

INHOUD

HOOFDSTUK 1.

INLEIDING	1
-----------------	---

Vooraf	1
--------------	---

1. Arbeidsrecht: een onderdeel van de ‘sociale wetgeving’	2
2. Bronnen van het arbeidsrecht	2
2.1. Internationale rechtsbronnen	2
2.1.1. Bilaterale verdragen	3
2.1.2. Multilaterale verdragen en instellingen	3
2.1.2.1. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)	3
2.1.2.2. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)	4
2.1.2.3. De Raad van Europa	5
2.1.2.4. De Internationale Vereniging voor de Sociale Zekerheid	5
2.1.2.5. De Benelux Unie	6
2.1.2.6. De Europese Unie	6
2.2. Nationale rechtsbronnen	9
2.2.1. Sociale grondrechten	9
2.2.2. Sociale rechtsbronnen	10
2.3. Hiërarchie van de nationale rechtsbronnen	12

HOOFDSTUK 2.

ALGEMENE BEPALINGEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMSTENWET VAN 3 JULI 1978	15
--	----

Vooraf	15
--------------	----

1. Toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978	15
1.1. Wat is een arbeidsovereenkomst?	15
1.2. Het ondergeschikte verband	16
1.2.1. Algemeen	16
1.2.2. Schijnzelfstandigen – Pseudowerknemers	17
1.2.3. De Arbeidsrelatieswet	19
1.2.4. Samengaan van een arbeidsovereenkomst met een aanne- mings- of zelfstandigenovereenkomst	22
1.3. Alternatieve en bijzondere tewerkstellings- en samenwerkingsvormen	23

1.3.1.	Vrijwilligerswerk	23
1.3.1.1.	Definities	23
1.3.1.2.	Wie mag werken als vrijwilliger?	23
1.3.1.3.	Vergoeding	24
1.3.2.	Verenigingswerk	25
1.3.2.1.	Algemeen	25
1.3.2.2.	Lijst van toegelaten activiteiten	26
1.3.2.3.	Organisaties die een verenigingswerker in dienst kunnen nemen	26
1.3.2.4.	Personen die verenigingswerk kunnen doen	26
1.3.2.5.	Regeling en vergoeding	26
1.3.2.6.	Verenigingswerk en de deeleconomie	27
1.3.3.	Individuele beroepsopleiding (IBO-contracten)	27
1.3.4.	Flexcontracten	28
1.4.	Toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978	29
2.	Het aangaan van de arbeidsovereenkomst	29
2.1.	Geldigheidsvereisten	29
2.1.1.	Bekwaamheid	30
2.1.2.	Toestemming	30
2.1.2.1.	Geweld	30
2.1.2.2.	Dwaling	31
2.1.2.3.	Bedrog	32
2.1.3.	Voorwerp en oorzaak	33
2.1.4.	Gevolgen	35
2.2.	Vormvereisten van de arbeidsovereenkomst	36
3.	Inhoud van de Arbeidsovereenkomstenwet	38
4.	Soorten arbeidsovereenkomsten	38
4.1.	Soorten naargelang de beoogde arbeid	39
4.1.1.	Arbeiders	40
4.1.2.	Bedienden	41
4.1.3.	Handelsvertegenwoordigers	42
4.1.4.	Dienstboden	43
4.1.5.	Studenten	44
4.1.5.1.	Begrip	44
4.1.5.2.	Wie kan een studentenovereenkomst sluiten?	45
4.1.5.2.1.	Student	45
4.1.5.2.2.	Minimumleeftijd	46
4.1.5.2.3.	Uitsluitingen	46
4.1.5.2.4.	Buitenlandse studenten	47

4.1.5.3.	Vormvereisten van de overeenkomst	47
4.1.5.4.	Proefperiode	47
4.1.5.5.	Tewerkstellingsperiode als student	48
4.1.5.6.	Einde van de overeenkomst	48
4.1.5.7.	Tewerkstelling door een uitzendkantoor	49
4.1.5.8.	Loon	49
4.1.5.9.	Gevolgen	49
4.1.6.	Huisarbeid	50
4.1.7.	Andere overeenkomsten	50
4.2.	Soorten naargelang de duur van de overeenkomst	51
4.2.1.	De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	51
4.2.2.	De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd	52
4.2.2.1.	Onderscheid tussen overeenkomsten van onbepaalde en bepaalde tijd	52
4.2.2.2.	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd	53
4.2.2.3.	Afwijking van het principiële verbod om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten	56
4.2.2.4.	Algemeen beginsel van non-discriminatie ten gunste van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd	56
4.2.3.	De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk	56
4.2.4.	De vervangingsovereenkomst	58
4.3.	Soorten naargelang de omvang van het werk	60
4.3.1.	Voltijdse arbeidsovereenkomst	60
4.3.2.	Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid	60
4.3.2.1.	Algemeen	60
4.3.2.2.	Vormvoorwaarden voor een geldige deeltijdse arbeidsovereenkomst	61
4.3.2.2.1.	Voorwaarden	61
4.3.2.2.2.	Aparte regeling voor een deeltijdse tewerkstelling met een variabel uurrooster	62
4.3.2.3.	Sanctie bij het niet naleven van de vormvoorwaarden bij deeltijdse arbeid	62
4.3.2.3.	Wekelijkse arbeidsduur bij deeltijdse arbeid	63
4.3.2.4.	Combinatiemogelijkheden arbeidsduur en uurrooster	63
4.3.2.5.	Vaststelling van het loon voor deeltijdse werknemers	65
4.3.2.6.	Bewaren van een afschrift van de arbeidsovereenkomst	65

4.3.2.7.	Bekendmaken van een variabel uurrooster	65
4.3.2.8.	Registratie van afwijkingen van het normale uurrooster . . .	66
4.3.2.9.	Sancties bij het niet-bekendmaken en het niet-naleven van het verplichte toezicht	66
4.3.2.10.	Voorrang bij het overstappen naar een voltijdse betrekking	66
4.3.2.11.	Non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werk- nemers	67
4.3.2.12.	Rechten van een deeltijdse versus een voltijdse werk- nemer	68
4.4.	Soorten naargelang de wijze waarop de overeenkomst gesloten werd	69
4.4.1.	Mondelinge en schriftelijke arbeidsovereenkomsten	69
4.4.2.	Elektronische arbeidsovereenkomsten	70

HOOFDSTUK 3.

