**23. Examentraining Arbeidsrecht en sociale zekerheid niveau 4**

**Uitwerkingen**

**23.1 Examentraining Arbeidsrecht niveau 4**

Examen AR 1

1. Nee, het is niet aan de leidinggevende van Klaas om een oordeel te vormen over de ziekte van Klaas; daarvoor dient de werkgever een arbo-arts in te schakelen.
2. Klaas dient een deskundigenoordeel in geding te brengen. Dit heeft Klaas niet gedaan. De rechter zal de vordering afwijzen, voor zover er loon wordt gevorderd over de periode vanaf 21 mei 2016. Klaas kan loon vorderen over een periode dat hij niet heeft gewerkt, wegens een oorzaak die voor rekening dient te komen van de werkgever. Indien het arbeidsgeschil door de werkgever is veroorzaakt dan dient deze, ondanks dat er niet is gewerkt, toch het loon aan Klaas te betalen.
3. Waarschijnlijk niet. Het is vaste jurisprudentie, dat in een situatie als de casus nimmer wordt aangenomen dat sprake is van vrijwillige ontslagname. Een werkgever dient zich er van te vergewissen dat de wil van de werknemer gericht is op de ontslagname. 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 dat bij de verdeling van de boedel nog het loon van Klaas overblijft.

 De tweede mogelijkheid is dat Klaas aan UWV verzoekt de schulden van zijn werkgever over te nemen.

1. De wettelijke opzegtermijn bedraagt voor de werkgever van Klaas bij een dienstverband van 18 jaar 4 maanden. De Faillissementswet bepaalt echter dat de opzegtermijn bij een faillissement maximaal 6 weken bedraagt. Het antwoord is dus 6 weken.
2. Er is geen transitievergoeding verschuldigd als een onderneming in faillissement of surséance verkeert of gebruik maakt van de schuldsaneringsregeling. Dat is hier aan de orde.

Als Klaas wel recht zou hebben op een transitievergoeding, luidt de berekening als volgt.We gaan bij gebrek aan de juiste datum van indiensttreding uit van in totaal 18 jaar op het tijdstip van beëindiging van het dienstverband. De transitievergoeding is 20 \* 1/6 maandsalaris + 16 \* ¼ maandsalaris. = 7 1/3 maandsalaris. Het maandsalaris wordt berekend inclusief vakantiebijslag en andere vaste loonbestanddelen.

Examen AR 2

1. Juiste antwoord: d

2. Juiste antwoord: d

3. Juiste antwoord: b

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: d

 Examen AR 3

1. Voor de berekening van de in de onderneming werkzame personen telt de bestuurder niet mee. Voorts tellen alleen de uitzendkrachten mee die er ten minste 24 maanden werken. Indien ten minste 50 personen werkzaam zijn in de onderneming, is de onderneming verplicht een ondernemingsraad in te stellen. 55 personen -/- 1 bestuurder en 2 uitzendkrachten = 52. A tot Z is dus verplicht een OR in te stellen.
2. Het verzoek moet ingediend worden bij de Sociaal Economische Raad (SER). Het ontbreken aan belangstelling door het personeel en het feit dat er een andere overlegvorm dan de OR is,vormen geen bijzondere omstandigheden voor de ontheffing.
3. Ontslagbescherming:Voor leden van de ondernemingsraad is er een ontslagbescherming. De beëindiging arbeidsovereenkomst mag echter wel plaatsvinden als:

 - het lid met de beëindiging schriftelijk instemt;

 - de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd;

 - het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden;

 - de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van disfunctioneren;

- de beëindiging plaatsvindt doordat de werkzaamheden van (een onderdeel van) de onderneming worden gestopt.

\* De werkgever kan ook proberen met de werknemer een vaststellingsovereenkomst af te sluiten inhoudende de beëindiging van het dienstverband.

4. De gevolgen voor Van der Beemd bv zijn:

 - eventueel de werkplek en de werktijden aanpassen;

 - zorgen voor een geschikte rustruimte;

 - zorgen dat de werkneemster geen schadelijk werk verricht;

 - wettelijk ontslagverbod;

 - aanvragen Wazo-uitkering.

5. De werkgever heeft de keuze: uitbetaling aan de werkgever of uitbetaling aan de werknemer. De hoogte van de uitkering bedraagt 100% van het (maximum)dagloon.

6. Ja. Sabine van den Heuvel bouwt tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof vakantiedagen op.

7. De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting. (Indien de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt is door zwangerschap of bevalling, vergoedt UWV 100% van het (maximum) dagloon).

Examen AR 4

1. Juiste antwoord: d

2. Juiste antwoord: c

3. Juiste antwoord: d

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: b

Examen AR 5

1. De werkgever is verplicht bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer op diens verzoek een getuigschrift uit te reiken. Het getuigschrift moet minimaal bevatten: de aard van de verrichte arbeid, de arbeidsduur per dag of week, de begindatum en de einddatum van het dienstverband.

2. Nee. De werknemer moet zo snel mogelijk aan UWV doorgeven /melden / aangifte doen dat de werkgever hem niet betaalt.

3. De werknemer heeft recht op: achterstallig loon, emolumenten en onkostenvergoedingen over een periode van dertien weken voorafgaande aan de datum van de opzegging. Daarnaast loon over de opzegtermijn, uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen, vakantietoeslag en pensioenpremie.

4. Schulten bv moet duidelijk aangeven dat bijvoorbeeld in de laatste twee jaren een aantal functioneringsgesprekken is gehouden waarbij concreet is aangegeven waar het functioneren verbetering behoeft. De eigen visie van de werknemer is ten aanzien van de verbeterpunten eveneens vastgelegd en besproken. Bovendien heeft de werkgever een reële mogelijkheid geboden het functioneren te verbeteren, waarbij moet worden gedacht aan tussentijds overleg, begeleiding, het volgen van cursussen etc. Er is door de werkgever voldoende tijd en geld besteed aan pogingen het functioneren te verbeteren. Er is ook rekening gehouden met privéomstandigheden. Dit alles heeft geen resultaat gehad. Het is onder de huidige omstandigheden ook niet mogelijk de werknemer het komende half jaar (26 weken) in een passende aangepaste dan wel andere functie te plaatsen.

5. Aangezien er een ontslagverbod geldt voor leden van de ondernemingsraad, zal Schulten bv de kantonrechter moeten overtuigen, dat de grond voor ontbinding (disfunctioneren) geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft.

Examen AR 6

1. Juiste antwoord: a

2. Juiste antwoord: a

3. Juiste antwoord: d

4. Juiste antwoord: d

5. Juiste antwoord: b

Examen AR 7

1. De opzegtermijn van de werknemer is 1 maand. De opzegging geschiedt tegen het einde van een maand. De arbeidsovereenkomst kan bij opzegging door Hans eindigen per 1 februari 2017.
2. Ja, schriftelijke afwijking is mogelijk. De opzegtermijn mag echter niet langer zijn dan 6 maanden en de opzegtermijn van de werkgever moet minimaal het dubbele bedragen van de opzegtermijn die voor de werknemer geldt.
3. Bij 16 jaar dienstverband is de opzegtermijn 4 maanden. Een verkorting van deze termijn kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst worden geregeld en dus niet bij individuele arbeidsovereenkomst. Hans heeft door het instemmen met de beeindigingsovereenkomst, waarin een te korte opzegtermijn is opgenomen, een benadelingshandeling gepleegd. UWV weigert over de periode van twee maanden van werkloosheid de WW-uitkering.
4. Bonnie heeft toch recht op vakantiebijslag. Volgens de Wet minimumloon heeft zij recht op een minimum vakantiebijslag van 8%.
5. Zij kan bij de rechter nakoming van de arbeidsovereenkomst vorderen. De kans dat de rechter haar vordering toewijst, is groot. De rechter toetst de redelijkheid van de wijziging en de gevolgen daarvan voor de werknemer.
6. De verplichting tot overwerk kan uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst of in de cao zijn vastgelegd. Maar ook in andere situaties kan overwerk in redelijkheid van de werknemer worden verlangd. Overwerk dat in strijd is met de Arbeidstijdenwet zal in het algemeen van de werknemer niet kunnen worden verlangd. Als uitgangspunt geldt dat werknemers maximaal 12 uur per dag arbeid mogen verrichten. In geval van een dringende reden kan Jan overwerk wel weigeren.
7. Jan heeft recht op loon. Hij kan immers niet werken wegens een door de wet opgelegde verplichting om aangifte te doen van de geboorte van zijn kind.

Examen AR 8

1. Juiste antwoord: c

2. Juiste antwoord: c

3. Juiste antwoord: c

4. Juiste antwoord: d

5. Juiste antwoord: b

Examen AR 9

1. Ja. Er is een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen. Een arbeidsovereenkomst is vormvrij en kan dus ook mondeling worden afgesloten.
2. Ja. Er wordt voldaan aan de voorwaarden die gelden voor een arbeidsovereenkomst:

 - Er is sprake van het verrichten van arbeid.

 - Er wordt salaris betaald.

 - De overeenkomst geldt voor een zekere tijd.

 - Er is sprake van een gezagsverhouding. Ondanks de relatieve vrijheid heeft Li Wong de verplichting onderwijs te verzorgen en artikelen te produceren.

1. De proeftijd van zes weken is alleen geldig als deze bij cao is geregeld. Als deze mogelijkheid niet in de cao is opgenomen, geldt een maximale proeftijd van een maand, omdat de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaar.
2. Het contract met Li Wong eindigt van rechtswege, omdat het een tijdelijk contract betreft. De in de overeenkomst aangegeven tijd is verstreken.
3. Ja. De mogelijkheid van tussentijdse opzegging bestaat, indien dit voor ieder der partijen schriftelijk wordt overeengekomen.
4. Hij krijgt een contract voor onbepaalde tijd na 24 maanden of bij het vierde contract. Dat is op 1 september 2018.
5. Li Wong werkt dan langer dan 5 jaar, maar korter dan 10 jaar voor de universiteit. De opzegtermijn is twee maanden. Hierop komt in mindering de duur van de procedure tot beëindiging van het dienstverband met een minimum opzegtermijn van een maand.

