

INLEIDING 1

Intersentia V

HOOFDSTUK 2

ALGEMENE BEPALINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTENWET

VAN 3 JULI 1978..... 27

Vooraf 27

1. Toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 27

1.1. Wat is een arbeidsovereenkomst? 27

1.2. Het ondergeschikte verband 28

1.2.1. Algemeen..... 28

1.2.2. Schijnzelfstandigen – Pseudowerknemers 29

1.2.3. De Arbeidsrelatieswet 31

1.2.4. Samengaan van een arbeidsovereenkomst met een
aannemings- of zelfstandigenovereenkomst 31

1.3. Toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ... 32

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst 32

2.1. Geldigheidsvereisten 32

2.1.1. Bekwaamheid 33

2.1.2. Toestemming 33

2.1.2.1. Geweld 34

2.1.2.2. Dwaling 34

2.1.2.3. Bedrog..... 35

2.1.3. Voorwerp en oorzaak 37

2.1.4. Gevolgen 38

2.2. Vormvereisten van de arbeidsovereenkomst..... 39

3. Inhoud van de Arbeidsovereenkomstenwet 40

4. Soorten arbeidsovereenkomsten..... 41

4.1. Soorten naargelang de beoogde arbeid..... 41

4.1.1. Werklieden 43

4.1.2. Bedienden 44

4.1.3. Handelsvertegenwoordigers..... 45

4.1.4. Dienstboden 46

4.1.5. Studenten..... 46

4.1.6. Huisarbeid..... 48

4.1.7. Andere overeenkomsten 48

4.2. Soorten naargelang de duur van de overeenkomst 49

4.2.1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd 49

4.2.2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd..... 50

4.2.2.1. Onderscheid tussen overeenkomsten van
onbepaalde en bepaalde tijd 50

4.2.2.2.	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd	52
4.2.2.3.	Afwijking van het principiële verbod om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten	54
4.2.2.4.	Algemeen beginsel van non-discriminatie ten gunste van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd	54
4.2.3.	De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk . . .	54
4.2.4.	De vervangingsovereenkomst	56
4.3.	Soorten naargelang de omvang van het werk	58
4.3.1.	Voltijdse arbeidsovereenkomst	58
4.3.2.	Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid.	59
4.3.2.1.	Algemeen	59
4.3.2.2.	De arbeidsregeling	60
4.3.2.3.	Het werkrooster	61
4.3.2.4.	Organisatiemogelijkheden voor deeltijdse arbeid.	61
4.3.2.5.	Bekendmaking van variabele werkroosters	63
4.3.2.6.	Voorrang bij het overstappen naar een voltijdse betrekking	63
4.3.2.7.	Non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werknemers	64
4.3.2.8.	Rechten van een deeltijdse versus een voltijdse werknemer	65
4.4.	Soorten naargelang de wijze waarop de overeenkomst gesloten werd . . .	66
4.4.1.	Mondelinge en schriftelijke arbeidsovereenkomsten	66
4.4.2.	Elektronische arbeidsovereenkomsten	66

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
3.	Het concurrentiebeding.	71
3.1.	Concurrentie.	71
3.2.	Wat is een concurrentiebeding?.	72
3.3.	Gewoon concurrentiebeding voor arbeiders en bedienden	72

3.3.1.	Jaarloongrens	73
3.3.2.	Beperking tot soortgelijke activiteiten	74
3.3.3.	Geografische beperking	74
3.3.4.	Beperking in de tijd	75
3.3.5.	Forfaitaire vergoeding	75
3.3.6.	Vormvereisten	76
3.3.7.	Sanctie	76
3.3.8.	Wanneer moet een concurrentiebeding toegepast worden?	77
3.3.9.	Schadevergoeding bij overtreding van het concurrentiebeding. ...	78
3.4.	Afwijkend concurrentiebeding voor sommige bedienden	78
3.4.1.	Ondernemingen waar afwijkingen mogelijk zijn	79
3.4.2.	Bedienden voor wie het afwijkingsbeding kan gelden.	79
3.4.3.	Waarvan kan worden afgeweken?	79
3.5.	Het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers	80
3.6.	Concurrentiebeding gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst. .	81
4.	Het scholingsbeding	82
4.1.	Wat is een scholingsbeding?	82
4.2.	Voorwaarden voor een geldig scholingsbeding	82
5.	Car policy – Gsm policy – Computer (laptop, tablet) policy	84

