

INHOUD

HOOFDSTUK 1

INLEIDING	1
Vooraf	1
1. Arbeidsrecht: een onderdeel van de ‘sociale wetgeving’	2
Sociale wetgeving	3
2. Bronnen van het arbeidsrecht	5
2.1. Internationale rechtsbronnen	5
2.1.1. Bilaterale verdragen	5
2.1.2. Multilaterale verdragen en instellingen	5
2.1.2.1. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)	5
2.1.2.2. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)	7
2.1.2.3. De Raad van Europa	7
2.1.2.4. De Internationale Vereniging voor de Sociale Zekerheid	8
2.1.2.5. De Benelux Economische Unie	8
2.1.2.6. De Europese Unie	9
2.2. Nationale rechtsbronnen	11
2.2.1. Sociale grondrechten	11
2.2.2. Sociale rechtsbronnen	12
2.3. Hiërarchie van de nationale rechtsbronnen	13
3. De collectieve arbeidsovereenkomst	15
3.1. Begrip en inhoud van een cao	15
3.2. Wie kan een cao sluiten?	18
3.3. Neerlegging en bekendmaking	19
3.4. Niveaus waarop een cao gesloten kan worden	19
3.4.1. Drie onderscheiden niveaus	19
3.4.2. Wat is een paritair comité?	20
3.5. Geldigheidsvereisten voor een cao	21
3.6. Bindingskracht van cao's	21
3.6.1. Algemeenverbindendverklaring van een cao	23
3.6.2. Wat als de uitwerking van de cao verstrijkt?	23

HOOFDSTUK 2

ALGEMENE BEPALINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTENWET

VAN 3 JULI 1978. 25

Vooraf 25

1. Toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 25

1.1. Wat is een arbeidsovereenkomst? 25

1.2. Het ondergeschikte verband 26

1.2.1. Algemeen. 26

1.2.2. Schijnzelfstandigen – Pseudowerknemers 27

1.2.3. De arbeidsrelatiewet. 29

1.2.4. Samengaan van een arbeidsovereenkomst met een aannemings-
of zelfstandigenovereenkomst 29

1.3. Toepassingsgebied van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. 30

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst 30

2.1. Geldigheidsvereisten 30

2.1.1. Bekwaamheid 31

2.1.2. Toestemming 32

2.1.2.1. Geweld 32

2.1.2.2. Dwaling 32

2.1.2.3. Bedrog. 33

2.1.3. Voorwerp en oorzaak 35

2.1.4. Gevolgen 36

2.2. Vormvereisten van de arbeidsovereenkomst. 37

3. Inhoud van de arbeidsovereenkomstenwet 38

4. Soorten arbeidsovereenkomsten. 39

4.1. Soorten naargelang de beoogde arbeid. 39

4.1.1. Werklieden 41

4.1.2. Bedienden 42

4.1.3. Handelsvertegenwoordigers. 44

4.1.4. Dienstboden 44

4.1.5. Studenten. 45

4.1.6. Huisarbeid. 47

4.1.7. Andere overeenkomsten 47

4.2. Soorten naargelang de duur van de overeenkomst 48

4.2.1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. 48

4.2.2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. 48

4.2.2.1. Onderscheid tussen overeenkomsten van onbepaalde en
bepaalde tijd. 48

4.2.2.2.	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd.	50
4.2.2.3.	Afwijking van het principiële verbod om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten	52
4.2.2.4.	Algemeen beginsel van non-discriminatie ten gunste van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd	53
4.2.3.	De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk ...	53
4.2.4.	De vervangingsovereenkomst	55
4.3.	Soorten naargelang de omvang van het werk	57
4.3.1.	Voltijdse arbeidsovereenkomst	57
4.3.2.	Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid.	58
4.3.2.1.	Algemeen	58
4.3.2.2.	De arbeidsregeling	59
4.3.2.3.	Het werkrooster	60
4.3.2.4.	Organisatiemogelijkheden voor deeltijdse arbeid	60
4.3.2.5.	Bekendmaking van variabele werkroosters	62
4.3.2.6.	Voorrang bij het overstappen naar een voltijdse betrekking	62
4.3.2.7.	Non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werknemers	63
4.3.2.8.	Rechten van een deeltijdse versus een voltijdse werknemer	64
4.4.	Soorten naargelang de wijze waarop de overeenkomst gesloten werd	65
4.4.1.	Mondelinge en schriftelijke arbeidsovereenkomsten	65
4.4.2.	Elektronische arbeidsovereenkomsten	65