Examen AR 10

1. Juiste antwoord: b

2. Juiste antwoord: a

3. Juiste antwoord: c

4. Juiste antwoord: c

5. Juiste antwoord: b

Examen AR 11

1. Het ontslag kan in augustus 2016 worden aangezegd. De opzegtermijn begint te lopen op 31 augustus 2016. Vanaf 31 augustus 2016 wordt een opzegtermijn van drie maanden geteld; einde dienstverband 30 november 2016.
2. Elma is op de dag van de aanvraag van de ontslagvergunning arbeidsongeschikt. Zij is nog steeds arbeidsongeschikt. Er is sprake van een opzegverbod. Derhalve kan Elma niet worden ontslagen en wordt zij ook niet werkloos.
3. Er is geen sprake van een regelmatige beëindiging van de dienstbetrekking. Aangezien de arbeidsovereenkomst niet is getekend, is de proeftijd niet schriftelijk tot stand gekomen, hetgeen een vereiste is Daardoor is het proeftijdbeding nietig en is de arbeidsovereenkomst zonder proeftijd aangegaan.
4. Wil men de arbeidsovereenkomst met Elma toch beëindigen, dan zal de directie via de weg van opzegging of via de kantonrechter de arbeidsovereenkomst moeten laten ontbinden. Een goed dossier is dan noodzakelijk.
5. Voor arbeidsongevallen is de werkgever aansprakelijk . Van opzet of bewuste roekeloosheid is in deze casus geen enkele aanwijzing. De jurisprudentie stelt hoge eisen aan het bestaan van opzet of bewuste roekeloosheid.
6. Direct onderscheid wordt uitdrukkelijk in de wet genoemd en is alleen toegestaan in met name genoemde situaties. Een voorbeeld van direct onderscheid: Een vacature wordt uitsluitend opengesteld voor personen beneden 30 jaar of alleen voor vrouwen.
7. Indirect onderscheid vindt plaats als een verschil in behandeling wordt gebaseerd op een ander aspect dan in de wet wordt genoemd, terwijl een door de regelgeving beschermde groep hierdoor wordt benadeeld. Een voorbeeld van indirect onderscheid: Een werknemer moet de Nederlandse taal beheersen, terwijl dit voor de uitoefening van de functie niet persé nodig is. Een ander voorbeeld: Een verbod op het dragen van hoofddoekjes.
8. Nee. Het stellen van een leeftijdsgrens is toegestaan op objectieve gronden. Zo moet er een legitiem doel zijn, het stellen van leeftijdsgrenzen moet hiervoor een geschikt middel zijn, het doel kan moeilijk op een andere manier worden bereikt en leeftijdsgrenzen moeten proportioneel zijn in verhouding tot het doel. Zo kan men een leeftijdsgrens van 21 jaar stellen als er gewerkt moet worden met gevaarlijke machines. Bij piloten en brandweerlieden kan een maximum leeftijd worden gesteld.
9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag plaatsvinden, ondanks de ontslagbescherming:

 - als het OR-lid met de beëindiging instemt;

 - als het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden;

 - als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt wegens een redelijke grond (zoals een verstoorde arbeidsverhouding, werkweigering wegens gewetensbezwaar e.d.);

 - als (een onderdeel van) de onderneming wordt beëindigd.

Examen AR 12

1. Juiste antwoord: b

2. Juiste antwoord: c

3. Juiste antwoord: c

4. Juiste antwoord: b

5. Juiste antwoord: d

Examen AR 13

1. Ja, er is geen sprake van een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd. Ook hebben de twee arbeidsovereenkomsten een periode van 24 maanden niet overschreden. De werkgever heeft echter niet voldaan aan de verplichting tijdig aan te zeggen, dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt verlengd. Koen kan dus een vergoeding van de werkgever vorderen van ten hoogste een maandsalaris.
2. Nee, volgens de casus is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geëindigd op het moment, dat Annet Gravendeel haar werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid hervat. Nu de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd maar stilzwijgend is voortgezet is er sprake van een tweede arbeidsovereenkomst voor dezelfde periode onder dezelfde voorwaarden als de eerste arbeidsovereenkomst.
3. In de casus is niet vermeld of de oproepovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel onbepaalde tijd is aangegaan. Ook is niet vermeld de lengte van de periode waarin de oproepen hebben plaatsgevonden. Dit is van belang in verband met het rechtsvermoeden over de omvang van de arbeidsovereenkomst.

 De oplossing voor het zo snel mogelijk eindigen van de oproepovereenkomst is afhankelijk van de concrete situatie:

 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan het soms beter zijn de werknemer schriftelijk mee te delen, dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd.

 - bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft de werkgever niet veel mogelijkheden anders dan het opbouwen van een gedegen dossier en dan ontbinding via de kantonrechter te verzoeken, tenzij de werkgever er in slaagt met mevrouw Postorius een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van het dienstverband af te sluiten.

1. Nee, de werkgever is niet aansprakelijk voor ongevallen in de privésfeer.
2. In principe is de werkgever voor 100% aansprakelijk voor de schade ten gevolge van een bedrijfsongeval. Alleen bij opzet of grove schuld wordt hiervan afgeweken. Eigen schuld is onvoldoende om de schade te verhalen op de werknemer.
3. Indien sprake is van een ingrijpende verandering in de functie van de werknemer moet een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk worden afgesloten.

Examen AR 14

1. Juiste antwoord: a

2. Juiste antwoord: b

3. Juiste antwoord: d

4. Juiste antwoord: d

5. Juiste antwoord: c

Examen AR 15

1. De minimale opzegtermijn is een maand. Er kan echter een kortere opzegtermijn bij cao worden overeengekomen. De minimale opzegtermijn ia altijd een maand.
2. Twee maanden. Deze termijn mag alleen worden verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop UWV het verzoek om toestemming heeft ontvangen en de dagtekening van de beslissing van UWV, met dien verstande dat (ook hier) de minimale opzegtermijn een maand is.
3. De arbeidsovereenkomst wordt op 1 mei 2016 opgezegd. De opzegtermijn begint te lopen tegen het einde van de maand mei. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juli 2016.
4. Onjuist, de werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek. De werknemer kan ontbinding verzoeken. Er moet sprake zijn van omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Een dergelijk verzoek heeft eigenlijk alleen zin indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De werknemer wil dan via de procedure naast de transitievergoeding een billijke vergoeding ontvangen.
5. Het opzegverbod is niet van toepassing tijdens de proeftijd.
6. Geen, de arbeidsovereenkomst kan tijdens de proeftijd op ieder moment eindigen op initiatief van de werkgever of de werknemer.
7. De maximale looptijd van de proeftijd is een maand bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar. De maximale proeftijd is 2 maanden bij een arbeidsovereenkomst voor twee jaren of langer en bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De proeftijd is in de casus 6 maanden en derhalve nietig.
8. Het beding blijft nietig.

Examen AR 16

1. Juiste antwoord: d

2. Juiste antwoord: a

3. Juiste antwoord: c

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: c

Examen AR 17

1. Jan den Besten gaat persoonlijk, gedurende een zekere tijd tegen betaling van loon, arbeid verrichten bij De Biekorf. Er is dus sprake van persoonlijke arbeid, loon en gezag. Dit betekent dat Jan den Besten in de salarisadministratie moet worden opgenomen. Er is in dit geval sprake van een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

2. In dit geval is er geen sprake van persoonlijke arbeid. Beiden werken als zzp-er. Er is geen arbeidsovereenkomst maar een overeenkomst van opdracht.

3. Mevrouw Poets gaat persoonlijk, tegen betaling van loon, gedurende 2 dagen per week onder gezag arbeid verrichten voor een rechtspersoon. Hier is dus sprake van een arbeidsovereenkomst.

4. Bij indiensttreding van een nieuwe medewerker dient het navolgende te gebeuren:

 - Schriftelijke informatie verstrekken aan de medewerker over de arbeidsverhouding. Deze informatie moet binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden worden verstrekt.

 - De Biekorf moet een kopie van een geldig ID-bewijs bij de loonadministratie bewaren.

 - De medewerker moet voor de eerste loonbetaling een Opgaaf gegevens voor de loonheffingen inleveren.

 - Indien er sprake is van een pensioenregeling of andere bedrijfs(tak)eigen regelingen, dient De Biekorf de medewerker hiervoor binnen de termijn die in deze regeling is opgenomen aan te melden.

5. Indien er sprake is van een pensioenregeling of andere bedrijfs(tak)eigen regelingen, dient De Biekorf de medewerker hiervoor binnen de termijn die in deze regeling is opgenomen af te melden.

Examen AR 18

1. Juiste antwoord: c

2. Juiste antwoord: b

3. Juiste antwoord: b

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: d

Examen AR 19

1. De drie vereisten voor ontslag op staande voet zijn:

 - Er moet sprake zijn van een dringende reden.

 - Het ontslag moet op staande voet worden geven.

 - Er moet sprake zijn van een onverwijlde mededeling van die reden aan de werknemer.

2. Jelle heeft geen recht op een WW-uitkering. Hij kan wel een beroep doen op de Participatiewet.

3. Dit is noodzakelijk, omdat in het geval de kantonrechter van mening is dat er geen sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet, de arbeidsovereenkomst nog bestaat. In een dergelijke situatie moet de werkgever het loon doorbetalen tot het moment waarop het dienstverband is geëindigd.

