**24. Examentraining Arbeidsrecht en sociale zekerheid niveau 5**

**Uitwerkingen**

**24.1 Examentraining Arbeidsrecht niveau 5**

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. Op grond van art. 7:629a BW dient Klaas 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. Op grond van art. 7:628 BW kan Klaas 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 op grond van art. 61-68 WW 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 (art. 7:672 lid 2 sub d BW). Art. 40 Faillissementswet bepaalt echter dat de opzegtermijn bij een faillissement maximaal 6 weken bedraagt. Het antwoord is dus 6 weken.
2. Er is op grond van art. 7:673c BW 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 indienstreding uit van in totaal 18 jaar op het tijdstip van beeindiging 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. Voor de berekening van de in de onderneming werkzame personen telt de bestuurder niet mee. (Art. 1 lid 4 Wet op de ondernemingsraden, hierna WOR). Voorts tellen alleen de uitzendkrachten mee die er ten minste 24 maanden werken. (Artikel 1 lid 3 letter a WOR). Indien ten minste 50 personen werkzaam zijn in de onderneming, is de onderneming verplicht een ondernemingsraad in te stellen. Artikel 2, lid 1 WOR. 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. De ondernemer is verplicht, ten minste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad mondeling of schriftelijk de financiële gegevens te verstrekken. (Artikel 31a lid 1 WOR). Indien Anton Adams niet aan zijn verplichtingen voldoet, kan de ondernemingsraad na schriftelijk verzoek aan de bedrijfscommissie naar de kantonrechter gaan en deze verzoeken te bepalen dat de ondernemer gevolg dient te geven de in het geding zijnde stukken te verstrekken. (Artikel 36 lid 2 WOR).
4. Ontslagbescherming:Voor leden van de ondernemingsraad is er een ontslagbescherming. (artikel 7:670 lid 4 BW).

De beëindiging arbeidsovereenkomst mag echter wel plaatsvinden als:

- het lid met de beëindiging schriftelijk instemt (artikel 7:670b lid 2 BW);

- de opzegging plaatsvindt gedurende de proeftijd (artikel 7:670b lid 1 BW);

- het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden (artikel 7:678 BW);

- de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van disfunctioneren (art. 7:669 lid 3 BW onder d jo art. 7:671b lid 6 BW);

- de beëindiging plaatsvindt doordat de werkzaamheden van (een onderdeel van) de onderneming worden gestopt (artikel 7:669 lid 3 jo art. 7:670a lid 2 onder d BW).

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

Examen AR 3

1. Mevrouw Lamar zal de kantonrechter verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen wegens het ontbreken van een dringende reden en het ontbreken van een aan de opzegging ten grondslag liggende toestemming van UWV. (art. 7:677 BW). Tevens vordert zij doorbetaling van het loon.Ook dient zij zich beschikbaar te stellen voor het uitoefenen van haar functie.
2. Zij kan dan op grond van art. 7:680 BW een beroep doen op de onregelmatigheid van het ontslag. De te vorderen gefixeerde schadevergoeding is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Ook mogelijk: een schadevergoeding op grond van een kennelijk onredelijke opzegging te eisen (art. 7:681 BW).Beide vergoedingen kunnen in dezelfde procedure gevorderd worden. Het doel van een voorwaardelijk ontbindingsverzoek is het beperken van de loonvordering. De werknemer zal na het inroepen van de nietigheid van het ontslag een procedure starten waarin het loon gevorderd wordt. Dit kan na een kort geding, eventueel gevolgd door hoger beroep, een bodemprocedure en wellicht nog een hoger beroep, jaren duren. Stel dat de werkgever uiteindelijk verliest dan dient hij alsnog al het loon over de verstreken periode te betalen, De werkgever behoudt op deze wijze de controle over de procedure. Wanneer de rechter het voorwaardelijke ontbindingsverzoek toewijst, is de loonvordering beperkt tot de periode van het ontslag op staande voet tot aan de voorwaardelijke ontbindingsdatum.
3. Geen, als het ontslag op staande voet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (art. 7:673 lid 7 onder c). In de regel zal dit bij een ontslag op staande voet het geval zijn. Maar er is een afwijking tussen de grond voor ontslag op staande voet en de grond geen transitievergoeding toe te kennen. Theoretisch zou het dus mogelijk zijn, dat de kantonrechter bij een ontslag op staande voet alsnog redenen vindt om wel een transitievergoeding toe te kennen omdat er naar zijn mening geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Examen AR 4

1. De eisen voor collectief ontslag zijn geregeld in de Wet Melding collectief ontslag. De eisen zijn ingevolge art. 3 lid 1:

* Ten minste twintig werknemers;
* Werkzaam in één werkgebied;
* Op een of meer tijdstippen binnen een tijdvak van drie maanden;
* Melding aan de belanghebbende verenigingen van werknemers;
* Een gelijke schriftelijke melding aan het bevoegd gezag;
* In geval van faillissement alleen op verzoek van het bevoegd gezag.

2. Het afspiegelingsbeginsel houdt in dat volgens een vaste procedure wrdt vastgesteld welke werknemers voor ontslag in aanmerking komen. Per leeftijdsgroep (leeftijdcohorten) binnen een categorie uitwisselbare functies van de bedrijfsvestiging wordt dan volgens het lifo- systeem bepaald wie in aanmerking komt.

3. Artikel 656 lid 1 en 2 letter a en b BW. 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.

4. De werkgever is verplicht het in geld naar tijdsruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de overeenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer dan één maand.  
5. Indien de betaling na drie dagen niet plaatsvindt en, indien dit niet voldoen aan de werkgever is toe te rekenen, is de wettelijke verhoging van toepassing. De werkgever die tijdelijk is verhinderd het loon, voor zover dit in een andere vorm dan geld is vastgesteld, te voldoen zonder dat deze verhindering het gevolg is van een eigen toedoen van de werknemer, is aan de werknemer een vergoeding schuldig, waarvan het bedrag bij overeenkomst wordt vastgesteld. Is er geen overeenkomst dan zal de wettelijke verhoging door de rechter worden bepaald volgens het gebruik of de billijkheid. Berekening:

De vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag.  
 Voor elke volgende werkdag één procent.  
 De verhoging mag niet meer bedragen dan 50% van hetgeen verschuldigd is.  
 De rechter kan de verhoging beperken tot een zodanig bedrag dat hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen.

6. Artikel 7:623, 7:625 en 7:630 BW  
7. Nee. De werknemer moet zo snel mogelijk aan UWV doorgeven /melden / aangifte doen dat de werkgever hem niet betaalt.

8. 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.

9. 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. Art. 7:669 lid 3 onder d BW jo art. 7:671b lid 1 onder a BW.

10. 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. Artikel 7:671b lid 6 onder a BW.