HOOFDSTUK 3

INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.	67
---	----

Vooraf	67
--------------	----

1.	Het dwingende karakter van de arbeidsovereenkomstenwet	67
1.1.	Dwingend recht, suppletoire bepalingen en openbare orde	67
1.2.	Artikel 6 van de arbeidsovereenkomstenwet	68
2.	Het proefbeding.	70
2.1.	Wat is een proefbeding?	70
2.2.	Vormvereisten.	71
2.2.1.	Schriftelijke vaststelling	71
2.2.2.	Vaststelling voor iedere werknemer afzonderlijk	72

2.2.3.	Vaststelling uiterlijk op het moment dat de werknemer in dienst treedt	72
2.2.4.	Wat als er niet voldaan wordt aan de geldigheidsvereisten?	74
2.3.	Proefbeding: discussiepunten uit de rechtspraktijk	75
2.3.1.	Kan een overeenkomst voor bepaalde duur een proefbeding bevatten?	75
2.3.2.	Kan een werknemer bij zijn werkgever meerdere keren een proeftijd krijgen?	75
2.3.3.	Kan er bij een aanwerving na een periode van interimarbeid een proeftijd afgesproken worden?	76
2.3.4.	Proeftijd en overgang van ondernemingen	77
2.4.	Duur van de proeftijd	78
2.4.1.	Duur van de proeftijd voor werklieden	79
2.4.2.	Duur van de proeftijd voor bedienden	79
2.4.3.	Duur van de proeftijd voor dienstboden	81
2.4.4.	Duur van de proeftijd voor studenten.	81
2.4.5.	Duur van de proeftijd voor uitzendkrachten.	81
2.4.6.	Schematisch overzicht	82
2.5.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.	82
2.5.1.	Algemeen	82
2.5.2.	Arbeiders	83
2.5.2.1.	Tijdens de minimumduur	83
2.5.2.2.	Na de minimumduur	83
2.5.2.3.	Schorsing van de proeftijd.	83
2.5.3.	Bedienden	83
2.5.3.1.	Tijdens de minimumduur	83
2.5.3.2.	Na de minimumduur	84
2.5.3.3.	Schorsing van de proeftijd.	85
3.	Het concurrentiebeding	86
3.1.	Concurrentie	86
3.2.	Wat is een concurrentiebeding?	87
3.3.	Gewoon concurrentiebeding voor arbeiders en bedienden	87
3.3.1.	Jaarloongrens	88
3.3.2.	Beperking tot soortgelijke activiteiten	89
3.3.3.	Geografische beperking	89
3.3.4.	Beperking in de tijd	90
3.3.5.	Forfaitaire vergoeding	90
3.3.6.	Vormvereisten	91
3.3.7.	Sanctie	91

3.3.8.	Wanneer moet een concurrentiebeding toegepast worden?	92
3.3.9.	Schadevergoeding bij overtreding van het concurrentiebeding. . .	93
3.4.	Afwijkend concurrentiebeding voor sommige bedienden	94
3.4.1.	Ondernemingen waar afwijkingen mogelijk zijn	94
3.4.2.	Bedienden voor wie het afwijkingsbeding kan gelden.	94
3.4.3.	Waarvan kan worden afgeweken?	94
3.5.	Het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers.	95
3.6.	Concurrentiebeding gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst. .	96
4.	Het scholingsbeding.	97
4.1.	Wat is een scholingsbeding?	97
4.2.	Voorwaarden voor een geldig scholingsbeding	98

HOOFDSTUK 4

UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST. 101

Vooraf	101
1. Verplichtingen van beide partijen	101
1.1. De goede trouw in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst	101
1.2. Wederzijdse eerbied en achting.	102
1.3. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	103
1.3.1. Wettelijk kader	103
1.3.2. Definities	104
2. Verplichtingen van de werknemer	109
2.1. Arbeid verrichten.	109
2.2. Bevelen en instructies	109
2.3. Veiligheid	110
2.4. Arbeidsgereedschap.	110
2.5. Concurrentie.	111
3. Verplichtingen van de werkgever	111
3.1. Arbeid verschaffen.	111
3.2. Hulp	112
3.3. Veiligheid en gezondheid	112
3.4. Loon.	112
3.5. Huisvesting en voeding.	113
3.6. Geloofsplichten en burgerlijke plichten	113
3.7. Onthaal	113
3.8. Arbeidsgereedschap.	113
3.9. Documenten	114
4. Aansprakelijkheid van de partijen.	114
4.1. Burgerlijke aansprakelijkheid – Algemeen	114

