



Wegwijs in ...

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Januari 2012

Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen



Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst:
<http://www.werk.belgie.be>
- ✓ Schriftelijk bij de:
Cel Publicaties van de
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD
<http://www.werk.belgie.be>

Cette brochure peut être également obtenue en français.

©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veelevoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 15 december 2011

Coördinatie: Directie van de communicatie

Redactie: Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen

Omslag en grafische leiding:

Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Rilana Picard

Omslagachtergrond: Isabelle Rozenbaum

Druk: Drukkerij Albe De Coker

Verspreiding: Cel Publicaties

Verantwoordelijke uitgever:

Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2012/1205/02

MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks “Wegwijs in ...” nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kan daarvoor terecht bij de Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

M/V

Met de termen «werknemer», «werkgever» en «werklozen» wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

Voorwoord

Een brochure uitgeven over arbeidsovereenkomsten getuigt van ambitie, aangezien het onderwerp een zeer uitgebreid domein bestrijkt. Deze brochure poogt een verhelderend overzicht te geven van de basisregels die de arbeidsovereenkomsten beheersen, zoals die voorkomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en een aantal richtlijnen die afgeleid kunnen worden uit de rechtspraak en de rechtsleer. Deze brochure biedt evenwel geen oplossing voor alle problemen waarmee een werknemer zou kunnen geconfronteerd worden.

Er wordt wel aandacht besteed aan de bepalingen betreffende de inhoud en de vorm van de arbeidsovereenkomst, de indienstneming, de gevolgen van bepaalde gebeurtenissen zoals vakantie, ziekte of loopbaanonderbreking, evenals het einde van de arbeidsovereenkomst; materies zoals het bedrag van het loon of de arbeidsduur komen daarentegen niet aan bod, aangezien deze het voorwerp uitmaken van andere reglementeringen of geregeld worden door individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten.

Bovendien werden de onderwerpen die reeds besproken werden in een aantal andere brochures van dezelfde reeks (Wegwijs in ... de studentenovereenkomst, Wegwijs in ... de deeltijdse arbeid), hier niet of slechts zijdelings behandeld, evenmin als de onderwerpen die slechts een beperkte categorie van werknemers aanbelangen, zoals de dienstboden en de handelsvertegenwoordigers.

Deze brochure is vooral bestemd voor werknemers en werkgevers die elke dag met de realiteit van het arbeidsmilieu in aanraking komen.



Inhoudstafel

1	Basisbegrippen van de arbeidsovereenkomst	9
1.1	Definitie	9
1.1.1	De overeenkomst	10
1.1.2	De arbeid	10
1.1.3	Het loon	10
1.1.4	Het gezag	11
1.2	De soorten arbeidsovereenkomsten	15
1.2.1	Soorten overeenkomsten naargelang de aard van de arbeid	15
1.2.2	Soorten overeenkomsten naargelang de duur	15
1.2.3	Soorten overeenkomsten naargelang de omvang van de prestaties	19
2	De indienstneming	21
2.1	Geldigheidsvereisten voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst	21
2.1.1	Bekwaamheid	21
2.1.2	Toestemming	23
2.1.3	Zeker en geoorloofd voorwerp	23
2.1.4	Gevolgen van het ontbreken van een geldigheidsvereiste	23
2.2	Vormvereisten	24
2.2.1	Arbeidsovereenkomsten waarvoor een geschrift vereist is	26
2.2.2	Bedingen die schriftelijk moeten worden vastgesteld	26
2.2.3	Schriftelijke vaststelling voor werk in het buitenland	26
2.2.4	Bewijs van het bestaan van een arbeidsovereenkomst	26
2.2.5	Taalvoorschriften	27
2.3	Enkele principes in verband met de werving ende selectie van werknemers	28
2.3.1	Informatie in verband met de aangeboden betrekking	28
2.3.2	Het opvragen van diploma's, attesten en andere officiële documenten	28
2.3.3	Examens, tests en onderzoeken	29
2.3.4	Gelijke behandeling	29
2.3.5	Eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer	30
2.3.6	Vertrouwelijke behandeling van gegevens	30

3	De proefperiode	31
3.1	Duur van de proefperiode	32
3.1.1	Werklieden	32
3.1.2	Bedienden	32
3.1.3	Bepalingen die zowel voor de werklieden als voor de bedienden gelden	32
3.2	Einde van de proefperiode	33
3.2.1	Werklieden	33
3.2.2	Bedienden	35
4	Verplichtingen vande werkgever en de werknemer	37
4.1	Verplichtingen en aansprakelijkheid van de werknemer	37
4.1.1	Verplichtingen van de werknemer	37
4.1.2	Disciplinaire macht van de werkgever	38
4.1.3	Borgtocht	38
4.1.4	Aansprakelijkheid van de werknemer	39
4.2	Verplichtingen van de werkgever en handelingen die gelijkstaan met contractbreuk	41
4.2.1	Verplichtingen van de werkgever	41
4.2.2	De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden	41
5	Schorsing vande uitvoering van de arbeidsovereenkomst	43
5.1	De oorzaken van schorsing gemeenschappelijk voor arbeiders en bedienden	43
5.1.1	Wettelijke schorsingsoorzaken	43
5.1.2	Schorsingsoorzaken uit de rechtspraak	59
5.1.3	Conventionele schorsingsoorzaken: het verlof zonder wedde	59
5.2	De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden	59
5.2.1	Technische stoornis	59
5.2.2	Slecht weer	60
5.3	Gebrek aan werk wegens economische oorzaken	60
5.3.1	Regeling van toepassing op de werklieden	60
5.3.2	Regeling van toepassing op de bedienden	62
6	Het einde van de arbeidsovereenkomst	63
6.1	Algemene wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst	63
6.1.1	Akkoord van de partijen	63
6.1.2	Ontbindende voorwaarde	63
6.1.3	Het overlijden van één der partijen	64



6.1.4	Overmacht	64
6.1.5	Gerechtigde ontbinding	64
6.1.6	Afloop van de termijn of voltooiing van het overeengekomen werk	65
6.2	Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een van de partijen	65
6.2.1	De beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	65
	A. De opzegging	65
	B. Opzeggingstermijn	66
	<i>Regeling van toepassing op de overeenkomsten waarvan de uitvoering is ingegaan voor 1 januari 2012</i>	67
	<i>Regeling van toepassing op de overeenkomsten waarvan de uitvoering ingegaan is vanaf 1 januari 2012</i>	73
	C. Opzeggingstermijn bij het pensioen	77
	D. Gemeenschappelijke bepalingen voor de opzeggingen voor werklieden en bedienden	78
	E. De opzeggingsvergoeding	79
6.2.2	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk	80
6.2.3	Wijzen van beëindiging gemeenschappelijk aan alle overeenkomsten	80
6.2.4	Bescherming tegen ontslag	82
6.2.5	Het willekeurig ontslag	84
6.3	Het concurrentiebeding	85
6.4	Het scholingsbeding	87
6.5	Afgifte van sociale documenten	90
7	Regelgeving	91
8	Nuttige adressen	93
8.1	De arbeidsovereenkomst	93
8.2	Andere materies	95

1

Basisbegrippen van de arbeidsovereenkomst

1.1 Definitie

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon, de werknemer, zich ertoe verbindt, tegen loon, zijn arbeid ten dienste van een andere persoon, de werkgever, te stellen en de arbeid te verrichten onder het gezag van deze laatste.

De vier essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst zijn dus:

- ◆ de overeenkomst;
- ◆ de arbeid;
- ◆ het loon;
- ◆ het gezag van de werkgever (dit is het ondergeschikt verband).

De Arbeidsovereenkomstenwet is van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in de privé-sector en op de niet-statutairen die tewerkgesteld zijn in de openbare sector.

1.1.1 De overeenkomst

De arbeidsovereenkomst vindt zijn oorsprong in de toestemming van partijen.

De arbeidsovereenkomst is een wederkerige overeenkomst. Dit wil zeggen dat beide partijen tegenover elkaar verplichtingen op zich nemen, namelijk het verrichten van werk door de werknemer en het betalen van loon door de werkgever.

Die arbeid kan slechts gewijzigd worden binnen de grenzen van het wijzigingsrecht van de werkgever (zie punt 4.2.1 en 4.2.2).

Essentiële elementen van de overeenkomst (zoals bijvoorbeeld de aard en/of het voorwerp van de arbeid die men eventueel overeengekomen is, de tijd waarin, en de plaats en de wijze waarop deze arbeid moet verschaft en verricht worden) mogen noch door de werkgever, noch door de werknemer eenzijdig gewijzigd worden.

1.1.2 De arbeid

Het doel van een arbeidsovereenkomst is het verrichten van arbeid.

Dit element onderscheidt de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld van de leer-overeenkomst (aanleren aan jongeren van een bepaald beroep waar de opleiding centraal staat).

De arbeid moet niet noodzakelijk bepaald zijn in de arbeidsovereenkomst. Het is in ieder geval aan te raden dat de partijen de functie omschrijven zoals deze moet worden uitgevoerd.

Bij de arbeid zijn én de werkgever én de werknemer betrokken. De werkgever moet de arbeid verschaffen en de werknemer verbindt er zich toe het hem toevertrouwde werk zorgvuldig en nauwkeurig te verrichten opdat het door de onderneming beoogde doel zou kunnen bereikt worden; hij verbindt er zich evenwel niet toe een welbepaald resultaat te bereiken.

1.1.3 Het loon

Het betalen van loon is de tegenprestatie voor de geleverde arbeid en vormt een essentieel element van de arbeidsovereenkomst. Er kan slechts

sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, indien de partijen het eens zijn over de hoofdbestanddelen, waaronder het loon.

Dit element onderscheidt de arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld van het vrijwilligerswerk. Vrijwilligers, die onbezoldigd arbeidsprestaties leveren, zijn in principe niet verbonden door een arbeidsovereenkomst. Indien er echter een loon (en dit moet men hier zeer breed interpreteren) betaald wordt aan een zogenaamde “vrijwilliger”, dan is er wel sprake van een arbeidsovereenkomst.

De werkgever moet het overeengekomen loon betalen; het niet-betalen van loon is strafbaar.

Het loon moet bepaald (bv. een concreet overeengekomen bedrag) of bepaalbaar zijn (bijvoorbeeld stukloon, uurloon, commissieloon ...).

De wijze van betaling van het loon en de berekeningswijze ervan is voor het bestaan zelf van een arbeidsovereenkomst niet determinerend.

In de arbeidsovereenkomstenwet vindt men niets terug betreffende de loonbedragen. Inzake de loonhoogte (de loonbarema's) bestaan er echter bindende minimumnormen, vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten, die primeren op de wil van de partijen en waarvan de individuele arbeidsovereenkomst dan ook niet mag afwijken om een lager loon vast te stellen.

Wanneer bij een arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk in enig loon wordt voorzien of het onmogelijk is het bedrag van het loon te bewijzen, is alleen de geldende minimumloonschaal van toepassing.

1.1.4 Het gezag

De arbeidsprestatie wordt geleverd onder het gezag van een ander persoon en dit gezag vormt een essentieel element van de arbeidsovereenkomst.

Dit element onderscheidt de arbeidsovereenkomst van andere overeenkomsten in het kader waarvan arbeid gepresteerd wordt tegen betaling (bv. aannemingsovereenkomst). Zo werken zelfstandigen niet in ondergeschikt verband.

Het gezag bestaat uit een combinatie van een aantal elementen, die ieder op zich nooit doorslaggevend kunnen zijn. Of er al dan niet een gezagsverhouding is, is een feitenkwestie waarover enkel de rechter zich bij betwisting kan uitspreken.

A. Elementen van het gezag

Een aantal beginselen in dit verband kunnen uit de rechtspraak worden afgeleid:

- ❖ de verplichtingen die betrekking hebben op de organisatie van de arbeid (het respecteren van uurroosters, naleven van de richtlijnen inzake de materiële inrichting van het werk);
- ❖ toezicht van de werkgever, zowel op de uitvoering van het werk zelf als op de naleving van de arbeidstijdregeling;
- ❖ de financiële en economische organisatie is in handen van de werkgever;
- ❖ enige zelfstandigheid waarover de werknemer zou beschikken bij de uitvoering van het werk is geen beletsel voor het bestaan van ondergeschiktheid.

B. Mogelijkheid om gezag uit te oefenen

De juridische mogelijkheid tot leiding en toezicht over de werknemer is voldoende om tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst te besluiten. Deze bevoegdheid moet dus niet werkelijk en permanent uitgeoefend worden. De werkgever kan van dit recht gebruik maken door derden de controle te laten uitoefenen of via controles achteraf.

Voorbeeld:

- ❖ *de handelsvertegenwoordiger, die buiten het bedrijf werkt en toch nog onder het gezag staat van zijn werkgever, moet dikwijls activiteitsverslagen afgeven die de controle achteraf toelaten. Er zijn zelfs huisarbeiders die arbeid verrichten in hun woonplaats, of een andere door hen vrij gekozen plaats.*

C. Juridische afhankelijkheid

Het recht hebben bevelen te geven en controles uit te oefenen duidt op een juridische afhankelijkheid. Een eventuele economische afhankelijkheid alleen volstaat niet om te besluiten tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

D. Onafhankelijkheid bij de uitvoering van het werk

Men aanvaardt dat ondergeschikt verband kan bestaan wanneer de werknemer de volle zelfstandigheid van werken en verantwoordelijkheid voor zijn werk behoudt. Ondergeschiktheid is er van zodra gezag aanwezig is

bij de materiële organisatie van de job, maar niet noodzakelijk bij de uitvoering ervan.

Die ondergeschiktheid kan dus samengaan met een volledige vrije en zelfstandige uitvoering van het werk (bv. ziekenhuisgeneesheren, arbeidsgeneesheren, artiesten, journalisten ...).

E. Voorbeelden

Gewone gevallen:

- De vrijheid waarover de geneesheer moet beschikken bij de diagnose en de behandeling van zijn patiënten, belet niet dat deze kan aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst.



- ❖ In het geval van een uitbater van een benzinstation kan het bestaan van een arbeidsovereenkomst afgeleid worden uit een vastgestelde arbeidsorganisatie (bv. strikte uren en verantwoording).

Gevallen waar er een wettelijk vermoeden bestaat tot bewijs van het tegendeel:

- ❖ Apothekers kunnen eveneens in ondergeschikt verband werken. De eigenaar of de huurder van de apotheek wordt beschouwd als werkgever, en iedere apotheker die beroepsarbeid verricht in een voor het publiek opengestelde apotheek, wordt vermoed verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, indien hij zelf niet de eigenaar is van de apotheek.
- ❖ De overeenkomst tussen een opdrachtgever en een tussenpersoon wordt vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn van handelsvertegenwoordiger.

Gevallen waar een wettelijk vermoeden bestaat zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd:

- ❖ de bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties.

Opmerking

Betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie, moet men voortaan rekening houden met de bepalingen van Titel XIII van de Programmawet (I) van 27 december 2006, algemeen bekend als "De Arbeidsrelatieswet". Deze tekst beoogt een kader te creëren dat toelaat om de juridische aard van de arbeidsrelatie te beoordelen op basis van algemene criteria, vastgesteld door de wet zelf en op basis van specifieke criteria (dat wil zeggen toepasbaar op een sector of op één of meerdere beroepen of categorieën van beroepen). Evenwel moeten deze laatste criteria omschreven worden door een commissie ad hoc, die men nog moet instellen.

1.2 De soorten arbeidsovereenkomsten

1.2.1 Soorten overeenkomsten naargelang de aard van de arbeid

Onze wetgeving maakt nog steeds het onderscheid tussen werklieden en bedienden:

- ❖ werklieden zijn diegenen die in hoofdzaak handenarbeid verrichten;
- ❖ bedienden zijn diegenen die in hoofdzaak hoofdarbeid verrichten.

De aard van de overeenkomst wordt bepaald aan de hand van de arbeid die werkelijk wordt verricht en niet aan de hand van de benaming die de partijen aan de overeenkomst hebben gegeven.

Elementen zoals de periodiciteit van loonbetaling, de belangrijkheid en techniciteit van de functie, de eventuele titels of diploma's hebben op zichzelf evenmin belang. Ze kunnen wel een rol spelen bij de interpretatie van randgevallen.

Aan een werkmans kan men geldig op conventionele wijze de voordelen van een bediendenstatuut toekennen (en niet de nadelen); dit heeft niet voor gevolg dat die werkmans ook effectief een bediende wordt.

Sommige werknemerscategorieën, die een speciale regeling hebben, zijn voor het overige onderworpen aan één van beide hoofdcategorieën (werklieden-bedienden). Zo zijn er ondermeer de handelsvertegenwoordigers, de huisarbeiders, de studenten, de dienstboden, de uitzendkrachten.

1.2.2 Soorten overeenkomsten naargelang de duur

Een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten zonder tijdsbepaling (gesloten voor onbepaalde tijd), of met een tijdsbepaling (voor een duidelijk omschreven werk of voor een bepaalde tijd).

Een arbeidsovereenkomst mag nooit voor het leven worden gesloten.

A. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Deze arbeidsovereenkomst wordt door de wetgever als algemene regel vooropgesteld: wanneer de partijen omtrent de duur niets hebben voorzien of wanneer de voorwaarden van één van de overeenkomsten met tijdsbepaling niet nauwgezet vervuld zijn, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten.