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

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

6. 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.

7. Bert kan Snel bv per brief sommeren de loonsverhoging alsnog te voldoen. Mocht dit niet tot het gewenste resultaat leiden, dan kan hij zijn vordering aanhangig maken bij de rechtbank, sector kanton.

Examen AR 20

1. Juiste antwoord: a

2. Juiste antwoord: c

3. Juiste antwoord: a

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: d

Examen AR 21

1. Zwangerschapsverlof vanaf 6 weken voor de dag na de bevallingsdatum tot en met de dag van de bevalling. Bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling, duurt 10 weken, eventueel verhoogd 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. Bessima bedoelt de Wet flexibel werken. Ze is echter nog geen half jaar in dienst, maar slechts 5 maanden. Ze dient het verzoek niet schriftelijk in, maar mondeling. Ze dient het verzoek ook niet ten minste 2 maanden tevoren in. Van deze voorwaarden mag slechts in voor de werkneemster onvoorziene omstandigheden worden afgeweken.

4. De werkgever van Bessima heeft niet binnen twee weken, nadat Bessima haar wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan haar gewichtige redenen medegedeeld welke het honoreren van haar vakantieaanvraag zouden doen belemmeren. De vakantie wordt vastgesteld overeenkomstig de wensen van Bessima (art. 7:638 lid 2 BW).

5. 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.

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

Examen AR 22

1. Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van de bevalling.

 Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat de zwangerschap tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan 6 weken heeft bedragen. In totaal bestaat recht op ten minste 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2. Emily moet daartoe een aanvraag doen bij UWV door tussenkomst van de werkgever, uiterlijk twee weken vóór de datum van ingang van het zwangerschapsverlof of de datum waarop zij het recht op uitkering wil laten ingaan.

3. Emily meldt het voornemen ouderschapsverlof op te nemen minstens 2 maanden voor ingang van het verlof schriftelijk onder opgave van de periode en het aantal uren verlof per week.

4. Het ouderschapsverlof kan per week worden opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. De maximale verloftijd is 26 volle weken.

5. Emily verzoekt om ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor twee dagen per week, hetgeen wettelijk toegestaan is. Karel Mulder kan dit verzoek niet afwijzen. Hooguit kan hij, tot vier weken vóór het tijdstip van ingang van het verlof, na overleg met Emily, de spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen.

6. Omdat Karel Mulder niet binnen twee weken nadat Mohammed zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt schriftelijk aan hem gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van Mohammed.

7. Mohammed heeft recht op een aaneengesloten vakantie van twee weken.

Examen AR 23

1. Juiste antwoord: b

2. Juiste antwoord: a

3. Juiste antwoord: c

4. Juiste antwoord: c

5. Juiste antwoord: d

Examen AR 24

1. Chris Goes heeft voor het kind van 5 jaar recht op ouderschapsverlof. De maximale omvang van het ouderschapsverlof is 26x 4 dagen ofwel 104 dagen. (Uitgaande van 8 werkuren per dag is de omvang 832 uur).

2. Als het ouderschapsverlof op 1 april 2016 ingaat en Chris de helft van zijn werkuren opneemt, loopt deze verlofmogelijkheid door tot 1 april 2017. Dan heeft Chris op grond van art. 6.2 lid 6 Wazo op 1 juli 2016 bij de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof.

3. Nee, zolang het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd, bestaat er geen recht op ouderschapsverlof.

4. De werkgever hoeft het loon niet door te betalen aan Viola. Wel bestaat gedurende het adoptieverlof recht op uitkering van UWV.

5. Nee. De werkgever heeft het loon over december niet op de juiste wijze voldaan. Het loon moet worden betaald in een wettig betaalmiddel. Het betalen van het loon in een andere valuta wordt als een niet-bevrijdende voldoening aangemerkt.

Examen AR 25

1. De werkgever moet na afloop van de overeengekomen loonperiode, in dit geval een maand, het loon betalen.

2. Ja. Volgens de wet is de loonbetalingsperiode niet langer dan een maand. Barry kan een beroep op de vernietigingsgrond doen.

3. Philip kan aanspraak maken op betaling van 70% van het loon van € 3.000 zijnde een bedrag van € 2.100 bruto per maand.

4. Uitgegaan moet worden van het gemiddelde loon dat Philip zou hebben kunnen verdienen, als hij niet ziek zou zijn geweest. Dat zou in dit geval € 2.500 zijn en hij zou dus € 1.750 bruto per ontvangen .

5. Of een cao van toepassing is, kan belangrijk zijn, omdat de regelingen uit de cao voorgaan op hetgeen in een individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen is.

6. Op grond van de cao had Philip tenminste een salaris van € 3.200 dienen te ontvangen. Tijdens het eerste ziektejaar is 90% daarvan € 2.880 en tijdens het tweede ziektejaar is 80% daarvan € 2.560.

Examen AR 26

1. Juiste antwoord: b

2. Juiste antwoord: c

3. Juiste antwoord: b

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: b

Examen AR 27

1. Ze heeft recht op 15 dagen.

2. Het zwangerschapsverlof kan ingaan 6 weken voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling.

3. Er is recht op 10 weken bevallingsverlof vanaf 4 juni 2016. Bovendien heeft zij nog recht op 2 weken omdat het zwangerschapsverlof vier weken was tot aan de vermoedelijke bevallingsdatum. Dus 12 weken na 4 juni 2016.

4. Peter kan aanspraak maken op kortdurend zorgverlof in verband met ziekte van:

a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

b. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;

c. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

d. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder verzorgt;

e. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;

f. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of

g. degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

5. Nee, de gebeurtenis valt niet onder de regels van het calamiteitenverlof. Een werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

a. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;

b. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden 1);

c. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;

d. de uitoefening van het actief kiesrecht.

1) Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn;

c. spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in vraag 4;

d. noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in vraag 4.

6. Ja, met uitzondering van de rum van € 8.

Examen AR 28

1. Indien er ernstig gevaar voor leven of gezondheid ontstaat, hebben de werknemers het recht om de werkzaamheden te onderbreken. Het recht op loon over de daardoor niet-gewerkte uren blijft behouden.

2. De verplichtingen van de werknemer:

 -Hij dient bij het verrichten van zijn werk voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen.

 -Hij dient de machines en apparatuur op de juiste wijze te bedienen, daarbij gebruikmakend van beveiligingen en persoonlijke beschermingsmiddelen.

 -Hij dient mee te werken aan het onderricht over de veiligheidsaspecten.

 -Gevaren moeten aan de bedrijfsleiding worden gemeld.

3. De veiligheidsdienst heeft tot taak de veiligheid binnen het bedrijf te bevorderen: bestrijden en voorkomen van ongevallen, meewerken aan revalidatie, ongevalsrapportage, hulp bij het jaarplan, jaarverslag en veiligheidsrapporten.

 De bedrijfsgezondheidsdienst adviseert de werkgever. Het is ook een overlegorgaan: geneeskundig onderzoek, keuring en dergelijke.

4. De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het verzuim- en arbobeleid binnen zijn bedrijf.

5. De werkgever oefent eveneens toezicht uit op het naar behoren uitvoeren van de contractueel vastgelegde taken van de arbodienst.

6. De Inspectie SZW is belast met het toezicht op de naleving van de wet en geeft adviezen.

Examen AR 29

1. Juiste antwoord: b

2. Juiste antwoord: a

3. Juiste antwoord: c

4. Juiste antwoord: a

5. Juiste antwoord: d

**24.2: Examentraining Sociale Zekerheid niveau 4**

Examen SZ 1

1. Er bestaat aanspraak op ziekengeld vanaf de derde dag van ziekte (vanaf 15 november). De eerste twee dagen van ziekte zijn namelijk wachtdagen.

2. Jan heeft recht op uitkering, omdat hij aan de (26 uit 36) wekeneis voldoet.

3. De maximale duur van de uitkering is drie maanden, omdat Jan uitsluitend aan de wekeneis voldoet en niet aan de arbeidsverledeneis/de (4 uit 5) jareneis.

4. De hoogte van de uitkering is 70% van (100/108 van) het dagloon.

5. De Sociale Verzekeringsbank.

6. Bij een eindloonstelsel is het pensioen gebaseerd op het laatstverdiende loon. Bij een middelloonsysteem is het pensioen gebaseerd op het gemiddelde salaris over de gewerkte jaren.

Examen SZ 2

1. Het arbeidsverleden van Karel bedraagt 24 jaar, omdat hij volgens de casus recht heeft op 24 maanden WW-uitkering. Aangezien per gewerkt jaar één maand uitkering wordt opgebouwd, bedraagt het arbeidsverleden 24 jaar. In dit geval geldt nog niet de regel dat vanaf het 11de werkjaar slechts 1/2 maand per jaar arbeidsverleden wordt opgebouwd. Dit geldt pas vanaf 2016.

2. Voor Looiers bv is 1 juni financieel aantrekkelijker, omdat de werkgever in dat geval de premiekorting oudere werknemers kan toepassen. Karel heeft bij indiensttreding per 1 juni de vereiste leeftijd van 56 jaar bereikt en hij ontvangt een WW-uitkering.

3. Er ontstaat geen nieuw recht op WW, omdat hij in de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid niet in 26 weken ten minste 1 (loon)uur heeft gewerkt. Hij voldoet dus niet aan de weken-eis/referte-eis. Hij heeft wel recht op herleving van zijn oude recht op WW- uitkering, omdat hij nog niet aan de maximumduur van deze uitkering was ten tijde van de hervatting bij Looiers bv.