HOOFDSTUK 4

UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Vooraf	87
1. Verplichtingen van beide partijen	87
1.1. De goede trouw in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst	87
1.2. Wederzijdse eerbied en achting	88
1.3. Preventie van psychosociale risico's op het werk (waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag)	89
1.3.1. Wettelijk kader	89
1.3.2. Definities	90
1.3.2.1. Psychosociale risico's op het werk	90
1.3.2.2. Geweld op het werk	92
1.3.2.3. Ongewenst seksueel gedrag op het werk	92
1.3.2.4. Pesterijen op het werk	93
1.3.2.5. Vertrouwenspersoon (VP)	94
1.3.2.6. Preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA)	95
1.3.3. Preventie	96
1.3.3.1. Voorafgaandelijke risicoanalyse	96
1.3.3.2. Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie	97

1.3.4.	Procedures.....	97
1.3.4.1.	Informeel psychosociale interventie	97
1.3.4.2.	Formeel psychosociale interventie.....	98
2.	Verplichtingen van de werknemer	100
2.1.	Arbeid verrichten.....	100
2.2.	Bevelen en instructies	100
2.3.	Veiligheid	101
2.4.	Arbeidsgereedschap.....	101
2.5.	Concurrentie.....	102
3.	Verplichtingen van de werkgever	102
3.1.	Arbeid verschaffen.....	102
3.2.	Hulp	103
3.3.	Veiligheid en gezondheid	103
3.4.	Loon	103
3.5.	Huisvesting en voeding.....	104
3.6.	Geloofsplichten en burgerlijke plichten	104
3.7.	Onthaal	104
3.8.	Arbeidsgereedschap.....	104
3.9.	Documenten.....	105
4.	Aansprakelijkheid van de partijen	105
4.1.	Burgerlijke aansprakelijkheid – Algemeen	105
4.2.	De aansprakelijkheidsbeperking ten gunste van de werknemer	106
4.2.1.	Inhoud van de aansprakelijkheidsbeperking.....	106
4.2.2.	Draagwijdte van de aansprakelijkheidsbeperking	108
4.2.3.	Toepassing van de principes op verkeersongevallen	110
4.3.	Strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer.....	112
4.4.	Bijzondere aansprakelijkheid van de werkgever.....	114
4.5.	De borgtocht.....	114
5.	Privacy van de werknemer versus controlerecht van de werkgever	114
5.1.	Algemeen.....	114
5.2.	Privacy: een grondrecht	115
5.3.	Privacy: geen absoluut recht.....	116
6.	De wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens	118
7.	Controle op de elektronische communicatie – Gebruik van e-mail en internet	120
7.1.	Principiële bescherming van inhoud en gegevens	120
7.2.	Cao nr. 81 over de controle op de elektronische onlinecommunicatie-gegevens.....	121

7.2.1.	Beginselen	121
7.2.2.	Algemeen.....	121
7.2.3.	Individualisering na vastgestelde onregelmatigheden.....	123
8.	Cameracontrole.....	124
8.1.	Cao nr. 68: camerabewaking op de werkplaats.....	124
8.2.	Camerabewaking buiten de werkplaats: de wet van 21 maart 2007	126
9.	Uitgangscontrolé – Diefstalcontrole	128
9.1.	Algemeen.....	128
9.2.	De Privateveiligheidswet.....	128
9.3.	Cao nr. 89: uitgangsccontroles tegen diefstallen.....	129
9.4.	Controles via de openbare macht	130
10.	Gps- en car-tracingsystemen.....	131
11.	Waarde van onrechtmatig verkregen bewijs.....	133
11.1.	Geen eenvoudige discussie.....	133
11.2.	Evolutie in de rechtspraak	134

HOOFDSTUK 5

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST .. 137

Vooraf	137
1. Het begrip schorsing.....	137
2. Overmacht	139
2.1. Begrip.....	139
2.2. Gevolgen	139
2.3. Recht op werkloosheidsuitkeringen	140
3. Het gewaarborgd dagloon	141
3.1. Met vertraging of niet op het werk aankomen	141
3.2. De arbeid niet kunnen beginnen of voortzetten.....	142
4. Arbeidsongeschiktheid	143
4.1. Schorsing.....	143
4.2. Verplichtingen van de werknemer	145
4.2.1. Meldingsplicht	145
4.2.2. Geneeskundig getuigschrift	146
4.3. Controle door de werkgever.....	148
4.3.1. De controlegeneesheer.....	149
4.3.2. Plaats van het controlebezoek	150
4.3.3. Tijdstip van de controle.....	151
4.3.4. Opdracht van de controlearts	152
4.3.5. Recht op gewaarborgd loon vóór de dag van de controle	153