Examen AR 5

1. Art. 7:672 lid 3 BW bepaalt dat de opzegtermijn van de werknemer 1 maand is. Art. 7:672 lid 1 BW bepaalt dat de opzegging geschiedt tegen het einde van een maand. De arbeidsovereenkomst kan bij opzegging door Hans eindigen per 1 februari 2015.
2. Ja. Van art. 7:672 lid 3 BW is volgens art. 7:672 lid 6 BW schriftelijk af te wijken. 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 conform art. 7:672 lid 2 BW 4 maanden. Een verkorting van deze termijn kan ingevolge art. 7:672 lid 5 BW 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 op grond van artikel 24, lid 5 jo. artikel 27, lid 3 WW over de periode van twee maanden van werkloosheid de WW- uitkering. De uitkering wordt pas verstrekt vanaf 1 mei 2015.
4. Op grond van art. 7:672 lid 9 BW kan Hans aanspraak maken op een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De schadevergoeding is het bedrag ter hoogte van het loon over 2 maanden. Op grond van art. 7:672 lid 10 BW kan de rechter de gefixeerde schadevergoeding matigen, maar niet tot minder dan een bedrag ter hoogte van 3 maandsalarissen. De vordering van Hans bedraagt 2 maanden; de rechter zal de vordering toewijzen.

Examen AR 6

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. Dit volgt uit art. 7:652 lid 6 BW. 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. Zie art. 7:652 lid 4 sub a BW.
2. Het contract met Li Wong eindigt van rechtswege, omdat het een tijdelijk contract betreft. De in de overeenkomst aangegeven tijd is verstreken. Zie art. 7:667 lid 1 BW.
3. Ja. De mogelijkheid van tussentijdse opzegging bestaat, indien dit voor ieder der partijen schriftelijk wordt overeengekomen. (Zie art. 7:667 lid 3 BW).
4. Hij krijgt een contract voor onbepaalde tijd na 24 maanden of bij het vierde contract. Dat is op 1 september 2017. Zie art. 7:668a lid 1 BW.
5. Li Wong werkt dan langer dan 5 jaar, maar korter dan 10 jaar voor de universiteit. De opzegtermijn is op grond van art. 7:672 lid 2 sub b BW 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 7

1. Het ontslag kan in augustus 2015 worden aangezegd. De opzegtermijn begint te lopen op 31 augustus 2015. Vanaf 31 augustus 2015 wordt een opzegtermijn van drie maanden geteld; einde dienstverband 30 november 2015.
2. Elma is op de dag van de aanvraag van de ontslagvergunning arbeidsongeschikt. Zij is nog steeds arbeidsongeschikt. Op grond van art. 7:670 lid 1, sub a BW is er sprake van een opzegverbod. De in het in art. 7:670 lid 1 sub b BW gestelde is niet van toepassing omdat de ziekte niet is aangevangen, nadat een verzoek om een ontslagvergunning is ingediend. Derhalve kan Elma niet worden ontslagen en wordt zij ook niet werkloos.
3. Deze vraag is onder de nieuwe regelgeving niet relevant meer.
4. 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 ingevolge art. 7:652 lid 2 BW. Daardoor is het proeftijdbeding nietig en is de arbeidsovereenkomst zonder proeftijd aangegaan.
5. Wil men de arbeidsovereenkomst met Elma toch beëindigen, dan zal de directie via de weg van opzegging (art. 7:672 BW) of via de kantonrechter (art. 7:669 lid 3 onder d BW) de arbeidsovereenkomst moeten laten ontbinden. Een goed dossier is dan noodzakelijk en ook is het bepaalde in lid 1 van belang.
6. 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. (Art. 7:658 lid 1 en 2 BW, art. 7:661 lid 1 BW)
7. 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.
8. 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.
9. 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 leeftijdsgrezen 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.
10. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst mag plaatsvinden, ondanks de ontslagbescherming van art. 7:670 lid 4 BW, maar met inachtneming van het bepaalde in art. 7: 670a lid 2 onder d en e BW:

- als het OR-lid met de beëindiging instemt;

- als het ontslag op staande voet plaatsvindt wegens een dringende reden (art. 7:678 BW);

- als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van art. 7.669 lid 3 onder c tot en met h BW.;

- als (een onderdeel van) de onderneming wordt beeindigd (art. 7:669 lis 3 onder b BW).

Examen AR 8

1. Ja, op grond van artikel 25 WOR.
2. Het advies moet wezenlijke invloed kunnen hebben op het voorgenomen besluit. De directeur moet het advies vragen voorafgaand aan het tekenen van de intentieverklaring. De intentieverklaring moet voldoende concreet zijn. De gevolgen voor het personeel en de maatregelen die genomen worden om deze gevolgen op te vangen, moeten zijn geschetst.
3. Ja, op grond van artikel 25 lid 3 WOR. De bestuurder van de vennootschap moet een overzicht geven van de beweegredenen van het besluit evenals de gevolgen die het besluit heeft voor de in de onderneming werkzame personen, bijvoorbeeld een sociaal plan.
4. In het geval de ondernemingsraad van mening is, dat ze te weinig informatie heeft kan ze het geschil voorleggen aan de Bedrijfscommissie. De bestuurder kan dit ook doen en in sommige gevallen leggen de ondernemingsraad en de bestuurder samen het geschil voor aan de bedrijfscommissie. De bedrijfscommissie kan adviseren of bemiddelen. De ondernemingsraad dan wel de bestuurder kunnen het geschil op grond van art. 36 WOR ook voorleggen aan de kantonrechter.
5. Ja, er is geen sprake van een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd. Ook hebben de twee arbeidsovereenkomsten een periode van 24 maanden niet overschreden (art. 7:668a lid 1 BW). Op grond van artikel 7:668 BW heeft de werkgever 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.
6. Nee, volgens de casus is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geëindigd op het moment, dat Annet Gravendeel haar werkzaamheden na arbeidsongeschiktheid hervat. (art. 7:667 lid 2 BW). Nu de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd maar stilzwijgend is voortgezet is de situatie als bedoeld in art. 7:667 lid 4 onder b BW aan de orde. Er is sprake van een tweede arbeidsovereenkomst voor dezelfde periode onder dezelfde voorwaarden als de eerste arbeidsovereenkomst.
7. 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 artikel 7:610b BW inzake 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 ex. artikel 7:669 lid 3 onder d BW 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 privesfeer.
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 9

1. De minimale opzegtermijn is een maand, zie art. 7:672 lid 4 BW. Art. 7:672 lid 7 BW geeft aan, dat er een kortere opzegtermijn bij cao kan worden overeengekomen in afwijking van lid 6. Lid 4 bepaalt echter dat de minimale opzegtermijn altijd een maand is. Een periode korter dan een maand zou ook in strijd zijn met artikel 20a lid 3 CAO bouw.
2. Twee maanden, zie art. 7:672 lid 2 BW.Er mag alleen worden verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop het volledige verzoek om toestemming als bedoeld in art. 671a lid 4 BW is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek met dien verstande dat (ook hier) de minimale opzegtermijn een maand is (art. 7:672 lid 4 BW).
3. De arbeidsovereenkomst wordt op 1 mei 2015 opgezegd. De opzegtermijn begint te lopen tegen het einde van de maand mei. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juli 2015.
4. Onjuist, de werknemer is ontvankelijk in zijn verzoek. De werknemer kan ontbinding verzoeken op grond van art. 7:671c lid 1 BW. 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 een situatie als bedoeld in art. 7:673 lid 9 BW. De werknemer wil dan via de procedure naast de transitievergoeding een billijke vergoeding ontvangen op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
5. Het opzegverbod is niet van toepassing tijdens de proeftijd op grond van art. 7:670a lid 2 onder b BW. (NB. Art. 7:670b betreft na 1 juli 2015 de beëindigingsovereenkomst.)
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 2maanden bij een arbeidsovereenkomst voor twee jaren of langer en bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (art. 7:652 lid 3 en 5 BW). De proeftijd is in de casus 6 maanden en derhalve nietig (art. 7:652 lid 8 BW).
8. Het beding blijft nietig (art. 7:652 lid 8 BW).