INHOUD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.	73
--	----

Vooraf	73
------------------	----

1.	Het dwingende karakter van de Arbeidsovereenkomstenwet	73
1.1.	Dwingend recht, suppletoire bepalingen en openbare orde	73
1.2.	Artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet	74
2.	Het proefbeding.	76
3.	Het concurrentiebeding.	76
3.1.	Concurrentie.	76
3.2.	Wat is een concurrentiebeding?	79
3.3.	Gewoon concurrentiebeding voor arbeiders en bedienden	80
3.3.1.	Jaarloongrens	80
3.3.2.	Beperking tot soortgelijke activiteiten	82
3.3.3.	Geografische beperking	83
3.3.4.	Beperking in de tijd	84
3.3.5.	Forfaitaire vergoeding.	84
3.3.6.	Vormvereisten.	85
3.3.7.	Sanctie	85
3.3.8.	Wanneer moet een concurrentiebeding toegepast worden?	86
3.3.9.	Schadevergoeding bij overtreding van het concurrentiebeding.	87
3.4.	Afwijkend concurrentiebeding voor sommige bedienden	87
3.4.1.	Ondernemingen waar afwijkingen mogelijk zijn	88
3.4.2.	Bedienden voor wie het afwijkingsbeding kan gelden.	88
3.4.3.	Waarvan kan worden afgeweken?	88
3.5.	Het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers.	89

3.6.	Concurrentiebeding gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst.	90
4.	Het scholingsbeding	91
4.1.	Wat is een scholingsbeding?	91
4.2.	Voorwaarden voor een geldig scholingsbeding	91
5.	Car policy – gsm policy – computer (laptop, tablet) policy – fietspolicy.	93
6.	Het exclusiviteitsbeding.	94
7.	Het anciënniteitsbeding.	95

HOOFDSTUK 4.

UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST.	97
--	----

Vooraf	97
------------------	----

1.	Verplichtingen van beide partijen	97
1.1.	De goede trouw in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst	97
1.2.	Wederzijdse eerbied en achting.	98
1.3.	Preventie van psychosociale risico's op het werk (waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag)	99
1.3.1.	Wettelijk kader	99
1.3.2.	Definities	99
1.3.2.1.	Psychosociale risico's op het werk	99
1.3.2.2.	Geweld op het werk	101
1.3.2.3.	Ongewenst seksueel gedrag op het werk	101
1.3.2.4.	Pesterijen op het werk	102
1.3.2.5.	Rol en statuut van de tussenkomende partijen	103
1.3.2.5.1.	De leden van de hiërarchische lijn.	103
1.3.2.5.2.	De vertrouwenspersoon	103
1.3.2.5.3.	Preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).	104
1.3.2.5.4.	De preventieadviseur-arbeidsarts	105
1.3.2.5.5.	De preventieadviseur van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.	105
1.3.2.5.6.	Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.	106
1.3.3.	Preventie – Voorafgaande risicoanalyse.	106
1.3.4.	Actiemiddelen voor de werknemer	106
1.3.4.1.	De gewone sociale verhoudingen	106
1.3.4.2.	De interne procedure.	107
1.3.4.2.1.	De informele psychosociale interventie	107
1.3.4.2.2.	De formele psychosociale interventie	107

1.3.4.3.	De inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk	108
1.3.4.4.	Arbeidsauditoraat	108
1.3.4.5.	Bemiddeling	108
1.3.4.6.	Rechtbank	108
1.3.4.6.1.	De strafrechtelijke procedure	108
1.3.4.6.2.	De burgerrechtelijke procedure	109
1.3.4.7.	Bescherming tegen represailles	109
2.	Verplichtingen van de werknemer	110
2.1.	Arbeid verrichten	110
2.2.	Bevelen en instructies	111
2.3.	Veiligheid	111
2.4.	Arbeidsgereedschap	112
2.5.	Concurrentie	112
3.	Verplichtingen van de werkgever	113
3.1.	Arbeid verschaffen	113
3.2.	Hulp	113
3.3.	Veiligheid en gezondheid	113
3.4.	Loon	114
3.5.	Huisvesting en voeding	114
3.6.	Geloofsplichten en burgerlijke plichten	114
3.7.	Onthaal	114
3.8.	Arbeidsgereedschap	115
3.9.	Documenten	115
4.	Aansprakelijkheid van de partijen	115
4.1.	Burgerlijke aansprakelijkheid – Algemeen	115
4.2.	De aansprakelijkheidsbeperking ten gunste van de werknemer	116
4.2.1.	Inhoud van de aansprakelijkheidsbeperking	116
4.2.2.	Draagwijdte van de aansprakelijkheidsbeperking	119
4.2.3.	Toepassing van de principes op verkeersongevallen	121
4.3.	Strafrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer	123
4.4.	Bijzondere aansprakelijkheid van de werkgever	124
4.5.	De borgtocht	124
5.	Privacy van de werknemer versus controlerecht van de werkgever	125
5.1.	Algemeen	125
5.2.	Privacy: een grondrecht	125
5.3.	Privacy: geen absoluut recht	126
6.	AVG – GPDR	128