4.2.	De aansprakelijkheidsbeperking ten gunste van de werknemer	115
4.2.1.	Inhoud van de aansprakelijkheidsbeperking	115
4.2.2.	Draagwijdte van de aansprakelijkheidsbeperking	117
4.2.3.	Toepassing van de principes op verkeersongevallen	119
4.3.	Strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer	121
4.4.	Bijzondere aansprakelijkheid van de werkgever	123
4.5.	De borgtocht	123
5.	Privacy van de werknemer versus controlerecht van de werkgever	123
5.1.	Algemeen	123
5.2.	Privacy: een grondrecht	124
5.3.	Privacy: geen absoluut recht	125
6.	De wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens	127
7.	Controle op de elektronische communicatie – Gebruik van e-mail en internet	129
7.1.	Principiële bescherming van inhoud en gegevens	129
7.2.	Cao nr. 81 over de controle op de elektronische onlinecommunicatie-gegevens	130
7.2.1.	Beginnelen	130
7.2.2.	Algemeen	130
7.2.3.	Individualisering na vastgestelde onregelmatigheden	132
8.	Cameracontrole	133
8.1.	Cao nr. 68: camerabewaking op de werkplaats	133
8.2.	Camerabewaking buiten de werkplaats: de wet van 21 maart 2007	135
9.	Uitgangscontrole – Diefstalcontrole	137
9.1.	Algemeen	137
9.2.	De privateveiligheidswet	137
9.3.	Cao nr. 89: uitgangscontroles tegen diefstallen	138
9.4.	Controles via de openbare macht	139
10.	Gps- en car-tracingsystemen	140
11.	Waarde van onrechtmatig verkregen bewijs	142
11.1.	Geen eenvoudige discussie	142
11.2.	Evolutie in de rechtspraak	143

HOOFDSTUK 5

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST .. 147

Vooraf	147
1. Het begrip schorsing	147
2. Overmacht	149

2.1.	Begrip	149
2.2.	Gevolgen	149
2.3.	Recht op werkloosheidsuitkeringen	150
3.	Het gewaarborgd dagloon	151
3.1.	Met vertraging of niet op het werk aankomen	151
3.2.	De arbeid niet kunnen beginnen of voortzetten.	152
4.	Arbeidsongeschiktheid	153
4.1.	Schorsing	153
4.2.	Verplichtingen van de werknemer	155
4.2.1.	Meldingsplicht	155
4.2.2.	Geneeskundig getuigschrift	156
4.3.	Controle door de werkgever	158
4.3.1.	De controlegeneesheer.	159
4.3.2.	Plaats van het controlebezoek	160
4.3.3.	Tijdstip van de controle.	161
4.3.4.	Opdracht van de controlearts	162
4.3.5.	Recht op gewaarborgd loon vóór de dag van de controle	163
4.4.	Betwistingen van medische aard.	163
4.4.1.	Scheidsrechterlijke procedure	163
4.4.2.	Sanctie	164
4.5.	Gewaarborgd loon	165
4.5.1.	Algemeen	165
4.5.2.	Gewaarborgd dagloon (art. 27 WAO) en gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid.	165
4.5.3.	Uitsluiting	165
4.5.4.	Recht van verhaal tegen de aansprakelijke derde	166
4.5.5.	Gewaarborgd loon en einde van de arbeidsovereenkomst	166
4.6.	Het bedrag van het gewaarborgd loon	167
4.6.1.	Werklieden (arbeidsovereenkomstenwet en cao nr. 12bis)	167
4.6.1.1.	Periode en bedrag	167
4.6.1.2.	Begrip 'normaal loon'	169
4.6.1.3.	Anciënniteitsvoorwaarde	170
4.6.1.4.	Carenzdag	170
4.6.1.5.	Hervallen	171
4.6.1.6.	Opeenvolgende hervallingen	172
4.6.1.7.	Mislukte poging om het werk te hervatten.	175
4.6.1.8.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroeps- ziekte	175
4.6.2.	Bedienden	176
4.6.2.1.	Algemeen stelsel	176

4.6.2.2.	Bedienden die de regeling voor werklieden volgen	176
4.6.2.3.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroeps- ziekte	177
4.6.3.	Overzicht van het gewaarborgd loon bij ziekte	177
4.6.4.	Voorbeeld van een berekening met vergelijking systeem arbeiders en bedienden	177
4.6.4.1.	Regeling voor arbeiders	177
4.6.4.2.	Regeling voor bedienden	178
4.6.5.	Gewaarborgd loon voor dienstboden	179
5.	Jaarlijkse vakantie	179
6.	Zwangerschaps- en bevallingsrust	179
6.1.	Periode van schorsing	179
6.2.	Overdracht van bevallingsverlof	180
6.3.	Verlenging van de postnatale rust	181
6.3.1.	Verlenging wegens ziekte van de vrouw in de prenatale periode .	181
6.3.2.	Verlenging wegens hospitalisatie van het kind	181
6.3.3.	Omzetting van facultatieve postnatale rust in verlofdagen van postnatale rust	181
6.4.	Uitkeringen tijdens het moederschapsverlof	182
6.5.	Bescherming tegen ontslag	183
6.6.	Zwangerschapsonderzoeken	183
6.7.	Borstvoedingspauzes	184
6.8.	Borstvoedingsverlof	185
7.	Kort verzuim (of ook: klein verlet)	186
7.1.	Algemene principes	186
7.2.	Lijst van de gebeurtenissen	186
7.3.	Geboorteverlof	189
7.4.	Adoptieverlof	191
7.5.	Recht op afwezigheid voor pleegouders	192
8.	Loopbaanonderbreking en tijdskrediet	192
8.1.	Algemeen	192
8.2.	Cao nr. 103	193
8.2.1.	Tijdskrediet zonder motief	193
8.2.2.	Gemotiveerd tijdskrediet	194
8.2.3.	Landingsbaan voor 55-plussers	195
8.2.4.	Uitkeringen	196
8.2.4.1.	Voor tijdskrediet met en zonder motief	196
8.2.4.1.	Voor landingsbanen	196
8.3.	Bescherming tegen ontslag	197

