Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2026/2027

Hoofdstuk 3

Vraag 1
Het belangrijkste verschil is dat het bij een overeenkomst tot aanneming van werk gaat om een overeenkomst voor de totstandbrenging van een werk van stoffelijke aard, en bij een overeenkomst van opdracht om een overeenkomst voor dienstverlening (dus niet voor de totstandbrenging van een werk van stoffelijke aard).
Andere verschillen zijn dat er bij een overeenkomst tot aanneming van werk wordt betaald voor dat werk van stoffelijke aard en er een resultaatverplichting is, terwijl er bij een overeenkomst van opdracht wordt betaald voor de werkzaamheden en er een inspanningsverplichting is.

Vraag 2
Antwoord C.

Vraag 3
1. Juist.
2. Onjuist; pas als de werkgever de werknemer oproept en deze laatste gehoor geeft aan die oproep, ontstaat er een arbeidsovereenkomst. Deze arbeidsovereenkomst duurt zolang de werkzaamheden voortduren of de periode van de oproep loopt.
3. Onjuist; bij een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht is de werkgever wel verplicht om de werknemer op te roepen zodra er geschikt werk voor de werknemer beschikbaar is. En de werknemer is dan inderdaad verplicht om hier gehoor aan te geven (tenzij de werkgever hem oproept binnen 4 dagen voor aanvang van het werk, of binnen de bij cao vastgelegde kortere oproeptermijn).
4. Juist.

Vraag 4
Antwoord B.

Vraag 5
Antwoord D.

Vraag 6
Nee, bij een overeenkomst met uitgestelde prestatieplicht kunnen afspraken over het aantal te werken uren ook achterwege zijn gelaten. Dat is het geval bij de nul-urenovereenkomst.

Vraag 7
Op basis van een overeenkomst tot aanneming van werk.

© Convoy Uitgevers