7.	De wet tot bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens	130
8.	Controle op de elektronische communicatie – Gebruik van e-mail en internet	131
8.1.	Principiële bescherming van inhoud en gegevens	131
8.2.	Cao nr. 81 over de controle op de elektronische onlinecommunicatie-gegevens.	133
8.2.1.	Beginselen	133
8.2.2.	Algemeen.	133
8.2.3.	Individualisering na vastgestelde onregelmatigheden.	135
9.	Cameracontrole.	136
9.1.	Cao nr. 68: camerabewaking op de werkplaats.	136
9.2.	Camerabewaking buiten de werkplaats	138
10.	Uitgangsccontrole – diefstalcontrole.	139
10.1.	De wet van 2 oktober 2017	139
10.2.	Cao nr. 89	140
11.	Gps- en car-tracingsystemen.	142
12.	Waarde van onrechtmatig verkregen bewijs.	143
12.1.	Geen eenvoudige discussie.	143
12.2.	Evolutie in de rechtspraak	144

HOOFDSTUK 5.

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

EN BETAALDE FEESTDAGEN.	147
---------------------------------	-----

A. SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	147
---	-----

Vooraf	147
------------------	-----

1.	Het begrip schorsing.	148
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	154
4.1.	Schorsing.	154
4.2.	Verplichtingen van de werknemer	155
4.2.1.	Meldingsplicht	156

4.2.2.	Medisch getuigschrift	156
4.3.	Controle door de werkgever	158
4.3.1.	De controlearts	159
4.3.2.	Plaats van het controlebezoek	159
4.3.3.	Tijdstip van de controle	161
4.3.4.	Opdracht van de controlearts	161
4.3.5.	Recht op gewaarborgd loon vóór de dag van de controle	162
4.4.	Betwistingen van medische aard	162
4.4.1.	Scheidsrechterlijke procedure	163
4.4.2.	Sanctie	163
4.5.	Gewaarborgd loon	164
4.5.1.	Algemeen	164
4.5.2.	Gewaarborgd dagloon (art. 27 WAO) en gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid	164
4.5.3.	Uitsluiting	164
4.5.4.	Recht van verhaal tegen de aansprakelijke derde	165
4.5.5.	Gewaarborgd loon en einde van de arbeidsovereenkomst	165
4.6.	Het bedrag van het gewaarborgd loon	165
4.6.1.	Arbeiders (Arbeidsovereenkomstenwet en cao nr. 12 <i>bis</i>)	165
4.6.1.1.	Periode en bedrag	165
4.6.1.2.	Begrip ‘normaal loon’	167
4.6.1.3.	Anciënniteitsvoorwaarde	168
4.6.1.4.	Carencedag	169
4.6.1.5.	Hervallen	169
4.6.1.6.	Opeenvolgende hervallingen	170
4.6.1.7.	Mislukte poging om het werk te hervatten	172
4.6.1.8.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroepsziekte ...	172
4.6.2.	Bedienden	173
4.6.2.1.	Algemeen stelsel	173
4.6.2.2.	Bedienden die de regeling voor arbeiders volgen	173
4.6.2.3.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroepsziekte ...	173
4.6.3.	Overzicht van het gewaarborgd loon bij ziekte	173
4.6.4.	Gewaarborgd loon voor dienstboden	174
4.7	Re-integratietraject voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers ...	174
5.	Jaarlijkse vakantie	177
6.	Zwangerschaps- en bevallingsrust	177
6.1.	Periode van schorsing	177
6.2.	Overdracht van bevallingsrust	178
6.3.	Verlenging van de postnatale rust	178

6.3.1.	Verlenging wegens ziekte van de vrouw in de prenatale periode	178
6.3.2.	Verlenging wegens hospitalisatie van het kind	179
6.3.3.	Omzetting van facultatieve postnatale rust in verlofdagen van postnatale rust.	179
6.4.	Uitkeringen tijdens de moederschapsrust	180
6.5.	Bescherming tegen ontslag.	181
6.6.	Zwangerschapsonderzoeken	181
6.7.	Borstvoedingspauzes.	182
6.8.	Borstvoedingsverlof.	183
7.	Kort verzuim (of ook: klein verlet)	184
7.1.	Algemene principes	184
7.2.	Lijst van de gebeurtenissen.	184
7.3.	Geboorteverlof	189
7.4.	Adoptieverlof	190
7.5.	Recht op afwezigheid voor pleegouders – Pleegouderverlof.	191
8.	Loopbaanonderbreking en tijdskrediet	192
8.1.	Algemeen.	192
8.2.	Cao nr. 103: gemotiveerd tijdskrediet	193
8.3.	Cao nr. 103: landingsbaan voor 55-plussers	194
8.4.	Uitkeringen.	196
8.4.1.	Voor tijdskrediet.	196
8.4.2.	Voor landingsbanen.	196
8.5.	Bescherming tegen ontslag.	196
8.6.	Thematische verloven	196
8.6.1.	Palliatief verlof	197
8.6.2.	Verlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid	197
8.6.3.	Ouderschapsverlof	198
8.6.4.	Mantelzorg	201
8.7.	Vlaamse aanmoedigingspremies.	202
9.	Verlof om dwingende redenen	203
10.	Andere schorsingen	204
11.	Samenloop van schorsingen	205
B.	BETAALDE FEESTDAGEN.	207
	Vooraf	207
1.	Toepassingsgebied.	207
2.	Bepaling van de betaalde feestdagen	208
2.1.	Aantal feestdagen voor voltijdse werknemers.	208
2.2.	Aantal feestdagen voor deeltijdse werknemers.	209