8.4.	Thematische verloven	197
8.4.1.	Palliatief verlof	198
8.4.2.	Verlof voor ernstige ziekte van een gezins- of familielid	198
8.4.3.	Ouderschapsverlof (volgens het KB van 29 oktober 1997)	199
8.5.	Vlaamse aanmoedigingspremies	201
9.	Verlof om dwingende redenen	202
10.	Andere schorsingen	203
11.	Samenloop van schorsingen	205
 HOOFDSTUK 6		
	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	207
 Vooraf		
1.	Algemene (civielrechtelijke) wijzen van beëindiging	208
2.	Wederzijdse toestemming	208
3.	Overmacht	209
3.1.	Bedrijfsbranden en beëindigende overmacht	210
3.2.	Medische overmacht	211
3.2.1.	Inleiding	211
3.2.2.	Principe	212
3.2.3.	Vaststelling van de definitieve ongeschiktheid	212
3.2.4.	Verplichting tot het aanbieden van aangepast of ander werk	212
3.2.5.	Attestatie van de definitieve arbeidsongeschiktheid door de geneesheer-sociaal inspecteur	212
3.3.	Enkele andere vormen van overmacht	213
3.4.	Inroepen van overmacht	214
4.	Ontbindend beding	214
5.	Afloop van de termijn of voltooiing van het afgesproken werk	217
6.	Overlijden van een van de partijen	218
7.	Beëindiging vóór de uitvoering van de overeenkomst	219
7.1.	Arbeidsovereenkomst zonder proefbeding	219
7.2.	Arbeidsovereenkomst met proefbeding	220
8.	Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: het begrip ‘ontslag’	221
9.	Conventionele beperkingen van het ontslagrecht	224
9.1.	Werkzekerheidsbedingen	224
9.1.1.	Werkzekerheidsbedingen in de strikte zin	224
9.1.2.	Afspraken omtrent de duur van de in acht te nemen opzeg- termijn	226
9.2.	Individuele beroepsopleiding (IBO-contracten)	228
9.3.	Ontslag ‘op verzoek’ van de werknemer	229

10. De opzegging	230
10.1. Algemeen	230
10.2. Wijze van kennisgeving van de opzegging	231
10.3. Inhoud	232
10.4. Nietigheid van de opzegging	233
10.4.1. Absolute nietigheid	233
10.4.2. Relatieve nietigheid	234
10.5. Opzegtermijn	234
10.5.1. Begrip	234
10.5.2. Aanvang van de termijn	234
10.5.3. Belang van de anciënniteit voor de duur van de opzegtermijn ..	236
10.5.4. Duur van de opzegtermijn: algemeen	238
10.5.5. Duur van de opzegtermijn voor werklieden	240
10.5.5.1. Bestaande reglementering	240
10.5.5.1.1. Opzegging door de werkgever	240
10.5.5.1.2. Opzegging door de arbeider	241
10.5.5.2. Nieuwe reglementering	242
10.5.5.2.1. Bij opzegging door de werkgever	242
10.5.5.2.2. Opzegging door de arbeider	243
10.5.5.2.3. Ontslagitkering	243
10.5.6. Duur van de opzegtermijn voor bedienden	244
10.5.6.1. Lagere bediende (bruto jaarloon < € 31.467)	244
10.5.6.2. Hogere bediende met een brutojaarwedde tussen € 31.467 en € 62.934	245
10.5.6.2.1. Bestaande reglementering: contracten van vóór 1 januari 2012	245
10.5.6.2.2. Nieuwe regeling: contracten vanaf 1 januari 2012	251
10.5.6.3. Hogere bediende met een brutojaarwedde hoger dan € 62.934	252
10.5.6.3.1. Bestaande reglementering: contracten van vóór 1 januari 2012	252
10.5.6.3.2. Nieuwe reglementering: contracten vanaf 1 januari 2012	253
10.5.7. Tegenopzegging	257
10.5.8. Tewerkstelling als uitzendkracht en anciënniteit	257
10.5.8.1. Contracten van vóór 1 januari 2012	257
10.5.8.2. Contracten vanaf 1 januari 2012	258
10.5.9. Omzetting opzegtermijn in opzegvergoeding	258
10.5.10. In aanmerking te nemen loon voor de opzegvergoeding	259