4.4.	Betwistingen van medische aard.....	153
4.4.1.	Scheidsrechterlijke procedure	153
4.4.2.	Sanctie	154
4.5.	Gewaarborgd loon	155
4.5.1.	Algemeen.....	155
4.5.2.	Gewaarborgd dagloon (art. 27 WAO) en gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid	155
4.5.3.	Uitsluiting	155
4.5.4.	Recht van verhaal tegen de aansprakelijke derde	156
4.5.5.	Gewaarborgd loon en einde van de arbeidsovereenkomst	156
4.6.	Het bedrag van het gewaarborgd loon	156
4.6.1.	Werklieden (Arbeidsovereenkomstenwet en cao nr. 12 <i>bis</i>).	156
4.6.1.1.	Periode en bedrag	156
4.6.1.2.	Begrip ‘normaal loon’	158
4.6.1.3.	Anciënniteitsvoorwaarde	159
4.6.1.4.	Carenzdag	159
4.6.1.5.	Hervallen	160
4.6.1.6.	Opeenvolgende hervallingen	161
4.6.1.7.	Mislukte poging om het werk te hervatten	163
4.6.1.8.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroeps- ziekte	163
4.6.2.	Bedienden	164
4.6.2.1.	Algemeen stelsel	164
4.6.2.2.	Bedienden die de regeling voor werklieden volgen	164
4.6.2.3.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroeps- ziekte	165
4.6.3.	Overzicht van het gewaarborgd loon bij ziekte	165
4.6.4.	Voorbeeld van een berekening met vergelijking systeem arbeiders en bedienden	165
4.6.4.1.	Regeling voor arbeiders	165
4.6.4.2.	Regeling voor bedienden	166
4.6.5.	Gewaarborgd loon voor dienstboden	167
5.	Jaarlijkse vakantie	167
6.	Zwangerschaps- en bevallingsrust	167
6.1.	Periode van schorsing	167
6.2.	Overdracht van bevallingsverlof	168
6.3.	Verlenging van de postnatale rust	169
6.3.1.	Verlenging wegens ziekte van de vrouw in de prenatale periode ..	169
6.3.2.	Verlenging wegens hospitalisatie van het kind	169
6.3.3.	Omzetting van facultatieve postnatale rust in verlofdagen van postnatale rust	169

6.4.	Uitkeringen tijdens het moederschapsverlof	171
6.5.	Bescherming tegen ontslag	171
6.6.	Zwangerschapsonderzoeken	171
6.7.	Borstvoedingspauzes	172
6.8.	Borstvoedingsverlof	173
7.	Kort verzuim (of ook: klein verlet)	174
7.1.	Algemene principes	174
7.2.	Lijst van de gebeurtenissen	174
7.3.	Geboorteverlof	177
7.4.	Adoptieverlof	179
7.5.	Recht op afwezigheid voor pleegouders	180
8.	Loopbaanonderbreking en tijdskrediet	180
8.1.	Algemeen	180
8.2.	Cao nr. 103	181
8.2.1.	Tijdskrediet zonder motief	181
8.2.2.	Gemotiveerd tijdskrediet	182
8.2.3.	Landingsbaan voor 55-plussers	183
8.2.4.	Uitkeringen	184
8.2.4.1.	Voor tijdskrediet met en zonder motief	184
8.2.4.2.	Voor landingsbanen	184
8.3.	Bescherming tegen ontslag	184
8.4.	Thematische verloven	185
8.4.1.	Palliatief verlof	186
8.4.2.	Verlof voor ernstige ziekte van een gezins- of familielid	186
8.4.3.	Ouderschapsverlof (volgens het KB van 29 oktober 1997)	187
8.5.	Vlaamse aanmoedigingspremies	189
9.	Verlof om dwingende redenen	190
10.	Andere schorsingen	191
11.	Samenloop van schorsingen	192

HOOFDSTUK 6

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	195
--	-----

Vooraf	195
--------------	-----

1.	Algemene (civielrechtelijke) wijzen van beëindiging	196
1.1.	Wederzijdse toestemming	196
1.2.	Overmacht	198
1.2.1.	Wat is beëindigende overmacht?	198
1.2.2.	Bedrijfsbranden en beëindigende overmacht	198