2.2.1.	Deeltijdse werknemers met een vast uurrooster	209
2.2.2.	Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster	209
2.3.	Vervangingsdagen	210
2.4.	Vervangingsprocedure	211
2.4.1.	De vervangingsdag wordt door een paritair orgaan bepaald	212
2.4.2.	De vervangingsdag wordt op ondernemingsvlak vastgesteld	212
2.5.	Bekendmaking van de feestdagen	212
3.	De tewerkstelling op feestdagen	213
3.1.	Het verbod van tewerkstelling tijdens feestdagen	213
3.2.	Toegelaten tewerkstelling op feestdagen	213
4.	Inhaalrust	214
5.	Het loon voor de betaalde feestdagen	215
5.1.	Recht op loon	215
5.2.	Loon voor arbeidsprestaties op een feestdag	215
5.3.	Bepaling van het normale loon	215
5.3.1.	Algemeen	216
5.3.2.	Bijzondere berekeningen	217
5.3.2.1.	Uurloon (deeltijdse prestaties per dag)	217
5.3.2.2.	Betaling per prestatie	217
5.3.2.3.	Beperkte prestaties per week (deeltijdse arbeid per week)	217
5.3.2.4.	Betaling per stuk of per taak (tarief- of taakloon)	217
5.3.2.5.	Betaling met foaien of een aandeel in de winst	218
5.3.2.6.	Betaling tegen een forfaitair vastgesteld loon	218
5.3.2.7.	Gehele of gedeeltelijke betaling met commissielonen	218
5.3.3.	Bijdragen voor de sociale zekerheid	218
6.	Uitsluiting van het recht op loon voor de feestdag	218
6.1.	Algemeen beginsel	218
6.2.	Gerechtvaardigde afwezigheid	218
6.3.	Kennisgeving van de afwezigheid	219
7.	De betaalplichtige van het loon voor de betaalde feestdag	219
8.	Behoud van het recht op loon	220
8.1.	Tijdens gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst	220
8.2.	Bij gedeeltelijke werkloosheid	220
8.3.	Bij het einde van de arbeidsovereenkomst	221
9.	Toezicht en sancties	222

HOOFDSTUK 6.	
EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	223
Vooraf	223
1. Algemene (civielrechtelijke) wijzen van beëindiging	224
1.1. Wederzijdse toestemming	224
1.2. Overmacht	226
1.2.1. Wat is beëindigende overmacht?	226
1.2.2. Bedrijfsbranden en beëindigende overmacht	227
1.2.3. Medische overmacht	228
1.2.4. Enkele andere vormen van overmacht	229
1.2.5. Inroepen van overmacht	230
1.3. Ontbindend beding	230
1.4. Gerechtelijke ontbinding	232
1.5. Afloop van de termijn of voltooiing van het afgesproken werk	233
1.5.1. Algemeen	233
1.5.2. Opzeg van de overeenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk	233
1.5.3. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of werk van minder dan drie maanden in geval van arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen	235
1.5.4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of werk van drie maanden of meer in geval van arbeids- ongeschiktheid langer dan zes maanden	236
1.5.5. Afloop van de termijn versus verbreking door de werkgever	236
1.6. Overlijden van een van de partijen	237
1.7. Beëindiging vóór de uitvoering van de overeenkomst	237
2. Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: ontslag door opzeg	238
2.1. Het begrip ‘ontslag’	238
2.2. Conventionele beperkingen van het ontslagrecht	241
2.2.1. Werkzekerheidsbedingen	241
2.2.2. Individuele beroepsopleiding (IBO-contracten)	244
2.3. Ontslag ‘op verzoek’ van de werknemer	244
2.4. De opzeg	245
2.4.1. Algemeen	245
2.4.2. Wijze van kennisgeving van de opzeg	246
2.4.3. Inhoud	247
2.4.4. Nietigheid van de opzeg	247
2.4.4.1. Absolute nietigheid	248
2.4.4.2. Relatieve nietigheid	249

2.4.5.	Opzegtermijn	249
2.4.5.1.	Begrip – Wat voorafging aan de Wet Eenheidsstatuut	249
2.4.5.2.	Aanvang van de termijn	250
2.4.5.3.	Belang van de anciënniteit voor de duur van de opzegtermijn.	252
2.4.5.4.	Duur van de opzegtermijn: algemeen.	254
2.4.5.5.	Opzegtermijn: algemene regels	254
2.4.5.6.	Uitzonderingen op de opzegtermijnen.	257
2.4.5.7.	Geen afwijkingen in een cao gesloten in een paritair (sub)comité	257
2.4.5.8.	Opzegtermijn in geval van pensioen	257
2.4.5.9.	Opzeg door de werknemer tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.	258
2.4.5.10.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid.	258
2.4.5.11.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (art. 37/11 WAO)	259
2.4.5.12.	Overgangsregeling: arbeidsovereenkomsten aangevat vóór 1 januari 2014	260
2.4.5.12.1.	Algemeen: berekening in twee stappen	260
2.4.5.12.2.	De eerste stap	260
2.4.5.12.3.	De tweede stap	262
2.4.5.12.4.	Het optellen van beide resultaten	262
2.4.5.13.	Werknemers met verminderde arbeidsprestaties	266
2.4.5.15.	Afspraken omtrent de duur van de in acht te nemen opzegtermijn.	267
2.4.6.	Schorsing van de opzegtermijn	269
2.4.6.1.	Algemeen.	269
2.4.6.2.	Schorsingsorzaken en invloed op de opzegtermijn	271
2.5.	Ontslagcompensatievergoeding	273
2.5.1.	Algemeen.	273
2.5.2.	De ontslagcompensatievergoeding	273
2.6.	Outplacement	274
2.6.1.	Algemeen.	274
2.6.2.	Algemene regeling	274
2.6.2.1.	Toepassingsgebied	274
2.6.2.2.	Inhoud van de regeling	275
2.6.2.3.	Aanrekening op opzegvergoeding of sollicitatieverlof	275

