matigingsgronden	256
§ 9.13.5 De switch: terugkomen op het beroep op de vernietigingsgrond	257
 § 9.14 De opzegging van de arbeidsovereenkomst.....	 258
§ 9.14.1 Inleiding.....	258
§ 9.14.2 Opgave van de reden van opzegging.....	259
§ 9.14.3 De dag waartegen kan worden opgezegd.....	259
§ 9.14.4 De wettelijke opzegtermijn	260
§ 9.14.4.1 Verschil tussen werkgever en werknemer	260
§ 9.14.4.2 Afwijking slechts schriftelijk; doel: bescherming van de werk- nemer	261
§ 9.14.4.3 Berekening opzegtermijn bij opeenvolgende dienstverbanden.....	263
§ 9.14.4.4 Verkorting van de opzegtermijn	265
§ 9.14.4.5 Aanvang opzegtermijn.....	265
§ 9.14.5 De rechtsvorderingen van de werknemer bij een onregelmatige opzegging door de werkgever.	265
a. Gefixeerde schadevergoeding	266
b. Volledige schadevergoeding	267
c. Herstel van de arbeidsovereenkomst	268
§ 9.14.6 De werknemer moet een keuze maken	269
§ 9.14.7 De rechtsvorderingen van de werkgever bij een onregelmatige opzegging door de werknemer.	269
§ 9.14.8 Verjaringstermijn van zes maanden	270
§ 9.14.9 De opzegverboden van artikel 7:670 BW	271
§ 9.14.10 Uitzonderingen	272
§ 9.14.10.1 Artikel 7:670b lid 1 BW	272
§ 9.14.10.2 Artikel 7:670b lid 2 BW	272
§ 9.14.10.3 Artikel 7:670b lid 3 BW	272
§ 9.14.10.4 Andere uitzonderingen op de opzegverboden	272
§ 9.14.11 Sanctie – vernietigbaarheid; termijn.....	273
§ 9.14.12 Het opzegverbod van artikel 7:646 lid 1 jo. lid 6 BW discriminatieverbod.....	273

§ 9.15 Opzegging tijdens de proeftijd.....	274
§ 9.15.1 Inleiding.....	274
§ 9.15.2 Wanneer is er sprake van een rechtsgeldig proeftijdbeding?	274
§ 9.15.3 De ijzeren proeftijd van de Hoge Raad.....	276
§ 9.15.4 Mag er tussen dezelfde partijen een nieuwe proeftijd worden afgesproken?	277
§ 9.15.5 En als partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan?	277
§ 9.15.6 Proeftijd, misbruik van bevoegdheid en redelijkheid en billijkheid	279
 § 9.16 Beëindiging door opzegging wegens een dringende reden, het ontslag op staande voet.....	282
§ 9.16.1 Inleiding.....	282
§ 9.16.2 De dringende reden	284
§ 9.16.2.1 Objectief en subjectief.....	284
§ 9.16.2.2 Aandachtspunten voor de beoordeling van de dringendheid van de ontslagreden.....	285
§ 9.16.2.3 'Dringend' betekent: onverwijld opzeggen.....	286
§ 9.16.2.4 Onverwijld mededeling van de dringende reden.....	287
§ 9.16.2.5 De dringende reden die is meegedeeld fixeert de ontslaggrond.....	288
§ 9.16.2.6 Vooraf horen van de werknemer is aan te bevelen	290
§ 9.16.2.7 Dringende redenen voor de werkgever	290
a. Misleiding bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst	292
b. Ernstige onbekwaamheid	293
c. Dronkenschap of ander liederlijk gedrag	293
d. Een misdrijf begaan	294
e. Mishandeling, belediging of bedreiging	296
f. Verleiding	297
g. Bewust roekeloze beschadiging van eigendom van de werkgever	297
h. Bewust roekeloze gevaarzetting	297
i. Schending van geheimhoudingsplicht	298
j. Niet voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten	299
k. Grovelijke veronachtzaming van plichten op andere wijze	301
l. Door opzet of roekeloosheid buiten staat	303
§ 9.16.2.8 De druppel die de emmer deed overlopen	304
§ 9.16.2.9 Moet de werknemer een verwijt kunnen worden gemaakt?	305
§ 9.16.2.10 Het bewijs van de dringende reden	306
§ 9.16.3 De vorderingen van de werknemer die zonder dringende reden op staande voet is ontslagen.....	306
§ 9.16.4 Het nemen van ontslag op staande voet door de werknemer	307
§ 9.16.5 De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven is schadeplichtig.....	309
§ 9.16.6 Ook in aparte procedures	309

