**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 x 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 2 bovenwettelijke. Er zijn over 2022 nog geen wettelijke vakantiedagen vervallen.

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

* Wettelijk: 8 (2022) + 20 (2023) + 10 (2024) = 38
* Bovenwettelijk: 4 (2022) + 4 (2023) + 2 (2024) = 10

Totaal 48

2. 48 vakantiedagen.

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.)

Opgave 5.11

a en b (Elselina (c) wordt via UWV betaald, Petra (d) wordt via de vakbondskas betaald)

Opgave 5.12

1. Het aantal wettelijke vakantiedagen is 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week. (art. 7:634 BW). Mohammed heeft recht op 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen. Op 1 januari heeft hij 10 bovenwettelijke vakantiedagen.

2. De werkgever kan tussentijds alleen het aantal bovenwettelijke dagen afkopen. Deze mogelijkheid moet dan wel schriftelijk zijn overeengekomen (art. 7:640 lid 2 BW).

3. Nee, de ziektedagen worden in de regel niet aangemerkt als vakantiedagen. Het is mogelijk om schriftelijk met de werknemer overeen te komen dat de bovenwettelijke vakantiedagen van het desbetreffende jaar worden geacht te zijn opgenomen bij ziekte (art. 7:637 lid 2 BW). De wettelijke vakantiedagen van voorafgaande jaren mogen dus niet worden afgeboekt bij ziekte.

4. Ja, art. 7:634 BW.

Opgave 5.13

1. Op het moment dat Jantien zich arbeidsongeschikt meldt. Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof kreeg Jantien haar loon niet van de werkgever uitgekeerd, maar kreeg zij een uitkering op grond van de Ziektewet.

2. De eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft Jantien recht op het wettelijk minimumloon, aangezien 70% van haar loon lager is dan het wettelijk minimumloon. Indien de arbeidsongeschiktheid van Jantien na de eerste 52 weken voortduurt, zal de werkgever 70% van haar loon doorbetalen.

3. Na 104 weken is de werkgever in beginsel niet meer verplicht het loon door te betalen. Jantien kan een uitkering aanvragen op grond van de Wet werk en inkomen. Zij moet 3 maanden voor het einde van de 104 weken een WIA-uitkering aanvragen bij UWV.

4. UWV zal de werkgever een loonsanctie opleggen. Dit betekent dat de werkgever van Jantien verplicht is het loon aan Jantien door te betalen (tot maximaal een jaar).

Opgave 5.14

1. Nee, het is niet aan de leidinggevende van Klaas om zich een oordeel te vormen over de ziekte van Klaas; daarvoor moet de werkgever een arboarts inschakelen.

2. Op grond van art. 7:629a BW moet Klaas een deskundigenoordeel in geding brengen. Dit heeft Klaas niet gedaan. De rechter zal de vordering afwijzen voor zover Klaas loon vordert over de periode vanaf 21 mei.

3. Waarschijnlijk niet. Het is vaste jurisprudentie dat in een situatie als deze nooit wordt aangenomen dat sprake is van vrijwillige ontslagname. Een werkgever moet zich ervan vergewissen dat de wil van de werknemer gericht is op ontslag nemen. De werkgever moet er dus zeker van zijn dat Klaas echt wil dat zijn dienstverband eindigt en dat Klaas niet in een opwelling heeft gereageerd.

4. Klaas kan zijn vordering indienen bij de curator met het verzoek hem als schuldeiser te erkennen. Wellicht blijft bij de verdeling van de boedel nog het loon van Klaas over.

 De tweede mogelijkheid is dat Klaas op grond van art. 61-68 WW aan UWV verzoekt de schulden van zijn werkgever over te nemen.