2.6.2.4.	Procedure	276
2.6.2.5.	Sancties	277
2.6.3.	Outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder.	277
2.6.3.1.	Toepassingsgebied	277
2.6.3.2.	Inhoud van de regeling	278
2.6.3.3.	Aanrekening op sollicitatieverlof	278
2.6.3.4.	Procedure	278
2.6.3.5.	Sanctie	278
2.6.4.	De specifieke regeling van outplacement in het kader van een activerend beleid bij herstructurerings	279
2.6.5.	Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht	279
2.6.6.	Het vrijwillige outplacement	280
2.7.	Opzegvergoeding.	280
2.7.1.	Algemeen – Begrip opzegvergoeding.	280
2.7.2.	In aanmerking te nemen loon	281
2.7.2.1.	Loonbegrip	281
2.7.2.2.	Enkele toepassingsgevallen	281
2.8.	Motiveringsplicht, kennelijk onredelijk ontslag en willekeurige afdanking	284
2.8.1.	Algemeen.	284
2.8.2.	Cao nr. 109.	284
2.8.2.1.	Algemeen.	284
2.8.2.2.	Het recht om de concrete redenen te kennen die tot het ontslag hebben geleid	284
2.8.2.3.	Kennelijk onredelijk ontslag.	285
2.8.2.3.1.	Definitie.	285
2.8.2.3.2.	Sanctie	286
2.8.2.4.	Op welke ontslagen is de cao van toepassing?	286
2.9.	Tijdstip van betaling – Interest – Verjaring.	287
2.9.1.	Wanneer ontstaat het recht op de betaling van de opzegvergoeding?	287
2.9.2.	Interesten.	287
2.9.3.	Betaling ineens of in maandtermijnen?	288
2.9.4.	Verjaring	288
2.9.5.	Terugvordering van onverschuldigd betaald loon	289
2.10.	Recht op afwezigheid tijdens de opzegtermijn – Sollicitatieverlof.	290
3.	Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: ontslag wegens dringende reden ..	292
3.1.	Algemeen.	292

3.1.1.	Begrip dringende reden.	292
3.1.2.	Voorwaarden.	293
3.1.2.1.	Een ernstige tekortkoming ...	293
3.1.2.2.	... die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt ...	294
3.1.2.3.	... en wel onmiddellijk en definitief.	294
3.2.	Termijnen.	294
3.2.1.	Termijn om tot ontslag over te gaan.	295
3.2.2.	Termijn en kennisgeving van de motieven.	297
3.2.3.	Bewijs.	299
3.2.4.	Vergoedingsregeling.	300
3.2.5.	Voorbeelden uit de rechtspraak.	300
4.	Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst.	302
4.1.	Algemeen.	302
4.2.	Expliciet ontslag.	303
4.3.	Impliciet ontslag.	304
4.3.1.	Eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst.	304
4.3.1.1.	Algemeen.	304
4.3.1.2.	Voorwaarden.	305
4.3.1.3.	Gevolgen van de eenzijdige wijziging.	307
4.3.1.4.	Enkele gevallen.	308
4.3.1.4.1.	Het eenzijdig verlagen van loon.	308
4.3.1.4.2.	Aard van de overeenkomst, werk, functie ...	308
4.3.1.4.3.	Plaats van het werk.	309
4.3.2.	Met verbreking gelijkgestelde handeling/wanprestatie.	309
4.4.	Opzegvergoeding.	310
5.	Bescherming tegen ontslag.	311
6.	Rechtsmisbruik bij ontslag.	315
6.1.	Algemeen.	315
6.2.	Motivering van ontslag, kennelijk onredelijk ontslag en willekeurig ontslag.	316
6.3.	Rechtsmisbruik bij ontslag.	316
7.	Vergoeding bij faillissement.	318
7.1.	Algemeen.	318
7.2.	Gevolgen en verder verloop.	318
7.2.1.	Schuldvordering.	318
7.2.2.	Provisionele werkloosheidsuitkeringen.	319
7.2.3.	Aanvraag (formulier F1) bij het FSO (Fonds voor Sluiting van Ondernemingen).	319
7.2.4.	Toegekende bedragen.	319