1.2.3.	Medische overmacht	199
1.2.3.1.	Inleiding	199
1.2.3.2.	Principes	200
1.2.4.	Enkele andere vormen van overmacht	201
1.2.5.	Inroepen van overmacht	202
1.3.	Ontbindend beding	202
1.4.	Afloop van de termijn of voltooiing van het afgesproken werk	205
1.4.1.	Algemeen	205
1.4.2.	Nieuw: opzeg van de overeenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk	205
1.4.3.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of werk van minder dan 3 maanden in geval van arbeidsongeschiktheid langer dan 7 dagen	207
1.4.4.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of werk van 3 maanden of meer in geval van arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden	208
1.4.5.	Afloop van de termijn versus verbreking door de werkgever	208
1.5.	Overlijden van een van de partijen	209
1.6.	Beëindiging vóór de uitvoering van de overeenkomst	209
2.	Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: ontslag door opzeg	210
2.1.	Het begrip “ontslag”	210
2.2.	Conventionele beperkingen van het ontslagrecht	213
2.2.1.	Werkzekerheidsbedingen	213
2.2.1.1.	Werkzekerheidsbedingen in de strikte zin	213
2.2.1.2.	Afspraken omtrent de duur van de in acht te nemen opzegtermijn	215
2.2.2.	Individuele beroepsopleiding (IBO-contracten)	215
2.3.	Ontslag “op verzoek” van de werknemer	216
2.4.	De opzeg	217
2.4.1.	Algemeen	217
2.4.2.	Wijze van kennisgeving van de opzeg	218
2.4.3.	Inhoud	218
2.4.4.	Nietigheid van de opzeg	219
2.4.4.1.	Absolute nietigheid	219
2.4.4.2.	Relatieve nietigheid	220
2.4.5.	Opzegtermijn	221
2.4.5.1.	Begrip – Wat voorafging aan de Wet Eenheidsstatuut	221
2.4.5.2.	Aanvang van de termijn	223

2.4.5.3.	Belang van de anciënniteit voor de duur van de opzegtermijn	224
2.4.5.4.	Duur van de opzegtermijn: algemeen	226
2.4.5.5.	Opzegtermijn: algemene regels.	226
2.4.5.6.	Uitzonderingen op de opzegtermijnen	230
2.4.5.7.	Geen afwijkingen in een cao gesloten in een paritair (sub)comité.	230
2.4.5.8.	Opzegtermijn in geval van pensioen	230
2.4.5.9.	Opzeg door de werknemer tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid	230
2.4.5.10.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid	230
2.4.5.11.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (art. 37/11 WAO)	232
2.4.5.12.	Overgangsregeling: arbeidsovereenkomsten aangevat vóór 1 januari 2014.	232
2.4.5.13.	Uitzonderingsregimes voor arbeiders	238
2.4.5.14.	Werknemers met verminderde arbeidsprestaties	240
2.4.6.	Schorsing van de opzegtermijn	242
2.4.6.1.	Algemeen	242
2.4.6.2.	Schorsingsoorzaken en invloed op de opzegtermijn. .	243
2.5.	Ontslagcompensatievergoeding en ontslaguitkering.	245
2.5.1.	Algemeen	245
2.5.2.	De ontslagcompensatievergoeding	245
2.5.3.	De ontslaguitkering	247
2.6.	Outplacement	248
2.6.1.	Definitie	248
2.6.2.	Algemene regeling	248
2.6.2.1.	Toepassingsgebied	248
2.6.2.2.	Inhoud van de regeling	248
2.6.2.3.	Aanrekening op opzegvergoeding of sollicitatieverlof ..	249
2.6.2.4.	Procedure	249
2.6.2.5.	Overgangsbepaling tot eind 2015.	250
2.6.3.	Outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder.	250
2.6.3.1.	Toepassingsgebied	250
2.6.3.2.	Inhoud van de regeling	250
2.6.3.3.	Aanrekening op sollicitatieverlof	251
2.6.3.4.	Procedure	251
2.6.3.5.	Sanctie	251

2.7.	Opzegvergoeding	251
2.7.1.	Algemeen – Begrip opzegvergoeding	251
2.7.2.	In aanmerking te nemen loon	252
2.7.2.1.	Loonbegrip	252
2.7.2.2.	Enkele toepassingsgevallen	253
2.8.	Motiveringsplicht, kennelijk onredelijk ontslag en willekeurige afdanking	256
2.8.1.1.	Algemeen	256
2.8.1.2.	Cao nr. 109	256
2.8.1.2.1.	Algemeen	256
2.8.1.2.2.	Het recht om de concrete redenen te kennen die tot het ontslag hebben geleid	256
2.8.1.2.3.	Kennelijk onredelijk ontslag	257
2.8.1.2.4.	Op welke ontslagen is de cao van toepassing?	258
2.8.1.2.5.	Willekeurig ontslag voor bepaalde categorieën arbeiders	258
2.9.	Tijdstip van betaling – Interest – Verjaring	260
2.9.1.	Wanneer ontstaat het recht op de betaling van de opzeg- vergoeding?	260
2.9.2.	Interesten	261
2.9.3.	Betaling ineens of in maandtermijnen?	261
2.9.4.	Verjaring	261
2.10.	Recht op afwezigheid tijdens de opzegtermijn – Sollicitatieverlof	263
3.	Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: ontslag wegens dringende reden	264
3.1.	Algemeen	264
3.1.1.	Begrip dringende reden	264
3.1.2.	Voorwaarden	265
3.1.2.1.	Een ernstige tekortkoming	265
3.1.2.2.	... die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt	267
3.1.2.3.	... en wel onmiddellijk en definitief	267
3.2.	Termijnen	267
3.2.1.	Termijn om tot ontslag over te gaan	267
3.2.2.	Termijn en kennisgeving van de motieven	269
3.2.3.	Bewijs	272
3.2.4.	Vergoedingsregeling	272
3.2.5.	Voorbeelden uit de rechtspraak	273