§ 9.17 De kennelijk onredelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst	310
§ 9.17.1 Inleiding	310
§ 9.17.2 Kennelijk onredelijke opzegging door de werkgever	313
§ 9.17.2.1 Inleiding	313
§ 9.17.2.2 Kennelijk onredelijk wegens het niet opgeven van de ontslagreden	313
§ 9.17.2.3 Kennelijk onredelijk wegens opgave van een voorgewende of valse reden	314
§ 9.17.2.4 De werknemer moet de voorgewende of valse reden bewijzen..	314
§ 9.17.2.5 Kennelijk onredelijk wegens te ernstige gevolgen voor de werknemer (het ‘gevolgencriterium’)	315
§ 9.17.2.6 Kennelijk onredelijk wegens beëindiging in strijd met het anciënniteitsbeginsel	316
§ 9.17.3 Een terecht gegeven ontslag op staande voet kan niet tevens kennelijk onredelijk zijn.....	317
§ 9.17.4 Kennelijk onredelijke opzegging door de werknemer	317
§ 9.17.5 Vorderingen bij kennelijk onredelijke opzegging.....	318
§ 9.17.5.1 Schadevergoeding (artikel 7:681 lid 1 BW)	318
§ 9.17.5.2 Veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst (artikel 7:682 BW).....	319
§ 9.17.5.3 Geen veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst voor bestuurders van rechtspersonen.....	320
§ 9.17.5.4 Er kan een voorziening worden gevraagd omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking (artikel 7:682 lid 2 BW).....	320
§ 9.17.6 Verjaringstermijn	321
 § 9.18 Samenvatting	 322

HOOFDSTUK 10 BEËINDIGING DOOR ONTBINDING DOOR DE RECHTER..... 333

§ 10.1 Inleiding	333
§ 10.2 Ontbinding op grond van gewichtige redenen.....	333
§ 10.2.1 Inleiding	333
§ 10.2.2 Ontwikkeling.....	334
§ 10.2.3 Artikel 7:685 BW is van dwingend recht.....	335
§ 10.2.4 Wat zijn gewichtige redenen?	336
Ad a. De uitgestelde dringende reden	336
Ad b. Veranderingen in de omstandigheden	337
§ 10.2.5 Voorwaardelijke ontbinding is mogelijk.....	339
§ 10.2.6 De rechter kan een vergoeding toekennen.....	340
§ 10.2.7 De kantonrechttersformule.....	340
§ 10.2.8 Bajingsleer – de uitzondering bevestigt de regel.....	343

§ 10.2.9 Uitzondering op de Bajingsleer mogelijk voor na ontbindingsuitspraak bekend geworden feiten?	345
§ 10.2.10 Cessantia bij wijze van ontbindingsvergoeding?	346
§ 10.2.11 Geen beroep mogelijk (tenzij...)	346
§ 10.3 Ontbinding wegens een tekortkoming	347
§ 10.4 De (buitengerechtelijke) vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog bij het aangaan ervan	348
§ 10.5 Samenvatting	350

HOOFDSTUK 11 ANDERE WIJZEN VAN EINDIGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST353

