**5. De arbeidsovereenkomst: loondoorbetaling**

Opgave 5.1

b (Art. 7:640 BW.)

Opgave 5.2

c (Art. 7:634 lid 1 BW jo. art. 7:639 lid 1 BW.)

Opgave 5.3

d (Art. 7:641 lid 1 BW.)

Opgave 5.4

Nee, zo’n afspraak zou enkel gemaakt kunnen worden ten aanzien van de bovenwettelijke

vakantiedagen, maar nooit ten aanzien van de wettelijke vakantiedagen (art. 7:629 lid 1 BW). Overigens is deze afspraak met betrekking tot de wettelijke dagen ook aan restricties gebonden.

Opgave 5.5

a/b/c Recht 2022:
24 hiervan niet opgenomen 8 dagen. Dit zijn 4 wettelijke en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. Opname februari 4 dagen ten laste van de wettelijke vakantiedagen.
Opbouw in 2023 (tot en met juli) 14 dagen. Van deze 14 dagen zijn geen dagen opgenomen.
In totaal moet de werkgever 4 + 14 = 18 dagen afkopen.
(Er is geen verval van bovenwettelijke vakantiedagen.)

Opgave 5.6

Ja, art. 7:638 lid 2 BW.

Opgave 5.7

1. 12 + 24 + 12 vakantiedagen in totaal. Dat zijn 40 wettelijke vakantiedagen en 8 bovenwettelijke vakantiedagen.

5 dagen werken per week. Dus 5 x 4 = 20 wettelijke vakantiedagen.

Totaal 24 vakantiedagen dus dat betekent 20 wettelijke (zie hierboven) en dus 4 bovenwettelijke.

Per 1 april 2023 over 2021 nog 12 vakantiedagen niet opgenomen. De verhouding 20 wettelijk en 4 bovenwettelijk betekent bij 12 vakantiedagen over dus nog 10 wettelijke vakantiedagen over en 2 bovenwettelijke.

Nu wn door arbeidsongeschiktheid niet in staat is om vakantiedagen op te nemen vervallen de wettelijke vakantiedagen niet. Die blijven dus staan.

Daarnaast bouwt wn vakantiedagen over 2022 op, te weten 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke.

Over 2023 bouwt wn tot aan 30 juni de helft van de vakantiedagen op, te weten 10 wettelijke en 4 bovenwettelijke. Er zijn over 2021 nog geen wettelijke vakantiedagen vervallen.

In totaal dus aan vakantiedagen per 30 juni 2023 over:

Wettelijk: 10 (2021) + 20 (2022) + 10 (2023) = 40

Bovenwettelijk: 2 (2021) + 4 (2022) + 2 (2023) = 8

Totaal 48

2. 48 vakantiedagen.

3. Ja. Van het jaar 2021 resteerden nog 8 wettelijke vakantiedagen en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. De 8 wettelijke vakantiedagen zouden zijn vervallen per 1 juli 2022. De 24 vakantiedagen over 2022 en de 12 vakantiedagen over 2023 zijn per 30 juni 2023 niet vervallen. Macha heeft in dat geval per einde dienstverband 40 vakantiedagen opgespaard.

De wettelijke vakantiedagen over 2021 zijn per 1 juni 2022 vervallen. Echter je gaat dan niet uit van de verhouding zoals hiervoor bij vraag 5.7.1, aangezien je de vakantiedagen die vervallen het eerste opmaakt. Dat betekent dus bij 24 vakantiedagen over 2021 in de verhouding 20 wettelijk en 4 bovenwettelijk dat per 1 juli 2022 in 2021 eerst de wettelijke vakantiedagen zijn opgenomen en deze per 1 juli 2022 ook vervallen. Kortom alle wettelijke dagen zijn alsdan vervallen en de 4 bovenwettelijke blijven staan.

Wettelijk: 20 (2022) + 10 (2023) = 30

Bovenwettelijk: 4 (2021) + 4 (2022) + 2 (2023) = 10

Totaal 40

Opgave 5.8

1. Een bedrijfsarts bepaalt of een werknemer al dan niet ziek is.

2. De loonstop en opschorting van loon.

3. De werkgever kan (alleen) het loon van Vera opschorten. Het weigeren om de bedrijfsarts te bezoeken valt onder art. 7:629 lid 6 BW. De werkgever is bevoegd de betaling van het loon op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen. Vera heeft daardoor geen recht op loondoorbetaling.

4. Nee, de werkgever moet Vera waarschuwen voorafgaand aan de maatregel van opschorting van het loon. Vera moet de gelegenheid krijgen zich alsnog aan de voorschriften te houden.

Opgave 5.9

b, c en d (Art. 29 Zw.)

Opgave 5.10

b, c en d (Art. 7:629 lid 3 onder b, c en e BW.)