4.	Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst.	276
4.1.	Algemeen.	276
4.2.	Expliciet ontslag.	276
4.3.	Impliciet ontslag.	277
4.3.1.	Eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst.	277
4.3.1.1.	Algemeen.	277
4.3.1.2.	Voorwaarden.	278
4.3.1.3.	Gevolgen van de eenzijdige wijziging.	280
4.3.1.4.	Enkele gevallen.	281
4.3.2.	Met verbreking gelijkgestelde handeling/wanprestatie.	282
4.4.	Opzegvergoeding.	283
5.	Bescherming tegen ontslag.	285
6.	Rechtsmisbruik bij ontslag.	288
6.1.	Algemeen.	288
6.2.	Motivering van ontslag, kennelijk onredelijk ontslag en willekeurig ontslag.	289
6.3.	Rechtsmisbruik bij ontslag.	289

HOOFDSTUK 7

DE ARBEIDSDUUR.	293
----------------------	-----

Vooraf	293
1. Toepassingsgebied van de arbeidsduurreglementering	293
1.1. Algemeen principe.....	294
1.2. Uitsluitingen uit het toepassingsgebied	294
2. Het begrip arbeidsduur	296
2.1. Algemeen.....	296
2.2. Wacht- en reservediensten	297
2.3. Verplaatsingstijd.....	298
3. Minimumgrenzen van de arbeidsduur	298
3.1. Minimale grenzen per werkperiode	298
3.2. Minimale grenzen per week.....	299
3.3. Minimumlimiet voor nachtarbeid	300
4. Pauzes en rusttijden	300
4.1. Pauzetijden tijdens een werkdag	300
4.1.1. Algemeen.....	300
4.1.2. Uitzonderingen.....	300
4.1.2.1. Bij voorgekomen of dreigend ongeval.....	301
4.1.2.2. Jeugdige werknemers	301
4.1.2.3. Kinderarbeid	301

4.1.2.4.	Borstvoedingspauzes	301
4.1.2.5.	Pauzes ingevolge de temperatuur	301
4.2.	Rusttijd per etmaal	302
4.3.	Rusttijd per week	302
5.	Maximumgrenzen van de arbeidstijd	303
5.1.	Grenzen per dag	303
5.2.	Grenzen per week	303
5.3.	Structurele afwijkingen op de maximale grenzen	305
5.3.1.	Afwijking tot 9 uur per dag	305
5.3.2.	Afwijkend stelsel met verre verplaatsingen	305
5.3.3.	Ploegenarbeid	306
5.3.4.	Werk dat niet mag worden onderbroken vanwege de aard van het werk (= continuarbeid)	308
5.3.5.	Werk in bepaalde activiteitstakken of categorieën van ondernemingen waar de ‘normale’ grenzen van de arbeids- duur niet toegepast kunnen worden	309
5.3.6.	Vorbereidend werk of nawerk dat verricht moet worden buiten de normale productietijd	309
5.3.7.	Bijkomende uren tijdens de zomer of bij intense activiteit in het bouwbedrijf (PC 124)	310
6.	Overwerk: onvoorziene afwijkingen van de maximumgrenzen	310
6.1.	Werken van vervoer, laden en lossen	310
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	310
6.3.	Buitengewone vermeerdering van werk	311
6.4.	Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval	311
6.5.	Dringende werken aan machines of materieel voor rekening van derden .	311
6.6.	Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist	312
6.7.	Balans- of inventariswerken	312
7.	Inhaalrust en overloon	312
7.1.	Inhaalrust	312
7.2.	Loon voor de overuren	313
7.2.1.	Principe	313
7.2.2.	Bedrag en berekening van de overurentoeslag	314
7.2.2.1.	Bedrag van het overloon	314
7.2.2.2.	Berekening van het aantal overuren	315
7.2.2.3.	Toepassing van de overuren bij het overschrijden van de limieten	317