4. De WW-uitkering wordt verstrekt vanaf maandag 1 augustus, zijnde de eerste dag van werkloosheid. Op die dag verliest hij voor het eerst (loon)uren. Zijn werkweek is namelijk van maandag tot en met vrijdag. Fout antwoord op deze vraag: over zaterdagen en zondagen wordt geen WW-uitkering verstrekt.

5. De WW-uitkering komt vanaf augustus ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds/Awf. De eerste zes maanden van de uitkering komen ten laste van het Sectorfonds (WA- of Wacht- geldfonds). Deze zes maanden van de uitkering zijn echter vorig jaar al uitbetaald. Daarom komt de uitkering vanaf augustus ten laste van het Awf.

6. Karel de Groot loopt het risico van een weigering van de WW-uitkering over de maand augustus, dit wegens het plegen van een benadelingshandeling. De benadelingshandeling bestaat uit het berusten in een te vroege beëindiging(sdatum).

7. Amanda kan aanspraak maken op een ZW-uitkering, omdat zij ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet (meer) in dienst van de werkgever is. Zij valt onder de vangnetregeling ZW. Amanda moet zich ziekmelden bij UWV.

8. De werkgever kan eigenrisicodrager voor de WGA en de ZW worden. Voor de WW bestaat voor deze werkgever geen mogelijkheid, omdat het bedrijf geen overheidswerkgever is.

9. Ja. In dat geval kan hij nog geen eigenrisicodrager worden. Werkgevers die al eens eigenrisicodrager zijn geweest kunnen uitsluitend eigen risicodrager worden na het verstrijken van een periode van drie jaren na de eerdere periode van eigen risico dragen.

10. Ja. De werkgever moet dan voor 2 oktober om beëindiging van het eigen risicodragerschap verzoeken. Dan eindigt het eigenriscodragerschap na afloop van het jaar.

Examen SZ 3

1. Brands & Bierens moet de eerste 52 weken van ziekte 70% van het loon doorbetalen, echter niet minder dan het voor Bob geldende minimumloon. Aangezien 70% van € 1.600 minder is dan het geldende minimumloon, moet het minimumloon betaald worden. Per 1 januari 2015 dus € 1.501,80.

2. Bob bevindt zich in het tweede ziektejaar. Aangezien Brands & Bierens zich strikt houdt aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van de hoogte van de loondoorbetaling bij ziekte, zal zij nog maar 70% van zijn loon betalen (70% van € 1.600 = € 1.120). Nu houdt de werkgever geen rekening meer met het wettelijk minimumloon.

3. Ja. Aangezien de werkgever van Bob in het 2e ziektejaar niet meer dan 70% van het loon zal betalen, daalt het inkomen van Bob onder het sociaal minimum. Hij komt dan in aanmerking voor een toeslag.

4. Een aanvraag voor een toeslag op grond van de TW moet worden ingediend bij UWV.

5. Bob komt in aanmerking voor een IVA-uitkering aangezien hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Het uitkeringspercentage bedraagt 75% en de uitkering loopt in principe door tot Bob de AOW-leeftijd bereikt.

6. Simon heeft recht op een uitkering op grond van de Ziektewet aangezien zijn dienstbetrekking is beëindigd wegens het eindigen van het contract voor bepaalde tijd voordat de wachttijd van 104 weken is verstreken. Dit is een zogenaamd vangnetgeval.

7. De uitkering exclusief vakantiebijslag bedraagt 70% van € 107 = € 74,90 x 100/108 = € 69,35.

8. Nee. Simon heeft geen recht op een loongerelateerde uitkering WGA, omdat hij niet voldoet aan de wekeneis. Hij heeft in de 36 weken voor zijn eerste ziektedag geen 26 weken gewerkt.

9. Ja. Annemiek heeft recht op een Ziektewetuitkering op grond van nawerking van de Ziektewetverzekering. Annemiek is tot 1 oktober 2016 verzekerd krachtens de Ziektewet. Haar Ziektewetverzekering eindigt dus per 1 oktober 2016. Omdat zij ziek wordt binnen 4 weken, nadat de verzekering is geëindigd, heeft zij recht op ziekengeld.

10. De verzekeringsagent heeft gelijk. Een uitkering bedraagt hoogstens 75% of 70 van het maximum uitkeringsdagloon. Uitgaande van het maximum uitkeringsdagloon per 1 januari 2016 van € 202,17 zal een uitkering bij bijvoorbeeld 70%, (€ 202,17 x 70% =) € 141,52 per dag (inclusief vakantiebijslag) bedragen. Aangezien het dagloon van Erik € 80.000 / 261 = € 306,51 bedraagt, is de inkomensachteruitgang meer dan 50%.

Examen SZ 4

1. Hij voldoet aan de voorwaarden (verzekerd, werkloos, wekeneis, geen uitsluitingsgrond).

2. Het arbeidsverleden is 12 jaar (2004 t/m 2015), dus de duur van de uitkering is 12 maanden.

3. Maandag 4 juli 2016 is de eerste werkloosheidsdag. Niet op vrijdag want dan is er nog geen sprake van een urenverlies van tenminste 5 uur per week

4. Michiel moet de werkloosheid melden bij het UWV. Michiel moet zich uiterlijk de eerste werkdag na de eerste werkloosheidsdag laten registeren als werkzoekende. Dus uiterlijk dinsdag 5 juli 2016.

5. De uitkering moet worden aangevraagd bij UWV. Uitkering aanvragen binnen één week na het intreden van de werkloosheid.

6. Bij UVW, schriftelijk en binnen 6 weken na dagtekening van de beslissing.

Examen SZ 5

1. Tabel verzekeringsplicht ZW

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Naam** |  | **Wel ZW verzekerd** | **Niet ZW verzekerd** |
| Anita Haspels | Schoonmaakster één dag in het bedrijf en één dag voor Korswagen privé | x |  |
| Frans Stoffels | Stagiair zonder loon |  | x |
| Hans Hoekstra | Directeur met 20 % van de aandelen van Korswagen bv | x |  |
| Ahmed Zari | Irakees in loondienst zonder geldige verblijfsvergunning |  | x |
| Fred Stoppels | Was voorheen werknemer van Korswagen bv. Door Korswagen bv als adviseur voor 2 dagen per week ingehuurd. De overeenkomst van opdracht is goedgekeurd door de fiscus. |  | x |
| Cees van Zanten | Thuiswerker in gezagsverhouding tegen minimumloon werkzaam op slechts een dag in de week | x |  |

2. Jan ontvangt een WGA-uitkering, omdat hij in staat is arbeid te verrichten. Hij is dus niet blijvend en volledig arbeidsongeschikt, omdat hij (deels) arbeid verricht/inkomen heeft.

3. Bij overlijden heeft de echtgenote recht op de overlijdensuitkering WIA en de betaling van de vakantiebijslag. Vervolgens bestaat er recht op een Anw-uitkering ter hoogte van 90% van het netto minimumloon.

4. De WIA-uitkeringen worden door UWV betaald, de Anw-uitkering door de SVB.

5. De werkgever kan voor de Wajong-gerechtigde een verzoek om loondispensatie indienen. Ook is er recht op een mobiliteitsbonus (= premiekorting) van € 2.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaar.

6. Voor de WW-gerechtigde geldt een premiekorting van € 7.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaar, maar alleen als het om een 56- plusser gaat. Betreft het een werknemer die op 1 juli 2009 al 55 jaar of ouder was, dan bestaat na 13 weken ziekte van deze werknemer recht op een compensatieregeling, gedurende 5 jaar vanaf datum indiensttredng. De leeftijd van de werknemer is echter niet gegeven.

Examen SZ 6

1. De voorwaarden voor het recht op een WW-uitkering zijn:

 • betrokkene moet verzekerd zijn;

 • betrokkene moet werkloos zijn;

 • betrokkene moet voldoen aan de referte-eis;

 • er mag geen uitsluitingsgrond van toepassing zijn;

 • (er mag geen sprake zijn van verwijtbare werkloosheid).

2. Van werkloosheid is sprake als:

 • er sprake is van een verlies van tenminste vijf arbeidsuren per week of de helft van het gemiddeld aantal arbeidsuren bij een werkweek van minder dan 10 uur (en geen recht op loon heeft over deze uren);

 • men beschikbaar is voor arbeid, blijkend uit inschrijving als werkzoekende bij UWV.

3. Over de niet in acht genomen opzegtermijn bestaat geen recht op WW. Dit betekent dat de eerste werkloosheidsdag voor Carolus opschuift.

4. Carolus heeft de eerste dertien weken geen recht op een Ziektewetuitkering. De WW-uitkering blijft gedurende die periode doorlopen.

5. Carolus heeft recht op een WGA-uitkering. Hij is weliswaar volledig arbeidsongeschikt maar niet duurzaam arbeidsongeschikt. Het uitkeringspercentage is twee maanden 75%, daarna 70% van zijn dagloon.

6. Carolus heeft ook hier recht op een WGA-uitkering. Het uitkeringspercentage is twee maanden 75%, daarna 70%.

7. Ja. De werknemers kunnen bij UWV een verzoek om overname van de verplichting tot loonbetaling indienen.

Examen SZ 7

1. Onjuist. UWV heeft over het algemeen 13 weken de tijd om een beslissing op een bezwaarschrift te nemen. Echter voor beslissingen waaraan een medisch of arbeidskundig onderzoek ten grondslag ligt, zoals bijvoorbeeld bij de ZW en de WIA, is de termijn 17 weken.

2. Onjuist. De korting wordt toegepast vanaf 50 jaar vóór de pensioenleeftijd. De korting op de AOW bedraagt derhalve 10 x 2% = 20%.

3. Onjuist. De termijn voor het indienen van een bezwaarschrift als iemand hersteld wordt verklaard voor eigen werk in het kader van de Ziektewet is twee weken.