Voor het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd volstaat de loutere wilsovereenstemming tussen partijen; enig formalisme is niet voorgeschreven. Een overeenkomst kan mondeling worden gesloten. Deze wilsovereenstemming kan eveneens het gevolg zijn van het feit dat de partijen begonnen zijn met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met name dat de werknemer het werk begonnen is bij zijn werkgever.

B. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Dit is een overeenkomst die de aanduiding bevat van een bepaalde dag of van een gebeurtenis welke zich op een bekende datum moet voordoen, waarna de partijen van hun wederzijdse verbintenissen zijn ontslagen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet, en dit voor iedere werknemer afzonderlijk, schriftelijk worden opgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. De schriftelijke vaststelling moet worden gedaan voordat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een aanvang neemt. Werd de tijdsbepaling voor de indiensttreding niet schriftelijk vastgesteld, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling is echter niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ten gevolge van een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend werd verklaard door een koninklijk besluit (bv. havenarbeiders en horeca-sector).

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben gesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan. Dit is niet zo wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens een andere wettige reden (bv. bij wetenschappelijke projecten met staatsfinanciering, in de toneelsector ...).

Bovendien bestaan er tevens twee mogelijkheden om opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd af te sluiten:

- ❖ Opeenvolgende overeenkomsten met een duur van maximum twee jaar: de werkgever en de werknemer kunnen overeenkomen maximum vier opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd af te sluiten, voor zover de duur van elk van deze overeenkomsten niet minder dan drie maanden bedraagt en de totale duur van deze overeenkomsten twee jaar niet overschrijdt.

- ❖ Opeenvolgende overeenkomsten met een duur van maximum drie jaar: mits voorafgaande toestemming van het Toezicht op de Sociale Wetten kunnen opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten met telkens een minimale duur van zes maanden, op voorwaarde dat de totale duur van deze overeenkomsten drie jaar niet overschrijdt.

Overschrijden van de termijn

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch bij het bereiken van de overeengekomen termijn. Geen enkele verwittiging, aanzegging of opzegging is juridisch vereist. Indien de partijen na het verstrijken van de termijn doorgaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dan gelden eveneens de beginselen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

C. De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk

In deze overeenkomst is niet de precieze duurtijd (bv. werken voor tien maanden), maar wel het uit te voeren werk nauwkeurig omschreven (bv. de arbeidsovereenkomst als acteur in een bepaalde film waarbij een tijdschema wordt gehanteerd, het sorteren van fruit bij de oogst in een landbouwbedrijf, het opstellen van een jaarboek ...). Zo hebben beide partijen eveneens van bij de aanvang een idee over de duurtijd van de overeenkomst.

De werknemer moet op het tijdstip van de indiensttreding door de nauwkeurige omschrijving van het overeengekomen werk in staat zijn met betrekkelijke zekerheid de omvang en de tijdsduur ervan te schatten.

Zoals bij de overeenkomst voor een bepaalde tijd moet de overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk schriftelijk worden opgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Deze overeenkomst eindigt automatisch zonder dat een ingreep van een van beide partijen vereist is, namelijk door de voltooiing van het overeengekomen werk.

Voor de arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk zijn dezelfde geldigheidsvoorwaarden vereist als voor de overeenkomst voor bepaalde tijd.

De bepalingen inzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd (met name een principiële verbod tot het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten) zijn ook van toepassing op de overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.

D. De vervangingsovereenkomst

Een vervangingsovereenkomst kan worden gesloten voor de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out. Deze overeenkomst kan afwijkingen inhouden op de Arbeidsovereenkomstenwet wat betreft de bepalingen inzake de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijnen.

Een vervangingsovereenkomst moet schriftelijk voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop deze in dienst treedt. De reden van de vervanging, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden voor indienstneming moeten in de overeenkomst voorkomen.

Duur

In beginsel is de vervangingsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Nochtans kunnen de partijen rechtsgeldig overeenkomen dat de overeenkomst met een verkorte opzeggingstermijn of zelfs zonder opzeggingstermijn een einde neemt op het tijdstip waarop de vervangen werknemer zijn functie herneemt (of op het tijdstip waarop de overeenkomst van deze vervangen persoon een einde neemt).

De duur van de vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar. Deze maximumduur is ook van toepassing op opeenvolgende vervangingsovereenkomsten. Ook indien er een onderbreking tussen de verschillende vervangingsovereenkomsten ligt, blijft die maximumduur van twee jaar gehandhaafd, tenzij de onderbreking toe te schrijven is aan de werknemer.

Uitzonderlijk kan de vervangingsovereenkomst langer dan twee jaar duren indien zij werd gesloten ter vervanging van een werknemer die zijn beroepsloopbaan onderbreekt.

Het niet respecteren van de bepalingen inzake de schriftelijke vormvereiste of de maximumduur heeft tot gevolg dat de regels van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gelden.

N.B. De vervanging van een werknemer kan echter ook gebeuren middels het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, doch dit is dan geen echte vervangingsovereenkomst.

E. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid of de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid kan enkel in vijf gevallen worden gesloten:

- ❖ vervanging van een vaste werknemer;
- ❖ buitengewone vermeerdering van werk;
- ❖ uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- ❖ levering van artistieke prestaties of productie van artistieke werken ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker;
- ❖ de tewerkstelling in het kader van een tewerkstellingstraject erkend door het gewest waar de vestiging ligt waarin de werknemer tewerkgesteld wordt.

De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid wordt gesloten tussen de werkgever zelf en de werknemer, terwijl de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid gesloten wordt door een uitzendbureau en een werknemer. Deze overeenkomsten moeten gesloten worden hetzij voor bepaalde tijd hetzij voor een duidelijk omschreven werk, hetzij ter vervanging van een vaste werknemer, en moeten schriftelijk worden vastgesteld. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mogen in dit kader gesloten worden.

1.2.3 Soorten overeenkomsten naargelang de omvang van de prestaties

A. Voltijdse arbeidsovereenkomst

Behoudens tegenstrijdig beding wordt de arbeidsovereenkomst voltijds gesloten, met name voor de maximale arbeidsduur die in de onderneming geldt.

B. Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid

Deeltijdse arbeid is arbeid die vrijwillig en regelmatig gedurende een kortere duur dan de normale arbeidsduur in de onderneming wordt verricht.

Vormvereisten

De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van de overeenkomst voor de deeltijdse arbeid aanvangt. In dit geschrift moeten de arbeidsregeling (de duur en de werkdagen) en het uurrooster (de werkperiodes per dag) vermeld worden. Bevat het geschrift niet de voorgeschreven vermeldingen, dan kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn uit degene die ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn, of die bij ontstentenis uit elk ander verplicht sociaal document blijken. In bepaalde gevallen zijn hierbij nog andere sancties mogelijk.

2

De indienstneming

2.1 Geldigheidsvereisten voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst moet voldoen aan de geldigheidsvoorwaarden die vereist worden voor elke andere soort overeenkomst.

Deze zijn:

- de bekwaamheid van partijen om te contracteren;
- de volwaardige toestemming van de partij die zich verbindt;
- de aanwezigheid van een bepaald voorwerp en een geoorloofde oorzaak.

Met betrekking tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst dienen enkele van deze geldigheidsvoorwaarden nader toegelicht te worden.

2.1.1 Bekwaamheid

A. Minderjarigen

Een minderjarige persoon (d.w.z. een persoon die de leeftijd van 18 jaar nog niet bereikt heeft) kan een arbeidsovereenkomst sluiten en beëindigen, mits de uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader, moeder of voogd.

Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. Voor de geschillen betreffende de arbeidsovereenkomsten dient de minderjarige wel vergeenwoordigd te worden door vader, moeder of voogd.

De werkgever kan trouwens ook geldig het loon uitbetalen aan de minderjarige, tenzij in geval van verzet van vader, moeder of voogd. In dat geval kan de jeugdrechtbank op verzoek van een familielid of van het openbaar ministerie de minderjarige machtigen zijn loon zelf te ontvangen.

Door de verlenging van de leerplicht tot 18 jaar is de vrijheid van een minderjarige om een arbeidsovereenkomst te sluiten echter in sterke mate beperkt. De leerplicht is voltijds totdat de leeftijd van 15 jaar is bereikt en omvat ten hoogste 7 jaren lager onderwijs en ten minste de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan (het is niet nodig dat men slaagt). In geen geval duurt de voltijdse leerplicht voort na 16 jaar.

Vanaf dat moment kan een jongere deeltijds onderwijs volgen en dit combineren met een arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat de duur van de arbeidsprestaties en de duur van het onderwijs samen de wettelijke toegelaten arbeidsduur niet overschrijden.

De leerplicht van een jongere eindigt op het einde van het schooljaar in het jaar waarin hij 18 jaar wordt of, wanneer zijn 18de verjaardag voor het einde van voornoemd schooljaar valt, op de dag van die verjaardag zelf. Hij kan dus pas vanaf dat moment voltijds gaan werken.

Opmerking

In het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is het wel mogelijk dat een jongere vanaf de leeftijd van 15 jaar tijdens de schoolvakanties voltijdse arbeidsprestaties verricht, zover hij niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen is.

B. Gehuwden

Iedere echtgenoot heeft het recht zonder de instemming van de andere echtgenoot een arbeidsovereenkomst te sluiten en te beëindigen en zijn inkomsten zelf te ontvangen en te beheren.

Een bijzondere procedure is wel mogelijk indien het gekozen beroep ernstig nadeel berokkent aan de belangen van de andere echtgenoot of van de minderjarige kinderen; in dat geval kan namelijk bij de rechtbank van eerste aanleg de stopzetting van het beroep gevorderd worden.

2.1.2 Toestemming

De toestemming van beide partijen kan enkel geldig gegeven worden indien deze toestemming geen gebreken vertoont, m.a.w. indien ze niet aangetast is door geweld (fysisch of psychisch), dwaling (over bijvoorbeeld de hoedanigheid van de mede-contractant) of bedrog (dat zich kan voordoen onder de vorm van een bedrieglijk verzwijgen of leugens).

De gegeven toestemming zal nietig zijn indien kan aangetoond worden dat de aangegane arbeidsovereenkomst nooit zou gesloten geweest zijn bij afwezigheid van dat gebrek.

In verband met bedrog dient evenwel opgemerkt te worden dat leugenachtige antwoorden op ongeoorloofde vragen (vb. omtrent het lidmaatschap van een vakbond) geen nietigheid van de overeenkomst tot gevolg zullen hebben.

2.1.3 Zeker en geoorloofd voorwerp

Het voorwerp van een arbeidsovereenkomst is voor de werknemer de arbeidsprestatie waartoe hij zich verbindt en voor de werkgever het loon dat hij moet betalen en de tewerkstelling. Dit voorwerp moet “zeker” en bepaald zijn. Het moet tevens mogelijk en geoorloofd zijn, d.w.z. niet strijdig met de openbare orde en de goede zeden of tegen de gebiedende bepalingen van de wetten of reglementen (zoals bijvoorbeeld geldsmokkel en sluikhandel).

2.1.4 Gevolgen van het ontbreken van een geldigheidsvereiste

Wanneer aan één van de geldigheidsvereisten niet werd voldaan, dan is de arbeidsovereenkomst nietig.

Deze nietigheid kan relatief of absoluut zijn. De nietigheid zal absoluut zijn wanneer de arbeidsovereenkomst gesloten is voor arbeid die bij wet verboden is (vb. sluikwerk) en arbeid die verricht wordt in overtreding van een rechtsregel die de openbare orde of de goede zeden wil beschermen.

Zulke nietigheid kan zowel door de werkgever als door de werknemer ingeroepen worden; bovendien moet zij ambtshalve door de rechter opgevoerd worden.

Wanneer de rechtsregel slechts privé-belangen wil beschermen, is de nietigheid relatief, d.w.z. dat zij slechts kan ingeroepen worden door de persoon die beschermd wordt door de overtreden rechtsregel.

Daarentegen kan de nietigheid van de overeenkomst of van bepaalde punten ervan niet ingeroepen worden ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten of ten aanzien van loonaanspraken, wanneer de arbeid wordt verricht:

- ❖ in speelzalen;
- ❖ ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben. (Voorbeelden van nietigheid van de overeenkomst die niettemin alle rechten terzake in stand houdt, zijn: tewerkstelling van vreemde werknemers zonder arbeidsvergunning, verboden nachtarbeid).

De werknemers die daarbij betrokken zijn, hebben dus recht op een wettelijke opzegging, op gewaarborgd loon en op loon voor verrichte arbeid zelfs als deze ongeoorloofd is.

2.2 Vormvereisten

Voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst is in beginsel niet vereist dat zij schriftelijk wordt aangegaan. Zij kan dus ook mondeling worden gesloten.

In de praktijk wordt evenwel vaak een schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld en dit is trouwens raadzaam om bewijsmoeilijkheden te vermijden.

Er zijn tevens een aantal arbeidsovereenkomsten en bedingen waarvoor een geschrift noodzakelijk is.

N.B.: Sedert 2 augustus 2007 is het mogelijk om een elektronisch opgestelde arbeidsovereenkomst te ondertekenen door middel van een elektronische handtekening.

Van deze mogelijkheid kan slechts gebruik worden gemaakt voor zover beide partijen het hieromtrent eens zijn.



2.2.1 Arbeidsovereenkomsten waarvoor een geschrift vereist is

- ❖ arbeidsovereenkomst voor studenten;
- ❖ arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk;
- ❖ vervangingsovereenkomst;
- ❖ arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid;
- ❖ tijdelijke arbeid en uitzendarbeid;
- ❖ overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

2.2.2 Bedingen die schriftelijk moeten worden vastgesteld

- ❖ proefbeding;
- ❖ concurrentiebeding;
- ❖ scholingsbeding.

2.2.3 Schriftelijke vaststelling voor werk in het buitenland

Werknemers die in het kader van hun arbeidsprestaties een opdracht van langer dan een maand in het buitenland vervullen, moeten vóór hun vertrek naar het buitenland beschikken over een document waarin het volgende vermeld wordt:

- ❖ de arbeidsduur van het in het buitenland verrichte werk;
- ❖ de munt waarin het loon zal betaald worden;
- ❖ de eventuele voordelen verbonden aan de opdracht in het buitenland;
- ❖ in voorkomend geval de voorwaarden van repatriëring van de werknemer.

2.2.4 Bewijs van het bestaan van een arbeidsovereenkomst

Bij ontstentenis van een geschrift kunnen alle rechten en verplichtingen die de werkgever heeft ten opzichte van de werknemer en omgekeerd door getuigen bewezen worden.

Voor arbeidsovereenkomsten en bedingen waarvoor een geschrift vereist is (zie supra), is dit uiteraard niet mogelijk, aangezien deze overeenkomsten en bedingen niet kunnen bestaan zonder geschrift. Arbeidsovereenkomsten die niet geschreven moeten zijn, maar waarvoor wel een geschrift bestaat, zijn door dat geschrift bewezen en de inhoud ervan kan niet weerlegd worden door een getuigenbewijs.

2.2.5 Taalvoorschriften

In België is het taalgebruik in de sociale betrekkingen gereguleerd. De sociale betrekkingen omvatten zowel de mondelinge als de schriftelijke, individuele en collectieve contacten tussen de werkgevers en de werknemers, die rechtstreeks of onrechtstreeks verband houden met de tewerkstelling.

Nederlands taalgebied:

Voor de sociale betrekkingen tussen de werkgever en de werknemers, alsmede voor de wettelijk voorgeschreven akten en bescheiden van de ondernemingen, moet het Nederlands gebruikt worden, wanneer de werkgever een exploitatiezetel in het Nederlands taalgebied heeft.

Frans taalgebied:

Voor wat betreft de werkgevers met een exploitatiezetel in het Frans taalgebied dient in principe het Frans gebruikt te worden voor de sociale betrekkingen en voor de akten en de documenten.

Daarnaast mag eventueel ook een vertaling toegevoegd worden, die door de partijen zelf gekozen wordt.

In deze twee taalgebieden zal de handeling of de akte nietig zijn, wanneer deze niet opgesteld werden in de voorgeschreven taal.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest:

De ondernemingen die gevestigd zijn in het tweetalig Brussels Hoofdstedelijk Gewest (19 gemeenten), dienen de documenten op te stellen in het Nederlands voor de Nederlandstalige personeelsleden en in het Frans voor de Franstalige personeelsleden.

Duits taalgebied:

De werkgevers die hun exploitatiezetel hebben in het Duits taalgebied, moeten het Duits gebruiken voor de akten en documenten bestemd voor hun personeelsleden.

Faciliteitengemeenten:

De ondernemingen die gevestigd zijn in de faciliteitengemeenten van het Vlaams Gewest en de rand rond Brussel moeten de documenten voor hun personeelsleden opstellen in het Nederlands.

De ondernemingen die gevestigd zijn in de faciliteitengemeenten van het Waals Gewest moeten de documenten voor hun personeelsleden opstellen in het Frans.

Wanneer de documenten niet opgesteld zijn in de taal die voorgeschreven is door de reglementering, bestaat de sanctie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Duits taalgebied en de faciliteitengemeenten in de verplichte vervanging van de akte of het document. Deze vervanging behoudt de geldigheid met terugwerkende kracht van het oorspronkelijk document.

