

Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2024/2025

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 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 twee jaar of langer mag de proeftijd maximaal twee 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 arbeid te verrichten.
2. Nee. Bij het vaststellen van het loon moet rekening worden gehouden met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), en eventueel met een cao.
3. Per jaar bestaat recht op vier keer het aantal werkdagen per week. Voor Sandra betekent dit dat zij recht heeft op $4 \times 4 = 16$ vakantiedagen.
4. Primaire arbeidsvoorwaarden zijn de in geld uit te drukken arbeidsvoorwaarden. 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.