

**De artikelen 51 tot 53 van het koninklijk besluit  
van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering  
(B.S.31.12.1991)**

- Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van [02 oktober 1992 tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering] (B.S. 10.10.1992)
- (2) koninklijk besluit van [22 november 1995 tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid] (B.S.08.12.1995)
- (3) koninklijk besluit van [29 juni 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van de hervorming van de administratieve sancties] (B.S.13.07.2000)
- (4) koninklijk besluit van [9 maart 2006 tot wijziging van de artikelen 51, 52bis en 53 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering in het kader van het generatiepact] (B.S.31.03.2006)
- (5) koninklijk besluit van [28 maart 2007 tot wijziging van het koninklijke besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen en van diverse koninklijke besluiten genomen in uitvoering van het generatiepact] (B.S.06.04.2007)

[**Art. 51.** § 1. De werknemer die werkloos is of wordt wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil kan uitgesloten worden van het genot van de uitkeringen overeenkomstig de artikelen 52 tot 54.

Onder " werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werknemer " wordt verstaan :

1° het verlaten van een passende dienstbetrekking zonder wettige reden;

2° het ontslag dat het redelijke gevolg is van een foutieve houding van de werknemer;

3° het zich zonder voldoende rechtvaardiging niet aanmelden bij een werkgever, indien de werkloze door de bevoegde Dienst voor Arbeidsbemiddeling opgeroepen werd zich bij de werkgever aan te melden, of de weigering van een passende dienstbetrekking;

4° het zich zonder voldoende rechtvaardiging niet aanmelden bij de bevoegde Dienst voor Arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding, indien de werkloze door deze dienst werd opgeroepen om zich aan te melden;

5° de weigering van de werkloze deel te nemen aan een begeleidingsplan of aan een inschakelingsparcours hem voorgesteld door de bevoegde Dienst voor Arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding;

6° de stopzetting of de mislukking van het in 5° bedoelde begeleidingsplan of inschakelingsparcours ten gevolge van een foutieve houding van de werkloze(3)].

7° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer te weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt(4)];

8° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer die minstens één jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming heeft, zich niet in te schrijven binnen de termijnen bedoeld in artikel 10 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt of niet gedurende zes maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven te zijn gebleven in die tewerkstellingscel(4)(5)];

9° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer, geen outplacementbegeleiding te vragen waarop hij recht heeft in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, binnen de termijnen en conform de procedure bepaald in de CAO nr. 82 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002(4)(5)].

De bepalingen inzake werkverlating en ontslag zijn niet van toepassing :

1° wanneer de werknemer vóór zijn uitkeringsaanvraag een nieuwe dienstbetrekking heeft uitgeoefend gedurende ten minste vier weken;

2° wanneer de werknemer het voordeel kan invoeren van artikel 30, derde lid, 2° of 3° of 42, § 2, 2° of 3°, op voorwaarde dat de werknemer aantoont dat zijn voormalige werkgever niet bereid is hem opnieuw tewerk te stellen.

[In afwijking van het tweede lid, 8° wordt de werknemer niet beschouwd als werkloos afhankelijk van zijn wil indien hij het bewijs levert dat hij outplacementbegeleiding heeft gevraagd aan zijn werkgever uiterlijk op het einde van de termijn waarin hij conform de voormelde CAO nr. 82 zijn werkgever schriftelijk in gebreke moet stellen wanneer de werkgever hem geen valabel outplacementaanbod heeft gedaan(4)(5)].

[Voor de toepassing van het tweede lid, 8° worden tewerkstellingsperiodes gelijkgesteld met een periode van inschrijving in de tewerkstellingscel(5)].

[In afwijking van het tweede lid, 9° en het vierde lid wordt de werknemer niet beschouwd als werkloos afhankelijk van zijn wil indien hij het bewijs levert dat hij onmiddellijk na het einde van zijn arbeidsovereenkomst het werk heeft hervat als loontrekkende bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige voor rekening van een opdrachtgever gedurende een ononderbroken periode van minstens twee maanden, gerekend van datum tot datum.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt verstaan onder :

1° nieuwe werkgever : iedere werkgever andere dan de werkgever die de vorige arbeidsovereenkomst heeft beëindigd of dan een werkgever behorend tot de technische bedrijfseenheid, zoals bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet, waartoe die werkgever behoort die de vorige arbeidsovereenkomst heeft beëindigd;

2° opdrachtgever : iedere opdrachtgever andere dan de werkgever die de vorige arbeidsovereenkomst heeft beëindigd of dan een werkgever behorend tot de technische bedrijfseenheid, zoals bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet, waartoe die werkgever behoort die de vorige arbeidsovereenkomst heeft beëindigd(4)(5)].

Voor de toepassing van het tweede lid, 7° en 9° en het vierde lid wordt onder outplacementbegeleiding verstaan de outplacementbegeleiding op kosten van de onderneming die minstens voldoet aan de normen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 20 september 2002.