2.3 Enkele principes in verband met de werving en de selectie van werknemers

Een werkgever die een werknemer wenst aan te werven, moet zich tijdens de sollicitatie- en selectieprocedure houden aan een aantal voorschriften en gedragsregels, die hierna in het kort worden toegelicht.

2.3.1 Informatie in verband met de aangeboden betrekking

De werkgever moet voldoende informatie aan de sollicitant verstrekken in verband met de aangeboden betrekking. Deze informatie moet onder meer betrekking hebben op de aard van de functie alsook de gestelde eisen (o.a. het opleidingsniveau) en de plaats waar de functie zal uitgevoerd worden (behalve indien deze niet kan worden vastgesteld of indien de uitoefening van de functie niet aan een bepaalde plaats gebonden is).

2.3.2 Het opvragen van diploma's, attesten en andere officiële documenten

De overlegging van gezegelde en eensluidend verklaarde afschriften van diploma's, attesten en andere stukken mag slechts gevraagd worden na afloop van de sollicitatieprocedure. De werknemer moet deze stukken slechts overhandigen wanneer hij de zekerheid heeft dat hij zal aangeworven worden.

Wel mogen reeds gewone afschriften gevraagd worden in de loop van de selectieprocedure. Tevens moet de werkgever de stukken die tijdens de sollicitatieprocedure werden opgestuurd, terug aan de sollicitant bezorgen.

2.3.3 Examens, tests en onderzoeken

De bedoeling van een test bij de aanwerving is de bekwaamheid van de toekomstige werknemer te onderzoeken. Het uitvoeren van de test doet nog geen arbeidsovereenkomst ontstaan. De test moet dus niet worden vergoed. Zij mag ook niet langer duren dan nodig is om de bekwaamheid van de sollicitant te testen.

Eventuele kosten die werden gemaakt voor tests en onderzoeken die door deskundigen worden uitgevoerd, o.a. psychologische tests en geneeskundige onderzoeken, zijn voor rekening van de werkgever, indien hij daartoe de opdracht heeft gegeven.

Op verzoek van de sollicitant moet de werkgever een attest overhandigen waarop de datum en het uur van het sollicitatiebezoek vermeld staan. Eventueel moet er ook op vermeld worden waarom de sollicitant niet werd aangeworven.

De werkgever moet de selectie zo inrichten, dat de verplaatsingen van de sollicitant zoveel mogelijk beperkt worden. De verplaatsingskosten vallen immers ten laste van de sollicitant.

2.3.4 Gelijke behandeling

Er mag geen onderscheid gemaakt worden tussen sollicitanten op grond van persoonlijke elementen, wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming. Zo mag de werkgever geen rekening houden met de leeftijd, het geslacht, de burgerlijke stand, ziekteverleden, nationaliteit, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een organisatie of vereniging.

2.3.5 Eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer

Vragen over het privé-leven mogen maar gesteld worden in de mate dat zij relevant zijn voor de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie.

Zo bijvoorbeeld zal een vraag omtrent een eventuele zwangerschap van een sollicitante als ongeoorloofd beschouwd worden, tenzij voor een functie die reglementair wordt beschouwd als gevaarlijk voor de gezondheid van vrouw of kind (o.a. arbeid waar de werkneemster bloot staat aan de schadelijke werking van bepaalde schadelijke stoffen, hoge temperaturen of mechanische trillingen).

2.3.6 Vertrouwelijke behandeling van gegevens

De werkgever moet alle inlichtingen betreffende de sollicitant vertrouwelijk behandelen. De sollicitant moet echter ook te goeder trouw aan de selectieprocedure meewerken. Hij moet alle noodzakelijke gegevens over beroeps- en studieverleden verschaffen in de mate dat zij betrekking hebben op de aard en de uitoefeningsvoorwaarden van de functie. De sollicitant mag geen ruchtbaarheid geven aan vertrouwelijke gegevens waarvan hij kennis zou gekregen hebben naar aanleiding van de wervingsprocedure.

3

De proefperiode

De proefperiode laat de werkgever en de werknemer toe na te gaan of hun arbeidsrelatie wel overeenstemt met hun verwachtingen en hun behoeften. De werkgever zal zich tijdens die periode een beeld kunnen vormen van de professionele kwaliteiten van zijn nieuwe werknemer en zijn integratie in het werkmilieu, terwijl de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden en de inhoud van zijn taak leert kennen.

Opdat de arbeidsovereenkomst een geldig proefbeding zou bevatten, moet dit beding schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Wanneer op dat ogenblik geen enkel geschrift werd ondertekend, zal er geen proefperiode zijn en zal de werknemer aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd. Dit is eveneens het geval zo het geschrift wordt ondertekend na de indienstneming van de werknemer.

De proef mag geenszins verward worden met de test die de aanwerving van de werknemer voorafgaat.

De test laat toe een idee te hebben over de elementaire beroepskwaliteiten van de werknemer (kent bijvoorbeeld de kandidaat-secretaresse het tekstverwerkingsprogramma dat in de onderneming gebruikt wordt?). Kenmerkend voor de test is de korte duur en het onbezoldigd karakter ervan (een toekomstige werkgever haalt geen rechtstreeks voordeel uit het verrichte werk).

3.1 Duur van de proefperiode

3.1.1 Werklieden

De duur van de proefperiode van een werkman schommelt tussen 7 en 14 dagen.

Het geschreven beding zal dus de duur van het proefbeding aanduiden binnen de door de wet vastgestelde grenzen. Vermeldt het beding enkel dat er een proef is zonder de duur ervan te verduidelijken, dan is in dat geval steeds de minimumduur van toepassing, met andere woorden 7 dagen. Dit is eveneens het geval wanneer de overeengekomen duur langer is dan 14 dagen.

Elke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (cfr. hierna: ziekte, ongeval, jaarlijkse vakantie ...) tijdens de overeengekomen periode verlengt de duur ervan.

Er mag nooit met meer dan zeven dagen verlengd worden. Een “verlengde” proefperiode kan nooit langer dan 21 dagen duren (14 dagen proefperiode en 7 dagen verlenging).

3.1.2 Bedienden

De duur van de proefperiode voor een bediende schommelt tussen 1 en 6 of 1 en 12 maanden (naargelang het jaarloon van de bediende niet hoger of wel hoger is dan 37.721 € (bedrag van toepassing vanaf 1 januari 2012)).

De duur van de proefperiode staat, binnen de door de wet vastgestelde grenzen, vermeld in het geschrift.

Zo de duur van de proefperiode niet in het beding is opgenomen of de duur langer is dan wettelijk toegelaten (meer dan 6 of 12 maanden) wordt de duur herleid tot de minimumduur, met andere woorden 1 maand.

3.1.3 Bepalingen die zowel voor de werklieden als voor de bedienden gelden

De duur van de proefperiode vastgesteld op het ogenblik van de indiensttreding kan niet meer worden verlengd (zelfs niet in geval het maximum nog niet werd bereikt). Een nieuwe proefperiode kan evenmin worden overeengekomen, ook al wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten,

tenzij de werknemer opnieuw wordt aangeworven voor het uitoefenen van een taak die volledig verschilt van deze die hij tijdens zijn vorige overeenkomst uitoefende (een bediende wordt bijvoorbeeld opnieuw aangeworven als werkmans om het onderhoud te doen).

3.2 Einde van de proefperiode

De proefperiode neemt een einde wanneer de termijn, zoals vastgesteld in het proefbeding, verlopen is. Vanaf dat ogenblik, en zonder dat een nieuwe arbeidsovereenkomst of enige verlenging moet worden vastgesteld, zijn de normale bepalingen die van toepassing zijn op het soort overeenkomst dat hij met zijn werkgever gesloten heeft, op de werknemer van toepassing (arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd ...).

Kenmerkend voor de proefperiode is de mogelijkheid dat de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst mag beëindigen zonder de gewone opzeggingstermijnen te moeten naleven of zonder de vergoedingen te moeten betalen waarmee een verbreking van de arbeidsovereenkomst gepaard gaat.

3.2.1 Werklieden

Tijdens de minimumduur van 7 dagen mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden, tenzij om dringende redenen.

Indien één van beide partijen tijdens deze periode van 7 dagen toch eenzijdig een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, blijft dit zonder uitwerking tot na afloop ervan.

Na verloop van de periode van 7 dagen en tot bij het einde van de overeengekomen proefperiode, mogen beide partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder dat een opzegging moet worden gegeven of een verbrekingsvergoeding moet worden betaald.

Er is geen enkele formaliteit om de overeenkomst te beëindigen; het kan zelfs mondeling. Maar om een bewijs van deze beëindiging te hebben, is het nuttig dat de verbreking schriftelijk gebeurt en door de tegenpartij



ondertekend wordt of dat de beëindiging met een ter post aangetekende brief ter kennis wordt gebracht.

3.2.2 Bedienden

Tijdens de minimumduur van 1 maand mag de arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden, tenzij om dringende redenen.

Indien één van beide partijen tijdens deze eerste maand van proef toch eenzijdig een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, heeft de beëindiging van de overeenkomst ten vroegste uitwerking op de laatste dag van deze maand. De partij die dus gedurende deze eerste maand proeftijd de overeenkomst beëindigt, is aan de andere partij een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn (7 dagen).

Na verloop van deze minimumduur van één maand kan de arbeidsovereenkomst een einde nemen ofwel:

- ◆ mits naleving van een opzeggingstermijn van 7 dagen;
- ◆ mits betaling van een opzeggingsvergoeding, gelijk aan het loon voor een periode van 7 dagen.

A. De opzegging

De kennisgeving van de opzegging gebeurt door de werkgever:

- ◆ bij een ter post aangetekende brief (die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending);
- ◆ bij gerechtsdeurwaardersexploot (die dadelijk uitwerking heeft bij overhandiging van de opzegging door de deurwaarder).

De kennisgeving van de opzegging gebeurt door de bediende:

- ◆ door afgifte aan de werkgever van een geschrift dat door de werkgever voor ontvangst ondertekend wordt;
- ◆ bij een ter post aangetekende brief;
- ◆ bij deurwaardersexploot.

Deze opzeggingstermijn begint te lopen de dag na het ogenblik waarop de opzegging uitwerking heeft en ten vroegste 7 dagen voor het einde van de eerste maand van de proefperiode (vermits de overeenkomst geen einde mag nemen voor de eerste maand verlopen is).

De kennisgeving van de opzegging moet het begin en de duur (steeds 7 dagen) van de opzeggingstermijn vermelden.

Deze opzeggingstermijn mag geen einde nemen na de duur van de proefperiode.

B. De vergoeding

Na verloop van de eerste maand en tot het einde van de proefperiode, kan de arbeidsovereenkomst op elk ogenblik dadelijk worden beëindigd zonder enige formaliteit te moeten naleven (mondeling, door afgifte van een geschrift, bij aangetekend schrijven ...).

De partij die op die manier de arbeidsovereenkomst beëindigt, zal aan de andere partij een vergoeding moeten betalen die een periode van 7 dagen dekt.

C. Verbreking van de arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval

De werkgever mag de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder een opzeggingstermijn van 7 dagen te moeten naleven, of zonder dat een vergoeding moet worden betaald, wanneer tijdens de proefperiode de arbeidsongeschiktheid van de bediende wegens ziekte of ongeval meer dan 7 dagen duurt.

4

Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

De belangrijkste verplichtingen opgelegd aan de werkgever en de werknemer inzake arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen hetzij in specifieke reglementeringen (reglementering betreffende arbeidsduur, jaarlijkse vakantie, feestdagen, ...) hetzij in collectieve arbeidsovereenkomsten.

De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten beperkt zich tot een aantal algemene verplichtingen die aan de partijen worden opgelegd.

4.1 Verplichtingen en aansprakelijkheid van de werknemer

4.1.1 Verplichtingen van de werknemer

- ❖ Zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig verrichten op de tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen.
- ❖ Handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden, met het oog op de uitvoering van de overeenkomst.
- ❖ Zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:
 - fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroep kennis kan hebben, bekend te maken;

- daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken. Na het einde van de overeenkomst kan concurrentie tegenover de ex-werkgever verboden worden indien ze in strijd met een concurrentiebeding wordt bedreven (zie punt 6.3).
- ❖ Waken over zijn eigen veiligheid, alsook over die van zijn medewerkers, van de werkgever en van derden.
- ❖ Het hem toevertrouwde gereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever teruggeven.

4.1.2 Disciplinaire macht van de werkgever

Indien de werknemer zijn verplichtingen niet naleeft, kunnen er door de werkgever eventueel strafmaatregelen (verwittigingen, boetes, terechtwijzing, ...) toegepast worden.

Deze sancties dienen verplicht opgenomen te zijn in het arbeidsreglement; zij moeten bovendien, op straffe van nietigheid, door de werkgever betekend worden aan de betrokken werknemers, ten laatste de eerste werkdag na de vaststelling van het feit.

Indien de sanctie uit een geldboete bestaat, mag het totaal van de opgelopen geldboete per dag niet meer bedragen dan 1/5 van het loon. Deze boetes kunnen het voorwerp uitmaken van een inhouding op het loon.

4.1.3 Borgtocht

De borgtocht is de afgifte van een som geld, als titel van waarborg

Ten einde de uitvoering van zijn verplichtingen te verzekeren, mag van de werknemer een borgtocht gevraagd worden, voorzover deze borgtocht voorzien wordt door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming of in het paritair comité.

Bij ontstentenis van zulke overeenkomst gelden de volgende voorwaarden:

- ❖ de werknemer moet de functie bekleden van filiaalhouder, handelsvertegenwoordiger, kassier verbonden aan een boekhoudkundige dienst, handelsagent die een buitenlandse onderneming vertegenwoordigt;
- ❖ de omvang van de voorraden, goederen, sommen of waarden die aan hem zijn toevertrouwd, moet minstens gelijk zijn aan 1 maand loon.

- het bedrag van de borgtocht mag niet meer belopen dan 1 of 3 maanden loon, naargelang het jaarlijks loon van de werknemer niet hoger of wel hoger is dan 37.721 € (bedrag van toepassing vanaf 1 januari 2012).

De borgtocht moet binnen 15 dagen na de storting in bewaring worden gegeven hetzij bij de Nationale Bank, hetzij bij de Deposito- en Consignatiekas of bij een bankinstelling. De inbewaringgeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

4.1.4 Aansprakelijkheid van de werknemer

Indien de werknemer tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade berokkent aan de werkgever of aan derden, is zijn aansprakelijkheid door de wet beperkt.

A. Aansprakelijkheid van de werknemer ten opzichte van de werkgever

De werknemer is enkel aansprakelijk voor schade die veroorzaakt werd door bedrog, een zware fout of een lichte fout die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

- bedrog of opzettelijke fout: bedrog veronderstelt steeds de wil om te schaden (vb. diefstal, oplichting, opzettelijke vernieling);
- zware fout: onder zware fout wordt verstaan de fout die zo groot en buitensporig van aard is dat ze onvergeeflijk is in hoofde van diegene die ze begaat (vb. roken in een lokaal waar ontvlambare materialen zijn opgeslagen ondanks een verbodsteken);
- lichte fout die gewoonlijk voorkomt: de lichte fout is die fout die een normaal aandachtige persoon niet zou begaan (vb. onoplettendheid, vergissing). Ten einde de aansprakelijkheid van de werknemer te kunnen invoeren dient de lichte fout gewoonlijk en herhaaldelijk voor te komen (vb. ten gevolge van onoplettendheid worden er herhaaldelijk vergissingen begaan in de kassa).

De wet op de arbeidsovereenkomsten voorziet bovendien dat de werknemer niet aansprakelijk is voor de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het materieel (arbeidsgereedschap, een bedrijfsvoertuig dat hem ter beschikking werd gesteld ...), noch voor het toevallig en onvrijwillig verlies ervan.

Wanneer de werknemer aansprakelijk wordt gesteld, moet hij de schade, veroorzaakt aan de werkgever, vergoeden. Het bedrag van de schadever-

goeding moet vastgesteld worden in onderling akkoord tussen de partijen en enkel na de feiten die de aansprakelijkheid van de werknemer hebben teweeggebracht. Bij ontstentenis van een akkoord zal het bedrag van de schadevergoeding door de rechter worden vastgesteld.

De aldus vastgestelde schadevergoeding kan ingehouden worden op het loon van de werknemer. De inhouding kan niet meer bedragen dan 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in speciën. Deze beperking is niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd.

B. Aansprakelijkheid van de werknemer ten opzichte van derden

Onder derden wordt verstaan, elke persoon die geen partij is bij de arbeidsovereenkomst, d.w.z. elke andere persoon dan de werkgever. Het kan dus zowel gaan om een andere werknemer van de onderneming, als om een persoon vreemd aan de onderneming.

De burgerlijke aansprakelijkheid is eveneens beperkt tot het geval van opzettelijke fout, zware fout en lichte gewoontelijke fout.

Deze regel heeft enkel de beperking van de aansprakelijkheid van de werknemer zelf op het oog; de werkgever zelf is burgerlijk aansprakelijk voor elke schade die aan een derde wordt berokkend door om het even welke fout van de werknemer.



