Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2026/2027

Hoofdstuk 1

Vraag 1
Ook al zijn de werkgever en de werknemer in principe vrij om samen de hoogte van het loon vast te stellen, ze moeten wel rekening houden met de bepalingen uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). De WML geeft onder andere de loonbedragen per uur die werkgevers hun werknemers minstens moeten betalen. Mogelijk moeten ze bij de vaststelling van het loon ook rekening houden met de bepalingen uit een van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

Vraag 2
Antwoord B.

Vraag 3
1. Onjuist; ook al is de einddatum niet bekend, vaststaat dat de arbeidsovereenkomst loopt gedurende het project en dat zodra dat project eindigt, de arbeidsovereenkomst ook eindigt. Er is dan ook sprake van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
2. Onjuist; een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt om in dienst van de werkgever tegen LOON gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten, en dus niet tegen een kostenvergoeding.
3. Onjuist; bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer mag de proeftijd maximaal 2 maanden zijn.
4. Juist. (al kan 'Onjuist' worden verdedigd door te stellen dat het beding ook alleen geldig is als het bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt afgesproken)

Vraag 4
Antwoord D.

Vraag 5
Antwoord C.

Vraag 6
Antwoord C.

Vraag 7
1. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer (in dit geval Sandra), zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever (in dit geval supermarkt Min), tegen loon gedurende een zekere tijd (persoonlijke) arbeid te verrichten.
2. Ja, maar hierbij moet wel rekening worden gehouden met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), en met een eventueel van toepassing zijnde cao.
3. Per jaar bestaat recht op vier keer de arbeidsduur per week. Aangezien Sandra vier dagen per week werkt, betekent dit dat zij recht heeft op 4 x 4 = 16 vakantiedagen.
4. Primaire arbeidsvoorwaarden zijn de in geld uit te drukken basisarbeidsvoorwaarden. Voorbeelden hiervan zijn: loon, toeslagen, vakantiebijslag, winstuitkering, wachtgeld, onkostenvergoeding, pensioenvoorziening. (Er moeten drie voorbeelden worden genoemd)
5. Secundaire arbeidsvoorwaarden worden ook wel 'employee benefits' genoemd.

© Convoy Uitgevers

Vraag 8

1. Om rechtsgeldig te zijn moet een proeftijd schriftelijk worden vastgelegd. Ook moet de proeftijd vooraf worden overeengekomen. Afhankelijk van de arbeidsovereenkomst mag de proeftijd maximaal 1 maand of 2 maanden zijn, en bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter mag geen proeftijd worden overeengekomen.
2. Bij een arbeidsovereenkomst van 1,5 jaar is de maximaal toegestane duur van de proeftijd een maand. Dit maximum geldt namelijk voor contracten die korter zijn dan 2 jaar maar langer dan 6 maanden.

© Convoy Uitgevers