10.5.11. Werknemers met verminderde arbeidsprestaties	262
10.5.12. Pensioengerechtigde leeftijd	264
10.5.13. Tijdstip van betaling – Interest – Verjaring.	265
10.6. Schorsing van de opzegtermijn	267
10.6.1. Algemeen.	267
10.6.2. Schorsingsoorzaken en invloed op de opzegtermijn	268
10.7. Recht op afwezigheid tijdens de opzegtermijn	269
11. Ontslag wegens dringende reden	271
11.1. Algemeen.	271
11.1.1. Begrip ‘dringende reden’.	271
11.1.2. Voorwaarden.	272
11.1.2.1. “Een ernstige tekortkoming”	272
11.1.2.2. “Die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt”	273
11.1.2.3. “De samenwerking moet onmiddellijk en definitief onmogelijk gemaakt zijn”	274
11.2. Termijnen	274
11.2.1. Termijn om tot ontslag over te gaan	274
11.2.2. Termijn en kennisgeving van de motieven	276
11.2.3. Bewijs.	278
11.2.4. Vergoedingsregeling	278
11.2.5. Voorbeelden uit de rechtspraak	279
12. Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst.	282
12.1. Algemeen.	282
12.2. Expliciet ontslag.	282
12.3. Impliciet ontslag.	283
12.3.1. Eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst	283
12.3.1.1. Algemeen	283
12.3.1.2. Voorwaarden	284
12.3.1.3. Gevolgen van de miskenning van het wijzigingsrecht van de werkgever.	286
12.3.1.5. Enkele gevallen	287
12.3.1.5.1. Het niet verschaffen van werk	287
12.3.1.5.2. Het niet betalen van loon	287
12.3.1.5.3. Aard van de overeenkomst, werk, functie.	288
12.3.1.5.4. Plaats van het werk	288
12.3.2. Met verbreking gelijkgestelde handeling/wanprestatie	289
12.4. Opzegvergoeding.	290
13. Bescherming tegen ontslag	291

14. Rechtsmisbruik bij ontslag	296
14.1. Algemeen	296
14.2. Willekeurig ontslag van werklieden	296
14.3. Rechtsmisbruik bij ontslag	301

HOOFDSTUK 7

DE ARBEIDSDUUR	305
----------------------	-----

Vooraf	305
--------------	-----

1. Toepassingsgebied van de arbeidsduurreglementering	305
1.1. Algemeen principe	306
1.2. Uitsluitingen uit het toepassingsgebied	306
2. Het begrip arbeidsduur	308
2.1. Algemeen	308
2.2. Wacht- en reservediensten	309
2.3. Verplaatsingstijd	310
3. Minimumgrenzen van de arbeidsduur	310
3.1. Minimale grenzen per werkperiode	310
3.2. Minimale grenzen per week	311
3.3. Minimumlimiet voor nachtarbeid	312
4. Pauzes en rusttijden	312
4.1. Pauzetijden tijdens een werkdag	312
4.1.1. Algemeen	312
4.1.2. Uitzonderingen	312
4.1.2.1. Bij voorgekomen of dreigend ongeval	313
4.1.2.2. Jeugdige werknemers	313
4.1.2.3. Kinderarbeid	313
4.1.2.4. Borstvoedingspauzes	313
4.1.2.5. Pauzes ingevolge de temperatuur	313
4.2. Rusttijd per etmaal	314
4.3. Rusttijd per week	314
5. Maximumgrenzen van de arbeidstijd	315
5.1. Grenzen per dag	315
5.2. Grenzen per week	315
5.3. Structurele afwijkingen op de maximale grenzen	317
5.3.1. Afwijking tot 9 uur per dag	317
5.3.2. Afwijkend stelsel met verre verplaatsingen	317
5.3.3. Ploegenarbeid	318
5.3.4. Werk dat niet mag worden onderbroken vanwege de aard van het werk (= continuarbeid)	320