4.2 Verplichtingen van de werkgever en handelingen die gelijkstaan met contractbreuk

4.2.1 Verplichtingen van de werkgever

- De werknemer doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door het ter beschikking stellen van de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen.
- Zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulp verstrekt kan worden.
- Het loon betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen.
- De werknemer behoorlijk huisvesten en gezond en voldoende voedsel verstrekken ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen.
- De werknemer de nodige tijd geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen.
- De nodige zorg en aandacht wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jeugdige werknemers in het bijzonder.
- Zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de werknemer toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen die door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

4.2.2 De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden

De arbeid moet worden uitgevoerd onder de voorwaarden, op de tijd en plaats zoals is overeengekomen. Een wijziging van de arbeidsvoorwaarden is dus slechts mogelijk mits akkoord van beide partijen.

Indien de werkgever eenzijdig één van de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst wijzigt, wordt deze houding gelijkgesteld met de verbreking van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan in dat geval de verbreking vaststellen en de betaling van een overeenstemmende verbrekingsvergoeding eisen.

Niet alle wijzigingen worden echter bedoeld. De werkgever, die verantwoordelijk is voor het beheer van de onderneming, kan overgaan tot her-

structureringen en reorganisaties die noodzakelijk worden geacht wegens de economische noodwendigheden, voorzover er geen essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst in belangrijke mate gewijzigd worden.

De werkgever mag zich in geen geval het recht voorbehouden om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Krachtens de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten is elk zulk beding nietig.

Essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst

Wat zijn de essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst ?

Het betreft meestal een vraag die voor elk geval in concreto moet beoordeeld worden. De partijen kunnen bij de onderhandeling van de arbeidsovereenkomst, aan bepaalde voorwaarden meer belang hechten dan aan andere.

De rechtspraak weerhoudt als essentiële voorwaarden meestal de volgende:

- ❖ de functie: wanneer de functie nauwkeurig werd omschreven in de arbeidsovereenkomst, wordt verondersteld dat de partijen hieraan een groot belang hechten zodat elke eenzijdige wijziging verboden is. Wanneer daarentegen de aanwerving gebeurde voor functies die niet nauwkeurig werden omschreven (vb. administratieve bediende), mag de werkgever de taken die aan de werknemer werden toevertrouwd wijzigen, voor zover deze verder wordt tewerkgesteld volgens zijn bekwaamheden en bevoegdheden en met behoud van gelijkwaardige verantwoordelijkheden.
- ❖ het loon: het loon vormt zeker één van de meest essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst en de werkgever mag geen vermindering van dit loon doorvoeren.
- ❖ de arbeidsplaats: de wijziging van de arbeidsplaats zal beschouwd worden als een wijziging van een essentiële voorwaarde in de mate dat de werknemers hierdoor een nadeel ondervinden dat niet in verhouding staat met de noodwendigheden van de onderneming (vb. verplaatsing van de onderneming naar een andere stad die op meerdere tientallen kilometers verwijderd is van de vroegere arbeidsplaats).

De wijziging moet eenzijdig zijn, dus opgelegd worden zonder het akkoord van de andere partij.

Het akkoord van de werkgever of de werknemer kan stilzwijgend gegeven worden en afgeleid worden uit het feit dat er geen verzet wordt aangetekend tengevolge van de eenzijdige wijziging van de overeenkomst.

5

Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Een bepaald aantal gebeurtenissen zoals jaarlijkse vakantie en ziekte, kunnen tijdelijk de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen.

Principieel is het loon niet verschuldigd gedurende de periodes van schorsing, behalve wanneer een speciale regeling het behoud van de loonbetaling voorziet.

5.1 De oorzaken van schorsing gemeenschappelijk voor arbeiders en bedienden

5.1.1 Wettelijke schorsingsoorzaken

A. De door overmacht ontstane gebeurtenissen

■ Schorsing

De wet voorziet dat de door overmacht ontstane gebeurtenissen waarvan de uitwerking tijdelijk is, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen.

Drie voorwaarden moeten vervuld zijn om van overmacht te kunnen spreken:

- ❖ de gebeurtenis mag niet te wijten zijn aan de werkgever, noch aan de werknemer (dit is bijvoorbeeld niet het geval wanneer de gebeurtenis te wijten is aan slordigheid van één van de partijen);
- ❖ de gebeurtenis moet ontsnappen aan elke normale verwachting;
- ❖ de gebeurtenis moet een onoverkomelijke hindernis vormen voor de werkgever en de werknemer.

De wet bepaalt uitdrukkelijk dat het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever op zichzelf geen gevallen van overmacht zijn. De tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving of de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu, is evenmin een geval van overmacht.

■ Loon

Gedurende de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tengevolge van een door overmacht ontstane gebeurtenis, ontvangt de werknemer niet zijn normaal loon. In bepaalde gevallen kan hij genieten van een uitkering die ondermeer ten laste is van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) voor zover de werknemer voldoet aan bepaalde voorwaarden (voorbeeld: in geval van brand in de onderneming).

B. Verloren arbeidsuren

De werknemer heeft recht op zijn normaal loon wanneer hij geheel of gedeeltelijk zijn dagtaak niet heeft kunnen vervullen, hoewel hij geschikt was om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begaf, en

- ❖ hoewel hij zich normaal naar zijn werk begeeft, te laat of helemaal niet op de plaats van het werk aankomt; deze vertraging of afwezigheid moet te wijten zijn aan een oorzaak die hem overkomt op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil.

Voorbeelden:

- ❖ *slechte weersomstandigheden die het verkeer verhinderen;*
- ❖ *staking van het openbaar vervoer die plotseling uitbreekt*
- ❖ wanneer hij zich normaal naar de plaats van het werk heeft begeven, en hij, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil het werk niet kan beginnen, noch voortzetten.

Voorbeelden:

- ❖ *de slechte weersomstandigheden of technische stoornissen die de aanvang of het verderzetten van het werk onmogelijk maken;*
 - ❖ *de arbeidsongeschiktheid die optreedt in de loop van de werkdag tengevolge van een ongeval of van een ziekte.*
- ❖ wanneer men zich niet in de voorwaarden bevindt om bij volmacht te stemmen en van het werk afwezig is gedurende de tijd die nodig is om zijn kiesplicht te vervullen op Belgisch grondgebied.

C. Jaarlijkse vakantie

De jaarlijkse vakantie, zowel de collectieve (sluiting van de onderneming gedurende deze periode), als de individuele, schorsen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Bijkomende afwezigheidsdagen geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals anciënniteitsverlof of verlofdagen ter compensatie van de arbeidsduurvermindering, worden hier niet bedoeld.

De werknemer heeft gedurende deze periode in principe recht op vakantiegeld.

D. De zittingen van de arbeidshoven en -rechtbanken

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de tijd die de werknemer nodig heeft om te zetelen als raadsheer of rechter in sociale zaken in de arbeidshoven en -rechtbanken.

Deze afwezigheden geven geen aanleiding tot loon; de raadsheren en de rechters in sociale zaken ontvangen presentiegelden.

E. Militaire dienst of dienst als gewetensbezwaarde

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de militaire dienst of gedurende de dienst als gewetensbezwaarde, evenals gedurende andere periodes verbonden met deze diensten (verblijf in een recruterings- en selectiecentrum, wederoproeping ...).

Voor deze periodes van schorsing is geen enkel loon voorzien ten laste van de werkgever.

N.B.: Voor het verblijf van de werknemer-dienstplichtige in een recruiterscentrum en van de werknemer-gewetensbezwaarde in een gezondheidsdienst of een verpleeginrichting, bestaan er dagen van klein verlet (zie punt I hierna).

F. Sociale promotie en betaald educatief verlof

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst tijdens de periodes waarin de werknemer afwezig is om lessen te gaan volgen in het kader van de sociale promotie of van het betaald educatief verlof.

De werknemer heeft het recht op een vergoeding voor sociale promotie en op zijn normaal loon voor het betaald educatief verlof, loon waarvan het bedrag later door het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zal terugbetaald worden aan de werkgever.

G. Politiek mandaat

De werknemer heeft recht op verlof voor de uitoefening van bepaalde politieke mandaten (vb. gemeenteraadslid).

Deze afwezigheden kunnen slechts aangewend worden door de werknemers voor de uitvoering van opdrachten die rechtstreeks verband houden met de uitoefening van hun mandaat of van hun functies.

De werkgever betaalt het loon en wordt later terugbetaald door de instelling waar de werknemer zetelt.

H. Voorlopige hechtenis

De uitvoering van de overeenkomst van de werknemer die het voorwerp uitmaakt van een voorlopige hechtenis (gevangenzetting voor een definitieve veroordeling) wordt geschorst. De werkgever betaalt geen loon.

I. Kort verzuim

De werknemer heeft het recht afwezig te zijn van het werk, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.

Om loon te ontvangen, moet de werknemer voorafgaandelijk de werkgever verwittigen van zijn afwezigheid; indien hij er niet de mogelijkheid toe

heeft, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen. Hij moet het verlof gebruiken voor de doeleinden waarvoor het is toegekend.

Een individuele overeenkomst evenals een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen het aantal betaalde verlofdagen, voorzien door de reglementering, vermeerderen of bijkomende gevallen voorzien waarvoor deze toegekend kunnen worden.

Sedert 1 juli 2002 heeft de werknemer het recht om, ter gelegenheid van de geboorte van zijn kind, van het werk afwezig te zijn gedurende tien dagen. Deze dagen zijn door hem te kiezen binnen 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Gedurende de eerste drie dagen van dit “vaderschapsverlof” ontvangt de werknemer zijn normaal loon. Gedurende de volgende zeven dagen geniet hij een uitkering in het raam van de verzekering voor de geneeskundige verzorging en uitkeringen.

J. Verlof om dwingende redenen

De reglementering kent aan de werknemer het recht toe om afwezig te zijn van het werk om dwingende redenen.

Een dwingende reden is elke niet te voorziene gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt. Als voorbeelden kunnen vermeld worden: ziekte, ongeval of hospitalisatie van een met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon; de schade veroorzaakt aan de woning van de werknemer door een brand of een natuurramp; het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding; iedere andere gebeurtenis die de werkgever en de werknemer in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden.

De duur van de afwezigheid mag niet meer bedragen dan tien arbeidsdagen per jaar. Deze afwezigheden worden niet betaald, behoudens een andersluidende overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

K. Ziekte en ongeval

■ Beginsel

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst gedurende de periodes van arbeidsongeschiktheid die het gevolg zijn van ziekte of ongeval.

De arbeidsovereenkomstenwet voorziet drie verplichtingen ten laste van de werknemer:

- ❖ De werknemer moet onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Deze verwittiging moet de werknemer toelaten om de arbeidsongeschiktheid te kunnen controleren en de werkregeling aan te passen gedurende de afwezigheid van de werknemer.
- ❖ De werknemer moet eventueel een geneeskundig getuigschrift laten toekomen bij zijn werkgever. Deze verplichting rust op hem voor zover een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorziet. Bestaat dergelijke clause niet, dan moet een geneeskundig getuigschrift slechts afgeleverd worden op vraag van de werkgever.

Behoudens in geval van overmacht moet de werknemer dit getuigschrift opsturen of afgeven binnen de termijn voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement of, bij ontstentenis daarvan, binnen de termijn bepaald door de wet (binnen 2 werkdagen, vanaf de dag van de ongeschiktheid of vanaf de dag van de ontvangst van het verzoek). Indien het getuigschrift afgeleverd wordt na de voorgeschreven termijn, kan de werkgever, behoudens het geval van overmacht, weigeren het gewaarborgd loon te betalen (zie het punt hierna) voor de dagen van ongeschiktheid die de afgifte of de verzending van het getuigschrift voorafgaan.

Het getuigschrift dient in principe de arbeidsongeschiktheid vast te stellen, en melding te maken van de waarschijnlijke duur ervan en van het feit of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

- ❖ Indien de werkgever dit vraagt, moet de werknemer zich onderwerpen aan de controle uitgevoerd door een geneesheer die aangeduid en betaald wordt door de werkgever en die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde (o.a. vijf jaar ervaring als huisarts of een daarmee gelijkgestelde praktijk). De controle kan niet worden uitgeoefend door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Behoudens wanneer het geneeskundig getuigschrift vermeldt dat de gezondheidstoestand van de werknemer hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, dient de werknemer indien hij daar-

toe wordt uitgenodigd, zich aan te bieden bij de controlegeneesheer. De controlegeneesheer gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de wet van 3 juli 1978 (bv. de gegevens die een invloed hebben op de vaststelling van het gewaarborgd loon); alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim. De verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De controlegeneesheer overhandigt zo spoedig mogelijk zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. De werknemer kan op dat ogenblik kenbaar maken dat hij niet akkoord gaat met deze bevindingen, hetgeen vervolgens door de controlegeneesheer op het geschrift zal worden vermeld. Indien een geschil van medische aard rijst tussen de werknemer en de controlegeneesheer, zal dit worden beslecht door een scheidsrechterlijke procedure vastgesteld door of krachtens de wet.

- Gewaarborgd loon in geval van ongeval of ziekte, andere dan een arbeidsongeval of beroepsziekte

De regeling voor werklieden

De werkmán met minder dan één maand dienst

De werkmán die niet gedurende ten minste één maand ononderbroken in dienst van de onderneming is gebleven, heeft geen recht op enig gewaarborgd loon in geval van ongeschiktheid.

Indien de werkmán deze anciënniteit van één maand bereikt gedurende de periode van ongeschiktheid, kan hij aanspraak maken op het loon voor de resterende dagen van de eerste 30 dagen van ongeschiktheid gedurende dewelke de werkgever het loon moet betalen.

Mocht de werkmán tijdens zijn arbeidsdag gedurende de eerste maand anciënniteit ziek worden, dan moet de werkgever deze dag vergoeden alsof het een volledig gepresteerd dag was (zie punt 5.1.1 B.).

De werkmán moet zich richten tot zijn mutualiteit voor de ziekte-dagen die vallen in de loop van de eerste maand tewerkstelling.

De werkmán met ten minste één maand dienst

De werkmán met ten minste één maand dienst behoudt zijn recht op loon, ondanks zijn arbeidsongeschiktheid. Gedurende de eerste 30 kalenderdagen van ongeschiktheid, ontvangt de werkmán zijn loon op de volgende wijze:

Periode	Deel van het normaal loon	
	ten laste van de werkgever	ten laste van de ziekteverzekering (ZIV)
1ste tot 7de dag	100 %	
8ste tot 14de dag	85,88 %	
15de tot 30 ste dag	25,88 % van het gedeelte van het loon dat de grens vastgesteld door de ZIV niet overschrijdt 85,88 % van het loon dat deze grens overschrijdt	60 % (beperkt tot de grens, vastgesteld door de ZIV)



Opgelet!

De werkmán heeft slechts recht op zijn gewaarborgd loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon indien hij zich niet in de onmogelijkheid bevond om te werken. Hieruit volgt dat het loon niet verschuldigd is voor de dagen die samenvallen met de dagen gedurende welke hij niet zou gewerkt hebben.

Voorbeelden: zaterdag en zondag in de klassieke vijf dagenweek, of de tijdelijke werkloosheidsdagen om economische redenen of omwille van een technische stoornis, of de dagen van collectieve sluiting van de onderneming omwille van jaarlijkse vakantie (zie punt 5.2.1 en 5.2.3).

Carensdag

Wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen bereikt, is de eerste werkdag van arbeidsongeschiktheid een carensdag (d.w.z. een dag die niet vergoed wordt door de werkgever, noch door de ziekteverzekering).

De periode waarin het loon gewaarborgd is, begint te lopen de dag volgend op deze carensdag.

Wanneer de werkmán tijdens zijn arbeidsdag arbeidsongeschikt is geworden en een loon heeft ontvangen voor deze dag (zie punt 5.1.1 B):

- ❖ vangt de eerste periode van zeven dagen gewaarborgd loon tegen 100 % aan op de dag waarop hij ongeschikt werd om te werken;
- ❖ situeert de eventuele carensdag zich op de eerstvolgende werkdag. Voorbeeld: Mijnheer Peeters wordt 's vrijdagds ziek in het atelier. Hij heeft recht op loon voor deze dag (de eerste van 7 dagen tegen 100 %). De carensdag is de eerstvolgende maandag indien zaterdag geen werkdag is.

Voor de deeltijdse werklíeden is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

Voor de vaststelling van deze carensdag worden niet als werkdag beschouwd, de zondagen, de feestdagen en de gewone inactiviteitsdagen die het gevolg zijn van de wekelijkse verdeling van de arbeid over vijf dagen (gewoonlijk de zaterdag).

Opeenvolgende ongeschiktheden

- ❖ Zonder werkhervatting
Wanneer twee ongeschiktheden elkaar opvolgen zonder onderbreking (vb. ongeval gevolgd door een ziekte, opeenvolgende ziektes van verschillende aard), is er slechts één enkele periode van ongeschiktheid en het gewaarborgd loon is niet opnieuw verschuldigd.
- ❖ Met werkhervatting
Na een gewone werkhervatting, kan de werknemer terug arbeidsongeschikt worden. Men spreekt dan over een "hervalling".
 - een nieuwe arbeidsongeschiktheid ten gevolge van dezelfde ziekte of hetzelfde ongeval. In dit geval is het gewaarborgd loon niet opnieuw verschuldigd wanneer er een nieuwe arbeidsongeschiktheid voorkomt binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van een arbeidsongeschiktheidsperiode die aanleiding geeft tot het betalen van gewaarborgd loon. Het gewaarborgd loon is wel verschuldigd voor het nog te lopen gedeelte van de periode van veertien dagen, indien de eerste ongeschiktheidsperiode geen aanleiding heeft gegeven tot de betaling van het gewaarborgd loon gedurende een periode van veertien dagen.
 - een nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten aan een andere ziekte of een ander ongeval. Wanneer de werkmán met een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te

wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval, dan is het gewaarborgd loon opnieuw verschuldigd, en dit onafhankelijk van het feit dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid al dan niet voorkomt in de veertien dagen die volgen op het einde van de eerste arbeidsongeschiktheid.

