**12. Wet arbeid en zorg**

Opgave 12.1

d (Art. 3:1 lid 3 WAZO.)

Opgave 12.2

c (Vakantiedagen vorig jaar: 4 bovenwettelijke + 2 wettelijke; deze 2 vervallen op 1 juli. Daarnaast 20 opgebouwde vakantiedagen van dit jaar; totaal recht op 24 dagen.)

Opgave 12.3

a (Art. 4:1 WAZO.)

Opgave 12.4

Art. 3:1 WAZO. Ze kan de bevallingsdatum bewijzen via een briefje van de verloskundige.

Opgave 12.5

d

Opgave 12.6

a

Opgave 12.7

Onjuist (Art. 3:2 en 6:7 WAZO.)

Opgave 12.8

1. De minimale verlofperiode wegens zwangerschap en bevalling bedraagt 16 weken.

2. Na de bevalling bestaat nog altijd recht op minimaal 10 weken bevallingsverlof.

3. Nee. Mevrouw Ladiool heeft tijdens haar zwangerschap- en bevallingsverlof recht op een uitkering van UWV. In veel gevallen betaalt UWV de uitkering via de werkgever uit. De uitkering komt ten laste van het algemeen werkloosheidsfonds. Het recht op uitkering wegens zwangerschap en bevalling is geregeld in de Wet Arbeid en Zorg.

Opgave 12.9

1. Zwangerschapsverlof gaat in vanaf 6 weken voor de dag na de bevallingsdatum en duurt tot en met de dag van de bevalling. Bevallingsverlof gaat in vanaf de dag na de bevalling en duurt 10 weken, eventueel verlengd met de periode dat het zwangerschapsverlof korter dan 6 weken heeft geduurd.

2. Een aanvraag voor zwangerschaps- en bevallingsuitkering moet via de werkgever bij UWV worden ingediend uiterlijk 2 weken voor ingang van het zwangerschapsverlof. De uitkering is gelijk aan haar dagloon.

3. De werkgever van Bessima heeft niet binnen 2 weken nadat Bessima haar wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan haar gewichtige redenen medegedeeld waardoor het honoreren van haar vakantieaanvraag zouden belemmerd wordt. De vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van Bessima.

4. Nee. Als er sprake is van opzet, hoeft de werkgever geen loon te betalen aan een zieke werknemer. In dit geval kan niet gesproken worden van opzet. Opzet betekent dat iemand willens en wetens handelt met de bedoeling ziek te worden; dit is zeer zelden het geval.

5. De werkgever is gerechtigd de betaling van het loon op te schorten. Bessima weigert immers mee te werken aan het verstrekken van inlichtingen die van belang zijn om haar ziekte vast te stellen.