

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 bovenwettelijke dagen ook aan restricties gebonden.

Opgave 5.5

a/b/c

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 2024 (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 $5 \times 4 = 20$ wettelijke vakantiedagen.
Totaal 24 vakantiedagen dus dat betekent 20 wettelijke (zie hierboven) en dus 4 bovenwettelijke.

Per 1 april 2023 zijn over 2022 nog 12 vakantiedagen niet opgenomen. De verhouding 20 wettelijk en 4 bovenwettelijk betekent bij 12 vakantiedagen over dat er dus nog 10 wettelijke vakantiedagen over zijn en 2 bovenwettelijke.

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

Daarnaast bouwt de werknemer vakantiedagen over 2023 op, te weten 20 wettelijke en 4 bovenwettelijke.

Over 2024 bouwt de werknemer tot aan 30 juni de helft van de vakantiedagen op, te weten 10 wettelijke en 4 bovenwettelijke. Er zijn over 2022 nog geen wettelijke vakantiedagen vervallen.

In totaal heeft de werknemer dus aan vakantiedagen per 30 juni 2024 over:

- Wettelijk: $10 (2022) + 20 (2023) + 10 (2024) = 40$
- Bovenwettelijk: $2 (2022) + 4 (2023) + 2 (2024) = 8$

Totaal 48

2. 48 vakantiedagen.

Uitwerkingen hoofdstuk 5 PDL ASZ niveau 4, 2023/2024

3. Ja. Van het jaar 2022 resteerden nog 8 wettelijke vakantiedagen en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. De 8 wettelijke vakantiedagen zouden zijn vervallen per 1 juli 2023. De 24 vakantiedagen over 2023 en de 12 vakantiedagen over 2024 zijn per 30 juni 202 niet vervallen. Macha heeft in dat geval per einde dienstverband 40 vakantiedagen opgespaard.

De wettelijke vakantiedagen over 2022 zijn per 1 juli 2023 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 2022 in de verhouding 20 wettelijk en 4 bovenwettelijk dat per 1 juli 2023 in 2022 eerst de wettelijke vakantiedagen zijn opgenomen en deze per 1 juli 2023 ook vervallen. Kortom alle wettelijke dagen zijn alsdan vervallen en de 4 bovenwettelijke blijven staan.

Wettelijk: $20 (2023) + 10 (2024) = 30$

Bovenwettelijk: $4 (2022) + 4 (2023) + 2 (2024) = 10$

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.)