Examen AR 10

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 weekonder gezag arbeid verrichten voor een rechtspersoon. Hier is dus sprake van eenarbeidsovereenkomst.

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

- Schriftelijke informatie verstrekken aan de medewerker over de arbeidsverhouding. Dezeinformatie 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 loonbelastingverklaring 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 temelden.

Examen AR 11

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.

(art. 7:677 lid 1 BW)

2. Jelle heeft geen recht op een WW-uitkering. Hij kan wel een beroep doen op de Wet werk en bijstand.

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. Art. 7:625 BW.

Examen AR 12

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

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

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

Examen AR 13

1. Zwangerschapsverlof vanaf 6 weken voor de dag na de bevallingsdatum tot en met de dag van de bevalling (art. 3:1 lid 2 Wazo). Bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling, duurt 10 weken, eventueel verhoogd met de periode dat het zwangerschapsverlof korter dan 6 weken heeft geduurd (art. 3:1 lid 3 Wazo).

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 WAA, Wet aanpassing arbeidsduur. Ze is echter nog geen jaar in dienst, maar slechts 5 maanden. Ze dient het verzoek niet schriftelijk in, maar mondeling. Ze dient het verzoek ook niet ten minste 4 maanden tevoren in. Van de eerste en de derde voorwaarde mag slechts in 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. Hoewel art. 7:629 lid 3, sub a BW bepaalt dat een werkgever geen loon behoeft te betalen aan een zieke werknemer, die de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt, kan in dit geval 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. Op grond van art. 7:629 lid 6 BW is de werkgever 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 14

1. De gevolgen voor Van der Beemd bv zijn:

- eventueel de werkplek en de werktijden aanpassen (art. 4:5 lid 1 Atw);

- zorgen voor een geschikte rustruimte (art. 3:48 Arbobesluit);

- zorgen dat de werkneemster geen schadelijk werk verricht (artt. 4:108, 4:109, 6:29 en 6:29a Arbobesluit);

- wettelijk ontslagverbod (art. 7:670 lid 2 BW);

- aanvragen Wazo-uitkering.

2. 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.

3. Ja. Sabine van den Heuvel bouwt tijdens haar zwangerschaps- en bevallingsverlof vakantiedagen op. Art. 7:635 lid 2 BW.

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

Examen AR 15

1. De algemeen verbindend verklaring van de cao heeft tot gevolg dat de bepalingen uit de cao dan gelden voor alle werkgevers en werknemers in het onderdeel van het bedrijfsleven waarop de cao van toepassing is. Art. 2 Wavv.

2. De minister van Sociale Zaken en werkgelegenheid kan de cao algemeen verbindend verklaren. Art. 2 lid 1 Wavv.

3. Nee. Voor Bert maakt dit geen verschil, aangezien in zijn individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de cao op de arbeidsverhouding van toepassing is.

4. Aangezien deze cao van toepassing is binnen het gehele beroepsgoederenvervoer, is hier sprake van een branche-cao.

5. Bert kan Flex Diensten 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.

6. De verkoop van het onderdeel van Flex Diensten bv wordt een overgang van de onderneming genoemd. Dit betekent dat alle rechten en verplichtingen van de overgenomen onderneming overgaan op de verkrijger. Art. 7:663 BW.

7. Bij Flex Diensten bv kan Bert tot 1 mei 2016 zijn loonvordering verhalen. Bij Apothekersver- voer Benelux bv kan dit tot het moment waarop de vordering krachtens de algemene verja- ringstermijnen is verjaard. Dit is vijf jaar na het ontstaan van de vordering. Art. 3:308 BW.

Examen AR 16

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 (art. 3:1 lid 2 Wazo).

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 (art. 3:1 lid 3 Wazo). 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 onderschei- denlijk de datum waarop zij het recht op uitkering wil laten ingaan (art. 3:11 lid 1 Wazo).

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. Dit volgt uit art. 6:5 lid 1 Wazo.

4. Het ouderschapsverlof kan per week worden opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden (art. 6:2 lid 2 Wazo). De maximale verloftijd is 26 volle weken.

5. Emily verzoekt om ouderschapsverlof gedurende zes maanden voor twee dagen per week, hetgeen valt binnen de bandbreedte van het bepaalde in art. 6:2 lid 1 Wazo. 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 (art. 7:638 lid 2 BW).

7. Mohammed heeft recht op een aaneengesloten vakantie van twee weken op grond van art. 7:638 lid 3 BW.

Examen AR 17

1. Chris Goes heeft voor het kind van 5 jaar recht op ouderschapsverlof. De maximale omvang van het ouderschapsverlof is op grond van art. 6.2 lid 1 Wazo 26x 4 dagen ofwel 104 dagen. (Uitgaande van 8 werkuren per dag is de omvang 832 uur).

2. Als het ouderschapsverlof op 1 april 2015 ingaat en Chris op grond van art. 6.2 lid 3 Wazo de helft van zijn werkuren opneemt, loopt deze verlofmogelijkheid door tot 1 april 2015. Dan heeft Chris op grond van art. 6.2 lid 6 Wazo op 1 juli 2015 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 op grond van art. 6.3 Wazo geen recht op ouderschapsverlof.

4. Op grond van art. 3.2 lid 1 Wazo hoeft de werkgever van Viola het loon niet door te betalen. Wel bestaat gedurende het adoptieverlof recht op uitkering van UWV.

5. Nee. De werkgever heeft het loon over december 2015 niet op de juiste wijze voldaan. Volgens art. 7:620 BW moet het loon worden betaald in een wettig betaalmiddel. Op grond van art. 7:621 lid 1 BW wordt het betalen van het loon in een andere valuta als een niet- bevrijdende voldoening aangemerkt.

6. Als vuistregel voor dit onderscheid geldt: wie treedt van werkgeverszijde op als contractpartij bij de cao. Is dat een ondernemer, dan is er sprake van een ondernemings-cao. Zijn een of meer werkgeversverenigingen cao-partij, dan betreft het een bedrijfstak-cao.