5.3.5.	Werk in bepaalde activiteitstakken of categorieën van ondernemingen waar de ‘normale’ grenzen van de arbeidsduur niet toegepast kunnen worden	321
5.3.6.	Vorbereidend werk of nawerk dat verricht moet worden buiten de normale productietijd	321
5.3.7.	Bijkomende uren tijdens de zomer of bij intense activiteit in het bouwbedrijf (PC 124)	322
6.	Overwerk: onvoorziene afwijkingen van de maximumgrenzen	322
6.1.	Werken van vervoer, laden en lossen	322
6.2.	Werk waarvan niet precies bepaald kan worden hoe lang het duurt om het uit te voeren vanwege de aard van het werk of waarbij de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden	322
6.3.	Buitengewone vermeerdering van werk	322
6.4.	Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval.	323
6.5.	Dringende werken aan machines of materieel voor rekening van derden	323
6.6.	Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist	323
6.7.	Balans- of inventariswerken.	324
7.	Inhaalrust en overloon	324
7.1.	Inhaalrust	324
7.2.	Loon voor de overuren	325
7.2.1.	Principe	325
7.2.2.	Bedrag en berekening van de overurentoeslag	326
7.2.2.1.	Bedrag van het overloon	326
7.2.2.2.	Berekening van het aantal overuren	327
7.2.2.3.	Toepassing van de overuren bij het overschrijden van de limieten	329
7.2.3.	Uitbetaling.	330
7.2.4.	Omzetting van het overloon in (bijkomende) inhaalrust	331
7.2.5.	Verbod van arbeid buiten de arbeidstijden	331
8.	Deeltijdse arbeid	332
8.1.	Algemeen.	332
8.2.	Arbeidsregeling en werkrooster.	332
8.2.1.	De arbeidsregeling	332
8.2.2.	Het werkrooster	333
8.2.3.	Organisatiemogelijkheden voor deeltijdse arbeid.	333
8.3.	Omvang van de deeltijdse prestaties.	335
8.4.	Toezicht op de prestaties van deeltijdse werknemers.	335

8.5.	Bijkomende uren bij deeltijdse arbeid	336
8.5.1.	Begrip ‘bijkomende uren’	336
8.5.2.	Zijn bijkomende uren ook overuren?	337
8.5.3.	Vaste wekelijkse arbeidsduur	337
8.5.3.1.	De ‘bijkomende uren’	338
8.5.3.2.	Overloon.	338
8.5.4.	Variabele uurregeling (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur)	339
8.5.4.1.	De ‘bijkomende uren’	339
8.5.4.2.	Overloon.	339
8.5.5.	Uitzondering m.b.t. het overloon.	340
8.5.6.	Registratie van bijkomende uren	341
9.	Grote flexibiliteit	341
10.	Kleine flexibiliteit	342
11.	Zondagsrust	343
11.1.	Algemene principes: principieel verbod op zondagsarbeid	343
11.2.	Afwijkingen van het algemene principe.	343
11.3.	Inhaalrust voor arbeid op zondag.	344
11.4.	De wet op de wekelijkse rustdag	345
12.	Nachtarbeid	348
12.1.	Principieel verbod	348
12.2.	Invoeren van nachtarbeid – Werkrooster	348
13.	Bijzondere bepalingen, bijzondere grenzen en verbod op overwerk voor bepaalde categorieën.	349
13.1.	Kinderarbeid.	349
13.1.1.	Principieel verbod op kindarbeid.	349
13.1.2.	Vergoeding of loon voor het kind	352
13.1.3.	Strafsancties	353
13.2.	Jeugdige werknemers en jongeren.	353
13.2.1.	Begrip	353
13.2.2.	Arbeidsduur – Rust en pauzes	354
13.2.3.	Principieel verbod van zondagsarbeid, feestdagenarbeid en nachtarbeid	354
13.2.4.	Verbod om bepaalde arbeid te laten verrichten door jeugdige werknemers en jongeren	354
13.3.	Moederschapsbescherming	355
13.3.1.	Zwangerschapsonderzoeken.	355
13.3.2.	Moederschapsverlof	355
13.3.3.	Verbod van nachtarbeid	355

13.3.4. Maatregelen bij werkzaamheden met een specifiek risico van blootstelling aan agentia, procedés of arbeidsomstandigheden ..	356
13.3.5. Verbod van overwerk	357
13.3.6. Recht op borstvoedingspauzes	358
12.3.7. Onderzoek bij werkhervatting na bevalling	358
14. Schorsing van de toepassing van de arbeidswet	358