7.2.3.	Uitbetaling	318
7.2.4.	Omzetting van het overloon in (bijkomende) inhaalrust	319
7.2.5.	Verbod van arbeid buiten de arbeidstijden	319
8.	Deeltijdse arbeid	320
8.1.	Algemeen	320
8.2.	Arbeidsregeling en werkrooster	320
8.2.1.	De arbeidsregeling	320
8.2.2.	Het werkrooster	321
8.2.3.	Organisatiemogelijkheden voor deeltijdse arbeid	321
8.3.	Omvang van de deeltijdse prestaties	323
8.4.	Toezicht op de prestaties van deeltijdse werknemers	323
8.5.	Bijkomende uren bij deeltijdse arbeid	324
8.5.1.	Begrip 'bijkomende uren'	324
8.5.2.	Zijn bijkomende uren ook overuren?	325
8.5.3.	Vaste wekelijkse arbeidsduur	325
8.5.3.1.	De 'bijkomende uren'	326
8.5.3.2.	Overloon	326
8.5.4.	Variabele uurregeling (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur)	327
8.5.4.1.	De 'bijkomende uren'	327
8.5.4.2.	Overloon	327
8.5.5.	Uitzondering m.b.t. het overloon	328
8.5.6.	Registratie van bijkomende uren	329
9.	Grote flexibiliteit	329
10.	Kleine flexibiliteit	330
11.	Zondagsrust	331
11.1.	Algemene principes: principieel verbod op zondagsarbeid	331
11.2.	Afwijkingen van het algemene principe	331
11.3.	Inhaalrust voor arbeid op zondag	332
11.4.	De wet op de wekelijkse rustdag	333
12.	Nachtarbeid	336
12.1.	Principieel verbod	336
12.2.	Invoeren van nachtarbeid – Werkrooster	336
13.	Bijzondere bepalingen, bijzondere grenzen en verbod op overwerk voor bepaalde categorieën	337
13.1.	Kinderarbeid	337
13.1.1.	Principieel verbod op kinderarbeid	337
13.1.2.	Vergoeding of loon voor het kind	340
13.1.3.	Strafsancties	341

13.2.	Jeugdige werknemers en jongeren	341
13.2.1.	Begrip	341
13.2.2.	Arbeidsduur – Rust en pauzes	342
13.2.3.	Principieel verbod van zondagsarbeid, feestdagenarbeid en nachtarbeid	342
13.2.4.	Verbod om bepaalde arbeid te laten verrichten door jeugdige werknemers en jongeren	342
13.3.	Moederschapsbescherming	343
13.3.1.	Zwangerschapsonderzoeken	343
13.3.2.	Moederschapsverlof	343
13.3.3.	Verbod van nachtarbeid	343
13.3.4.	Maatregelen bij werkzaamheden met een specifiek risico van blootstelling aan agentia, procedés of arbeidsomstandigheden ..	344
13.3.5.	Verbod van overwerk	345
13.3.6.	Recht op borstvoedingspauzes	346
13.3.7.	Onderzoek bij werkhervatting na bevalling	346
14.	Schorsing van de toepassing van de Arbeidswet	346

HOOFDSTUK 8

BETAALDE FEESTDAGEN	347
---------------------------	-----

Vooraf	347
--------------	-----

1.	Toepassingsgebied van de wetgeving	347
2.	Bepaling van de betaalde feestdagen	348
2.1.	Aantal feestdagen voor voltijdse werknemers	348
2.2.	Aantal feestdagen voor deeltijdse werknemers	349
2.2.1.	Deeltijdse werknemers met een vast uurrooster	349
2.2.2.	Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster	350
2.3.	Vervangingsdagen	350
2.4.	Vervangingsprocedure	352
2.4.1.	De vervangingsdag wordt door een paritair orgaan bepaald	352
2.4.2.	De vervangingsdag wordt op ondernemingsvlak vastgesteld	352
2.5.	Bekendmaking van de feestdagen	353
3.	De tewerkstelling op feestdagen	353
3.1.	Het verbod van tewerkstelling tijdens feestdagen	353
3.2.	Toegelaten tewerkstelling op feestdagen	354
4.	Inhaalrust	354
5.	Het loon voor de betaalde feestdagen	355
5.1.	Recht op loon	355
5.2.	Loon voor arbeidsprestaties op een feestdag	355