7. Henk kan (op grond van art. 14 Wet CAO) worden aangemerkt als een ongebonden werknemer. Op grond van dit artikel is de gebonden werkgever verplicht de cao- arbeidsvoorwaarden ook na te komen ten aanzien van de ongebonden werknemers. Swizz is dus wettelijk verplicht de Swizz-cao na te komen ten aanzien van Henk.

De ongebonden werknemer heeft echter niet het recht de naleving van de cao-bepalingen van zijn werkgever af te dwingen. In beginsel heeft Henk dus geen eigen recht op nakoming van de Swizz-cao.

8. Als Henk wel lid zou zijn geweest van de FNV Metaalbond, dan is zowel de werknemer als de werkgever lid van een organisatie die partij is bij de Swizz-cao. Hier geldt de regeling van de art. 9, 12 en 13 Wet CAO. De arbeidsvoorwaarden gaan van rechtswege onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van Henk. Een bepaling in een individuele arbeidsovereenkomst die strijdig is met een bepaling in de cao, is in deze situatie nietig. In plaats daarvan geldt de eventueel via de rechter af te dwingen indien Swizz haar verplichtingen niet nakomt.

9. De afspraak over de hoogte van het loon is een normatieve bepaling. De afspraak heeft betrekking op het onderdeel van de cao dat de arbeidsvoorwaarden omvat.

10. Een bepaling over een geschillencommissie is een obligatoire cao-bepaling. Deze bepaling werkt uitsluitend tussen de cao-partijen zelf.

11. Dit is een beïnvloedingsplicht. Het is een obligatoire bepaling.

Examen AR 18

1. Bonnie heeft toch recht op vakantiebijslag. Art. 5 WMM geeft recht op een minimum vakantiebijslag van 8%.

2. Hier is sprake van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Op grond van art. 7:613 BW kan de werkgever de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen als dit schriftelijk is bedongen en als de werkgever een zwaarwichtig belang heeft. Als er geen sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, zal de rechter toetsen of het wijzigingsvoorstel redelijk is en of de gevolgen voor de werknemer niet te zwaar zijn.

3. Zij kan bij de rechter nakoming van de arbeidsovereenkomst vorderen. De kans dat derechter haar vordering toewijst, is groot. De rechter toetst de redelijkheid van de wijziging en de gevolgen daarvan voor de werknemer.

4. De verplichting tot overwerk kan uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst of in de cao zijn vastgelegd, maar kan ook in andere situaties 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 (art. 5:7 lid 2 Atw). In geval van een dringende reden kan Jan overwerk wel weigeren.

5. Jan heeft recht op loon krachtens art. 4:1 lid 1 sub b WAZO. Jan kan immers niet werken wegens een door de wet opgelegde verplichting om aangifte te doen van de geboorte van zijn kind.

6. Er is geen sprake van een overgang van de onderneming. De bedoelde overgang moet het gevolg zijn van een overeenkomst, een fusie of een splitsing en niet het gevolg van aandelenoverdracht, zoals hier het geval is.

7. De personeelsleden zijn nog altijd in dienst van Langs de Weg bv. De aandelenoverdracht heeft geen directe gevolgen voor de werknemers van Langs de Weg bv. Uitsluitend de aandelen zijn in eigendom overgedragen, niet de onderneming.

8. Nee. Niet alle arbeidsvoorwaarden gaan bij de overgang van de onderneming mee over op de verkrijger. Art. 7:664 BW stelt namelijk dat pensioentoezeggingen en aanspraken op grond van de spaarregeling niet behoren tot de rechten en plichten die van rechtswege overgaan op de verkrijger van de onderneming.

9. Marleen kan tot 1 januari zowel de oude werkgever (vervreemder) als de nieuwe werkgever (verkrijger) aanspreken krachtens art. 7:663 BW voor uitbetaling van de vakantiedagen.

Examen AR 19

1. De werkgever moet na afloop van de overeengekomen loonperiode, in dit geval een maand, het loon betalen. Dit is geregeld in art. 7:623 lid 1 BW.

2. Ja, art. 7:623 lid 3 BW bepaalt dat de werknemer, in het geval dat van art. 7:623 lid 1 BW wordt afgeweken, de bevoegdheid heeft om een beroep op de vernietigingsgrond te doen.

3. Op grond van art. 7:625 lid 1 BW kan de wettelijke verhoging wegens vertraging gevorderd worden. Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag 5% per dag en voor elke volgende werkdag 1% met dien verstande dat de verhoging in geen geval de helft van het verschuldigde te boven zal gaan. Tevens kan de wettelijke rente worden gevorderd (art. 6:119 BW).

4. Philip kan ex art. 7:628 jo 7:629 lid 1BW aanspraak maken op betaling van 70% van het loon van € 3.000 zijnde een bedrag van € 2.100 bruto per maand.

5. Art. 7:628 BW bepaalt dat 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 op grond van art. 7:629 BW 70% hiervan, is € 1.750 bruto per maand ontvangen .

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

7. 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.

8. Na de overgang van de onderneming blijft de oude regeling uit de Renault-cao krachtens het bepaalde in art. 7:663 BW gelden. In het tweede ziektejaar kan Philip aanspraak maken op 80% van zijn salaris volgens de Renault-cao.

Examen AR 20

1. Aansprakelijk op grond van art. 7:663 BW zijn Outdoor bv en Stichting Kajak. Beide zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de verplichtingen zoals die zijn op het moment van overname. De Stichting Kajak is dus niet meer aansprakelijk voor de verplichtingen aan de voormalige werknemers die zijn ontstaan na het tijdstip van overname.

2. Nee, de verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst blijven na de overgang van ondernemingen doorlopen.

3. Ze heeft recht op 15 dagen.

4. Het zwangerschapsverlof kan ingaan 6 weken voorafgaande aan de vermoedelijke datum van bevalling, art. 3:8 lid 2 WAZO.

5. Er is recht op 10 weken bevallingsverlof vanaf 4 juni 2012. 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 2014 (art. 3:8 lid 3 WAZO).

6. Peter kan aanspraak maken op kortdurend zorgverlof in de gevallen als genoemd in art. 5:1 lid en 2 WAZO.

7. Nee, de gebeurtenis valt niet onder de reikwijdte van art. 4:1 WAZO. Er is niet gewerkt, dusgeen werk geen loon op grond van art. 7:628 BW.

8. Ja, m.u.v. de rum van € 8 op grond van art. 7:617 BW.

9. De wet kent de mogelijkheid wettelijke rente te vorderen en de wettelijke verhoging.De bijbehorende wetsartikelen zijn voor de wettelijke rente art. 6:119 BW en voor de wettelijke verhoging art. 7:625 BW.

Examen AR 21

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 urenblijft 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, daarbijgebruikmakend 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 dewerkgever. 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.