4. Juist.

5. Onjuist. Pas vanaf 1 januari volgend jaar ontstaan voor Christa weer rechten. En dat zal dan geen ZW-uitkering zijn, maar recht op loonbetaling van haar werkgever. Het onbetaald verlof is dan immers voorbij.

Examen SZ 8

1. Als hij kinderen onder de 18 jaar heeft die inwonend zijn (tot zijn huishouden behoren).

2. De halfwezenuitkering bestaat niet meer. Maar de weduwnaar ontvangt geen 70%, maar 90% van het netto minimumloon aan Anw-uitkering.

3. In de Wazo (Wet Arbeid en Zorg).

4. Dit verlof is per jaar maximaal tweemaal de arbeidsduur per week (dus 80 uur of twee weken).

5. De werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het loon en in elk geval het minimumloon doorbetalen (maximaal 70% van het maximumdagloon) .

6. Er is geen eigen risico tot het bereiken van de 18-jarige leeftijd.

7. Nee, omdat de arbeidsongeschiktheid niet binnen vijf jaar na het einde van de WAO-uitkering is ingetreden.

8. Ja, omdat hij ziek wordt binnen 4 weken na het einde van de verzekering. Er gelden 2 wachtdagen.

Examen SZ 9

1. Accountantskantoor De Bie moet Gerrie Samson op de laatste werkdag ziek uit dienst melden bij UWV.

2. Gerrie heeft recht op een ZW-uitkering (Vangnetgeval).

3. Recht op een IVA-uitkering bestaat wanneer men, na de wachttijd van 104 weken, volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Aangezien Gerrie nog voor 50% arbeidsgeschikt is (dus niet volledig), heeft zij geen recht op een IVA-uitkering maar op een loongerelateerde WGA- uitkering.

4. Einde wachttijd valt in 2017. Het arbeidsverleden bedraagt 6 jaar (2011 - 2016). Met loonuren worden namelijk gelijkgesteld uren waarvoor de werknemer een ZW-uitkering heeft gekregen. De loongerelateerde uitkering duurt derhalve 6 maanden. De uitkering bedraagt voor de eerste twee maanden € 101 x 75% x 100/108 = € 70,14. Vanaf de derde maand bedraagt de uitkering € 101 x 70% x 100/108 = € 65,46.

5. Er zijn geen consequenties. De Belastingdienst stuurt het bezwaar door naar UWV. Bij de beoordeling of het bezwaarschrift tijdig is ontvangen, wordt uitgegaan van de datum waarop het bezwaarschrift bij de Belastingdienst is binnengekomen.

6. Accountantskantoor De Bie is belanghebbende, want de arbeidsongeschiktheid van Gerrie kan leiden tot een hogere gedifferentieerde premie Whk.

7. Nee, niet juist. UWV heeft in het algemeen dertien weken de tijd om een beslissing op bezwaar te nemen. Hier is de periode zelfs zeventien weken, omdat het een beslissing over de WIA betreft, waaraan een medisch of arbeidskundig onderzoek ten grondslag ligt.

8. Aangezien Gerrie niet tenminste 50% verdient van hetgeen zij volgens UWV nog kan verdienen (restverdiencapaciteit), komt zij niet in aanmerking voor de WGA- loonaanvullingsuitkering en voldoet zij dus niet aan de inkomenseis. Zij komt nu in aanmerking voor de WGA-vervolguitkering. Het uitkeringspercentage is afgeleid van de mate van arbeidsongeschiktheid. In het geval van Gerrie is dit percentage 35%. Haar maandloon is hoger dan het wettelijk minimumloon. Daarom bedraagt de uitkering 35% van het wettelijk minimumloon.

9. Omdat Gerrie nu ten minste 50% van haar restverdiencapaciteit verdient, heeft zij recht op een WGA-loonaanvullingsuitkering. Zolang aan de voorwaarden wordt voldaan, blijft het recht op loonaanvulling bestaan.

Examen SZ 10

1. Saskia heeft recht op een ZW-uitkering. De hoogte van de uitkering is 100% van het dagloon doch niet hoger dan het maximum dagloon.

2. Nu is er geen recht op ZW-uitkering, omdat er geen sprake is van zwangerschapsgerelateerde klachten. Bakker bv heeft een loondoorbetalingsverplichting.

3. Nee. Saskia blijft recht houden op 10 weken bevallingsverlof. Het totale verlof wordt 18 weken in plaats van 16 weken.

4. Nee. Tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof bestaat geen recht op een ZW- uitkering, maar op een Wazo-uitkering.

5. De wachttijd is 104 weken. Deze kan worden verlengd in de volgende situaties:

 - Op verzoek van de werkgever en de werknemer;

 - Als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen de werknemer te re-integreren in het arbeidsproces;

 - Als de werknemer de WIA-aanvraag te laat heeft ingediend.

6. Bart heeft recht op een IVA-uitkering zolang zijn situatie niet verandert / zolang Bart volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Echter maximaal tot aan de AOW-leeftijd.

7. Berekening: 75% x € 194,50 x 21,75 = € 3.172,78. Wegens reservering vakantiebijslag x 100/108 = € 2.937,76.

8. Er vindt een korting plaats in verband met inkomsten. Berekening: (75% x € 194,50 x 21,75) – (70% x € 300) = € 3.172,78 - € 210 = € 2.962,78. Wegens reservering vakantiebijslag x 100/108 = € 2.743,32.

9. Bart verdient meer dan 20% van zijn vroegere loon. Als het inkomen uit arbeid gedurende 12 maanden achtereen meer dan 20% van het vroegere loon bedraagt, beoordeelt UWV of de IVA-uitkering beëindigd moet worden. Deze zal dan worden omgezet in een (lagere) WGA- uitkering.

10. Bart kan een pro forma bezwaarschrift indienen.

11. Nee, het standpunt van Bart is niet juist. De beslissing van UWV blijft van kracht totdat op het bezwaar is beslist.

Examen SZ 11

1. Voor Jan van Gelder stopt de WGA-uitkering met ingang van de dag dat hem één maand rechtens zijn vrijheid is ontnomen.

2. Gedetineerden moeten zelf bij de uitkerende instantie melden dat zij in de gevangenis zitten. Als zij dit niet doen, loopt de uitkering door totdat de Dienst Justitiële Inrichtingen de uitkeringsinstantie UWV heeft ingelicht over de detentie. In dat geval moet de gedetineerde de teveel ontvangen uitkering terugbetalen.

3. Ja. De detentie duurt korter dan 5 jaar, zodat hij recht heeft op herleving van de uitkering.

4. Van Gelder kan als werkgever voor de volgende subsidies en tegemoetkomingen in aanmerking komen:

 - Premiekorting in verband met aannemen oudere werknemers (56 jaar of ouder) vanuit een uitkeringssituatie;

 - Premiekorting arbeidsgehandicapten;

 - Arbeidsplaatsvoorzieningen;

 - Proefplaatsing.

5. Op grond van de Wazo heeft Vijic recht op kortdurend zorgverlof in verband met ziekte van een inwonend kind. Dit verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Hij werkt vier dagen of 32 uur per week, dus heeft hij recht op maximaal 64 uur, is acht dagen kortdurend zorgverlof.

6. Ingevolge de Wazo heeft Vijic recht op langdurend zorgverlof, indien de ziekte van zijn inwonend kind levensbedreigend is. Dit verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. Hij heeft dus recht op 192 uur, is 24 dagen. De periode gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Examen SZ 12

1. Harco verricht arbeid voor Herstalco bv, werkt onder gezag van de bedrijfsleider en ontvangt € 225 loon per maand. Hij is in echte dienstbetrekking in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964. Omdat Harco in echte dienstbetrekking werkt, is hij eveneens verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

2. Hoewel de arbeidsrelatie van Yvonne voldoet aan alle kenmerken van de echte dienstbetrekking wordt deze toch niet als zodanig aangemerkt omdat zij op minder dan 4 dagen per week in de huishouding van een natuurlijk persoon werkt. Er geldt een vrijstelling voor dienstverleners aan huis. Zij is dus niet in echte of fictieve dienstbetrekking in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964. Deze vrijstelling geldt ook voor de werknemersverzekeringen. Yvonne is dus niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

3. Maartje is statutair directeur en werkt op basis van een arbeidsovereenkomst in een ‘echte’ dienstbetrekking (loon, gezag en arbeid) tot Dreamline Travel Acency bv. Omdat Maartje in echte dienstbetrekking werkt, is zij ook verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Zij kan, vanwege het ontbreken van zeggensmacht, tegen haar wil ontslagen worden. Zij werkt dus in een positie van ondergeschiktheid/gezag tot Dreamline Travel Acency bv.

4. Farouk is een stagiair met een beloning. Deze beloning kwalificeert echter gezien het aantal gewerkte uren per maand niet als een reële beloning. Er is daarom geen sprake van een echte dienstbetrekking in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964. Als stagiair met een niet-reële beloning is er wel sprake van een fictieve dienstbetrekking. Omdat Farouk een niet-reële beloning geniet is hij wel verzekerd voor Wajong en ZW.

5. Frits werkt op basis van een arbeidsovereenkomst in een ‘echte’ dienstbetrekking (loon, gezag en arbeid) tot supermarktketen COOP. Omdat Frits de AOW-leeftijd bereikt heeft, is hij niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Wel bestaat bij ziekte maximaal 13 weken recht op loondoorbetaling of ZW-uitkering.

6. Harry is niet in echte dienstbetrekking omdat hij zijn werk zelf kan bepalen en hij zich zonder toestemming mag laten vervangen. Ook is er geen sprake van een fictieve dienstbetrekking omdat het door hem genoten loon niet ten minste 2/5 van het minimumloon bedraagt en hij op minder dan 2 dagen per week werkt. Dezelfde bepalingen gelden ook voor de werknemersverzekeringen. Harry is dus niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Examen SZ 13

1. Verzekerd overeenkomstig de bepalingen van de Anw is de ingezetene. Ingezetene is degene die in Nederland woont. Henk en Patricia van Laarhoven wonen in Den Haag en zijn dus ingezetene en verzekerd voor de Anw.