De regeling voor de bediende

Algemene regeling

De bediende behoudt het recht op zijn loon, ten laste van de werkgever, gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid. In tegenstelling tot de regeling die van toepassing is op de werklieden, is er voor de bedienden geen carensdag, noch een anciënniteitsvoorwaarde. Wat de hervellingen betreft, is er eenzelfde regeling als voor de werklieden. De ziekte- en invaliditeitsverzekering komt desgevallend vanaf de 31ste dag van ongeschiktheid tussen.

Periode	Deel van het normaal loon	
	ten laste van de werkgever	ten laste van de ziekteverzekering (ZIV)
1ste tot 30ste dag	100%	-

Bediende in proefperiode, aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan 3 maanden vereist

Wanneer de arbeidsongeschiktheid voorkomt in de loop van de proefperiode, behoudt de bediende slechts het recht op het gewaarborgd loon onder dezelfde voorwaarden als deze voorzien voor de werklieden. Dit is eveneens het geval indien de bediende aangeworven is voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vereist. In deze gevallen ontvangt de bediende zijn loon op volgende wijze:

Periode	Deel van het normaal loon	
	ten laste van de werkgever	ten laste van de ziekteverzekering (ZIV)
1ste tot 7de dag	100 %	-
8ste tot 14de dag	86,93 %	-
15de tot 30ste dag	26,93 % van het gedeelte van het loon dat de grens vastgesteld door de ZIV niet overschrijdt 86,93 % van het loon dat deze grens overschrijdt	60 % (beperkt tot een grens, vastgesteld door de ZIV)

Bediende met minder dan één maand dienst

De bediende die niet gedurende ten minste één maand ononderbroken in dienst van de onderneming is gebleven, heeft geen recht op enig gewaarborgd loon ten laste van de werkgever, in geval van arbeidsongeschiktheid.

Indien de bediende deze anciënniteit van één maand bereikt gedurende de periode van ongeschiktheid, kan hij aanspraak maken op het loon voor de resterende dagen van de eerste 30 dagen van ongeschiktheid gedurende dewelke de werkgever het loon moet betalen.

De bediende moet zich richten tot zijn mutualiteit voor de ziekte-dagen die vallen in de loop van de eerste maand tewerkstelling.

Gemeenschappelijke bepalingen voor werklieden en bedienden

Het gewaarborgd loon is niet verschuldigd aan de werknemer:

- ❖ wanneer deze een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen.
- ❖ wanneer de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een zware fout die hij heeft begaan.

■ Het gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte

In principe moet iedere werkgever een verzekering tegen arbeidsongevallen afsluiten (Wetsverzekering). Bij ontstentenis wordt de werkgever ambtshalve aangesloten bij het Fonds voor Arbeidsongevallen dat de schadevergoeding zal verzekeren, maar dat de bedragen uitgekeerd aan het slachtoffer zal verhalen op de werkgever.

Het Fonds voor Beroepsziekten is, dankzij een sociale-zekerheidsbijdrage ten laste van het geheel der werkgevers, belast met het vergoeden van de schade te wijten aan beroepsziekten.

Voor de werklieden:

- ❖ Gedurende de eerste 7 dagen ongeschiktheid heeft de werkmán, ten laste van zijn werkgever, recht op zijn gewoon loon aan 100 % voor iedere werkdag waarop hij zou gewerkt hebben indien hij niet ongeschikt was geweest. De werkgever zal vervolgens terugbetaald worden door de wetsverzekeraar of door het Fonds voor Beroepsziekten.
- ❖ Vanaf de achtste tot de dertigste dag ongeschiktheid betaalt de werkgever aan de werkmán, bij wijze van voorschot, een bedrag gelijk aan het gewone loon. De verzekeraar of het Fonds stort aan de werkgever voor dezelfde periode de dagvergoedingen die voorzien zijn inzake arbeidsongevallen of beroepsziekten.
- ❖ Na de dertigste dag ongeschiktheid heeft de werkmán rechtstreeks recht op dagvergoedingen ten laste van de verzekeraar of het Fonds.

N.B. In tegenstelling tot hetgeen voorzien is voor de ongevallen of de ziektes in het privé-leven, is het recht op gewaarborgd loon hier niet onderworpen aan enige anciënniteitsvoorwaarde. Er is ook geen carensdag.

Voor de bedienden:

- ❖ De bediende behoudt, ten laste van de werkgever, het recht op zijn loon gedurende de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid. De dagvergoedingen met betrekking tot deze periode worden gestort aan de werkgever door het verzekeringsorganisme dat bevoegd is inzake arbeidsongevallen of door het Fonds voor Beroepsziekten.
- ❖ Wanneer de arbeidsongeschiktheid voorkomt in de loop van de proefperiode, heeft de bediende recht op zijn loon onder dezelfde voorwaarden als voorzien voor de werklieden, zowel voor de periode van de eerste 7 dagen ongeschiktheid, als voor de 23 dagen die op deze periode volgen. Dit is eveneens zo wanneer de bedienden aangeworven zijn voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden, of voor een

duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan 3 maanden vereist.

L. De zwangerschap

■ Het moederschapsverlof

Het moederschapsverlof duurt 15 weken (in geval van een zwangerschap van een enig kind). Dit verlof is samengesteld uit 2 periodes:

- ❖ een prenataal verlof van maximum 6 weken;
- ❖ een postnataal verlof van minimum 9 weken.

Het prenataal verlof

Op verzoek van de werkneemster vangt dit verlof ten vroegste 6 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling aan.

Dit prenataal verlof omvat:

- ❖ een facultatieve rust die de eerste 5 weken omvat. Deze kan genomen worden, naar keuze van de werkneemster, hetzij geheel vóór de periode van verplichte prenatale rust van een week (zie hierna), hetzij na de verplichte postnatale rust van 9 weken, hetzij gedeeltelijk voor de verplichte prenatale rust en gedeeltelijk na de verplichte postnatale rust;
- ❖ een verplichte rust van één week voor de bevalling. Het is voor de werkgever verboden om een zwangere werkneemster tewerk te stellen vanaf de 7de kalenderdag die de vermoedelijke datum van de bevalling voorafgaat.

Het postnataal verlof

Dit postnataal verlof omvat:

- ❖ een verplicht verlof van 9 weken onmiddellijk na de bevalling. De werkgever mag tijdens deze periode de werkneemster in geen geval tewerkstellen, zelfs niet indien zij erom vraagt of ermee akkoord gaat;
- ❖ en eventueel, volgend op dit verplicht postnataal verlof, het geheel of het gedeelte van het facultatief prenataal verlof van 5 weken. Dit verlof kan enkel overgedragen worden op voorwaarde dat de werkneemster het werk heeft verdergezet vanaf de 7de week die de juiste datum van de bevalling voorafgaat. Bepaalde periodes (zoals jaarlijkse vakantie, afwezigheidsdagen om dwingende reden, periodes van economische werkloosheid, feestdagen ...) zijn gelijkgesteld met arbeidsperiodes.

De werkneemster kan, onder bepaalde voorwaarden, de twee laatste weken van het prenataal verlof, die verschoven zijn tot na het verplichte postnataal verlof, omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze dagen moeten dan binnen de acht weken na de werkhervatting worden opgenomen.

N.B. Wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht, vangt het prenataal verlof, op verzoek van de werkneemster, ten vroegste 8 weken voor de vermoedelijke datum van bevalling aan. Deze datum blijkt uit het medisch attest dat de werkneemster dient te bezorgen aan de werkgever, ten laatste 9 weken ervoor. Dit verlof omvat een facultatieve rust van 7 weken en een verplichte rust van één week voor de bevalling. Het verplicht postnataal verlof (9 weken na de bevalling) kan ook in dit geval eventueel worden aangevuld met het geheel of een gedeelte van het facultatief prenataal verlof, op voorwaarde dat de werkneemster het werk heeft verdergezet vanaf de achtste week die de juiste datum van de bevalling voorafgaat. Bovendien kan, bij geboorte van een meerling, het postnataal verlof op verzoek van de werkneemster met twee weken worden verlengd. Voor het overige gelden de hierboven beschreven regels inzake zwangerschapsverlof en bevallingsrust.

Wanneer het pasgeboren kind na de eerste zeven dagen te rekenen vanaf zijn geboorte in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de werkneemster haar postnatale rustperiode verlengen met een duur gelijk aan de periode dat haar kind na die eerste zeven dagen in de verplegingsinrichting opgenomen blijft. De duur van deze verlenging(en) mag niet meer bedragen dan vierentwintig weken.

■ De uitkering

De moederschapsuitkering is geheel ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering (moederschapsverzekering). De werkgever is geen loon verschuldigd voor deze periode.

Het bedrag van de moederschapsverzekering bedraagt 82 % van het niet-begrensde loon tijdens de eerste 30 dagen van het moederschapsverlof. Vanaf de 31ste dag van het moederschapsverlof bedraagt de uitkering 75 % van het door de Z.I.V. begrensde loon.

■ De verwijdering van de zwangere werkneemster en van de werkneemster die borstvoeding geeft

Naast het moederschapsverlof kan aan de zwangere werkneemster of de werkneemster die borstvoeding geeft aan haar kind, de uitvoering van bepaalde werken die als intrinsiek gevaarlijk erkend zijn tijdelijk verboden worden. De lijst van deze werken werd vastgesteld door een koninklijk besluit. De arbeidsgeneesheer of een andere geneesheer indien de werkgever geen arbeidsgeneesheer heeft, kan eveneens andere werken verbieden die gevaarlijk zijn voor de gezondheid van de werkneemster of voor die van het kind, wegens de bijzondere omstandigheden die eigen zijn aan het bedrijf of aan de gezondheidstoestand van de werkneemster.

Tengevolge van dit verbod kan de werkneemster ertoe aangezet worden om tijdelijk andere taken uit te voeren indien dit mogelijk is. Wanneer dit niet mogelijk is zal ze haar beroepsactiviteiten moeten onderbreken, zolang er gevaar bestaat voor haar gezondheid of voor deze van haar kind.

Wanneer de zwangere werkneemster of de werkneemster die borstvoeding geeft geen ander werk dat verenigbaar is met haar toestand kan uitvoeren, geniet ze, naargelang het geval, de uitkering voorzien in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of de beroepsziekten. Geen enkel loon is verschuldigd door de werkgever voor deze periode. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst.

M. Thematische verlopen in het kader van de loopbaanonderbreking

Onder bepaalde voorwaarden heeft de werknemer het recht om ouder-schapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen of verlof voor de bijstand of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid te nemen. Daarbij geniet hij een uitkering en een aangepaste sociale dekking in het kader van de loopbaanonderbreking. Voor meer bijzonderheden: raadpleeg de website van het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be>).

Enkel een volledige onderbreking van de beroepsactiviteit in het kader van de voormelde verlopen kan als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd. Dit is bijgevolg niet het geval bij een loutere vermindering van de arbeidsprestaties (bv. halftijds) in het kader van deze verlopen.

N. Tijdskrediet

Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, heeft ter vervanging van het stelsel van loopbaanonderbre-

king dat voor de privé-sector gold een nieuw stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking ingevoerd. Voor meer bijzonderheden: raadpleeg de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://www.werk.belgie.be>).

Enkel een volledige onderbreking van de beroepsactiviteit in het kader van dit stelsel kan als een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd. Dit is bijgevolg niet het geval bij een loutere vermindering van de arbeidsprestaties (met 1/2 of 1/5) binnen dit kader.

O. Adoptieverlof

Elke werknemer heeft recht op adoptieverlof voor het onthaal van een adoptiekind in zijn/haar gezin. Dat verlof moet genomen worden binnen een periode van twee maanden vanaf het onthaal van het kind. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst tijdens de opname van het adoptieverlof.

Het adoptieverlof bedraagt maximum zes weken als het kind minder dan 3 jaar is en maximum vier weken als het kind ten minste 3 jaar is. De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt echter steeds een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt. Tijdens de eerste drie dagen van het adoptieverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon. Voor de dagen die hierop volgen, ontvangt de werknemer een uitkering van zijn ziekenfonds.

P. Pleegzorgverlof

De werknemer, die als pleegouder is aangesteld, heeft het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd. De omstandigheden, die het gebruik van dit verlof rechtvaardigen, zijn voor een deel, rechtstreeks opgesomd in de reglementering, de anderen kunnen worden gewaardeerd als zodanig door de plaatsingsdienst.

De duur van het pleegzorgverlof is bepaald op maximaal 6 dagen per kalenderjaar. Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die bei-

den zijn aangesteld als pleegouder, dienen de 6 dagen onder hen te worden verdeeld.

Voor deze dagen, heeft de werknemer recht op een uitkering ten laste van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

5.1.2 Schorsingsoorzaken uit de rechtspraak

Staking en lock-out (ondernemingssluiting door de directie om druk uit te oefenen op het personeel in staking of dat dreigt te staken) werden erkend door hoven en rechtbanken als een oorzaak van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

5.1.3 Conventionele schorsingsoorzaken: het verlof zonder wedde

De werkgever en de werknemer kunnen altijd een tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overeenkomen. In dit geval komen de partijen alle modaliteiten overeen waarmee ze zich akkoord kunnen verklaren. Gedurende de periode van verlof zonder wedde, moet de werkgever geen loon storten. Dit systeem heeft gevolgen voor de rechten inzake sociale zekerheid, namelijk voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering en de werkloosheidsverzekering.

5.2 **De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden**

Deze schorsingsoorzaken kunnen uitsluitend ingeroepen worden voor werklieden en dus niet voor bedienden.

5.2.1 Technische stoornis

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan geschorst worden in geval van een technische stoornis in de onderneming (bv. machinepech).

De werkmán behoudt gedurende een periode van 7 dagen die loopt vanaf de datum van de stoornis het recht op zijn loon. Indien de uitvoering van de overeenkomst buiten die 7 dagen geschorst blijft, ontvangt de werkmán een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, voor zover hij aan de voorwaarden voldoet die voorzien zijn door de werkloosheidsreglementering.

De werkmán heeft recht op een supplement bij de werkloosheidsuitkering van minimum 2 euro per dag dat hij niet gewerkt heeft.

5.2.2 Slecht weer

Wanneer het slecht weer het werk verhindert, wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst en ontvangt de werknemer een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, voor zover hij aan de voorwaarden voldoet die voorzien zijn door de werkloosheidsreglementering. Hij moet in ieder geval voorafgaandelijk verwittigd zijn door zijn werkgever dat hij zich niet moet aanbieden. Hij moet eveneens verwittigd worden van de werkhervatting.

De werkmán heeft recht op een supplement bij de werkloosheidsuitkering van minimum 2 euro per dag dat hij niet gewerkt heeft.

5.3 Gebrek aan werk wegens economische oorzaken

5.3.1 Regeling van toepassing op de werklíeden

De werkgever die een gebrek aan werk wegens economische oorzaken vaststelt, kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen mits 7 dagen vooraf de werklíeden en de RVA hiervan op de hoogte te brengen.

Hij kan kiezen tussen twee formules:

- ❖ ofwel een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (volledige stopzetting van het werk);
- ❖ ofwel een regeling van gedeeltelijke arbeid: de werkmán wordt bijvoorbeeld slechts werkloos gesteld op bepaalde dagen van de week of gedurende één week op twee.

In ieder van deze hypothesen is de duur van de economische werkloosheidsperiode beperkt in tijd.

Regelingen		Maximale duur
Volledige stopzetting van het werk:		4 weken
Gedeeltelijke arbeid:	minder dan 3 arbeidsdagen per week	3 maanden
	ten minste 3 arbeidsdagen per week	geen grens (1)
	1 week volledige stopzetting van de arbeid en 1 week met minstens 2 arbeidsdagen (2)	3 maanden
	1 week met 1 of meerdere dagen van volledige stopzetting van de arbeid en 1 volledige arbeidsweek	geen grens (1)
<p>(1) De werkgever moet in de kennisgeving aan de RVA de datum van het begin en het einde van de werkloosheidsperiode aanduiden.</p> <p>(2) Indien er minder dan 2 dagen gewerkt wordt gedurende de gewerkte week, is de duur van de gedeeltelijke werkloosheid beperkt tot 4 weken.</p>		

Bij het einde van de maximaal toegelaten duur moet de werkgever de normale werkregeling terug invoeren gedurende 7 dagen alvorens een nieuwe periode van volledige of gedeeltelijke schorsing kan beginnen lopen.

Een koninklijk besluit kan in de verschillende bedrijfstakken kortere of langere periodes voorzien, evenals andere bepalingen inzake kennisgeving van de arbeidsregeling aan de werknemers en aan de RVA.

De werkgever moet aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging de economische redenen meedelen die de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen.

De werkmans heeft recht op een supplement bij de werkloosheidsuitkering omwille van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Dit sup-

plement bedraagt minimum 2 euro per dag dat hij niet gewerkt heeft omwille van economische werkloosheid

5.3.2 Regeling van toepassing op de bedienden

De werkgever die aan de voorwaarden voldoet om erkend te worden als zijnde in moeilijkheden en die gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een goedgekeurd ondernemingsplan kan overgaan tot een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van zijn bedienden of voor hen een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren. Deze schorsing of deze regeling van gedeeltelijke arbeid moet gerechtvaardigd worden door economische oorzaken.