§ 11.1 Het eindigen van rechtswege	353
§ 11.1.1 Het einde van rechtswege door de dood van de werknemer.....	353
§ 11.1.2 Het einde van rechtswege door het intreden van een ontbindende voorwaarde.....	354
§ 11.1.3 Het einde van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd	358
§ 11.1.4 Waar moet een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan voldoen?.....	358
§ 11.1.4.1 De voorwaarden (1)	358
§ 11.1.4.2 De voorwaarden (2).....	360
§ 11.1.4.3 Het pensioenbeding	362
§ 11.1.5 Het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	364
§ 11.1.5.1 De hoofdregel.....	364
§ 11.1.5.2 Uitzonderingen	364
§ 11.1.5.3 De Ragetlieregels	364
§ 11.1.5.4 Stel dat de werknemer opzegt; is dat een rechtsgeldige opzegging in de zin van de Ragetlieregels?	365
§ 11.1.5.5 Uitzondering op de Ragetlieregels.....	366
§ 11.1.6 Kortlopende contracten voor bepaalde tijd; de ketenregeling.....	366
§ 11.1.7 Uitzondering.....	370
§ 11.1.8 Het voortijdige einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	370
§ 11.1.9 Opzegging van de overeenkomst voor bepaalde tijd	371
§ 11.1.9.1 Inleiding.....	371
§ 11.1.9.2 De overeengekomen opzeggingsverplichting.....	372
§ 11.1.9.3 Aanzegplicht werkgever – vergoeding (artikel 7:668 lid 1-4 BW).....	372
§ 11.1.9.4 Voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (artikel 7:668 lid 5-6 BW)	374
§ 11.1.9.5 Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	374
§ 11.1.10 Kennisgeving vacatures	375

§ 11.2 Beëindiging met wederzijds goedvinden.....	375
§11.2.1 Algemeen	375
§11.2.2 Verstreckende gevolgen – ondubbelzinnige en duidelijke wilsuiting vereist	376
§11.2.3 Handelen onder invloed van een geestelijke stoornis.....	380

§ 11.3 Samenvatting	382
----------------------------------	------------

HOOFDSTUK 12 DE CESSANTIAVERORDENING 387

12.1 Inleiding	387
§ 12.1.1 Geschiedenis	387
§ 12.1.2 Toepasselijkheid.....	388
§ 12.1.3 Hoe zit het met bestuurders van vennootschappen?.....	388

§ 12.2 Het recht op cessantia bij beëindiging door de werkgever.....	388
§ 12.3 Het recht op cessantia bij beëindiging door de werknemer....	390
§ 12.4 Het recht op cessantia bij het einde van rechtswege.....	391
§ 12.5 Matiging van de cessantia door de rechter	392
§ 12.6 Cessantia naast schadevergoeding wegens kennelijk onre- delijke opzegging?.....	394
§ 12.7 De hoogte van de cessantiauitkering	394
§ 12.8 Afwijking ten gunste van de werknemer	395
§ 12.9 Opvolgende dienstverbanden	396
§ 12.10 De cessantiauitkering en bedrijfspensioen.....	396
§ 12.11 De cessantiauitkering en surseance van betaling of faillis- sement van de werkgever	400
§ 12.12 De cessantiauitkering en nagelaten betrekkingen	400
§ 12.13 Verjaring	401
§ 12.14 Cessantia toekennen bij wege van ontbindingsvergoeding? ..	401
§ 12.15 Samenvatting.....	402

13 VERJARING EN VERVAL 405

§ 13.1 Algemeen.....	405
§ 13.2 Verschil tussen verjaring en verval.....	405
§ 13.3 Relatieve en absolute verjaringstermijnen.....	406
§ 13.4 Algemene en bijzondere verjaringstermijnen.....	406
§ 13.5 De Algemene termijnenverordening (Atv)	406
§ 13.6 Stuiting van de verjaring.....	407
§ 13.7 Aanvang en einde van de termijn.....	408
§ 13.7.1 Verjaringstermijn.....	408
§ 13.7.2 Vervaltermijn.....	409

**SCHEMA VERJARINGS- EN VERVALTERMIJNEN IN HET
ARUBAANSE ARBEIDSRECHT411
TRANSPONERINGSTABEL OUD BW – NIEUW BW.....415
REGISTER.....417
AANTEKENINGEN421**