 In eerste instantie zou Henk van Laarhoven geen recht hebben op een nabestaandenuitkering; echter bij het aangaan van het huwelijk was niet redelijkerwijs te verwachten dat Patricia binnen een jaar zou overlijden. Henk is arbeidsongeschikt. Henk heeft dus recht op een nabestaandenuitkering, ondanks het feit dat het huwelijk korter was dan een jaar.

2. De tijdstippen zijn:

 A. Als Astrid Vergouwen na 42 weken nog steeds ziek is, moet Maikel haar ziek melden bij UWV uiterlijk op de eerste werkdag nadat Astrid 42 weken ziek is.

 B. Maikel hoeft Fred Vugts niet aan te melden bij UWV, omdat Fred een vrijwilliger is en geen werknemer is in de zin van de Ziektewet.

 C. Voor Melanie Verbunt zijn er twee mogelijkheden. Als Melanie loon of een stagevergoeding ontvangt, wordt zij wel beschouwd als werknemer in de zin van de Ziektewet. Maikel zal haar uiterlijk op de eerste werkdag, nadat Melanie 42 weken ziek is, moeten melden bij UWV. Als Melanie geen loon en ook geen stagevergoeding betaald krijgt, geldt deze verplichting niet.

 D. Maikel hoeft voor Kelly in ’t Veld geen melding bij UWV doen. Dit is de taak van het uitzendbureau.

3. Maikel moet de werknemer ziek melden bij UWV uiterlijk op de eerste werkdag, nadat de werknemer 42 weken ziek is. Als de dienstbetrekking eindigt voordat de termijn van 42 weken is verstreken, zal Maikel de werknemer uiterlijk op de laatste werkdag ziek moeten melden bij UWV.

4. Erna van Kasten krijgt te maken met een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige. De verzekeringsarts beoordeelt aan de hand van protocollen welke beperkingen Erna door haar ziekte of beperking heeft ten aanzien van werk en of zij mogelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. De arbeidskundige gaat na aan de hand van een database met beroepen in Nederland wat Erna nog voor werk kan doen en wat zij zou kunnen verdienen als zij gezond was geweest (maatmaninkomen) en het loon dat zij nog kan verdienen (restverdiencapaciteit).

5. De arbeidsdeskundige heeft drie beroepen geselecteerd waarmee Erna van Kasten het meest zou kunnen verdienen. Vervolgens kijkt hij naar het loon dat Erna met die drie beroepen zou kunnen verdienen. Dan vergelijkt hij het middelste loon met het loon of inkomen dat Erna verdiende voordat zij ziek werd. Het verschil tussen beide lonen geeft het loonverlies aan, ofwel het arbeidsongeschiktheidspercentage.

6. Omdat Erna van Kasten volledig arbeidsongeschikt is (80-100%) en zij blijvend hulp of verzorging nodig heeft, komt zij in aanmerking voor de verhoogde IVA-uitkering van 100%.

Examen SZ 14

1. De eerste ziektedag is maandag 6 april. Als eerste ziektedag geldt de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt of het werken tijdens werktijd is gestaakt.

2. Nee, het standpunt van kapsalon Haarfijn is niet juist. Er geldt een loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Deze verplichting geldt ook voor medewerkers met tijdelijke contracten.

3. Kapsalon Haarfijn mag niet opnieuw twee wachtdagen in acht nemen omdat hier geen sprake is van een nieuw ziektegeval. Perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen binnen een periode van vier weken worden samengeteld.

4. Een second opinion moet worden aangevraagd bij UWV. De kosten bedragen € 100.

5. Alicia is werkloos in de zin van de Werkloosheidswet omdat zij tenminste vijf arbeidsuren per week heeft verloren, geen recht heeft op doorbetaling van loon en beschikbaar is voor arbeid.

6. De duur van de uitkering bedraagt drie maanden. Alicia voldoet alleen aan de wekeneis (26 uit 36 weken) en niet aan de jareneis (4 uit 5 jaren).

7. De eerste twee maanden bedraagt de uitkering per dag: 75% x € 82 = € 61,50 x 100/108 = € 56,94. Daarna (in de derde maand) bedraagt de uitkering: 70% x € 82 = € 57,40 x 100/108 = € 53,15.

8. Pascalle heeft recht op een Ziektewetuitkering ter hoogte van 100% van haar dagloon, maar niet hoger dan het maximumdagloon.

Examen SZ 15

1. Fictief arbeidsverleden 23 jaar en feitelijk arbeidsverleden 18 jaar. Totaal arbeidsverleden 41 jaar.

2. De duur van de uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Het arbeidsverleden van Erwin is 41 jaar. Echter, de duur van de WW-uitkering is maximaal 38 maanden. Erwin heeft recht op 38 maanden WW-uitkering. De nieuwe berekeningswijze van het uitkeringsrecht voor arbeidsjaren vanaf 2016 geldt hier nog niet.

3. Het dagloon van Erwin is € 86,91. De hoogte van de uitkering per dag gedurende de eerste twee maanden is (€ 86,91 \* 75%) = € 65,18 \*100/108 = € 60,35. Vanaf de derde maand bedraagt de uitkering per dag (€ 86,91 \* 70%) = € 60,84 \*100/108 = € 56,33.

4. Over de fictieve opzegtermijn is er geen recht op WW. De ingang van de WW-uitkering schuift dus één maand op (1 maart).

5. Nee. Er bestaat gedurende de eerste dertien weken nog geen recht op een Ziektewetuitkering. De WW-uitkering blijft gedurende die periode namelijk doorlopen.

6. Erwin kan in aanmerking komen voor een aanvullende uitkering (toeslag) op grond van de Toeslagenwet. Er bestaat recht op toeslag zolang recht op een loondervingsuitkering (i.c. de werkloosheidsuitkering) of loondoorbetalingsverplichting bestaat . Een uitkering op grond van de Toeslagenwet moet worden aangevraagd bij UWV.

Examen SZ 16

1. UWV kan de loondoorbetalingsplicht met maximaal 52 weken verlengen.

2. Cees had UWV kunnen verzoeken een second opinion uit te brengen (ook wel deskundigen- oordeel genoemd).

3. Ja. Brinkman bv kan het aan Cees Warmerdam uitbetaalde loon verhalen op Jan Petter. We spreken van het uitoefenen van het regresrecht.

4. Cees ontvangt een IVA-uitkering, omdat hij blijvend en volledig arbeidsongeschikt is.

5. Aan Cees kan geen Wajonguitkering worden toegekend, omdat hij niet al op zijn 17de verjaardag arbeidsongeschikt was. Hij is dus geen jonggehandicapte.

6. Nee. Uitsluitend een WGA-uitkering heeft invloed op de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie van de werkgever.

7. Cees krijgt een premievrije aanspraak op pensioen. De werkgever hoeft geen pensioenpremie meer af te dragen.

8. Kenmerkend voor het middelloonsysteem is dat de hoogte van het te bereiken pensioen afhankelijk is van het door de werknemer gemiddeld verdiende loon.

9. De AOW-uitkering gaat in 6 maanden na de 65ste verjaardag, dus op 15 januari volgend jaar.

10. Het starten met werken ingaande het dertigste levensjaar heeft geen effect op de hoogte van de AOW-uitkering, omdat de aanvrager van de AOW-uitkering ingezetene is geweest. Als hij tot zijn dertigste in het buitenland zou hebben gewoond, was hij gedurende die periode geen ingezetene van Nederland (van zijn 15de tot zijn 30ste, dus 15 jaar). Dan wordt op de AOW- uitkering een korting toegepast van 15 x 2% = 30%.

Examen SZ 17

1. Voorwaarden zijn:

 • WIA-verzekerd zijn op de eerste ziektedag;

 • een aanvraag indienen;

 • 104 weken ziek zijn geweest (wachttijd doorlopen hebben);

 • ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn;

 • er mag geen uitsluitingsgrond van toepassing zijn (zoals bijv. AOW-gerechtigd zijn).

2. Recht op een IVA-uitkering bestaat. wanneer men na de wachttijd van 104 weken volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Aangezien Guus nog voor 60% arbeidsgeschikt is, heeft hij geen recht op een IVA-uitkering maar op een WGA-uitkering. Hij is niet volledig arbeidsongeschikt.

3. Guus heeft gedurende 37 maanden recht op de loongerelateerde uitkering. Het arbeidsverleden is hierbij bepalend, alsmede de ingangsdatum in het eerste kwartaal van 2016. In de toekomst neemt de maximumduur af tot 24 maanden, bij een ingangsdatum op of na 1 april 2019.

4. De vastgestelde restverdiencapaciteit bedraagt € 90 per dag. Guus heeft recht op een loonaanvullingsuitkering omdat hij voldoet aan de inkomenseis. Deze eis houdt in dat tenminste 50% van de restverdiencapaciteit wordt benut. De loonaanvullingsuitkering per dag, exclusief vakantietoeslag, bedraagt: 70% x (€ 150 -/- € 90) = € 42 x 100/108 = € 38,89.

5. Guus heeft geen recht op een loonaanvullingsuitkering, maar op een vervolguitkering. Deze uitkering is een percentage van het minimumloon. Omdat Guus 40% arbeidsongeschikt is, bedraagt het uitkeringspercentage 28%. Uitkering per dag, exclusief vakantiebijslag, bedraagt 28% x € 70,37 (minimumdagloon) = € 19,70 x 100/108 = € 18,24.