5.3.	Bepaling van het normale loon	356
5.3.1.	Algemeen	356
5.3.2.	Bijzondere berekeningen	357
5.3.2.1.	Uurloon (deeltijdse prestaties per dag)	357
5.3.2.2.	Betaling per prestatie	357
5.3.2.3.	Beperkte prestaties per week (deeltijdse arbeid per week)	357
5.3.2.4.	Betaling per stuk of per taak (tarief- of taakloon)	358
5.3.2.5.	Betaling met fooien of een aandeel in de winst	358
5.3.2.6.	Betaling tegen een forfaitair vastgesteld loon	358
5.3.2.7.	Gehele of gedeeltelijke betaling met commissielonen. .	358
5.3.3.	Bijdragen voor de sociale zekerheid	358
6.	Uitsluiting van het recht op loon voor de feestdag	358
6.1.	Algemeen beginsel	358
6.2.	Gerechtvaardigde afwezigheid	359
6.3.	Kennisgeving van de afwezigheid	359
7.	De betaalplichtige van het loon voor de betaalde feestdag	359
8.	Behoud van het recht op loon	360
8.1.	Tijdens gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst	360
8.2.	Bij tijdelijke werkloosheid	361
8.3.	Bij het einde van de arbeidsovereenkomst	361

HOOFDSTUK 9

LOON	363
------------	-----

Vooraf	363
--------------	-----

1.	Toepassingsgebied van de Loonbeschermingswet	363
2.	Het begrip 'loon'	363
3.	Bescherming van het loon	364
3.1.	Wijze van betaling	365
3.1.1.	Betaling in geld	365
3.1.2.	Betaling in giraal geld	366
3.1.3.	Betaling in natura	366
3.2.	Tijdstip van betaling	367
3.2.1.	Algemeen	367
3.2.2.	Uitzondering op het algemene beginsel	368
3.2.3.	Overuren en inhaalrust	368
3.2.4.	Opgelegde termijnen en verwijntresten	369
3.2.5.	Uitbetaling van het loon bij het einde van de arbeidsovereen- komst	370

3.3.	Plaats van betaling	370
3.4.	Afrekening van het loon	371
3.5.	Inhoudingen op het loon	372
3.6.	Beslag en overdracht	372
3.6.1.	Begrippen	372
3.6.2.	Voorwerp van beslag en overdracht	373
3.6.3.	Gedeelten van het inkomen die voor beslag en overdracht vatbaar zijn	374
3.6.3.1.	Algemene regel	374
3.6.3.2.	Vermindering van het voor beslag en overdracht vatbare gedeelte voor kinderen ten laste	375
3.6.4.	Berekening	375
3.6.5.	Opmerkingen bij beslag op en overdracht van lonen	376
3.7.	Meting van de arbeid in functie van het loon	376
4.	Loonkost, brutoloon en nettoloon	377
4.1.	Loonkost	377
4.2.	Brutoloon	377
4.3.	Nettoloon	377

HOOFDSTUK 10

TIJDELIJKE ARBEID, UITZENDARBEID EN TERBESCHIKKING- STELLING VAN WERKNEMERS	379
--	-----

Vooraf	379
1. Reglementering van de tijdelijke arbeid	380
1.1. Begripsomschrijvingen	381
1.1.1. “Tijdelijke arbeid”	381
1.1.2. De “vervanging” van een vaste werknemer	381
1.1.3. “Tijdelijke vermeerdering” van werk	382
1.1.4. “Uitzonderlijk” werk	382
1.2. Voorwaarden en modaliteiten ter vervanging	384
1.2.1. Bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer	384
1.2.2. Bij de vervanging van een vaste werknemer wiens arbeids- overeenkomst ten einde is gekomen	384
1.2.2.1. Beëindiging van de overeenkomst door opzegging of dringende reden	384
1.2.2.2. Beëindigingen anders dan door opzegging of dringende reden	385