[Voor de toepassing van het tweede lid, 8° en het laatste lid wordt onder tewerkstellingscel verstaan de tewerkstellingscel zoals bedoeld in Titel IV, hoofdstuk 5, activerend beleid bij herstructurerings, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Het tweede lid, 3° is eveneens van toepassing op de werknemer ingeschreven bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt die als volledig werkloze zou zijn vrijgesteld van de toepassing van de artikelen 51 tot 53, 56 of 58.

Het tweede lid, 7° is eveneens van toepassing op de werknemer die als volledig werkloze zou zijn vrijgesteld van de toepassing van de artikelen 51 tot 53, 56 of 58.

Het tweede lid, 8° en 9° is niet van toepassing op de werknemer die als volledig werkloze zou zijn vrijgesteld van de toepassing van artikel 56.

Een opleiding aangeboden via een tewerkstellingscel en een beroepsopleiding worden voor de toepassing van dit artikel gelijkgesteld met een dienstbetrekking.(4)]

§ 2. Na advies van het Beheerscomité bepaalt de Minister :

1° de criteria van de passende dienstbetrekking;

2° de procedure welke dient te worden gevolgd in geval van betwisting over de lichamelijke of mentale geschiktheid van de werknemer om een dienstbetrekking uit te oefenen.(3)]

[3° de procedure welke dient te worden gevolgd in geval van betwisting over de lichamelijke of mentale geschiktheid van de werknemer bedoeld in § 1, tweede lid, 7°, om mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding zoals gedefinieerd in § 1, zesde lid, wanneer deze werknemer een arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 60 inroept.(4)]

**[Art. 52.** § 1. [De werknemer die werkloos is of wordt ingevolge een ontslag in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 2°, kan uitgesloten worden van het genot van de uitkeringen gedurende ten minste 4 en ten hoogste 26 weken.

§ 2. De werknemer die, binnen het jaar na de gebeurtenis die aanleiding heeft gegeven tot een beslissing in toepassing van § 1 of van artikel 52bis, § 1, genomen voor de datum van de nieuwe gebeurtenis opnieuw werkloos wordt in de zin van § 1, wordt uitgesloten van het genot van de uitkeringen gedurende ten minste 8 en ten hoogste 52 weken.(3)]

§ 3. De werknemer die van het genot van uitkeringen werd uitgesloten overeenkomstig § 2, verliest het recht op uitkeringen indien hij nogmaals werkloos wordt in de zin van § 1 binnen de twee jaar na de gebeurtenis die aanleiding heeft gegeven tot de toepassing van § 1 of van artikel 52bis, § 1.

De uitsluiting houdt eerst op wanneer de werknemer opnieuw voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden gesteld door de artikelen 30 tot 34.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt nochtans geen rekening gehouden met :

1° arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen welke voorafgaan aan de gebeurtenis die tot de toepassing van onderhavige paragraaf aanleiding gaf;

2° dagen waarvoor een uitkering werd verleend in toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, behalve wanneer zij onmiddellijk worden voorafgegaan door een ononderbroken periode van 26 arbeidsdagen, of van 26 halve arbeidsdagen indien het een vrijwillig deeltijdse werknemer betreft.(1)]

**[Art. 52bis.** § 1. De werknemer kan uitgesloten worden van het genot van de uitkeringen gedurende ten minste 4 weken en ten hoogste 52 weken indien hij werkloos is of wordt in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, ten gevolge van :

1° een werkverlating;

2° een werkweigering of het zich niet aanmelden bij een werkgever;

3° het zich niet aanmelden bij de bevoegde Dienst voor Arbeidsbemiddeling en/of beroepsopleiding;

4° de stopzetting of de mislukking van het begeleidingsplan of inschakelingsparcours in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 6°.

[5° het feit als werknemer van 45 jaar of meer te weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacement georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt(4)];

6° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer die minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit in de onderneming heeft, zich niet in te schrijven binnen de termijnen bedoeld

in artikel 10 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt of niet gedurende zes maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven te zijn gebleven in die tewerkstellingscel(4)(5)];

7° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer, geen outplacementbegeleiding te vragen waarop hij recht heeft in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, binnen de termijnen en conform de procedure bepaald in de CAO nr. 82 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002(4)(5)].

§ 2. De werknemer kan het recht op uitkeringen verliezen indien hij werkloos is of wordt ten gevolge van :

1° een werkverlating in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 1°, met het opzet uitkeringen aan te vragen;

2° een werkweigerings of het zich niet aanmelden bij een werkgever, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 3°, met het opzet uitkeringen te blijven genieten;

3° de weigerings deel te nemen aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 5°.

[4° het feit als werknemer van 45 jaar of meer te weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacement georganiseerd door de werkgever of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 7°, met het opzet uitkeringen te kunnen genieten of te kunnen blijven genieten(4)];

5° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer die minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit in de onderneming heeft, zich niet in te schrijven binnen de termijnen bedoeld in artikel 10 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt of niet gedurende zes maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven te zijn gebleven in die tewerkstellingscel, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 8°, met het opzet uitkeringen te kunnen genieten of te kunnen blijven genieten(4)(5)];

6° [het feit als werknemer van 45 jaar of meer, geen outplacementbegeleiding te vragen waarop hij recht heeft in toepassing van artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, binnen de termijnen en conform de procedure bepaald in de CAO nr. 82 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 9°, met het opzet uitkeringen te kunnen genieten of te kunnen blijven genieten(4)(5)].