De werkgever heeft de keuze tussen twee regelingen :

- de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: maximum 16 weken per kalenderjaar, per volledige kalenderweken; de collectieve arbeidsovereenkomst of het goedgekeurd ondernemingsplan kan een kortere periode bepalen;
- de gedeeltelijke arbeid telt ten minste twee arbeidsdagen per week: maximum 26 weken per kalenderjaar, per volledige weken; de collectieve arbeidsovereenkomst of het goedgekeurd ondernemingsplan kan voorzien in een kortere periode.

Het supplement bij de werkloosheidsuitkeringen voor bedienden:

In geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van bedienden moet de werkgever aan die personen een aanvullende vergoeding bij de werkloosheidsuitkeringen betalen per niet-gewerkte dag.

De werkgever is er in principe toe gehouden dit supplement te betalen tenzij de betaling daarvan door een door koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde cao ten laste wordt gelegd van het Fonds voor bestaanszekerheid.

6

Het einde van de arbeidsovereenkomst

6.1 Algemene wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Het einde van een arbeidsovereenkomst is niet steeds het gevolg van een eenzijdige beëindiging door één van de partijen. Er zijn algemene wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die gelden voor alle soorten overeenkomsten en ongeacht welke bescherming tegen ontslag de werknemer geniet (zie punt 6.2.4).

6.1.1 Akkoord van de partijen

De werkgever en de werknemer kunnen in onderling akkoord vrij en op elk ogenblik een einde maken aan de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden van deze beëindiging vastleggen, met of zonder vergoeding (zonder rekening te moeten houden met de vergoeding voorzien in 6.2.1 B).

6.1.2 Ontbindende voorwaarde

De ontbindende voorwaarde is een toekomstige maar onzekere gebeurtenis, die de verbreking van de contractuele banden tot gevolg heeft, wanneer deze gebeurtenis zich voordoet. Deze voorwaarde wordt in de arbeidsovereenkomst bedongen.

Bepaalde gebeurtenissen mogen evenwel niet de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg hebben (vb. huwelijk, moederschap, pensioengerechtigde leeftijd). Evenmin mag de verwezenlijking van deze voorwaarde afhangen van de wil van één van de partijen (vb. het slagen in een proef georganiseerd door de werkgever).

6.1.3 Het overlijden van één der partijen

Het overlijden van de werknemer maakt een einde aan de overeenkomst.

Het overlijden van de werkgever daarentegen maakt enkel een einde aan de overeenkomst indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of indien de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking. In dit geval oordeelt de rechter of er een vergoeding moet betaald worden en hij bepaalt het bedrag van deze vergoeding.

6.1.4 Overmacht

Overmacht is een onvoorziene gebeurtenis, die een onoverkomelijke hinderpaal vormt om de overeenkomst verder uit te voeren, zonder dat er enige fout werd begaan door de ene of de andere partij.

De tijdelijke overmacht heeft enkel de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst tot gevolg; de definitieve overmacht leidt daarentegen tot de beëindiging van de overeenkomst (zie hoofdstuk 5).

De arbeidsongeschiktheid waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk uit te voeren is een geval van overmacht die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft.

6.1.5 Gerechtelijke ontbinding

Elke partij kan de tekortkoming van de andere partij bij de uitvoering van de overeenkomst voor de rechtbank inroepen en vragen dat de rechter zou vaststellen dat deze tekortkoming een einde maakt aan de overeenkomst.

Deze wijze van beëindiging van de overeenkomst wordt zeer weinig gebruikt, gelet op de logheid van de gerechtelijke procedure en de risico's die dit met zich meebrengt en geldt niet voor de beschermde werknemers (zie punt 6.2.4).

6.1.6 Afloop van de termijn of voltooiing van het overeengekomen werk

In een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (zie punt 1.2.2 B) of voor een duidelijk omschreven werk (zie punt 1.2.2 C) heeft het einde van de overeengekomen termijn of de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst gesloten was, de beëindiging van deze overeenkomst tot gevolg zonder dat enige formaliteit vereist is.

6.2 Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een van de partijen

Elke partij kan de overeenkomst op elk moment beëindigen, mits naleving van een aantal welomschreven modaliteiten.

Het ontslag kan gegeven worden door de werkgever of door de werknemer. Dit ontslag moet in principe niet gemotiveerd worden.

6.2.1 De beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

A. De opzegging

■ Verplichte vermeldingen

De kennisgeving van de opzegging moet, om geldig te zijn, schriftelijk gebeuren en de begindatum en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. Indien de opzegging deze vermeldingen niet bevat, is deze nietig, maar het ontslag zelf blijft bestaan. Dit houdt in dat de overeenkomst onmiddellijk is beëindigd. Diegene die de overeenkomst verbreekt, is in dat geval een opzeggingsvergoeding verschuldigd (zie verder).

■ Wijzen van kennisgeving van de opzegging

Indien de opzegging gegeven wordt door de werknemer kan de kennisgeving geschieden:

- hetzij door overhandiging van een geschrift aan de werkgever;

- ❖ hetzij bij een ter post aangetekende brief. In dat geval heeft de kennisgeving pas uitwerking de derde werkdag (alle dagen van de week, buiten de zondag en feestdagen) na de datum van verzending (bv. een brief verzonden op maandag 13 januari wordt geacht betekend te zijn op donderdag 16 januari);
- ❖ hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging door de werkgever gegeven wordt, kan de kennisgeving op straffe van nietigheid slechts geschieden:

- ❖ bij aangetekende brief of
- ❖ bij gerechtsdeurwaardersexploot.

De kennisgeving van de opzegging uitgaande van de werkgever, die niet geschiedde op één van voornoemde wijzen, is absoluut nietig; d.w.z. dat iedereen de nietigheid kan opwerpen (bv. de RVA). De werknemer kan de nietigheid niet dekken en de rechter moet de nietigheid ambtshalve inroepen. Daarentegen is de kennisgeving van de opzegging uitgaande van de werknemer en die niet geschiedde op één van voornoemde wijzen, relatief nietig. In dat geval kan deze nietigheid alleen door de werkgever worden ingeroepen. Wordt de nietigheid door de werkgever gedekt, dan kan de opzegging worden beschouwd als geldig gegeven.

B. Opzeggingstermijn

De opzeggingstermijn verschilt naargelang men werkman of bediende is. De algemene regel luidt dat de opzeggingstermijn varieert naargelang de anciënniteit en naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of van de werknemer.

Voor de werklieden begint de opzeggingstermijn de eerste maandag die volgt op de week waarin het ontslag met een opzeggingstermijn betekend werd.

Voorbeeld

Het ontslag dat aan de werkgever van hand tot hand overhandigd werd op woensdag, begint te lopen de maandag daarop.

Een opzegging die daarentegen wordt betekend bij aangetekend schrijven gepost op een vrijdag, heeft uitwerking op dinsdag van de volgende week (meer bepaald op de derde werkdag na de datum van verzending = zaterdag, maandag, dinsdag). De opzeggingstermijn kan dan ook maar pas beginnen lopen op de maandag volgend hierop.

Voor de bedienden begint de opzeggingstermijn de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de opzegging gegeven werd.

Voorbeeld

Een opzeggingstermijn die door de werkgever wordt betekend bij aangekend schrijven op een vrijdag, heeft uitwerking op dinsdag van de volgende week (meer bepaald op de derde werkdag na de datum van verzending = zaterdag, maandag, dinsdag). De opzeggingstermijn kan dan ook maar pas beginnen lopen op de eerste dag van de maand die volgt op deze dinsdag.



Opgelet!

Vanaf 1 januari 2012 bestaan twee regelingen over de opzeggingstermijnen naast elkaar: een regeling van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is ingegaan voor 1 januari 2012 en een regeling waarvan de uitvoering is ingegaan vanaf 1 januari 2012.

- Regeling van toepassing op de overeenkomsten waarvan de uitvoering is ingegaan voor 1 januari 2012

Voor de werklieden

Wettelijke opzeggingstermijnen

De volgende opzeggingstermijnen zijn van toepassing:

	Minder dan 20 jaar anciënniteit	Anciënniteit van 20jaar en meer
Ontslag door de werkgever	28 dagen (4 weken)	56 dagen (8 weken)
Ontslag door de werknemer	14 dagen (2 weken)	28 dagen (4 weken)

Afwijkende opzeggingstermijnen krachtens een koninklijk besluit

In bepaalde bedrijfssectoren worden de bovenvermelde wettelijke opzeggingstermijnen verkort of verlengd bij koninklijk besluit (bv. in het hotelbedrijf en het garagebedrijf).

Afwijkende opzeggingstermijnen krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75, gesloten op 20 december 1999 in de Nationale Arbeidsraad (algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 10 februari 2000) heeft de opzeggingstermijnen van de werklieden verlengd voor de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hoofdzakelijk de werknemers uit de privé-sector.).

	Ontslag door de werkgever	Ontslag door de werknemer
Minder dan 6 maanden	28 dagen (4 weken)	14 dagen (2 weken)
Tussen 6 maanden en 5 jaar	35 dagen (5 weken)	14 dagen (2 weken)
Tussen 5 en 10 jaar	42 dagen (6 weken)	14 dagen (2 weken)
Tussen 10 en 15 jaar	56 dagen (8 weken)	14 dagen (2 weken)
Tussen 15 en 20 jaar	84 dagen (12 weken)	14 dagen (2 weken)
20 jaar of meer	112 dagen (16 weken)	28 dagen (4 weken)

Deze opzeggingstermijnen zijn enkel van toepassing bij ontstentenis van een afwijkende opzeggingstermijn bepaald bij koninklijk besluit (hierboven vermeld) of van een collectieve arbeidsovereenkomst waardoor de duur van de opzeggingstermijn van de werklieden wordt vastgelegd op het niveau van de bedrijfstak, of bij ontstentenis van een collectief akkoord dat voor de werklieden voorziet in een stelsel van stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen.

Bij wet van 22 april 2003 werden dezelfde afwijkende opzeggingstermijnen ook voorzien voor de werklieden die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (zoals de openbare sector). De voorwaarden beschreven in de vorige alinea zijn op deze werknemers evenwel niet van toepassing.

Het is mogelijk dat in de arbeidsovereenkomst voorzien wordt dat, wanneer een ontslag wordt betekend aan een werkmans met minder dan 6

maanden anciënniteit, de opzeggingstermijn lager is dan de hierboven vermelde termijnen, met een minimum van 7 dagen. Bij een ontslag door een werknemer mag de opzeggingstermijn niet meer bedragen dan de helft van de termijn die is overeengekomen indien de werkgever opzegt.

Wanneer de partijen een proefperiode hebben bedongen, is de opzeggingstermijn vastgesteld zoals uiteengezet in hoofdstuk 3.

Bij werkloosheid om economische redenen of na één maand schorsing van de uitvoering van de overeenkomst wegens slecht weer, kan de werkmán de overeenkomst zonder opzegging beëindigen.

Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werkmán het recht om met behoud van loon van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (ongeacht of het gaat om een ontslag door de werkgever of door de werknemer). Hij mag één- of tweemaal per week afwezig blijven, mits de duur van de totale afwezigheid één arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Ontslaguitkering

Vanaf 1 januari 2012 zullen ontslagen werklíeden recht hebben op een ontslaguitkering betaald door de RVA, met als bedrag:

- ❖ 1.250 € wanneer de anciënniteit van de ontslagen werkmán in de onderneming minder is dan 5 jaar;
- ❖ 2.500 € wanneer de anciënniteit van de ontslagen werkmán in de onderneming van 5 jaar tot minder dan 10 jaar is;
- ❖ 3.750 € wanneer de anciënniteit van de ontslagen werkmán in de onderneming 10 jaar of meer is.

De uitkering is evenwel niet verschuldigd in geval van ontslag :

- ❖ om dringende reden;
- ❖ tijdens de proefperiode;
- ❖ met het oog op pensioen of brugpensioen;
- ❖ voordat de werknemer 6 maanden anciënniteit in de onderneming heeft.

Voor de bedienden:

✓ Voor de bedienden met een bruto-jaarloon (met inbegrip van o.a. het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie) tot 31.467 € (bedrag van toepassing vanaf 1 januari 2012), bedraagt de opzeggingstermijn die de werkgever in acht moet nemen ten minste drie maanden voor een bedien-

de die minder dan 5 jaar in dienst is. Deze periode wordt met drie maanden verlengd bij het begin van elke periode van 5 jaar dienst bij dezelfde werkgever. Indien de werknemer deeltijds tewerkgesteld is, is het aangeraden zijn bruto-jaarloon te berekenen op basis van een loon dat gelijkwaardig is aan wat hij zou hebben verdiend indien hij voltijds was tewerkgesteld geweest.

Wanneer de bediende zijn ontslag wil betekenen, moet de opzeggingstermijn gelijk zijn aan de helft van de hierboven vermelde termijnen, zonder dat de termijn drie maanden mag overschrijden.

Tegenopzegging: wanneer de werkgever het ontslag heeft gegeven, mag de bediende die een nieuwe dienstbetrekking gevonden heeft de overeenkomst op zijn beurt verbreken mits een verkorte opzeggingstermijn (“tegenopzegging”). De duur van deze tegenopzegging bedraagt 1 maand indien het bruto-jaarloon niet hoger is dan 31.467 € (bedrag van toepassing vanaf 1 januari 2012).

Bruto-jaarloon niet hoger dan 31.467 €			
Anciënniteit	Opzegging gegeven door de werkgever	Opzegging gegeven door de werknemer	
		Normaal	Tegenopzegging
vanaf 0 tot minder dan 5 jaar	3 maand	1,5 maand	1 maand
vanaf 5 tot minder dan 10 jaar	6 maand	3 maand	1 maand
vanaf 10 tot minder dan 15 jaar	9 maand	3 maand	1 maand
vanaf 15 tot minder dan 20 jaar	12 maand	3 maand	1 maand
vanaf 20 tot minder dan 25 jaar	15 maand	3 maand	1 maand
vanaf 25 tot minder dan 30 jaar	18 maand	3 maand	1 maand

Het recht om met behoud van loon van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, is hetzelfde als voor de werklieden.

✓ Wanneer het bruto-jaarloon 31.467 € overschrijdt, worden de opzeggingstermijnen vastgesteld bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven.

Men spreekt hier over een “overeen te komen opzeggingstermijn”, maar:

- wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat mag de opzeggingstermijn niet lager zijn dan de hierboven vermelde termijnen;
- voor de bedienden met een jaarloon van 62.934 € (bedrag van toepassing vanaf 1 januari 2012) op het ogenblik van de indienstneming, is het mogelijk om de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn vast te stellen door een overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik van de indienstneming, met dien verstande evenwel dat de hierboven vermelde opzeggingstermijnen moeten gerespecteerd worden;
- wanneer het ontslag van de bediende uitgaat mag de opzeggingstermijn 4,5 maanden niet overschrijden indien het loon ligt tussen 31.467 € en 62.934 € en 6 maanden niet overschrijden indien het loon hoger is dan 62.934 € (bruto-jaarloon)

Om deze opzeggingstermijnen te bepalen, kan men zich laten leiden door bepaalde berekeningswijzen (vb. rooster “Claeys”) of door beslissingen in de rechtspraak, waarbij doorgaans rekening gehouden wordt met de leeftijd, de anciënniteit, de functie en het loon van de werknemer. Bij ontstentenis van akkoord, dient men een gerechtelijke procedure in te leiden met het oog op de vaststelling van de “overeen te komen opzeggingstermijn”. Om deze opzeggingstermijn vast te stellen, zal de rechter in elk concreet geval de mogelijkheid onderzoeken voor de bediende om vlug een aangepaste en



evenwaardige betrekking te vinden, rekening houdende met zijn anciënniteit, zijn leeftijd, met de belangrijkheid van zijn functies en met zijn loon.

De rechter is evenwel niet gebonden door vroegere rechterlijke uitspraken of door de resultaten van deze roosters. Wanneer hij oordeelt dat de betekende opzeggingstermijn onvoldoende is, beveelt hij niet de verlenging hiervan, maar zal hij de auteur van de verbreking veroordelen tot een bijkomende opzeggingsvergoeding (zie verder).

Bruto-jaarloon is hoger dan 31.467 €					
Anciënniteit	Opzegging gegeven door de werkgever (min.)	Opzegging gegeven door de bediende			
		tussen 31.467 € en 62.934 €		meer dan 62.934 €	
		Normaal	Tegenop- zegging	Normaal	Tegenop- zegging
0 tot 5 jaar	3 maand	1,5 maand*	2 maand	1,5 maand*	4 maand
5 tot 10 jaar	6 maand	3 maand	2 maand	3 maand*	4 maand
10 tot 15 jaar	9 maand	4,5 maand max	2 maand	4,5 maand*	4 maand
15 tot 20 jaar	12 maand	4,5 maand max	2 maand	6 maand	4 maand
20 tot 25 jaar	15 maand	4,5 maand max	2 maand	6 maand	4 maand
25 tot 30 jaar	18 maand	4,5 maand max	2 maand	6 maand	4 maand

* Het gaat hier om een minimumopzeggingstermijn, vastgesteld naar analogie met de bepalingen die van toepassing zijn op bedienden met een loon lager dan 31.467 €. Ingeval van een opzegging gegeven door de bediende, bepaalt de wet immers enkel een maximum van 4,5 maand of 6 maand, naargelang het geval.