7.2.4.1.	Sluitingsvergoeding	319
7.2.4.2.	Contractuele vergoedingen	320
8.	Het ontslag van een arbeidsongeschikte werknemer	321
9.	Documenten en meldingen bij het einde van de arbeidsovereenkomst	323
HOOFDSTUK 7.		
	DE ARBEIDSDUUR	327
	Vooraf	327
1.	Toepassingsgebied van de arbeidsduurreglementering	327
1.1.	Algemeen principe	328
1.2.	Uitsluitingen uit het toepassingsgebied	328
1.2.1.	Volledige uitsluiting	328
1.2.2.	Beperkte uitsluiting	329
2.	Het begrip arbeidsduur	331
2.1.	Algemeen	331
2.2.	Wacht- en reservediensten	332
2.3.	Verplaatsingstijd	333
3.	Minimumgrenzen van de arbeidsduur	334
3.1.	Minimale grenzen per werkperiode	334
3.2.	Minimale grenzen per week	335
3.3.	Minimumlimiet voor nachtarbeid	336
4.	Pauzes en rusttijden	336
4.1.	Pauzetijden tijdens een werkdag	336
4.1.1.	Algemeen	336
4.1.2.	Uitzonderingen	336
4.2.	Rusttijd per etmaal	337
4.3.	Rusttijd per week	337
5.	Maximumgrenzen van de arbeidstijd	338
5.1.	Grenzen per dag	338
5.2.	Grenzen per week	339
5.2.1.	De maximale grens	339
5.2.2.	Arbeidsduurvermindering	339
5.2.2.1.	Principe	339
5.2.2.2.	De vormen van arbeidsduurvermindering	340
5.3.	Overzicht van de afwijkingen op de maximale grenzen	341
5.3.1.	Structurele afwijkingen op de maximale grenzen	342
5.3.1.1.	Afwijking tot 9 uur per dag	342
5.3.1.2.	Afwijkend stelsel met verre verplaatsingen	342
5.3.1.3.	Ploegenarbeid	343

5.3.1.4.	Werk dat niet mag worden onderbroken vanwege de aard van het werk (= continuarbeid)	345
5.3.2.	Structurele afwijkingen waarvoor een toelating bij koninklijk besluit vereist is.	346
5.3.2.1.	Werk in bepaalde activiteitstakken of categorieën van ondernemingen waar de ‘normale’ grenzen van de arbeidsduur niet toegepast kunnen worden.	346
5.3.2.2.	Vorbereidend werk of nawerk dat verricht moet worden buiten de normale productietijd	346
5.3.3.	Punctuele afwijkingen, gekenmerkt door hun onvoorzienbaar karakter (ofwel met betrekking tot het onverwachts plaatsvinden ervan, ofwel wat betreft het onvoorspelbaar arbeidsvolume)	347
5.3.3.1.	Afwijkingen met toelating door een KB.	347
5.3.3.1.1.	Werken van vervoer, laden en lossen	347
5.3.3.1.2.	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	347
5.3.3.2.	Afwijkingen met toelating van de vakbondsafvaardiging.	347
5.3.3.2.1.	Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist	347
5.3.3.2.2.	Buitengewone vermeerdering van werk	348
5.3.3.2.3.	Bijkomende uren tijdens de zomer of bij intense activiteit in het bouwbedrijf (KB. nr. 213)	348
5.3.3.2.4.	Plus-minusconto	349
5.3.3.3.	Afwijkingen zonder toelating	349
5.3.3.3.1.	Balans of inventariswerken.	349
5.3.3.3.2.	Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval	350
5.3.3.3.3.	Dringende werken aan machines of materieel voor rekening van derden	350
5.4.	Inhaalrust en interne grens	350
5.4.1.	Inhaalrust	350
5.4.2.	Interne grens.	351
6.	Vrijwillige overuren op verzoek van de werknemer	352
7.	Overloon.	354

7.1	Principe	354
7.2.	Bedrag en berekening van de overurentoeslag	355
7.2.1.	Bedrag van het overloon	355
7.2.2.	Berekening van het aantal overuren	357
7.3.	Uitbetaling	360
7.4.	Omzetting van het overloon in (bijkomende) inhaalrust	360
7.5.	Verbod van arbeid buiten de arbeidstijden	361
8.	Deeltijdse arbeid	361
8.1.	Algemeen	361
8.2.	Arbeidsregeling en werkrooster	362
8.3.	Omvang van de deeltijdse prestaties	364
8.4.	Toezicht op de prestaties van deeltijdse werknemers	364
8.4.1.	Maatregelen inzake bekendmaking	364
8.4.2.	Maatregelen inzake toezicht	365
8.4.3.	Niet-naleving; vermoeden voltijdse prestaties	366
8.5.	Bijkomende uren bij deeltijdse arbeid	366
8.5.1.	Begrip ‘bijkomende uren’	366
8.5.1.1.	Begrip	366
8.5.1.2.	Voorwaarden	367
8.5.1.3.	Optekening van de afwijkingen op het voorziene werkrooster	367
8.5.2.	Zijn bijkomende uren ook overuren?	368
8.5.3.	Vaste wekelijkse arbeidsduur	368
8.5.3.1.	De ‘bijkomende uren’	368
8.5.3.2.	Overloon	369
8.5.4.	Variabele uurregeling (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur)	370
8.5.4.1.	De ‘bijkomende uren’	370
8.5.4.2.	Overloon	370
8.5.5.	Uitzondering m.b.t. het overloon	372
8.5.6.	Registratie van bijkomende uren	372
9.	Nieuwe arbeidsregeling of ‘grote flexibiliteit’	372
10.	Kleine flexibiliteit	373
11.	Zondagsrust	374
11.1.	Algemene principes: principieel verbod op zondagsarbeid	374
11.2.	Afwijkingen van het algemene principe	374
11.3.	Inhaalrust voor arbeid op zondag	375
12.	Nachtarbeid	376
12.1.	Principieel verbod	376
12.2.	Invoeren van nachtarbeid – Werkrooster	376