6. Binnen zes weken na dagtekening van de beslissing van UWV door het indienen van een bezwaarschrift.

7. Nee. Jenny moet hiervoor een aanvraag indienen bij de SVB.

8. Geen invloed, want de jaren van verblijf in het buitenland zijn eerder dan 50 jaar vóór haar AOW-leeftijd.

9. Jenny heeft geen recht op partnertoeslag. Degene die na 1 april 2015 de AOW-leeftijd bereikt, ontvangt geen partnertoeslag voor de jongere partner. (Bij eerder bereiken van de AOW- leeftijd zou Jenny ook geen partnertoeslag ontvangen, omdat het inkomen uit arbeid van Guus daarvoor te hoog is).

10. De Belastingdienst zal het bezwaarschrift doorsturen naar de SVB. Bij de beoordeling of het bezwaarschrift tijdig is ontvangen, wordt uitgegaan van de datum waarop het bezwaarschrift bij de Belastingdienst is binnengekomen. Voor Jenny zijn er dus geen nadelige gevolgen.

11. Guus heeft geen recht op een uitkering omdat hij niet voldoet aan een van de voorwaarden:

 • hij is niet geboren vóór 1950;

 • heeft geen kinderen jonger dan 18 jaar;

 • is niet tenminste voor 45% arbeidsongeschikt.

Examen SZ 18

1. Nee. Petra zou wel recht hebben op een ziektewetuitkering als de ziekte het gevolg is van de zwangerschap. Dit is niet het geval. Hier geldt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever.

2. Ja. Aangezien Petra in de periode van zes tot vier weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum ziek is geworden, gaat het zwangerschapsverlof in op de dag van de ziekmelding.

3. Ja. Petra kan aanspraak maken op een ziektewetuitkering op grond van de nawerkingsbepaling omdat zij binnen vier weken na het einde van haar verzekering ziek is geworden.

4. Ja. Petra heeft recht op een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet, omdat zij een kind heeft dat jonger is dan achttien jaar.

5. Ja. Loes en Simone ontvangen het voor hen geldende wettelijk minimum(jeugd)loon. Er is sprake van een reële arbeidsbeloning, die is gebaseerd op de deeltijdfactor van 3 dagen vanwege hun parttime werkzaamheden voor Van Zetten en Partners. Hierdoor zijn zij verzekerd voor de WW.

Examen SZ 19

1. Nee, want dan had het verzoek voor 2 oktober moeten zijn ingediend / ten minste 13 weken voor 1 januari.

2. Nee, omdat de WW geen eigenrisicodragerschap voor bedrijven kent en het eigenrisicodragerschap ZW niet gekoppeld is aan dat van de WGA.

3. Ja, het is zinvol eigenrisicodrager te worden. Voor Ruud en Freek loopt de werkgever namelijk geen risico, omdat voor hen wegens hun arbeidsongeschiktheidsuitkering een no- riskpolis geldt. Zij vallen onder de vangnetregeling bij arbeidsongeschiktheid. Voor de later in dienst te nemen oudere werknemers (67 en 68 jaar oud) loopt de werkgever evenmin risico, omdat aan hen op grond van hun leeftijd geen WGA-uitkering kan worden toegekend.

4. Nee. Marconi bv gaat uit van een verkeerde veronderstelling. De WIA-uitkering telt namelijk niet mee bij Marconi bv, maar bij het bedrijf waarmee een dienstverband bestond toen zij arbeidsongeschikt werden.

5. De werkgever kan aanspraak maken op de zogeheten mobiliteitsbonus (een korting op de WAO/WIA-premie en op het werkgeversdeel van de premie WW-Awf). Ook is de zogenaamde no-riskpolis van toepassing. Mogelijk kan Marconi bv ook aanspraak maken op een subsidie voor aanpassing van de werkplek en/of op een proefplaatsing.

6. De werkgever moet het loon doorbetalen. Omdat de werknemer tot het vangnet ZW behoort (no riskpolis polis) bestaat ook recht op ZW. Deze ZW-uitkering kan de werkgever verrekenen met het loon. De werkgever moet de werknemer wel bij UWV ziekmelden.

7. De stagiair zonder vergoeding is verzekerd op basis van de Wajong.

8. De stagiair met vergoeding is verzekerd op basis van de Wajong en de ZW.

9. Nee, omdat Ruud geen kinderen heeft jonger dan 18 jaar en niet arbeidsongeschikt is.

10. Nee, omdat Frans ouder is dan de AOW-leeftijd, waardoor hij niet voor de WIA verzekerd is.

11. Nee, van het ontvangen loon gaat geen effect uit op de hoogte van de AOW-uitkering. Het verzekerd zijn voor en de opbouw van de AOW is alleen afhankelijk van het ingezetenschap van Nederland.

12. De AOW-uitkering wordt met 9 x 2% = 18% gekort wegens 9 jaar wonen in het buitenland.

13. Frans had voor vertrek een vrijwillige AOW-verzekering kunnen afsluiten bij de SVB.

14. Nee, omdat Frans - voor vertrek - al eerder verplicht AOW verzekerd was.

Examen SZ 20

1. Cyriel heeft per 1 april recht op een WW-uitkering als:

 - hij verzekerd is

 - er sprake is van werkloosheid (of omschrijving arbeidsurenverlies)

 - hij aan de wekeneis voldoet

 - de juiste opzegtermijn in acht is genomen

 - er geen sprake is van een uitsluitingsgrond

2. De uitkering moet worden aangevraagd bij UWV binnen één week na het intreden van de werkloosheid / uiterlijk 8 april.

3. WW-uitkering exclusief vakantiebijslag per dag : 75% x € 202,17 (maximum uitkeringsdagloon) = € 151,63 x 100/108 = € 140,40.

4. Nee. Cyriel houdt recht op een WW-uitkering op basis van zijn eerdere, hogere salaris.

5. Soraja heeft recht op een ZW-uitkering. De maximale duur van deze uitkering is tot 104 weken na de eerste ziektedag 14 februari.

6. De ingangsdatum van de AOW voor Erik-Jan is 7 oktober 2016 (vanaf bereiken 65-jarige leeftijd + 6 maanden).

7. Erik-Jan is een alleenstaande ouder en heeft een kind jonger dan 18 jaar. Hij heeft daarom recht op een AOW-uitkering van ongeveer 90% van het netto minimumloon.

8. Erik-Jan kan bezwaar indienen bij de SVB binnen 6 weken na bekendmaking van de beslissing.

9. UWV neemt de loonbetalingsverplichting van de werkgever over. De regeling houdt in dat UWV de navolgende verplichtingen overneemt:

 - Achterstallig loon over maximaal 13 weken

 - Loon over geldende opzegtermijn tot een maximum van 6 weken

 - Vakantiebijslag

 - Bedragen die de werkgever in verband met de dienstbetrekking aan derden verschuldigd is (bijvoorbeeld premies aan pensioenfonds).

Examen SZ 21

1. De IVA-uitkering en de WGA-flex vallen niet en de WGA-vast uitkering valt wel onder het eigenrisicodragerschap WIA.

2. De stagiair maakt geen aanspraak op een WIA-uitkering omdat hij voor zijn werkzaamheden geen (geldelijke) beloning ontvangt.

3. Hij kan aanspraak maken op een Wajong-uitkering.

4. Nee. Jan Draaier is directeur/grootaandeelhouder en daardoor niet verzekerd / geen rechthebbende voor de WIA.

5. Draaier bv kan het eigenrisicodragerschap opzeggen per 1 januari volgend jaar, als de aanvraag voor 2 oktober wordt ingediend.

6. Nee, deze worden niet door UWV overgenomen. Draaier bv moet na het eindigen van het eigenrisicodrageschap de lopende verplichtingen blijven betalen, het zogenaamde 'uitlooprisico'.

7. Jan heeft recht op ZW-uitkering, omdat hij onder het vangnet van de ZW valt. De arbeidsongeschiktheid is aangevangen binnen 5 jaar na aanvang van de dienstbetrekking.

8. De uitkering loopt tot de dag waarop hij pensioengerechtigd voor de AOW wordt, dit is tot en met 4 december (tot 5 december).

9. De AOW-uitkering gaat in op 5 december.

Examen SZ 22

1. Onjuist. De verklaring gemoedsbezwaarde voor de volksverzekeringen én de werknemersverzekeringen moeten beide aangevraagd worden bij de SVB.

2. Onjuist. De belanghebbende wordt altijd gehoord tenzij hij aangeeft niet gehoord te willen worden (of niet reageert op de uitnodiging om gehoord te worden).

3. Onjuist. UWV heeft in het algemeen dertien weken de tijd om een beslissing op bezwaar te nemen. Voor beslissingen waaraan een medisch of arbeidskundig onderzoek ten grondslag ligt, is de termijn zeventien weken.

4. Onjuist. Dit zijn de regelingen van de WGA. De WIA kent 2 regelingen:

 - De IVA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten)

 - De WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten).

5. Juist.

Examen SZ 23

1. De Vries bv heeft recht op de premiekorting in dienst nemen oudere werknemers, omdat Jan op de indiensttredingsdatum ouder is dan 56 jaar en direct voordat hij in dienst kwam recht had op een werkloosheidsuitkering. De hoogte van de premiekorting bedraagt € 7.000 per jaar bij een dienstverband van tenminste 36 uur. De premiekorting kan toegepast worden zolang het dienstverband duurt, doch maximaal 3 jaar.

2. Het arbeidsverleden is belangrijk voor de duur van de uitkering, want de uitkering duurt minimaal 3 maanden en kent een maximum dat ook afhankelijk is van het arbeidsverleden.

3. Jan heeft geen nieuw recht opgebouwd, omdat hij minder dan 26 weken heeft gewerkt. Nu herleeft zijn oude WW-recht. Hiervan resteren nog 36 - 9 = 27 maanden.