Zoals voor de bedienden met een bruto-jaarloon niet hoger dan 31.467 € kan de bediende, wanneer de werkgever het ontslag heeft gegeven, de overeenkomst op zijn beurt beëindigen, met een tegenopzegging. Deze bedraagt 2 maanden indien het jaarloon ligt tussen 31.467 € en 62.934 €. Indien het jaarloon hoger ligt dan 62.934 € wordt de tegenopzeggingstermijn vastgesteld bij overeenkomst met een maximum van 4 maanden.

Wat betreft het recht om met behoud van loon van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken, beschikken deze bedienden over dezelfde rechten als de bedienden met een jaarloon tot 31.467 € (bedrag van toepassing vanaf 1 januari 2012) of de werklieden gedurende de laatste 6 maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de voorafgaande periode mogen zij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

■ Regeling van toepassing op de overeenkomsten waarvan de uitvoering ingegaan is vanaf 1 januari 2012

Deze regeling is van toepassing op de werklieden en op bepaalde bedienden waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begint te lopen vanaf 1 januari 2012.

Vanaf deze datum zullen er twee ontslagregelingen naast elkaar bestaan. Het is mogelijk dat een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is begonnen na 1 januari 2012, voorafgegaan werd door een andere overeenkomst tussen dezelfde werknemer en dezelfde werkgever. In dit geval is de bijzondere regeling van toepassing indien er een onderbreking van meer dan 7 dagen is tussen deze twee overeenkomsten.

De bijzondere regeling bevat nieuwe opzeggingstermijnen. Deze variëren in functie van de anciënniteit van de werknemer, namelijk van de periodes tijdens dewelke hij zonder onderbreking in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Bij uitzendarbeid wordt de anciënniteit verworven bij de werkgevergebruiker berekend met een maximum van een jaar wanneer:

- de werknemer aangeworven is in dezelfde functie als deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend;
- de periode van activiteit als uitzendkracht ononderbroken is geweest (er is geen onderbreking wanneer de periode van inactiviteit 7 dagen niet overschrijdt);
- de werknemer onmiddellijk na zijn tewerkstelling als uitzendkracht wordt aangeworven.

Voor de werklieden

Wanneer het ontslag gegeven wordt door de werkgever gelden de volgende verhoogde opzegginstermijnen:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn (in dagen)
Minder dan 6 maanden	28
6 maanden tot minder dan 5 jaar	40
5 jaar tot minder dan 10 jaar	48
10 jaar tot minder dan 15 jaar	64
15 jaar tot minder dan 20 jaar	97
20 jaar en meer	129

Wanneer het ontslag genomen wordt door de werkmán gelden de volgende opzeggingstermijnen:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn (in dagen)
Minder dan 20 jaar	14
20 jaar en meer	28

Deze opzeggingstermijnen gelden niet in geval van toepassing van een op sectoraal niveau vastgestelde afwijkende opzeggingstermijn door een koninklijk besluit of een collectief akkoord of collectieve arbeidsovereenkomst die voor de werklieden voorzien in een stelsel van stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen (cao's of akkoorden behouden tot 31 december 2011).

De ontslagen werkmán zal eveneens recht hebben op een ontslaguitkering betaald door de RVA, voor een enig bedrag van 1.250 €.

De uitkering is evenwel niet verschuldigd in geval van ontslag:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensioen of brugpensioen;
- voordat de werknemer 6 maanden anciënniteit in de onderneming heeft.

Het is mogelijk dat in de arbeidsovereenkomst voorzien wordt dat, wanneer een ontslag door de werkgever wordt betekend aan een werkmán met minder dan 6 maanden anciënniteit, de opzeggingstermijn lager is dan de hierboven vermelde termijnen, met een minimum van 7 dagen. Bij ontslag door de werknemer mag de opzeggingstermijn in dat geval niet meer bedragen dan de helft van de termijn die is overeengekomen indien de werkgever opzegt.

Wanneer de partijen een proefperiode hebben bedongen, is de opzeggingstermijn vastgesteld zoals hoger uiteengezet.

Bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken of na één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer, kan de werkmán de overeenkomst zonder opzegging beëindigen.

Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werkmán het recht om met behoud van loon van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (ongeacht of het gaat om een ontslag door de werkgever of door de werknemer). Hij mag één- of tweemaal per week afwezig blijven, mits de duur van de totale afwezigheid één arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Voor de bedienden

Ontslag door de werkgever

- Het brutojaarloon van de bediende overschrijdt 31.467 € niet (bedrag op 1 januari 2012)

De regeling die van toepassing is, is degene voor de overeenkomsten waarvan de uitvoering is ingegaan voor 1 januari 2012. De opzeggingstermijn bedraagt 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar.

- Het brutojaarloon van de bediende overschrijdt 31.467 € , maar niet 62.934 € (bedragen op 1 januari 2012)

De opzeggingstermijnen van de betrokken bedienden moeten in dagen worden uitgedrukt. Deze nieuwe opzeggingstermijnen zijn vast. De

betrokken bedienden kunnen dus niet, zoals in het verleden, met de werkgever de duur van deze termijn ten vroegste op het ogenblik waarop het ontslag is gegeven, overeenkomen. Zo verdwijnt eveneens de macht van de rechter om de duur van de opzeggingstermijn te bepalen in geval van afwezigheid van een akkoord tussen de partijen. Dit betekent dus het einde van het gebruik van de “formules”.

De nieuwe opzeggingstermijnen zijn de volgende:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn (in dagen)
minder dan 3 jaar	91
3 jaar maar minder dan 4 jaar	120
4 jaar maar minder dan 5 jaar	150
5 jaar maar minder dan 6 jaar	182
6 jaar en meer	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit

- ❖ Het brutojaarloon van de bediende overschrijdt 62.934 € (bedrag op 1 januari 2012)

De opzeggingstermijnen kunnen worden vastgelegd bij overeenkomst gesloten ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding. Ze mogen in geen enkel geval lager zijn dan de termijnen die van toepassing zijn op de bediende waarvan de uitvoering van de overeenkomst is ingegaan voor 1 januari 2012 en wiens brutojaarloon 31.467 € niet overschrijdt. Bij ontstentenis van een overeenkomst gelden de termijnen die vermeld worden in de bovenstaande tabel.

Ontslag genomen door de bediende

- ❖ Het brutojaarloon van de bediende overschrijdt 31.467 € niet (bedrag op 1 januari 2012)

De regeling die van toepassing is, is degene voor de overeenkomsten waarvan de uitvoering is ingegaan voor 1 januari 2012. De opzeggingstermijn bedraagt 1,5 maanden wanneer de anciënniteit van de

bediende in de onderneming minder is dan 5 jaar en 3 maanden wanneer deze anciënniteit minstens 5 jaar is.

- Het brutojaarloon van de bediende overschrijdt 31.467 € , maar niet 62.934 € (bedragen op 1 januari 2012)

De opzeggingstermijnen zijn de volgende:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn (in dagen)
minder dan 5 jaar	45
5 jaar maar minder dan 10 jaar	90
10 jaar en meer	135

- Het brutojaarloon van de bediende overschrijdt 62.934 € (bedrag op 1 januari 2012)

Bij ontstentenis van een overeenkomst, de opzeggingstermijnen zijn de volgende:

Anciënniteit in de onderneming	Opzeggingstermijn (in dagen)
minder dan 5 jaar	45
5 jaar maar minder dan 10 jaar	90
10 jaar maar minder dan 15 jaar	135
15 jaar en meer	180

C. Opzeggingstermijn bij het pensioen

Dit punt is enkel van toepassing op de bedienden, ongeacht de datum van aanvang van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst.

Het bereiken van de pensioenleeftijd maakt niet automatisch een einde aan de arbeidsovereenkomst. Het feit dat de werknemer met pensioen gaat, vereist een beëindiging van de overeenkomst. In dat geval kan de beëindiging gebeuren in onderling akkoord tussen beide partijen (zie 6.1.1). Indien daarentegen één van beide partijen de overeenkomst eenzijdig beëindigt, is het onder bepaalde voorwaarden mogelijk een verkorte opzeggingstermijn te betekenen.

De opzeggingstermijn die de werkgever in dat geval in acht moet nemen voor een bediende bedraagt 3 of 6 maanden naargelang de bediende een anciënniteit van minder of meer dan 5 jaar heeft en op voorwaarde dat het einde van deze opzeggingstermijn ten vroegste samenvalt met de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt. Indien de beëindiging van de overeenkomst van de bediende uitgaat, bedraagt de opzeggingstermijn 1,5 of 3 maanden naargelang zijn anciënniteit in de onderneming minder of meer bedraagt dan 5 jaar en voor zover het einde van deze opzeggingstermijn ten vroegste samenvalt met de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van 60 jaar bereikt.

D. Gemeenschappelijke bepalingen voor de opzeggingen voor werklieden en bedienden

Dit punt is van toepassing op werklieden en bedienden, ongeacht de datum van aanvang van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst.

In enkele gevallen zal de duur van de opzeggingstermijn geschorst worden.

Wanneer de opzegging door de werknemer wordt gegeven, zal de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst (vb. ziekte, vakantie) de duur van de opzeggingstermijn nooit beïnvloeden.

Wanneer het ontslag daarentegen wordt gegeven door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet verder tijdens bepaalde periodes van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, waaronder:

- jaarlijkse vakantie;
- prenatale en postnatale rust;
- voorlopige hechtenis;
- bepaalde periodes van militaire verplichtingen;
- arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval;
- periodes van inhaalrust toegekend in uitvoering van de reglementering betreffende de arbeidsduur;

- ❖ volledige beroepsloopbaanonderbreking.

De duur van de opzeggingstermijn wordt dan verlengd met de duur van de schorsing. Wanneer de werkgever een ontslag betekent tijdens deze periodes van schorsing, begint de opzeggingstermijn pas te lopen bij het einde van die schorsingsperiode.

Tijdens de andere oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, loopt de opzeggingstermijn normaal verder.

E. De opzeggingsvergoeding

Met uitzondering van de laatste alinea is dit punt van toepassing op werklieden en bedienden, ongeacht de datum van aanvang van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst.

De partij die de overeenkomst zonder dringende reden (zie verder) verbreekt, zonder een opzeggingstermijn na te leven, of met een ontoereikende opzeggingstermijn, is aan de andere partij een vergoeding verschuldigd: dit is de opzeggingsvergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die normaal moest in acht genomen worden (of die gelijk is aan het verschil tussen de betekende opzegging en de verschuldigde opzegging).

Onder loon dient verstaan te worden het loon dat verschuldigd is op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk beëindigd wordt.

Het omvat onder meer de jaarlijks gemiddelde toeslag voor regelmatig gepresteerde overuren, evenals de premies die betaald werden in de loop van de 12 maanden voorafgaand aan de verbreking (o.a. de eindejaarspremie en het dubbel vakantiegeld). Men houdt eveneens rekening met de voordelen verworven krachtens de overeenkomst (vb. privé-gebruik van een bedrijfsvoertuig, werkgeversaandeel in maaltijdcheques, ...).

Ongeacht de datum van aanvang van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, bestaat er een bijzondere bepaling voor de bedienden waarvan de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval meer dan 6 maanden duurt. Wanneer de werkgever hen ontslaat, mag hij van de opzeggingsvergoeding het gewaarborgd loon aftrekken dat sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid werd uitbetaald.

6.2.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

Het is in principe niet mogelijk om een einde te stellen aan deze overeenkomsten met een opzegging, tenzij tijdens de proefperiode, vermits deze overeenkomsten een einde nemen bij het verstrijken van de overeengekomen termijn of bij de voltooiing van het overeengekomen werk (zie hoofdstuk 3).

De wet heeft echter voorzien dat de partij die de overeenkomst vroegtijdig en zonder dringende reden beëindigt, aan de andere partij een vergoeding verschuldigd is. Deze is gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbele te mogen overschrijden van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die had moeten in acht worden genomen, indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

Voorbeeld: Overeenkomst voor bepaalde duur voor bedienden van 1 januari tot 31 december 2006. Een partij verbreekt de overeenkomst op 1 mei 2006.

Zij zou in principe 8 maanden loon als vergoeding moeten betalen, maar wanneer men de grens, berekend in functie van de opzeggingstermijn, toepast zal volgende vergoeding moeten betaald worden:

- ❖ indien de werkgever de overeenkomst beëindigt zou hij een opzegging van 3 maanden moeten naleven indien het om een overeenkomst voor onbepaalde duur zou gaan; hij zal dus een vergoeding van 6 maanden (3×2) moeten betalen;
- ❖ indien de werknemer de overeenkomst beëindigt zou hij een opzegging van anderhalve maand moeten naleven; hij zal dus een vergoeding van 3 maanden ($1\frac{1}{2} \times 2$) moeten betalen (voor het begrip vergoeding, zie punt 6.2.1 B).

6.2.3 Wijzen van beëindiging gemeenschappelijk aan alle overeenkomsten

A. Handelingen die gelijkstaan met contractbreuk

De belangrijke eenzijdige wijziging van een essentiële voorwaarde van de overeenkomst wordt beschouwd als een stilzwijgend ontslag en geeft aan de andere partij het recht op een verbrekingsvergoeding (zie punt 6.2.1.B).

Dit is wat men noemt een “handeling die gelijkstaat met contractbreuk” (zie de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, punt 4.2.2). De wil om de overeenkomst te verbreken zal door de rechter beoordeeld worden.

Wanneer de handeling door de rechter niet beschouwd wordt als een handeling die gelijkstaat met contractbreuk, zal de partij die ze heeft ingeroepen beschouwd worden als de auteur van de verbreking van de overeenkomst.

B. Het ontslag om dringende reden

Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vergoeding beëindigen wegens een dringende reden.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige fout die elke verdere professionele samenwerking tussen beide partijen onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. De partij die de dringende reden inroept moet het bestaan ervan bewijzen.

Op straffe van nietigheid moet er een strikte procedure gevolgd worden:

- ❖ Een eerste termijn van 3 werkdagen om de overeenkomst te verbreken begint de dag volgend op de dag waarop de gepleegde feiten bekend zijn. Het wordt sterk aanbevolen om deze verbreking schriftelijk te bevestigen.
- ❖ Een tweede termijn van 3 werkdagen om de andere partij in kennis te stellen van de feiten die hem verweten worden, begint de dag volgend op de dag waarop de overeenkomst verbroken werd.

De kennisgeving van de dringende reden moet geschieden:

- ❖ door afgifte van een geschrift aan de andere partij: deze plaatst zijn handtekening op het duplicaat van dit geschrift als bewijs van ontvangst;
- ❖ ofwel bij een ter post aangetekende brief;
- ❖ ofwel bij gerechtsdeurwaardersexploot.

In de praktijk kan de beslissing om de overeenkomst te verbreken en de kennisgeving van de dringende redenen gelijktijdig gebeuren in één enkele brief, verzonden binnen drie werkdagen volgend op de dag waarop de dringende reden met zekerheid bekend was aan de werkgever.

De partij die de dringende reden ingeroepen heeft, zal het bestaan ervan moeten bewijzen.

In geval van betwisting, zal het arbeidsgerecht de ingeroepen dringende redenen beoordelen.

Volgende dringende redenen werden door de arbeidsgerechten erkend: afwezigheid van het werk, misbruik van vertrouwen, diefstal, insubordinatie, agressief gedrag, daden van oneerlijke concurrentie, ...

6.2.4 Bescherming tegen ontslag

Bepaalde werknemers genieten een bescherming tegen ontslag. Er bestaan drie categorieën.

A. Absoluut ontslagverbod

De werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk kunnen slechts worden ontslagen om economische of technische redenen of om dringende redenen, mits het volgen van een speciale procedure. De kandidaten voor een functie van werknemersvertegenwoordiger die niet werden verkozen, genieten eenzelfde bescherming.

B. Ontslagverbod wanneer het ontslag verband houdt met de reden van bescherming

- ❖ de zwangere werknemster mag niet ontslagen worden vanaf het ogenblik waarop de werkgever van de zwangerschap werd ingelicht tot het verstrijken van de termijn van één maand die begint te lopen de dag na het einde van de postnatale bevallingsrust, behalve om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of van de bevalling;
- ❖ de onder de wapens geroepen werknemer mag slechts ontslagen worden om een voldoende reden die vreemd is aan de vervulling van de militaire verplichtingen van de werknemer;
- ❖ de arbeidsgeneesheren mogen slechts ontslagen worden om een reden verbonden aan hun bevoegdheid of die geen afbreuk doet aan hun technische of morele onafhankelijkheid;
- ❖ de werknemer die een klacht heeft ingediend bij het Toezicht op de Sociale Wetten of een rechtsvordering heeft ingesteld bij de arbeidsrechtbank teneinde de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake de arbeidsvoorwaarden te laten gelden, mag slechts ontslagen

worden wegens redenen die vreemd zijn aan deze klacht of rechtsvordering;

- de werknemer die bepaalde politieke mandaten bekleedt kan slechts ontslagen worden om een reden die vreemd is aan de uitoefening van het mandaat;
- de werknemer die in loopbaanonderbreking of tijdskrediet is, kan enkel ontslagen worden om dringende reden of om reden waarvan de aard en oorsprong vreemd is aan de loopbaanonderbreking of het tijdskrediet; deze ontslagbescherming geldt in principe vanaf de datum van de schriftelijke aanvraag tot 3 maanden na de einddatum van het uitgeoefende recht;
- de werknemer die betaald educatief verlof neemt kan enkel ontslagen worden om een reden die vreemd is aan deze omstandigheid;
- de vakbondsafgevaardigde mag niet worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat;
- de preventieadviseur kan slechts ontslagen worden om een reden die verband houdt met zijn bekwaamheid en die geen afbreuk doet aan diens onafhankelijkheid als preventieadviseur;
- de werknemer die een gemotiveerde klacht heeft ingediend wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, of die in dit verband als getuige optreedt, mag slechts ontslagen worden om redenen die vreemd zijn aan deze klacht of deze getuigenis.