**24.2: Examentraining Sociale Zekerheid niveau 5**

Examen SZ 1

1. De categorie oudere WW-gerechtigden is uit oogpunt van premievoordeel aantrekkelijker. Er is qua duur geen verschil bij het ontvangen van de premiekorting. Voor beide categorieën is die 3 jaar. Qua hoogte is er wel een verschil. Voor de Wajonggerechtigde is die jaarlijks “slechts” € 2.000. Voor de oudere werknemer is dit voordeel € 7.000 per jaar.

2. Ja. Voor de categorie Wajong-gerechtigden bestaat bij indiensttreding een zogeheten no- riskpolis. Bij uitval wegens ziekte bestaat recht voor hem op een ZW-uitkering van UWV. Voor de WW-gerechtigde bestaat deze no-riskpolis alleen als deze geboren is vóór 8 juli 1954 en deze direct voorafgaand aan de dienstbetrekking tenminste 52 weken recht had op WW.

3. Er is bij indiensttreding geen verschil in ontslagbescherming tussen de ex-WW-ers en de ex- Wajongers. Er geldt voor beide een opzegverbod bij ziekte. Het hebben ontvangen van een Wajong-uitkering betekent niet per definitie dat er sprake is van ziekte.

4. Het advies is juist. Het is aantrekkelijker een WIA-gerechtigde in dienst te nemen, omdat het premievoordeel jaarlijks € 7.000 bedraagt, terwijl die voor de Wajong-gerechtigde die minder verdient dan het minimumloon slechts € 2.000 bedraagt.

5. Er ontstaat geen nieuw recht op WW-uitkering, omdat hij niet aan de 26 uit 36 weken referte- eis (de wekeneis) voldoet. De toegekende WW-uitkering zal herleven voor de resterende duur van 5 maanden.

6. Bij ontslag na 7 maanden ontstaat er wel een nieuw recht op WW. Hij voldoet aan de 26 uit 36 weken-eis. Er ontstaat in dat geval een nieuw recht op WW-uitkering.

7. Nee, voor de vorstverlet-ww-uitkering geldt de referte-eis niet. Dit is geregeld in art. 18 lid 2 WW. De uitkering komt ten laste van het sectorfonds.

8. De maximale duur is 38 maanden. Zijn arbeidsverleden is feitelijk 18 jaar (1998 - 2015) en fictief 26 jaar (1972-1997). Er geldt een maximum van 36 maanden. Dit is geregeld in art. 42 lid 2 WW.

Examen SZ 2

1. Het rondbrengen van de krant is een deel werkhervatting in niet-verzekeringsplichtige arbeid. Het aantal uren waarop de WW-uitkering is gebaseerd, wordt verlaagd en daarmee tevens de uitkering. (Als haar nieuwe werk pas start nadat Inge al een jaar WW heeft, vindt geen urenkorting, maar een inkomensverrekening plaats). Zie art. 20 lid 3 en art. 34 lid 1 WW. Inge is verplicht te blijven solliciteren en beschikbaar te zijn voor betaald werk. Dit wil niet zeggen dat ze geen vrijwilligerswerk kan doen. Wel zal ze altijd moeten melden wat voor vrijwilligerswerk ze doet, hoeveel en wanneer. UWV wil namelijk kunnen beoordelen of het vrijwilligerswerk het vinden van betaald werk niet in de weg staat. De vrijwilligers- vergoeding wordt niet in mindering gebracht op de resterende WW-uitkering.

2. Ja. In dat geval worden de inkomsten wegens het bezorgen van de kranten niet gekort. De werkzaamheden bij de voetbalvereniging vallen ook dan onder de vrijwilligersregeling.

3. Het aantal vakantiedagen bedraagt 20. Daarop komt in mindering 5x het aantal weken voor de eerste werkloosheidsdag, gedeeld door 13. Resteert 10 dagen (20–(5 x 26): 13). Tijdens de vakantie is de werknemer vrijgesteld van de sollicitatieplicht en registratieplicht. Vakantie en de duur daarvan dient tijdig bij UWV te worden gemeld.

4. Inge moet moet uiterlijk acht weken voor de uitgerekende bevallingsdatum aan UWV doorgeven dat ze zwanger is. (Uiterlijk twee weken voor de uitgerekende bevallingsdatum moet Inge het aanvraagformulier voor de zwangerschapsuitkering indienen bij UWV.(Artikel 3.12 lid 1 WAZO.)

5. Als het zwangerschapsverlof ingaat, stopt de WW-uitkering. Zij ontvangt dan een uitkering op grond van de Wet Arbeid en Zorg.

Examen SZ 3

1. De werkgever moet het voorgenomen collectief ontslag ter raadpleging aan de betrokken vakorganisaties en ter raadpleging aan UWV melden (op basis van de Wet melding collectief

ontslag). De werkgever is daartoe verplicht, omdat hij van plan is meer dan 20 werknemers in

een kwartaal te ontslaan.

2. Nee. De werkgever moet het afspiegelingprincipe toepassen, waarbij per leeftijdcohort een evenredig aantal schilders wordt ontslagen. De werknemers kunnen de nietigheid van het ontslag inroepen.als de werkgever geen toepassing geeft aan het afspiegelingsbeginsel.

3. De ziektekostenverzekering loopt tijdens het onbetaald verlof gewoon door. Jan is verplicht verzekerd voor de Zorgverzekeringswet gebleven. Omdat hij tijdens het verlof geen inkomsten heeft gehad, hoeft hij geen inkomensafhankelijke bijdrage te betalen. Hij betaalt echter wel de nominale premie.

4. Het onbetaald verlof heeft geen (nadelige) gevolgen voor het recht, duur en hoogte van de WW-uitkering, omdat de periode van verlof korter dan 78 weken is geweest. Door voorverlenging (bij de wekeneis) en meetellen van de verlofdagen (bij de arbeidsverledeneis) heeft de periode van onbetaald verlof geen gevolgen voor het recht op en de duur van de WW. Er zijn evenmin gevolgen voor de berekening van het dagloon. De verlofuren worden voor de dagloonvaststelling meegeteld.

5. Het gevolg van de vakantie is dat het recht op WW pas op 21 juli ontstaat. Tot 21 juli is Jan uitgesloten van het recht op WW, omdat hij vakantie geniet. Dit is geregeld in art. 19 lid 1 sub k WW. De vakantieregeling van de WW kan niet worden toegepast, omdat voor toepassing van deze regeling de werknemer al een aanspraak op uitkering WW moet hebben.

6. De ontslagvergoeding heeft geen gevolgen voor het recht op WW. Deze kan niet in mindering worden gebracht op de uitkering. De vergoeding is namelijk verstrekt in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking. Dit is geregeld in art. 34 lid 1 sub a WW.

7. De werkgever kan de premiekorting oudere werknemers toepassen, omdat Jan ouder dan 56 jaar is en een WW-uitkering ontvangt. Dit is geregeld in art. 47 lid 1 Wfsv.