13.	Glijdende werktijden	377
13.1.	Wat bedoelt men met glijdende werktijden?	377
13.2.	Verplichte vermeldingen.	378
13.3.	Betaling van het loon bij glijdende werkroosters	378
13.3.1.	De werknemer presteerde onvoldoende uren	378
13.3.2.	De werknemer presteerde te veel uren	379
14.	Bijzondere bepalingen, bijzondere grenzen en verbod op overwerk voor bepaalde categorieën.	380
14.1.	Kinderarbeid.	380
14.1.1.	Principieel verbod op kinderbeid.	380
14.1.2.	Vergoeding of loon voor het kind	382
14.1.3.	Strafsancties	383
14.2.	Jeugdige werknemers en jongeren.	383
14.2.1.	Begrip.	383
14.2.2.	Arbeidsduur – Rust en pauzes	384
14.2.3.	Principieel verbod van zondagsarbeid, feestdagenarbeid en nachtarbeid	384
14.2.4.	Verbod om bepaalde arbeid te laten verrichten door jeugdige werknemers en jongeren	385
14.3.	Moederschapsbescherming	385
14.3.1.	Zwangerschapsonderzoeken.	385
14.3.2.	Moederschapsverlof.	385
14.3.3.	Verbod van nachtarbeid	385
14.3.4.	Maatregelen bij werkzaamheden met een specifiek risico van blootstelling aan agentia, procedés of arbeidsomstandigheden	386
14.3.5.	Verbod van overwerk.	386
14.3.6.	Recht op borstvoedingspauzes.	387
14.3.7.	Onderzoek bij werkhervatting na bevalling	387
15.	Schorsing van de toepassing van de Arbeidswet	387

HOOFDSTUK 8.

LOON(BESCHERMING)	389	
Vooraf	389	
1.	Toepassingsgebied van de Loonbeschermingswet.	389
2.	Het begrip ‘loon’	389
3.	Bescherming van het loon	390
3.1.	Wijze van betaling	391
3.1.1.	Betaling in geld.	391
3.1.1.1.	Betaling in giraal geld	391

3.1.1.2.	Contante betaling?	392
3.1.1.2.1.	Enkel in bepaalde sectoren	392
3.1.1.2.2.	Gevolgen	392
3.1.3.	Betaling in natura	392
3.2.	Tijdstip van betaling	393
3.2.1.	Algemeen	393
3.2.2.	Uitzondering op het algemene beginsel	394
3.2.3.	Overuren en inhaalrust	394
3.2.4.	Opgelegde termijnen en verwijlrenten	394
3.2.5.	Uitbetaling van het loon bij het einde van de arbeidsovereen- komst	395
3.3.	Plaats van betaling	395
3.4.	Afrekening van het loon	396
3.5.	Inhoudingen op het loon	397
3.6.	Beslag en overdracht	398
3.6.1.	Begrippen	398
3.6.2.	Voorwerp van beslag en overdracht	398
3.6.3.	Gedeelten van het inkomen die voor beslag en overdracht vatbaar zijn	399
3.6.3.1.	Algemene regel	399
3.6.3.2.	Vermindering van het voor beslag en overdracht vatbare gedeelte voor kinderen ten laste	401
3.6.4.	Berekening	401
3.6.5.	Opmerkingen bij beslag op en overdracht van lonen	402
3.7.	Meting van de arbeid in functie van het loon	402
4.	Loonkost, brutoloon en nettoloon	402
4.1.	Loonkost	402
4.2.	Brutoloon	402
4.3.	Nettoloon	403

HOOFDSTUK 9.

TIJDELIJKE ARBEID, UITZENDARBEID EN TERBESCHIKKING- STELLING VAN WERKNEMERS	405
--	-----

Vooraf	405
--------------	-----

1. Reglementering van de tijdelijke arbeid	406
1.1. Begripsomschrijvingen	407
1.1.1. ‘Tijdelijke arbeid’	407
1.1.2. De ‘vervanging’ van een vaste werknemer	407
1.1.3. ‘Tijdelijke vermeerdering’ van werk	408
1.1.4. ‘Uitzonderlijk’ werk	408

1.2.	Voorwaarden en modaliteiten ter vervanging	409
1.2.1.	Bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst van een vaste werknemer.....	409
1.2.2.	Bij de vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst ten einde is gekomen	410
1.2.2.1.	Beëindiging van de overeenkomst door opzegging of dringende reden.....	410
1.2.2.2.	Beëindigingen anders dan door opzegging of dringende reden.....	410
1.2.3.	Bij tijdelijke vermeerdering van werk	410
1.2.3.1.	Indien er een syndicale afvaardiging in de onderneming is	410
1.2.3.2.	Indien er geen syndicale afvaardiging is	411
1.2.4.	Uitvoering van uitzonderlijk werk	411
1.3.	De arbeidsovereenkomst.....	411
2.	Reglementering van de uitzendarbeid	412
2.1.	Begripsomschrijving	412
2.1.1.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	413
2.1.2.	Uitzendkracht	413
2.1.3.	Uitzendbureau	413
2.1.4.	Motieven, maximumduur en na te leven procedure	413
2.1.4.1.	Vervanging van een vaste werknemer	414
2.1.4.2.	Tijdelijke vermeerdering van werk	415
2.1.4.3.	Uitvoering van een uitzonderlijk werk.....	416
2.1.4.4.	Terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker met het oog op vaste aanwerving (= 'motief instroom')	417
2.1.4.5.	Het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken ten bate van een occasionele werkgever of gebruiker	418
2.1.4.6.	Tewerkstelling in het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden op financiële sociale bijstand ...	419
2.3.	De tewerkstelling van uitzendkrachten	419
2.4.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	420
2.4.1.	De vormvereisten	420
2.4.2.	Opeenvolgende dagcontracten.....	420
2.4.3.	De inhoud van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid....	421
2.5.	Het loon van de arbeidskracht.....	423