4. Berekening WW-uitkering per dag: 70% x € 75,20 = € 52,64 x 100/108 = € 48,74.

5. Jan heeft dan recht op een aanvulling op grond van de Toeslagenwet. Het sociaal minimum is lager dan zijn dagloon van € 75,20, zodat de Toeslagenwet aanvult tot het relevante sociaal minimum. Hierbij gelden verschillende bedragen voor gehuwden of samenwonenden, voor alleenstaanden met een kind tot 18 jaar, voor alleenstaanden van 23 jaar en ouder zonder kinderen en voor jongere alleenstaanden.

6. De overlijdensuitkering gaat in na de dag van overlijden en duurt een maand. Op de uitkering vinden geen inhoudingen plaats.

7. Ja. Karin heeft recht op een Anw-uitkering omdat een kind jonger dan 18 jaar tot haar huishouden behoort.

8. Ja. Want de WGA-uitkering wordt aangemerkt als inkomen in verband met arbeid en wordt daarom volledig in mindering gebracht op de Anw-uitkering.

9. Karin kan binnen 6 weken na de beslissing een bezwaarschrift indienen bij de SVB.

Examen SZ 24

1. Bart heeft uitsluitend recht op doorbetaling van loon, omdat hij bij intreden van zijn arbeidsongeschiktheid nog in dienst van Slagter bv is. Er kan om die reden geen ZW-uitkering worden toegekend.

2. Bart heeft uitsluitend recht op een ZW-uitkering. Er bestaat geen recht op doorbetaling van loon, omdat de dienstbetrekking met Slagter bv per 1 juli is beëindigd.

3. De werkgever moet Bart bij UWV ziekmelden en hij moet aan Bart de documenten die over de re-integratie zijn opgesteld, zoals de probleemanalyse en het plan van aanpak, verstrekken. Deze vormen samen het re-integratieverslag. Bart moet het re-integratieverslag aan UWV zenden.

4. Ja, zowel de werkgever als UWV kan het loon en/of de uitkering verhalen op degene die naar burgerlijk recht aansprakelijk voor de schade is. Dat is Fred de Graaf, omdat die met een te hoge snelheid door een rood stoplicht is gereden.

5. Bart kan een second opinion of deskundigenoordeel van UWV vragen. Hij moet daarvoor een vergoeding aan UWV betalen. Het kost de werknemer € 100.

6. UWV begeleidt vanaf 1 juli de re-integratie van Bart.

Examen SZ 25

1. De loondoorbetalingsverplichting duurt 104 weken. De eerste 52 weken ten minste 70% van het loon, maar ten minste het minimumloon. De volgende 52 weken ten minste 70% van het loon.

2. Er is wel sprake van volledige arbeidsongeschiktheid, maar niet van duurzame ofwel blijvende arbeidsongeschiktheid.

3. De duur van de loongerelateerde uitkering is afhankelijk van het arbeidsverleden. Het feitelijk arbeidsverleden van Jacqueline bedraagt 8 jaar, namelijk van 2009 tot en met 2016, het jaar voorafgaande aan dat waarin het einde van de wachttijd valt. Jacqueline heeft geen fictief arbeidsverleden. Over de eerste 10 jaar arbeidsverleden wordt per jaar 1 maand uitkering opgebouwd. De duur van de loongerelateerde uitkering van Jacqueline bedraagt dus 8 maanden.

4. Gedurende de eerste 2 maanden bedraagt de loongerelateerde uitkering: 75% van € 124 = € 93 \*100/108 = € 86,11 per dag, exclusief vakantiebijslag.

 Daarna bedraagt de uitkering 70% van € 124 = € 86,80 \* 100/108 = € 80,37 per dag, exclusief vakantiebijslag.

5. Jacqueline heeft dan recht op de loonaanvullingsuitkering. Zij moet dan wel voldoen aan de zogenaamde inkomenseis. Dit eis houdt in dat minimaal 50% van de restverdiencapaciteit moet worden verdiend.

6. Jacqueline moet schriftelijk bezwaar indienen bij UWV binnen zes weken na bekendmaking van de beslissing.

7. Ja. Van Zundert bv kan ook bezwaar maken aangezien de werkgever zelf ook belanghebbende is.

8. Bij een IVA-uitkering zijn er geen gevolgen voor de werkgever. Een WGA-uitkering kan invloed hebben op de hoogte van de gedifferentieerde premie voor de WGA/Whk.

9. De vrees van Van Zundert is niet terecht. De no-riskpolis is namelijk van toepassing. De no- riskpolis houdt in dat de werkgever tijdens de eerste vijf jaar van het dienstverband nauwelijks risico loopt als de werknemer ziek wordt. De werknemer heeft dan namelijk recht op een Ziektewetuitkering die de werkgever op het loon in mindering kan brengen.

Examen SZ 26

1. De AOW-uitkering gaat in op 15 augustus. Voor hen die in 2016 65 jaar worden is de eerste AOW-dag namelijk op 65 jaar en zes maanden.

2. Nee, er vindt geen korting plaats. Fred heeft tijdens de twee jaar van zijn wereldreis niet in het buitenland gewoond, maar hij is in Nederland woonachtig gebleven.

3. De AOW-uitkering eindigt op de dag na het overlijden. Dat is 16 december.

4. Ja. Er is recht op een overlijdensuitkering, omdat er een nabestaande / echtgenote is.

5. De overlijdensuitkering is eenmalig het bedrag van één maand bruto AOW-pensioen. Deze komt toe aan de langstlevende partner.

Examen SZ 27

1. De minimale hoogte van de loonbetalingsverplichting is 70% van het (maximum) dagloon. Gedurende de eerste 52 weken geldt een ondergrens. De werkgever moet dan minimaal het minimumloon betalen.

2. De gevolgen hiervan kunnen zijn dat het UWV bij wijze van sanctie de wachttijd kan verlengen tot (maximaal 52 weken). De loondoorbetalingsverplichting voor Gering bv blijft dan doorlopen. Dit is de zogenaamde loonsanctie.

3. Marion heeft geen recht op een WIA-uitkering omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Zij is slechts 31% arbeidsongeschikt (45 / 145) \*100% = 31%.

4. Guido heeft de eerste 2 maanden recht op 75% van zijn dagloon. Daarna heeft hij recht op 70% van het dagloon. Aangezien het dagloon van Guido hoger is dan het maximum dagloon € 202,17 moet bij de berekening hiervan worden uitgegaan.

 1 april: 75% van € 202,17,-- x 100/108 = € 140,40 en

 1 juni: 70% van € 202,17,-- x 100/108 = € 131,04.

5. Guido heeft geen recht op een Ziektewetuitkering. De WW-uitkering blijft doorlopen, omdat de ziekteperiode korter dan 13 weken is.

6. Neen, dit is niet correct. Het telefonisch bezwaar wordt niet als zodanig aangemerkt. Het bezwaar moet namelijk schriftelijk (via een bezwaarschrift) binnen zes weken worden ingediend bij UWV.

7. Nee. Ruud kan geen beroep doen op de Toeslagenwet, omdat de Toeslagenwet geen toeslag verleent op een AOW-uitkering.

8. Als een alleenstaande AOW-gerechtigde gaat samenwonen met een ander, wordt het AOW-pensioen herzien tot het gehuwdenbedrag (50%). Dit is lager dan het uitkeringsbedrag voor een alleenstaande (70%). Ook kan Ruud geen aanspraak maken op de (50%) inkomensafhankelijke AOW-toeslag voor de jongere partner, aangezien Ruud pas na 1 januari 2015 recht op AOW heeft gekregen. Vanaf 2015 is het recht op AOW namelijk volledig geïndividualiseerd.

9. Ja. Inkomen in verband met arbeid, zoals een WAO-uitkering, wordt volledig gekort.

Examen SZ 28

1. De eerste ziektedag is vrijdag 8 januari. Als eerste ziektedag geldt namelijk de eerste werkdag waarop wegens ziekte niet is gewerkt óf het werken tijdens werktijd is gestaakt.

2. Het standpunt is niet juist. Er geldt namelijk de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Deze loondoorbetalingsverplichting van de werkgever geldt ook voor een medewerker met een tijdelijke overeenkomst, in elk geval tot het einde van het contract.

3. Het standpunt van Quibus bv is juist. Lilian is ziek door haar zwangerschap. Lilian krijgt een ZW-uitkering vanaf haar eerste ziektedag. De uitkering loopt door tot de dag dat zij weer beter is of totdat haar zwangerschapsuitkering ingaat.

4. Lilian heeft recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de WAZO.

5. Erik heeft recht op een Anw-uitkering. Hij heeft namelijk een kind dat jonger is dan 18 jaar. De Anw-uitkering zal echter nihil bedragen omdat zijn inkomsten afgetrokken worden van de Anw-uitkering.

6. De referteperiode loopt van 1 juni 2015 tot 1 juni 2016.

7. In de periode van 1 juni 2015 tot 1 juni 2016 heeft Frans aan loon ontvangen:

 7 x € 2.500 en 5 x € 2.600, in totaal € 30.500. De vakantiebijslag bedraagt 8% van € 30.500 = € 2.440. Het inkomen in het refertejaar is € 32.940. Het dagloon bedraagt € 32.940 / 261 dagen = € 126,21.

8. Nee, Frans zal deze niet helemaal te gelde kunnen maken aangezien bij het bereiken van de AOW-leeftijd de WW-uitkering stopt. Er is namelijk sprake van een uitsluitingsgrond.

9. Frans moet een bezwaarschrift indienen bij het kantoor van de Sociale Verzekeringsbank dat de beslissing heeft genomen, binnen 6 weken na de beslissing.