De werknemer verliest het recht op uitkeringen wanneer hij opnieuw werkloos wordt in de zin van § 1 binnen het jaar na de gebeurtenis die aanleiding heeft gegeven tot een beslissing in toepassing van § 1, genomen voor de datum van de nieuwe gebeurtenis.

[De werknemer die gerechtigd is op of in aanmerking komt voor het brugpensioen en die beschikbaar moet zijn voor de algemene arbeidsmarkt verliest eveneens het recht op uitkeringen wanneer hij opnieuw werkloos wordt ingevolge de weigering van een passende dienstbetrekking in de zin van § 1, 2°, nadat reeds een beslissing werd genomen in toepassing van § 1, 2°, zonder dat daarbij artikel 53bis, § 1 werd toegepast, ongeacht de duur van de periode gelegen tussen de twee gebeurtenissen die aanleiding geven tot die beslissingen.(4)]

De uitsluiting bepaald bij de vorige leden houdt eerst op wanneer de werknemer opnieuw voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden gesteld door de artikelen 30 tot 34.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt nochtans geen rekening gehouden met :

1° arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen welke voorafgaan aan de gebeurtenis die tot de toepassing van deze paragraaf aanleiding gaf;

2° dagen waarvoor een uitkering werd verleend in toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, behalve wanneer zij onmiddellijk worden voorafgegaan door een ononderbroken periode van 26 arbeidsdagen, of van 26 halve arbeidsdagen indien het een vrijwillig deeltijdse werknemer betreft.(3)]

**[Art. 53.** [De beslissing genomen in toepassing van de artikelen 52 of 52bis heeft uitwerking vanaf de dag waarop het werkloosheidsbureau kennis kreeg van het feit dat aanleiding heeft gegeven tot de voormelde beslissing. In geval van ontslag, werkverlating, weigering mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacement, niet inschrijving bij een tewerkstellingscel of niet aanvraag van outplacementbegeleiding, gevolgd door een uitkeringsaanvraag, wordt de datum van de uitkeringsaanvraag beschouwd als de dag waarop het werkloosheidsbureau kennis kreeg van het feit.(4)]

In afwachting van de in het eerste lid bedoelde beslissing kan de directeur de schorsing van de betaling van de uitkeringen bevelen vanaf voornoemde dag van uitwerking. De schorsing wordt echter ambtshalve opgeheven en de beslissing heeft maar uitwerking te rekenen vanaf de maandag die volgt op de afgifte ter post van de brief waarbij de beslissing ter kennis wordt gebracht van de werkloze, wanneer deze niet genomen is binnen een termijn van één maand en tien dagen die ingaat de dag volgend op deze waarop het werkloosheidsbureau kennis kreeg van het feit of, in geval van ontslag of werkverlating gevolgd door een uitkeringsaanvraag, de dag volgend op deze waarop het werkloosheidsbureau het volledig dossier ontving.

Indien het verhoor van de werkloze wordt verdaagd, wordt de termijn van één maand en tien dagen op evenredige wijze verlengd.

[De beslissing bedoeld in de voorgaande leden heeft evenwel ten vroegste uitwerking na het verstrijken van de periode van zes maanden bedoeld in artikel 55, 2°, of 4°, of de periode van drie maanden bedoeld in artikel 131bis, § 4.(2)]

Wanneer meerdere in het eerste lid bedoelde beslissingen, terzelfdertijd moeten ingaan, wordt de totale duur van de uitsluiting bekomen door samentelling van de periodes van uitsluiting.

Wanneer een periode van uitsluiting zou moeten ingaan tijdens een andere periode van uitsluiting, gaat ze in nadat deze laatste verstreken is.

De ziekteperiode verlengt op evenredige wijze de duur van de uitsluiting op grond van artikel 52 en 52bis.(1)]

**[Art. 53bis.** § 1. Voor de gebeurtenissen, bedoeld in artikel 51, kan de directeur zich beperken tot het geven van een verwittiging.

De verwittiging, bedoeld in het vorige lid, wordt aan de werkloze betekend.

§ 2. Voor de gebeurtenissen bedoeld in artikel 51, kan de directeur de uitsluitingsbeslissing gepaard laten gaan met een geheel of gedeeltelijk uitstel.

De termijn van het uitstel wordt uitgedrukt in weken.

§ 3. De directeur kan de maatregelen, bepaald in de §§ 1 en 2 enkel toepassen, indien, binnen de twee jaar die de gebeurtenis voorafgaan, geen gebeurtenis plaatsgevonden heeft die aanleiding heeft gegeven tot de toepassing van artikel 52 of 52bis.(3)]