Wanneer de werkgever het ontslagverbod niet naleeft, is de verbreking onrechtmatig. Bijgevolg zal de werkgever een opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn naast een forfaitaire beschermingsvergoeding. Deze twee vergoedingen zijn in principe cumuleerbaar.

C. Ontslagverbod in geval van niet-naleving van de procedures voor collectief ontslag

De werknemer die getroffen wordt door een collectief ontslag waarvan de werkgever de voorziene procedure van inlichtingen en raadpleging niet heeft nageleefd, kan niet worden ontslagen.

6.2.5 Het willekeurig ontslag

A. *Werklieden*

De werkman is beschermd tegen het misbruik van het recht tot ontslag door de werkgever.

Onder willekeurig ontslag wordt verstaan het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Hoewel de werkgever het ontslag niet moet motiveren (behoudens bij dringende reden of voor bepaalde “beschermde werknemers”), mag hij toch niet willekeurig handelen.

Indien de werkman beweert dat zijn ontslag willekeurig is, moet de werkgever het tegenbewijs leveren, en zal de rechter uiteindelijk beslissen.

Voorbeelden van afdankingen die door de rechter als willekeurig beschouwd werden:

- ❖ afdanking als vergelding voor het feit dat de werknemer een klacht had ingediend bij zijn vakbond of bij het Toezicht op de Sociale Wetten;
- ❖ afdanking wegens reorganisatie, die echter gevolgd werd door de aanwerving van een nieuwe werknemer voor dezelfde functie.

Voorbeelden van afdankingen die niet als willekeurig beschouwd werden:

- ❖ ontslag wegens herhaalde afwezigheden tengevolge van ziekte, die de activiteit van de onderneming verstoort;
- ❖ ontslag van een werkman die op professioneel vlak werkelijk onbekwaam is, of wegens algemeen bekend wangedrag.

In geval van willekeurig ontslag moet de werkgever aan de werkman een schadevergoeding betalen die overeenstemt met 6 maanden loon, bovenop de opzeggingstermijn of de opzeggingsvergoeding.

B. *Bedienden*

Voor de bedienden valt men terug op het algemeen begrip “misbruik van recht”. Een recht (om te ontslaan) moet uitgeoefend worden met het doel waarvoor het ingesteld werd: het belang van de onderneming.

Voorbeelden van ontslagen die door de rechter als willekeurig beschouwd werden:

- een ontslag dat gegeven wordt na het vragen van een loonsverhoging door de bediende;
- ontslag dat gegeven wordt nadat de werknemer geweigerd heeft om onwettige of zeer vele overuren te presteren;
- wanneer de omstandigheden die met het ontslag gepaard gaan grote schade aan de werknemer berokkenen (voorbeeld: een werkgever trekt een werknemer van een bedrijf weg met de belofte van een vaste betrekking; kort daarop ontslaat de werkgever zijn nieuwe werknemer);
- de manier waarop het ontslagrecht werd uitgeoefend kan een aanslag betekenen op de eerbaarheid van de werknemer (overdreven ruchtbaarheid geven aan het ontslag).

De bediende zal zelf moeten bewijzen dat er een misbruik van ontslagrecht was. Wanneer de rechter de bediende gelijk geeft, bepaalt hij het bedrag van de vergoeding die de werkgever zal moeten betalen (los van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding).

6.3 Het concurrentiebeding

Het gaat om een beding waarbij de werknemer zich ertoe verbindt om, bij zijn vertrek uit de onderneming, geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming die hij heeft verlaten nadeel te berokkenen door de kennis die eigen is aan die onderneming, en die hij op industrieel of op handelsgebied in de onderneming heeft verworven, voor zichzelf of voor een concurrerende firma aan te wenden.

Dit beding moet schriftelijk worden vastgesteld met akkoord van beide partijen, hetzij bij de indienstneming, hetzij later. Dit beding is niet geldig in de arbeidsovereenkomsten waarin het bruto-jaarloon 31.467 € niet overschrijdt op het ogenblik van de verbreking van de overeenkomst; zelfs indien het beding hierin toch voorkomt, heeft het geen enkel gevolg.

Wanneer het bruto-jaarloon ligt tussen 31.467 € en 62.934 €, is het beding nietig tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten die de functies aanduidt waarvoor het beding wel geldig is (vb. hotelbedrijf).

Wanneer het jaarloon 62.934 € o verschrijdt, is het beding geldig, behalve voor de functies die bij collectieve arbeidsovereenkomst werden uitgesloten. Wanneer heeft het concurrentiebeding uitwerking?

Het beding heeft uitwerking wanneer de overeenkomst wordt beëindigd na de proefperiode:

- ❖ op initiatief van de werkgever, wegens een dringende reden in hoofde van de werknemer;
- ❖ op initiatief van de werknemer, met inachtnaam van een opzeggings-termijn of opzeggingsvergoeding, of zonder dringende reden in hoofde van de werkgever;
- ❖ in onderling akkoord;
- ❖ bij het verstrijken van de termijn (overeenkomst voor bepaalde duur) of door de voltooiing van het overeengekomen werk (overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk).

Het beding kan niet worden ingeroepen:

- ❖ wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt tijdens de proefperiode;
- ❖ wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt na de proefperiode:
 - op initiatief van de werkgever zonder dringende reden;
 - op initiatief van de werknemer wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Het beding is slechts geldig indien aan volgende voorwaarden is voldaan:

- ❖ het heeft betrekking op soortgelijke activiteiten;
- ❖ het wordt geografisch beperkt tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen (en in geen geval buiten het nationaal grondgebied);
- ❖ het loopt niet langer dan 12 maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;
- ❖ het voorziet in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever behalve wanneer deze, binnen 15 dagen na het einde van de overeenkomst, afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van deze vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werknemer, dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding.

Voorbeeld:

❖ een concurrentiebeding wordt voorzien voor 1 jaar. De vergoeding bedraagt ten minste 6 maanden van het brutoloon.

Indien het beding niet aan één van deze geldigheidsvoorwaarden voldoet of indien de vier voorwaarden niet samen zijn opgenomen, is het in zijn geheel ongeldig.

Wanneer de werknemer dit beding overtreedt, moet hij de vergoeding terugbetalen aan de werkgever en bovendien een gelijkwaardig bedrag als schadeloosstelling betalen. De rechter kan het bedrag van deze vergoeding eventueel verminderen of vermeerderen.



Opgelet!

Voor de handelsvertegenwoordigers is er een andere regeling. Er bestaat eveneens een afwijkend beding enkel voor de bedienden en in ondernemingen die beantwoorden aan één van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden:

- ✓ een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- ✓ over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

6.4 Het scholingsbeding

Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een specifieke vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de door de partijen overeengekomen periode.

Het scholingsbeding kan dus in beginsel betrekking hebben op alle werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en op alle types van vormingen. Opdat er toepassing kan worden gemaakt van het scholingsbeding, gelden een

aantal voorwaarden inzake de persoon van de werknemer evenals inzake de vorming. Het scholingsbeding kan enkel worden toegepast in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.

Overigens kan een sectoriële collectieve arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit, bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen uitsluiten van het toepassingsgebied ervan.

Bestaansvoorwaarden van het beding

De toepassing van het scholingsbeding is onderworpen aan de naleving van bepaalde geldigheidsvoorwaarden:

- ❖ het jaarloon van de werknemer op wie het scholingsbeding van toepassing is, moet hoger zijn dan 31.467 € (bedrag van toepassing in 2012); dit bedrag zal proportioneel van toepassing zijn op deeltijdse werknemers;
- ❖ de vorming moet hem toelaten om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- ❖ de vorming dient tenminste 80 uren te bereiken of ingeval dit aantal uren niet bereikt wordt, een waarde hoger dan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen (zijnde 2.887,08 € op 1 mei 2011); deze vorming mag zich niet situeren in het wettelijk of reglementair kader vereist voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven.

Wanneer de voorwaarden betreffende het minimuminkomen van de werknemer of betreffende de vorming niet vervuld worden, zal het scholingsbeding als onbestaand worden beschouwd en zal het derhalve geen enkel juridisch gevolg hebben ten overstaan van de ene of de andere partij.

De beoordeling van de geldigheid van het beding zal gebeuren op het ogenblik waarop één van de partijen om de toepassing van het beding zal verzoeken.

Vormvoorwaarden

Op straffe van nietigheid dient het scholingsbeding schriftelijk te worden vastgesteld, ten laatste op het ogenblik van de aanvang van de verstrekte opleiding in het kader van dit beding. Het geschrift moet individueel zijn, het bestaan van een scholingsbeding zou dus niet kunnen voortvloeien uit een vermelding in het arbeidsreglement of in een collectieve ondernemingsovereenkomst.

Dit geschrift zal een aantal verplichte vermeldingen moeten bevatten:

- de omschrijving van de vorming, de duur en de plaats waar de vorming zal doorgaan;
- de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, een schatting van de waarde van de vorming; het betreft hier enkel de reële kost van de vorming met uitsluiting van de verplaatsings- en verblijfskosten gedurende de duur van de vorming en van de verloning verschuldigd aan de betrokken werknemer in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst;
- de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding; de begindatum zal aan het einde van de vorming vallen; de partijen zullen in onderling akkoord deze datum moeten vaststellen behalve wanneer de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest; in dit geval zal de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samenvallen met de datum van de aflevering van dit attest;
- het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten waartoe de werknemer zich verbindt om dit te betalen na afloop van de vorming. Dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; artikel 22bis, §5, stelt ter zake de maximale grenzen vast (zie hieronder).

De geldingsduur van een scholingsbeding mag niet meer dan 3 jaar bedragen en moet proportioneel worden vastgesteld rekeninghoudend met de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer in geval van niet-naleving van zijn verplichting mag niet meer bedragen dan:

- 80% van de vormingskost in geval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;
- 50% van de vormingskost in geval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en 2/3 van de overeengekomen periode;
- 20% van de vormingskost in geval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

Opdat het bedrag van de terugbetaling evenwel niet te aanzienlijk zou zijn vergeleken met het loon van de werknemer, mag dit bedrag nooit meer dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

Toepassingsvoorwaarden

Het scholingsbeding mag niet worden toegepast:

- ❖ in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode;
- ❖ in geval van ontslag door de werkgever (tenzij dringende reden);
- ❖ in geval van ontslag in het kader van herstructurering bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Het scholingsbeding zal dus uitwerking kunnen hebben in geval van ontslagname door de werknemer of van ontslag door de werkgever om dringende reden, tijdens de geldingsduur van het beding.

Inwerkingtreding

Het scholingsbeding is in werking getreden op 7 januari 2007.

Deze nieuwe bepalingen zijn enkel van toepassing op bedingen die overeengekomen zijn vanaf 7 januari 2007 of op bedingen die gesloten werden voor deze datum maar die op 7 januari 2007 nog geen uitwerking hadden.

6.5 Afgifte van sociale documenten

Bij het einde van de overeenkomst, is de werkgever verplicht een aantal sociale documenten aan de werknemer te overhandigen:

- ❖ getuigschrift van tewerkstelling (op verzoek van de werknemer) waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld;
- ❖ de afrekening van de laatste betalingen;
- ❖ de individuele rekening van het lopende jaar (binnen 2 maanden na het einde van het trimester gedurende dewelke de overeenkomst beëindigd werd);
- ❖ het werkloosheidsattest (C4);
- ❖ de belastingsfiche 281.10;
- ❖ vakantieattest (enkel voor de bediende).

7

Regelgeving

- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (“kort verzuim”).
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 12ter van 1 februari 1983, 12quater van 6 december 1983 en 12sexies van 28 juli 1992 aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 13 ter van 1

februari 1983, 13 quater van 6 december 1983 en 13 sexies van 28 juli 1992 aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

- ❖ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid.
- ❖ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, houdende invoering van een verlof om dwingende redenen.
- ❖ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden.
- ❖ Wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven.
- ❖ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis van 19 december 2001, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77 ter van 10 juli 2002 en nr. 77 quater van 30 maart 2007.

8

Nuttige adressen

8.1 De arbeidsovereenkomst

Bij regionale directie van het Toezicht op de Sociale Wetten van uw streek

Aalst: R.A.C. De Pupillen
Graanmarkt 1
9300 Aalst
E-mail: tsw.aalst@werk.belgie.be
Tel.: 053 75 13 33
Fax: 053 75 13 44

Antwerpen: Theater Building
Italiëlei 124 - bus 56
2000 Antwerpen

Antwerpen 1: Tel.: 03 213 78 10
Fax: 03 213 78 34

E-mail: tsw.antwerpen1@werk.belgie.be

Antwerpen 2: Tel.: 03 213 78 10
Fax: 03 213 78 34

E-mail: tsw.antwerpen2@werk.belgie.be

Antwerpen 3: Tel.: 03 213 78 10
Fax: 03 213 78 37

E-mail: tsw.antwerpen3@werk.belgie.be

- Brugge: Breidelstraat 3 Brugge Oost: Tel.: 050 44 20 30
 8000 Brugge Fax: 050 44 20 39
 E-mail: tsw.brugge-oost@werk.belgie.be
 Brugge West: Tel.: 050 44 20 30
 Fax: 050 44 20 39
 E-mail: tsw.brugge-west@werk.belgie.be
- Brussel: Ernest Blerotstraat 1 Tel.: 02 235 54 01
 1070 Brussel Fax: 02 235 54 04
 E-mail: tsw.brussel@werk.belgie.be
- Gent: Savaanstraat 11/002 Gent West: Tel.: 09 265 41 11
 9000 Gent Fax: 09 265 41 10
 E-mail: tsw.gent-west@werk.belgie.be
 Gent Oost: Tel.: 09 265 41 11
 Fax: 09 265 41 10
 E-mail: tsw.gent-oost@werk.belgie.be
- Halle-Vilvoorde: d'Aubreméstraat 16 Halle-Vilvoorde 1: Tel.: 02 257 87 30
 1800 Vilvoorde Fax: 02 252 44 95
 E-mail: tsw.halle-vilvoorde1@werk.belgie.be
 Halle-Vilvoorde 2: Tel.: 02 257 87 30
 Fax: 02 252 44 95
 E-mail: tsw.halle-vilvoorde2@werk.belgie.be
- Hasselt: TT14
 Sint-Jozefsstraat 10.9 Tel.: 011 35 08 80
 3500 Hasselt Fax: 011 35 08 98
 E-mail: tsw.hasselt@werk.belgie.be
- Kortrijk: Ijzerkaai 26-27 Tel.: 056 26 05 41
 8500 Kortrijk Fax: 056 25 78 91
 E-mail: tsw.kortrijk@werk.belgie.be
- Leuven: Federaal administratief centrum
 Philippsite 3A - bus 8 Tel.: 016 31 88 00
 3001 Leuven Fax: 016 31 88 10
 E-mail: tsw.leuven@werk.belgie.be
- Mechelen: Louizastraat 1 Tel.: 015 45 09 80
 2800 Mechelen Fax: 015 45 09 99
 E-mail: tsw.mechelen@werk.belgie.be

Roeselare:	Kleine Bassinstraat 16 8800 Roeselare E-mail: tsw.roeselare@werk.belgie.be	Tel.: 051 26 54 30 Fax: 051 24 66 16
Sint-Niklaas:	Kazernestraat 16 - blok C 9100 Sint-Niklaas E-mail: tsw.sint-niklaas@werk.belgie.be	Tel.: 03 760 01 90 Fax: 03 760 01 99
Tongeren:	E. Jaminéstraat 13 3700 Tongeren E-mail: tsw.tongeren@werk.belgie.be	Tel.: 012 23 16 96 Fax: 012 39 24 53
Turnhout:	Warandestraat 49 2300 Turnhout E-mail: tsw.turnhout@werk.belgie.be	Tel.: 014 44 50 10 Fax: 014 44 50 20

8.2 Andere materies

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geeft eveneens een aantal publicaties uit over bepaalde materies die in deze brochure aangehaald worden.

Volgende uitgaven zijn te verkrijgen:

- “Wegwijs in ... de deeltijdse arbeid”
- “Wegwijs in ... werk en ouderschap”
- “Wegwijs in ... de studentenarbeid”

Men kan hiervoor terecht:

- telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- schriftelijk bij de

Cel Publicaties van de
FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg beschikt eveneens over een website: <http://www.werk.belgie.be>

De website bevat gedetailleerde informatie over het departement en de materies waarvoor het bevoegd is; er is mogelijkheid tot rechtstreekse bestelling van de publicaties van het departement.