1.2.3.	Bij tijdelijke vermeerdering van werk	385
1.2.3.1.	Indien er een syndicale afvaardiging in de onderneming is	385
1.2.3.2.	Indien er geen syndicale afvaardiging is.	385
1.2.4.	Uitvoering van uitzonderlijk werk	385
1.2.5.	Samenvattende tabel	386
1.3.	De arbeidsovereenkomst.	386
2.	Reglementering van de uitzendarbeid	388
2.1.	Begripsomschrijving	388
2.1.1.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	388
2.1.2.	Uitzendkracht.	388
2.1.3.	Uitzendbureau	388
2.1.4.	Toegelaten tijdelijke arbeid.	389
2.2.	Voorwaarden en modaliteiten ter vervanging	392
2.2.1.	Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	392
2.2.2.	Bij tijdelijke vermeerdering van werk	393
2.2.3.	Samenvattende tabel	393
2.2.4.	Nieuwe regels inzake procedure ter informatie en controle vanaf 1 september 2013	393
2.2.4.1.	Gebruiker met ondernemingsraad of vakbonds- afvaardiging.	393
2.2.4.2.	Gebruiker zonder ondernemingsraad of vakbonds- afvaardiging.	393
2.3.	De tewerkstelling van uitzendkrachten	394
2.4.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	394
2.4.1.	De vormvereisten	394
2.4.2.	Nieuwe regeling voor opeenvolgende dagcontracten vanaf 1 september 2013	395
2.4.3.	De inhoud van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	396
2.5.	Het loon van de arbeidskracht.	398
2.5.1.	Gelijk loon	398
2.5.2.	Gelijkwaardige voordelen	399
2.5.2.1.	Eindejaarspremie	399
2.5.2.2.	Syndicale premie.	400
2.5.2.3.	Bedrijfsvoorzieningen	400
2.5.3.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid.	400
2.5.3.1.	Ziekte begonnen tijdens de arbeidsovereenkomst. . . .	400
2.5.3.2.	Ziekte vangt aan direct na een interimcontract.	401
2.5.4.	Bijkomende vergoeding in geval van langdurige ziekte.	402

2.5.5.	Gedeeltelijke werkloosheid van uitzendkrachten	403
2.5.6.	Terugbetaling verplaatsingskosten	403
2.5.7.	“Bijkomende” sociale voordelen.	404
2.5.8.	Niet-recurrente bonus	404
2.6.	De anciënniteit van de uitzendkracht.	405
2.7.	De verbreking van de overeenkomst.	405
2.8.	De overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker	405
2.9.	De verplichtingen van de gebruiker	406
2.10	Verplichtingen van het uitzendkantoor	407
2.11.	Verbod van tewerkstelling	407
2.12.	Einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	407
2.13.	De personeelssterkte	408
3.	Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers	408
3.1.	Verboden tewerkstelling	408
3.2.	Toegelaten tewerkstelling	410
3.3.	Een geschreven overeenkomst.	410
3.4.	Toestemming	411
3.5.	De statutaire toestand van de werknemer	411

HOOFDSTUK 11

HET ARBEIDSREGLEMENT	413
--------------------------------	-----

Vooraf	413
------------------	-----

1.	Toepassingsgebied.	413
2.	Vorm en inhoud van het arbeidsreglement.	414
2.1.	Verplichte bepalingen volgens de wet op het arbeidsreglement.	415
2.1.1.	De arbeidstijdregeling.	415
2.1.2.	De arbeid en het loon.	417
2.1.3.	Het einde van de overeenkomst.	417
2.1.4.	De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel	418
2.1.5.	Straffen, boeten en verhaalprocedure	418
2.1.6.	De veiligheid en de eerste hulp bij ongevallen of EHBO	420
2.1.7.	Het medisch getuigschrift (attest) bij ziekte.	420
2.1.8.	De medische tussenkomst bij arbeidsongeval.	420
2.1.9.	De organen van medezeggenschap en de syndicale afvaardiging	420
2.1.10.	De jaarlijkse vakantie en de betaalde feestdagen	421
2.1.11.	De inspectie.	421
2.1.12.	De leveringen die aan de werknemer gedaan worden, mits inhouding op het loon.	421

2.1.13.	Het onthaal en de aanpassing van de werknemers	421
2.1.14.	Collectieve arbeidsovereenkomsten	422
2.1.15.	Elektronische arbeidsovereenkomst en andere sociale documenten.	422
2.2.	Verplichte bepalingen volgens andere wetten en besluiten.	423
2.2.1.	Andere wetten en besluiten	423
2.2.2.	Specifieke afwijkingen.	424
2.3.	Vrije bepalingen	424
2.4.	Bijzondere vragen en problemen	425
2.4.1.	Verbod op tatoeages, piercings, jeans, hoofddoeken, minirokken, lang haar, baarden enz.	425
2.4.2.	Verplichting tot vervanging van een zieke collega	426
2.4.3.	Verplichting om op zondag te werken	426
2.4.4.	Formaliteiten en opname van de jaarlijkse vakantie	426
3.	Het opstellen en het wijzigen van het arbeidsreglement.	427
3.1.	Ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat	427
3.2.	Ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat	428
3.3.	Uitzonderingen	430
3.4.	Specifieke procedure bij nachtarbeid	431
3.5.	Specifieke procedure bij flexibele arbeidstijdregelingen	432
4.	Bekendmaking van het arbeidsreglement.	433
5.	Ontslagbescherming van de werknemers	434
6.	Model arbeidsreglement.	434