**23 Examentraining PDL Arbeidsrecht**

***Opmerking:***

***Bij de uitwerkingen Arbeidsrecht worden soms wetsartikelen vermeld. Op het examen hoeven deze niet vermeld te worden. Met ingang van september 2016 mag de wettenbundel niet meer worden gehanteerd op het examen. In plaats daarvan mag u de Kleine gids voor het Nederlandse arbeidsrecht en de Kleine gids voor de Nederlandse sociale zekerheid als naslagwerk gebruiken.***

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 arboarts 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. 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.
3. 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. UWV betaalt de uitkering via de werkgever of rechtstreeks 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 1 september 2016. Vanaf 1 september 2016 wordt een opzegtermijn van drie maanden geteld; einde dienstverband 1 december 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. Nee, er is sprake van een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd.
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.

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 immers 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 bij de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof.

3. Ja, er bestaat 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:

1. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
2. een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
3. een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
4. een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en dat hij als pleegouder verzorgt;
5. een bloedverwant in de eerste of tweede graad;
6. degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of
7. 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:

1. onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;
2. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden 1);
3. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
4. de uitoefening van het actief kiesrecht.

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

1. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
2. 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;
3. 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;
4. 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