Examen SZ 4

1. Bij ontslag op staande voet moet er sprake zijn van een dringende reden. Diefstal is een dringende reden. Art. 7:677 lid 1 BW jo. art. 7:678 lid 2 letter d BW en 7:670b lid 1 BW.

2. De gevolgen voor Carel Schouten zijn:

- Directe beëindiging van de dienstbetrekking (geen opzegtermijn).

- De loonbetaling stopt (eventueel nog wel nabetaling van vakantiebijslag en/of overige bestanddelen tot het moment van ontslag).

- De werkgever kan op grond van artikel 7:677 lid 2 BW een vergoeding vorderen van de werknemer op grond van het feit, dat de opzegtermijn niet in acht is genomen.

- Mogelijk bestaat er geen recht op een WW-uitkering wegens verwijtbare werkloosheid.

3. Carel heeft de volgende mogelijkheden het ontslag te bestrijden.

- Omdat hij van mening is dat hij ten onrechte op staande voet ontslagen is kan hij de kantonrechter verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen en hem weer toe te laten tot de bedongen arbeid en tevens het loon vorderen (art. 7:628 BW) waarbij de werknemer aangeeft dat hij beschikbaar is om werkzaamheden te verrichten als de werkgever hem daartoe oproept. In de regel zal ook de wettelijke verhoging (art. 7:625 lid 1 BW) worden gevorderd.

- Een andere mogelijkheid is dat Carel berust in het gegeven ontslag op staande voet en een schadevergoeding vraagt.

4. De financiële gevolgen van de vernietiging van het ontslag op staande voet voor Edward Engelse zijn:

- De arbeidsovereenkomst blijft in stand en de aanspraak op loon loopt gewoon door.

- Carel Schouten zal wegens te late betaling van het loon de sanctie, zijnde de wettelijke verhoging, vorderen.

- De werknemer zal de wettelijke rente vorderen op het achterstallig loon en vakantiegeld.

Het gevolg van het inroepen van de nietigheid van het ontslag op staande voet door Carel Schouten is dat Edward Engelse moet kiezen tussen:

a. de werknemer weer in dienst nemen; of

b. te gaan procederen.

De werkgever doet er goed aan in geval van procederen om tegelijkertijd een verzoek om voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige reden bij de kantonrechter in te dienen (art. 7:671 b onder h BW).

5. Ja. Een werknemer is (ook) werkloos als hij ten minste de helft van zijn arbeidsuren verliest. Hij verliest in dit geval 2 van de 4 uur per week, dus ten minste de helft. Art. 16 lid 1 letter a WW.

6. Dinsdag. Art. 16a lid 1 WW.

7. Frans voldoet aan de wekeneis, omdat weken van niet werken wegens ziekte worden voorverlengd. Door de voorverlenging heeft hij in ten minste 26 weken uit 36 weken gewerkt. Frans voldoet echter niet aan de jareneis omdat hij slechts in één jaar (2016) heeft gewerkt.

8. Nee. Ook weken van onbetaald verlof worden voorverlengd, mits deze periode van onbetaald verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

9. Nee. Er is pas sprake van werkloosheid als ook het recht op loon over de 2 urenverloren is gegaan.

Examen SZ 5

1. UWV merkt de werkloosheid als verwijtbaar aan, omdat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag. Jan is namelijk voor de derde keer te laat gekomen en hij is daarvóór gewezen op de mogelijke consequenties. Er zijn geen feiten en omstandigheden waardoor de dringende reden aan Jan niet kan worden verweten.

2. Zijn dochter moest met spoed naar het ziekenhuis worden gebracht. Deze omstandigheid leidt er toe dat UWV de werkloosheid als niet verwijtbaar aanmerkt, omdat de dringende reden (het te laat komen) aan Jan niet kan worden verweten.

3. Nee. De werkgever is altijd verplicht op verzoek van de werknemer een getuigschrift te verstrekken. De wijze van beëindigen speelt uitsluitend een rol bij de inhoud van het getuigschrift. Deze wijze van beëindigen van het dienstverband neemt de werkgever uitsluitend in het getuigschrift op als de werknemer daarom heeft verzocht.

4. De maximale duur van de uitkering is 5 maanden. Het jaar waarin onbetaald verlof is genoten, telt gewoon mee als gewerkt jaar, ook al zijn er geen sv-dagen in dat jaar. Dat geldt eveneens voor het jaar waarin Jan 50 weken ziek was.

5. Ja. Er is sprake van het uniform loonbegrip, waarbij de bijtelling als loon voor de werknemersverzekeringen geldt.

6. Nee. Volgens het Besluit passende arbeid 2015 is in de eerste 6 maanden van een WW- uitkering arbeid passend als de arbeid aansluit bij het niveau van de laatste dienstbetrekking, hiermee ten minste 70% hiervan kan worden verdiend en de reistijd ten hoogste 2 uur bedraagt. De weigering heeft geen consequenties, omdat het loon slechts 50% van het loon bij Jansen bv bedraagt.

7. Het recht op een WW-uitkering gaat na 13 weken van ziekte teniet. Volgens art. 20 lid 1 letter a WW eindigt het recht op WW als de werknemer niet langer werkloos is. Genoemd lid is echter op grond van art. 20 lid 6 letter a WW niet van toepassing gedurende de eerste 13 weken van arbeidsongeschiktheid.

8. Jan kan in aanmerking komen voor een toeslag op basis van de Toeslagenwet.

9. De toeslag wordt gefinancierd uit de algemene middelen van het Rijk.

Examen SZ 6

1. Ja. Jan Keijzer voldoet aan de voorwaarden voor het recht op een WW-uitkering: hij is verzekerd, hij is werkloos en hij voldoet aan de wekeneis. Daarnaast is Jan niet verwijtbaar werkloos geworden en is er geen sprake van een dringende reden voor ontslag.

2. Nee. De formeel aangevoerde reden voor ontslag, verstoorde arbeidsverhouding, is bepalend. De reden kan niet rechtsgeldig met terugwerkende kracht worden gewijzigd.

3. Hij moet zich uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid inschrijven als werkzoekende. In dit geval is dat uiterlijk op 2 februari.

4. De maximum uitkeringsduur voor Jan Keijzer is drie maanden. Hij voldoet niet aan de jareneis.

5. Gelet op de hoogte van zijn loon wordt de uitkering gebaseerd op het maximumdagloon WW. In het eerste halfjaar 2016 bedraagt het maximumuitkeringsdagloon € 202,17. Jan ontvangt per dag 75% van 100/108 van € 202,17 = € 140,40. (8/108 deel wordt gereserveerd als vakantiebijslag).

6. Na twee maanden, dus vanaf 1 april 2016 wordt de WW-uitkering verlaagd naar 70% van 100/108 van het maximumdagloon = € 131,04. Dit op grond van art. 47 lid 1 WW.

7. Nee. De ontslaguitkering is niet van invloed op de WW-uitkering. De werkgever heeft de juiste opzegtermijn in acht genomen, zodat het recht op WW gewoon op 1 februari 2016 ingaat. De ontslaguitkering vormt inkomsten in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking, welke niet in mindering op de uitkering worden gebracht.