2.5.1.	Gelijk loon	423
2.5.2.	Gelijkwaardige voordelen	424
2.5.2.1.	Eindejaarspremie	424
2.5.2.2.	Syndicale premie	425
2.5.2.3.	Bedrijfsvoorzieningen	425
2.5.3.	Gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid	425
2.5.3.1.	Ziekte begonnen tijdens de arbeidsovereenkomst	425
2.5.3.2.	Ziekte vangt aan direct na een interimcontract	427
2.5.4.	Bijkomende vergoeding in geval van langdurige ziekte	427
2.5.5.	Gedeeltelijke werkloosheid van uitzendkrachten	428
2.5.6.	Terugbetaling verplaatsingskosten	428
2.5.7.	‘Bijkomende’ sociale voordelen	429
2.6.	De anciënniteit van de uitzendkracht	429
2.7.	De verbreking van de overeenkomst	429
2.8.	De overeenkomst tussen het uitzendbureau en de gebruiker	430
2.9.	De verplichtingen van de gebruiker	431
2.10.	De verplichtingen van het uitzendkantoor	431
2.11.	Verbod van tewerkstelling	432
2.12.	Einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid	432
2.13.	De personeelssterkte	432
3.	Het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers	433
3.1.	Verboden tewerkstelling	433
3.2.	Toegelaten tewerkstelling	434
3.3.	Een geschreven overeenkomst	435
3.4.	Toestemming	435
3.5.	De statutaire toestand van de werknemer	435

HOOFDSTUK 10.

HET ARBEIDSREGLEMENT	437
--------------------------------	-----

Vooraf	437
------------------	-----

1.	Toepassingsgebied	437
2.	Inhoud van het arbeidsreglement	438
2.1.	Verplichte bepalingen volgens de Arbeidsreglementenwet	439
2.1.1.	De arbeidstijdregeling	439
2.1.2.	De arbeid en het loon	441
2.1.3.	Het einde van de overeenkomst	441
2.1.4.	De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel	441
2.1.5.	Straffen geldboeten en beroepsprocedure	441
2.1.6.	Eerste hulp bij ongevallen of EHBO en verbandkist	443

2.1.7.	De medische tussenkomst bij arbeidsongeval	443
2.1.8.	De overlegorganen en de vakbondsafvaardiging	443
2.1.9.	De jaarlijkse vakantie	443
2.1.10.	De sociale inspectiediensten.	443
2.1.11.	Collectieve arbeidsovereenkomsten	444
2.1.12.	Elektronische archiveringsdienst	444
2.2.	Verplichte bepalingen volgens andere wetten en besluiten.	444
2.2.1.	Andere wetten en besluiten	444
2.2.2.	Specifieke afwijkingen.	445
2.3.	Vrije bepalingen	445
3.	Het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement	446
3.1.	Ondernemingen waar een ondernemingsraad bestaat	446
3.2.	Ondernemingen waar geen ondernemingsraad bestaat	447
3.3.	Uitzonderingen	448
3.4.	Specifieke procedure bij flexibele arbeidstijdregelingen	449
4.	Bekendmaking van het arbeidsreglement.	450
5.	Ontslagbescherming van de werknemers	451
6.	Model arbeidsreglement.	451
7.	Toezicht en sancties	451

HOOFDSTUK 11.

COLLECTIEF ARBEIDSRECHT	453
-----------------------------------	-----

1.	Sociaal overleg tussen sociale partners	453
1.1.	Algemeen.	453
1.2.	Representatieve organisaties van werknemers en werkgevers	453
1.3.	Sociaal overleg op verschillende niveaus	455
2.	Sociaal overleg op interprofessioneel niveau	455
2.1.	De Nationale Arbeidsraad (NAR).	455
2.2.	Interprofessionele akkoorden	457
3.	Sociaal overleg op professioneel niveau.	457
3.1.	De paritaire comités	457
3.2.	Oprichting van een paritair comité	458
3.3.	Samenstelling van een paritair comité.	459
4.	Sociaal overleg in de onderneming	460
4.1.	Sociale verkiezingen	460
4.2.	De ondernemingsraad.	461
4.3.	Het comité voor preventie en bescherming op het werk	461
4.4.	De syndicale afvaardiging	462

4.5.	Ontslagbescherming voor werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk	463
5.	De collectieve arbeidsovereenkomst	463
5.1.	Wat is een cao?	463
5.2.	Niveaus waarop een cao gesloten kan worden	464
5.2.1.	Ondernemings-cao's	464
5.2.2.	Sectorale cao's	465
5.2.3.	Intersectorale of nationale cao's	465
5.2.4.	Wie kan een cao sluiten?	466
5.3.	Inhoud van een cao	466
5.3.1.	Normatieve bepalingen	466
5.3.2.	Obligatoire bepalingen	467
5.4.	De hiërarchie van de rechtsbronnen	469
5.5.	Het aangaan en beëindigen van een cao	471
5.5.1.	Bevoegdheid om cao's aan te gaan	471
5.5.2.	Vorm- en taalvereisten	471
5.5.3.	Neerlegging en registratie	472
5.6.	Binding van een cao	472
5.6.1.	Principiële binding	472
5.6.2.	Voortgezette binding	473
5.6.2.1.	Overdracht van onderneming	473
5.6.2.2.	Einde lidmaatschap gebonden organisatie	475
5.6.2.3.	Ontbinding organisatie	475
5.6.2.4.	Doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten	475
5.6.2.5.	Wijziging werkingsfeer paritair comité	476
5.6.3.	Suppletoire binding	477
5.7.	Algemeenverbindendverklaring	478
6.	Collectieve acties	480
6.1.	De staking	480
6.1.1.	Recht om te staken	480
6.1.2.	Juridisering van collectieve arbeidsconflicten	481
6.2.	De lock-out	482