HOOFDSTUK 8

BETAALDE FEESTDAGEN	359
---------------------------	-----

Vooraf	359
1. Toepassingsgebied van de wetgeving	359
2. Bepaling van de betaalde feestdagen	360
2.1. Aantal feestdagen voor voltijdse werknemers	360
2.2. Aantal feestdagen voor deeltijdse werknemers	361
2.2.1. Deeltijdse werknemers met een vast uurrooster	361
2.2.2. Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster	362
2.3. Vervangingsdagen	362
2.4. Vervangingsprocedure	364
2.4.1. De vervangingsdag wordt door een paritair orgaan bepaald	364
2.4.2. De vervangingsdag wordt op ondernemingsvlak vastgesteld	364
2.5. Bekendmaking van de feestdagen	365
3. De tewerkstelling op feestdagen	365
3.1. Het verbod van tewerkstelling tijdens feestdagen	365
3.2. Toegelaten tewerkstelling op feestdagen	366
4. Inhaalrust	366
5. Het loon voor de betaalde feestdagen	367
5.1. Recht op loon	367
5.2. Loon voor arbeidsprestaties op een feestdag	367
5.3. Bepaling van het normale loon	368
5.3.1. Algemeen	368
5.3.2. Bijzondere berekeningen	369
5.3.2.1. Uurloon (deeltijdse prestaties per dag)	369
5.3.2.2. Betaling per prestatie	369
5.3.2.3. Beperkte prestaties per week (deeltijdse arbeid per week)	369
5.3.2.4. Betaling per stuk of per taak (tarief- of taakloon)	370
5.3.2.5. Betaling met foaien of een aandeel in de winst	370
5.3.2.6. Betaling tegen een forfaitair vastgesteld loon	370
5.3.2.7. Gehele of gedeeltelijke betaling met commissielonen ..	370

5.3.3.	Bijdragen voor de sociale zekerheid	370
6.	Uitsluiting van het recht op loon voor de feestdag	370
6.1.	Algemeen beginsel.	370
6.2.	Gerechtvaardigde afwezigheid.	371
6.3.	Kennisgeving van de afwezigheid.	371
7.	De betaalplichtige van het loon voor de betaalde feestdag.	371
8.	Behoud van het recht op loon	372
8.1.	Tijdens gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst.	372
8.2.	Bij tijdelijke werkloosheid.	373
8.3.	Bij het einde van de arbeidsovereenkomst.	373

HOOFDSTUK 9

LOON	375
------------	-----

Vooraf	375
1. Toepassingsgebied van de loonbeschermingswet	375
2. Het begrip 'loon'	375
3. Bescherming van het loon	376
3.1. Wijze van betaling	377
3.1.1. Betaling in geld	377
3.1.2. Betaling in giraal geld	378
3.1.3. Betaling in natura	378
3.2. Tijdstip van betaling	379
3.2.1. Algemeen	379
3.2.2. Uitzondering op het algemene beginsel	380
3.2.3. Overuren en inhaalrust	380
3.2.4. Opgelegde termijnen en verwijlntresten	381
3.2.5. Uitbetaling van het loon bij het einde van de arbeidsovereen- komst	382
3.3. Plaats van betaling	382
3.4. Afrekening van het loon	383
3.5. Inhoudingen op het loon	384
3.6. Beslag en overdracht	384
3.6.1. Begrippen	384
3.6.2. Voorwerp van beslag en overdracht	385
3.6.3. Gedeelten van het inkomen die voor beslag en overdracht vatbaar zijn	386
3.6.3.1. Algemene regel	386
3.6.3.2. Vermindering van het voor beslag en overdracht vatbare gedeelte voor kinderen ten laste	387

3.6.4.	Berekening	387
3.6.5.	Opmerkingen bij beslag op en overdracht van lonen	388
3.7.	Meting van de arbeid in functie van het loon	388
4.	Loonkost, brutoloon en nettoloon	389
4.1.	Loonkost	389
4.2.	Brutoloon	389
4.3.	Nettoloon	389

HOOFDSTUK 10

TIJDELIJKE ARBEID, UITZENDARBEID EN TERBESCHIKKINGSTELLING VAN WERKNEMERS	391
--	-----

Vooraf	391
1. Reglementering van de tijdelijke arbeid	392
1.1. Begripsomschrijvingen	393
1.1.1. ‘Tijdelijke arbeid’	393
1.1.2. De ‘vervanging’ van een vaste werknemer	393
1.1.3. ‘Tijdelijke vermeerdering’ van werk	394
1.1.4. ‘Uitzonderlijk’ werk	394
1.2. Voorwaarden en modaliteiten ter vervanging	395
1.2.1. Bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer	395
1.2.2. Bij de vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsover- eenkomst ten einde is gekomen	396
1.2.2.1. Beëindiging van de overeenkomst door een opzeg- ging of dringende reden	396
1.2.2.2. Beëindiging anders dan door opzegging of dringende reden	396
1.2.3. Bij tijdelijke vermeerdering van werk	396
1.2.3.1. Indien er een syndicale afvaardiging in de onder- neming is	396
1.2.3.2. Indien er geen vakbondsafvaardiging is	397
1.2.4. Uitvoering van uitzonderlijk werk	397
1.2.5. Samenvattende tabel	397
1.3. De arbeidsovereenkomst	398
2. Reglementering van de uitzendarbeid	399
2.1. Begripsomschrijving	399
2.1.1. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	400
2.1.2. Uitzendkracht	400
2.1.3. Uitzendbureau	400