8. Jan is uitgesloten van het recht op WW, omdat rechtens zijn vrijheid is ontnomen vanwege zijn verblijf in de gevangenis. Zie art 19 lid 1 sub g WW.

9. Jan kan dan als zelfstandige starten/werken met behoud (gedurende 26 weken) van WW. De uitkering wordt op grond van art. 35ab WW met 29% verminderd. Er is geen relatie met de hoogte van zijn inkomsten als zelfstandige.

Examen SZ 7

1. Franssen bv kan aanspraak maken op de premiekorting oudere werknemers, omdat Jan ouder dan 56 jaar is en bij indiensttreding een WW-uitkering ontving.

2. Nee. De duur van de arbeidsovereenkomst is niet van invloed op het recht op de premiekorting.

3. Ja, Jan heeft recht op een WW-uitkering. Er ontstaat geen nieuw recht, omdat hij niet aan de 26 weken uit 36 wekeneis/referte-eis voldoet. Het oude recht op WW-uitkering herleeft. Art. 21 WW.

4. De maximale duur is de resterende duur van de herleefde uitkering. Dat is 10 minus 6 maanden is 4 maanden.

5. Nee. Hij is in dat geval verwijtbaar werkloos, omdat aan zijn werkloosheid een dringende reden ten grondslag ligt.

6. Jan moet zijn uitkering uiterlijk binnen een week na het intreden van de werkloosheid/eerste werkloosheidsdag hebben aangevraagd, dus uiterlijk 8 maart 2016. Is hij te laat, dan loopt hij het risico van een sanctie op/weigering van de uitkering. (Boete als antwoord is onjuist)

7. Ja, want hij is werkloos. Hij heeft ten minste 5 arbeidsuren per week verloren (en is beschikbaar om werk te aanvaarden). Art. 16 WW.

8. Een toeslag op basis van de Toeslagenwet/TW.

9. De WW-uitkering eindigt, omdat hij minder dan 5 uren per week werkloos is.

Examen SZ 8

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.

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. Dit is geregeld in art. 47 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv).

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. Artikelen 17 en 21 WW.

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 in deze casus 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 arbeidsongeschikt-heid 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 eigenrisicodragen.

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 9

1. Frans van Zanten heeft per 1 juni geen recht op een WW uitkering, omdat hij minder dan 5 uren per week heeft verloren en hij daardoor niet werkloos is geworden. Dit is geregeld in art. 16, lid 1 WW.

2. Frans van Zanten heeft per 1 oktober wel recht op een WW-uitkering. De beide verliezen van minder dan 5 uur per week mogen bij elkaar worden opgeteld, zodat zij meer bedragen dan de drempel van 5 uur per week.

3. Florissen bv komt in aanmerking voor de premiekorting oudere werknemers. Jan Otter is bij in dienst treden ouder dan 56 jaar en heeft een WW-uitkering voorafgaand aan de indiensttreding. Dit is geregeld in art. 47, lid 1 Wfsv.

4. Jan Otter heeft vanaf 1 maart recht op herleving van de WW-uitkering van UWV. Hij heeft geen nieuw recht opgebouwd, want hij heeft minder dan 26 weken gewerkt. Hij heeft daardoor wel recht op herleving van de resterende twee maanden WW-uitkering.

5. Jan Otter moet de WW-uitkering hebben aangevraagd binnen één week na het intreden van zijn werkloosheid, dus vóór 8 maart.

6. De consequentie als hij deze te laat aanvraagt is dat de uitkering tot de datum van aanvraag wordt geweigerd.

7. Floor Danen krijgt toestemming, ingaande 1 oktober gedurende 26 weken als zelfstandige te werken. Hij wordt gedurende die periode geacht werkloos te zijn zonder sollicitatieplicht. De uitkering wordt met 29% verminderd. De inkomsten die Floor als zelfstandige verdient, worden niet in mindering gebracht op zijn uitkering.

8. Met ingang van 1 januari wordt de uitkering van Floor Danen niet met 29%, maar met 100% verminderd. Deze sanctie loopt tot de einddatum van de toestemming die UWV hem heeft gegeven. Dit is 26 weken na 1 oktober, dus tot 1 april volgend jaar. Daarnaast kan UWV hem een boete opleggen.

Examen SZ 10

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 | Stagiaire 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 met VAR-WUO verklaring voor 2 dagen per week ingehuurd. |  | x |
| Cees van Zanten | Thuiswerker in gezagsverhouding tegen minimumloon werkzaam op slechts een dag in de week | x |  |

2. Bij Korswagen bv moet er sprake zijn van een proefplaatsing van de werknemer. Het re- integratietraject moet nog lopen. De bijdrage moet door de werknemer worden aangevraagd bij UWV.

3. Het afsluiten van een vrijwillige verzekering is noodzakelijk. Dit is geregeld in art. 64 ZW.

4. 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.

5. Bij overlijden heeft de echtgenote recht op de overlijdensuitkering WIA (art. 74 WIA), de betaling van de vakantiebijslag (art. 68 WIA). Vervolgens bestaat er recht op een Anw- uitkering ter hoogte van 90% van het netto minimumloon op basis van art. 14 lid 1 letter a Anw en art. 17 lid 2 Anw.

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

7. 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. Voor de WW-gerechtigde geldt zelfs 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 11

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. Gedurende een aantal jaren verzorgde het CAK de compensatie van het eigen risico bij chronische ziekte van de verzekerde. Deze compensatie is afgeschaft. De taak is bij de gemeenten neergelegd, die hiervoor een aanvullend budget krijgen. Voor de compensatie zijn regels opgenomen in de WMO en in de bijzondere bijstand.

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

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

10. Dit is geregeld in art. 46 ZW.

11. Frits kon een vrijwillige WIA-verzekering afsluiten.

12. De verzekering moet worden aangevraagd binnen 13 weken na het einde van zijn verplichte verzekering.

Examen SZ 12

1. Frans heeft per 1 februari nog geen recht op een WW-uitkering, omdat hij volgens de WW nog

niet werkloos is. Hij moet om werkloos te zijn naast zijn arbeidsuren ook het recht op loon (inkomen uit arbeid) over de arbeidsuren hebben verloren. Dat verlies treedt pas per 1 april op.

2. De duur van de uitkering is 8 maanden, omdat de duur van het arbeidsverleden 8 jaar is.

3. De periode van onbetaald verlof is niet van invloed op de duur van de uitkering, omdat het onbetaald verlof korter dan 78 weken was. Dat is geregeld in art. 42a WW.

4. Nee, dat moet gebeuren binnen een week na het intreden van de werkloosheid en die treedt pas in op 1 april. Dat is geregeld in art. 26 WW.

5. Dat had ook gekund door middel van een beëindigingsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen op initiatief van de werkgever waarmee Frans vervolgens had kunnen instemmen. Sinds 1 juli 2015 is de voor beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen de route via de kantonrechter niet meer mogelijk. Zie art. 669 BW.

