**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

d (Art. 7:629 lid 1 BW, art. 5.6 lid 1 Wazo.)

Opgave 5.5

c ( Recht 2018: 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 2019 (tot en met juli) 14 dagen. Van deze 14 dagen zijn geen dagen opgenomen. Totaal 4 + 14 = 18 dagen afrekenen.   
Er is geen verval van bovenwettelijke vakantiedagen.)

Opgave 5.6

a (Art. 7:638 lid 2 BW en art. 7:638 lid 5 BW.)

Opgave 5.7

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

2. 48 vakantiedagen.

3. Ja. Van het jaar 2017 resteerden nog 8 wettelijke vakantiedagen en 4 bovenwettelijke vakantiedagen. De 8 wettelijke vakantiedagen zouden zijn vervallen per 1 juli 2018. De 24 vakantiedagen over 2018 en de 12 vakantiedagen over 2019 zijn per 30 juni 2019 niet vervallen. Macha heeft in dat geval per einde dienstverband 40 vakantiedagen opgespaard.

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 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

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. Vanaf 7 maart 2019. 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).