2.1.4.	Toegelaten tijdelijke arbeid	400
2.2.	Voorwaarden en modaliteiten ter vervanging	401
2.2.1.	Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	401
2.2.2.	Bij tijdelijke vermeerdering van werk	402
2.2.3.	Samenvattende tabel	402
2.3.	De tewerkstelling van uitzendkrachten	402
2.4.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	403
2.4.1.	De vormvereisten	403
2.4.2.	De inhoud van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	404
2.5.	Het loon van de arbeidskracht	406
2.5.1.	Gelijk loon	406
2.5.2.	Gelijkwaardige voordelen	407
2.5.2.1.	Eindejaarspremie	407
2.5.2.2.	Syndicale premie	407
2.5.2.3.	Bedrijfsvoorzieningen	408
2.5.3.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid	408
2.5.3.1.	Ziekte begonnen tijdens de arbeidsovereenkomst	408
2.5.3.2.	Ziekte vangt aan direct na een interimcontract	409
2.5.4.	Bijkomende vergoeding in geval van langdurige ziekte	410
2.5.5.	Gedeeltelijke werkloosheid van uitzendkrachten	411
2.5.6.	Terugbetaling verplaatsingskosten	411
2.5.7.	'Bijkomende' sociale voordelen	411
2.5.8.	Niet-recurrente bonus	412
2.6.	De anciënniteit van de uitzendkracht	412
2.7.	De verbreking van de overeenkomst	413
2.8.	De overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker	413
2.9.	De verplichtingen van de gebruiker	414
2.10.	Verplichtingen voor het uitzendkantoor	415
2.11.	Verbod van tewerkstelling	415
2.12.	Einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	415
2.13.	De personeelssterkte	416
3.	Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers	416
3.1.	Verboden tewerkstelling	416
3.2.	Toegelaten tewerkstelling	417
3.3.	Een geschreven overeenkomst	418
3.4.	Toestemming	418
3.5.	De statutaire toestand van de werknemer	418

HOOFDSTUK 11	
HET ARBEIDSREGLEMENT	419
Vooraf	419
1. Toepassingsgebied.	419
2. Vorm en inhoud van het arbeidsreglement.	420
2.1. Verplichte bepalingen volgens de wet op het arbeidsreglement.	421
2.1.1. De arbeidstijdregeling.	421
2.1.2. De arbeid en het loon.	423
2.1.3. Het einde van de overeenkomst.	423
2.1.4. De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel	424
2.1.5. Straffen, boeten en verhaalprocedure.	424
2.1.6. De veiligheid en de eerste hulp bij ongevallen of EHBO.	426
2.1.7. Het medisch getuigschrift (attest) bij ziekte.	426
2.1.8. De medische tussenkomst bij arbeidsongeval.	426
2.1.9. De organen van medezeggenschap en de syndicale afvaardiging.	426
2.1.10. De jaarlijkse vakantie en de betaalde feestdagen.	427
2.1.11. De inspectie.	427
2.1.12. De leveringen die aan de werknemer gedaan worden, mits inhouding op het loon.	427
2.1.13. Het onthaal en de aanpassing van de werknemers.	427
2.1.14. Collectieve arbeidsovereenkomsten.	428
2.1.15. Elektronische arbeidsovereenkomst en andere sociale documenten.	428
2.2. Verplichte bepalingen volgens andere wetten en besluiten.	429
2.2.1. Andere wetten en besluiten.	429
2.2.2. Specifieke afwijkingen.	430
2.3. Vrije bepalingen.	430
2.4. Bijzondere vragen en problemen.	431
2.4.1. Verbod op tatoeages, piercings, jeans, hoofddoeken, mini- rokken, lang haar, baarden enz.	431
2.4.2. Verplichting tot vervanging van een zieke collega.	432
2.4.3. Verplichting om op zondag te werken.	432
2.4.4. Formaliteiten en opname van de jaarlijkse vakantie.	432
3. Het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement.	433
3.1. Ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat.	433
3.2. Ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat.	434
3.3. Uitzonderingen.	436

3.4.	Specifieke procedure bij nachtarbeid	437
3.5.	Specifieke procedure bij flexibele arbeidstijdregelingen	438
4.	Bekendmaking van het arbeidsreglement.....	439
5.	Ontslagbescherming van de werknemers	440
6.	Model arbeidsreglement.....	440