6. Frans heeft in die periode recht op een WW-uitkering. Bij beoordeling van de verplichte sollicitatieactiviteiten wordt rekening gehouden met de ziekenhuisopname.

7. Frans kan een bedrijf starten met behoud van de (met 29% verminderde) WW-uitkering.

8. Ja, dat is mogelijk omdat hij voorafgaand aan de start van het bedrijf verplicht verzekerd was. Hij moet bij UWV binnen een maand na het eindigen van de verplichte verzekering een vrijwillige ZW en WIA-verzekering aanvragen.

9. Nee, een vrijwillige WW-verzekering is voor Frans niet mogelijk. Hij behoort niet tot de groepen die in art. 53 WW worden genoemd.

10. De aanvrager van een vrijwillige WIA-verzekering moet zelf aan UWV het te verzekeren dagloon opgeven, rekening houdend met het maximumdagloon. De premie bedraagt een percentage van het dagloon.

Examen SZ 13

1. De Bulgaren verblijven niet rechtmatig in Nederland. Zij zijn daarom geen werknemer in de zin van de ZW (art. 3 lid 1 ZW) en hebben geen recht op een ZW-uitkering.

2. De Bulgaren zijn niet voor de Zvw verzekerd. De doelgroep voor de Zvw is namelijk dezelfde als die voor de Wlz. En een vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijft, is niet verzekerd voor de Wlz.

Examen SZ 14

1. Voor Jan van Gelder stopt de WGA-uitkering met ingang van de dag dat hem één maand rechtens zijn vrijheid is ontnomen. De uitsluitingsgrond voor het recht op uitkering is gebaseerd op artikel 43 letter d WIA. De nadere bepaling omtrent uitsluiting geeft artikel 44 lid 3 WIA.

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. Artikel 56 lid 1 letter b in samenhang met artikel 57 lid 3 WIA.

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. Ingevolge artikel 5:1 letter b Wet Arbeid en Zorg (Wazo) heeft Vijic recht op kortdurend zorgverlof in verband met ziekte van een inwonend kind.

Ingevolge artikel 5:2 Wazo bedraagt het verlof 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 artikel 5:9 Wazo heeft Vijic recht op langdurend zorgverlof, indien de ziekte van zijn inwonend kind levensbedreigend is.

Ingevolge artikel 5:10 lid 1 Wet Arbeid en Zorg bedraagt het verlof 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 15

1. Verzekerd overeenkomstig de bepalingen van de Anw is de ingezetene, art. 13 lid 1 letter a Anw. Wie ingezetene is wordt aangegeven in art. 6 Anw: 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 op basis van art. 15 lid 1 Anw 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 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 bijUWV uiterlijk op de eerste werkdag nadat Astrid 42 weken ziek is (art. 38 lid 1 ZW).

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 (art. 6 lid 1 letter f ZW).

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 deziektewet (art. 4 lid 1 letter g ZW). Maikel zal haar uiterlijk op de eerste werkdag, nadat Melanie 42 weken ziek is, moeten melden bij UWV (art. 38 lid 1 ZW).Als Melanie geen loon en ook geen stagevergoeding betaald krijgt, geldt deze verplichtingniet.

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. (art. 38, lid 2 ZW).

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 zijgezond 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%. Art. 53 Wet WIA.

Examen SZ 16

1. UWV kan op grond van art. 25 lid 9 WIA 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. Nee, want dan had het verzoek voor 2 oktober moeten zijn ingediend / ten minste 13 weken voor 1 januari. Zie art. 40, lid 9 Wfsv.

2. Nee, omdat de WW geen eigen risicodragerschap voor bedrijven kent en het eigen risicodragerschap 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 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. Zie art. 14 lid 1 Anw.

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 18

1. Frits heeft uitsluitend recht op doorbetaling van loon, omdat hij bij het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (nog) in dienst van Vermooij bv is. Er kan geen ZW-uitkering worden toegekend. Art. 29 lid 1 ZW.

2. Het dagloon bedraagt op basis van het maandloon van € 6.000 meer dan het maximumdagloon voor de ZW. Daarom is het dagloon van Frits het maximumdagloon ZW. Het eerste halfjaar 2016 bedraagt dat € 207,18.

3. De mogelijkheden voor Frits zijn:

- Het vragen van een second opinion bij UWV;

- Het starten van een procedure bij de civiele rechter (bijv. kort geding);

- Mediation.

4. Het vragen van een second opinion is niet mogelijk, omdat dat alleen mogelijk is bij geschillen over het voortbestaan van arbeidsongeschiktheid. Het gaat in dit geval om het doorbetalen van de reiskostenvergoeding.

5. Vermooij bv loopt het risico dat het bedrijf na afloop van de WIA-wachttijd van 104 weken nog een jaar loon moet doorbetalen.

6. Ludmilla Janssen kan in aanmerking komen voor een overbruggingsuitkering AOW. Haar prepensioen eindigt op 15 juni (voor ingangsdatum AOW). Haar inkomen bedraagt minder dan 200% van het minimumloon. Ook heeft zij geen vermogen. Daarmee voldoet zij aan de voorwaarden voor toekenning van deze uitkering.

7. De AOW-uitkering gaat in op 15 december (65 jaar en zes maanden) op basis van art. 7a AOW.

8. Cees kan zich vrijwillig verzekeren voor de ZW en WIA, omdat hij in het jaar voorafgaande aan de start van zijn bedrijf (voor deze wetten) verplicht verzekerd is geweest.

9. Hij kan geen gebruik maken van een startersregeling van UWV, omdat hij noch werkloos (WW), noch arbeidsongeschikt is geweest (ZW of WIA).

Examen SZ 19

1. a. Eindheffingsbestanddelen behoren niet tot het pensioengevend loon.

b. Ingehouden pensioenpremie behoort wel tot het pensioengevend loon.

c. De bijtelling privégebruik auto behoort niet tot het pensioengevend loon.

d. De franchise behoort wel tot het pensioengevend loon (maar niet tot de pensioenopbouw)

e. Het fictief loon van een werknemer/ab-houder behoort niet tot het pensioengevend loon.

2. Eerdere pensionering leidt tot actuariële herrekening met een lagere pensioenuitkering.

3. Latere pensionering leidt tot actuariële oprenting met een hogere pensioenuitkering. (Hierbij moet een 100%-grens van het laatstverdiende loon in acht worden genomen.)

Examen SZ 20

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 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). Dit is geregeld in art. 29 lid 4 ZW.

9. De AOW-uitkering gaat in op 5 december. Dit is geregeld in art. 7a AOW.

Examen SZ 21

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. Art. 29 lid 1 ZW.

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 22

1. De AOW-uitkering gaat in op 15 augustus. Voor hen die in 2016 65 jaar worden is de eerste AOW-dag namelijk 65 jaar en zes maanden. Art. 7a AOW.

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.

6. Dit is geregeld in art. 18 AOW.