

# IT & Recht

Samenvatting

## Inhoud

1. Arbeidsrecht .....	3
1.1 Algemene bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet .....	3
1.1.1 Toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet .....	3
1.1.2 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst.....	3
1.1.3 Soorten arbeidsovereenkomsten .....	4
1.2 Inhoud van de arbeidsovereenkomst.....	8
1.2.1 Het dwingende karakter van de Arbeidsovereenkomstenwet .....	8
1.2.2 Het proefbeding .....	8
1.2.3 Het concurrentiebeding.....	9
1.2.4 Het scholingsbeding .....	11
1.2.5 Bedrijfswagen/GSM/Computer – policy.....	12
1.3 Uitvoering van de arbeidsovereenkomst .....	13
1.3.1 Verplichtingen van beide partijen .....	13
1.3.2 Verplichtingen van de werknemer .....	14
1.3.3 Verplichtingen van de werkgever.....	15
1.3.4 Aansprakelijkheid van de partijen .....	15
1.4 Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.....	17
1.4.1 He begrip schorsing .....	17
1.4.2 Overmacht .....	17
1.4.3 Het gewaarborgd dagloon .....	18
1.4.4 Arbeidsongeschiktheid .....	18
1.4.5 Kort verzuim (klein verlet) .....	21
1.5 Jaarlijkse vakantie.....	23
1.5.1 Algemene principes .....	23
1.5.2 De vakantieduur voor arbeiders.....	23
1.5.3 Duur van de vakantie voor bedienden .....	24
1.5.4 Met arbeid gelijkgestelde dagen .....	24
1.5.5 Spelregels bij het nemen van de vakantie.....	24
1.5.6 Het vakantiegeld voor arbeiders .....	25
1.5.7 Het vakantiegeld voor bedienden .....	25
1.5.8 Aanvullende vakantie .....	26

1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst .....	28
1.6.1 Algemene (civielrechtelijke) wijzen van beëindiging .....	28
1.6.2 Wederzijdse toestemming .....	28
1.6.3 Overmacht .....	28
1.6.4 Ontbinding beding .....	28
1.6.5 Afloop van de termijn of voltooiing van het afgesproken werk.....	29
1.6.6 Overlijden van een van de partijen .....	29
1.6.7 Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: 'ontslag' en 'opzeg' .....	29
1.6.8 Ontslag wegens dringende reden.....	32
1.6.9 Motivering van het ontslag en kennelijk onredelijk ontslag .....	33
1.6.10 Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst .....	34
1.6.11 Bescherming tegen ontslag .....	35
1.6.12 Tijdstip van de betaling.....	35
1.6.13 Rechtsmisbruik bij ontslag.....	36

# 1. Arbeidsrecht

## 1.1 Algemene bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet

### 1.1.1 Toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet

- **Wat is een arbeidsovereenkomst**
  - Een **wederkerige overeenkomst** – twee personen die rechten en plichten hebben tegenover elkaar
  - Voor het verrichten van **arbeid**
  - Tegen een **loon**
  - Onder het **gezag van een werkgever** (het **ondergeschikt verband**)
- **Het ondergeschikt verband**
  - Essentieel kenmerk van de arbeidsovereenkomst
  - **Gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer**
    - Bevelrecht van de werkgever over de organisatie en uitvoering van het werk
    - Plicht van de werknemer om deze instructies op te volgen
  - Gezagsrelatie staat onafhankelijkheid bij de uitvoering van de arbeid niet in de weg
  - Ook tussen gehuwden, familieleden of concubanten kan een gezagsrelatie bestaan
  - **Schijnzelfstandigen of pseudowerknemers**
    - **Schijnzelfstandigen**
      - Werkgevers proberen sociale bijdragen voor werknemers te ontlopen
      - Laten werknemer zelfde arbeid uitvoeren tegen een zelfstandigencontract
      - Financieel voordelig voor beide, maar vooral voor werknemer
    - **Pseudowerknemers**
      - Zelfstandigen proberen te profiteren van de sociale zekerheid voor werkgevers
    - *Zie voorbeelden p. 24*
  - Samengaan van een **arbeidsovereenkomst** met een **of aannemingsovereenkomst**
    - Wanneer een werknemer die met een werkgever door een arbeidsovereenkomst is verbonden, als zelfstandige via een aannemingsovereenkomst ook nog gelijkaardige prestaties uitvoert voor die werknemer, worden deze prestaties geacht op basis van een arbeidsovereenkomst te zijn uitgevoerd
    - Het gaat hier om een **onweerlegbaar wettelijk vermoeden** dat de prestaties als zelfstandige ook op basis van de arbeidsovereenkomst werden uitgevoerd
    - Dit wettelijk vermoeden geldt enkel indien het om gelijkaardige prestaties gaat
    - Dit is om te vermijden dat betaalde prestaties ontsnappen aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers
    - *Zie voorbeeld p. 25*
- **Toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet**
  - Situeert zich voornamelijk in de **privésector**
  - Volgens art. 1: werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden
  - Uitgebreid tot het personeel van de **publieke sector** wiens toestand niet statutair geregeld is
    - De zogenaamde **contractuelen**, in tegenstelling tot statutairen

### 1.1.2 Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

- **Geldigheidsvereisten**
  - Een arbeidsverhouding ontstaat door een mondelinge of schriftelijke overeenkomst die onderworpen is aan de geldigheidsvereisten van het burgerlijke wetboek, zijnde:
    - De partijen moeten **bekwaam** zijn

- Er moet een geldige **toestemming** zijn
- Er moet een bepaald **voorwerp** zijn
- Er moet een geoorloofde **oorzaak** zijn
- **Bekwaamheid**
  - Algemeen principe: iedereen is bekwaam om een overeenkomst af te sluiten, tenzij hij door de wet hiertoe onbekwaam is verklaard
  - **Minderjarigen**
    - Zijn in beginsel rechtsbekwaam om arbeidsovereenkomsten af te sluiten *tenzij* er uitdrukkelijk verzet is van de vader, de moeder of de voogd
    - **Kinderen**
      - **Verbod** op tewerkstelling van kinderen in de arbeidswet
      - Kind = minderjarige **onder 15 jaar** of nog **voltijds leerplichtig** (6 jaar lager + eerste 2 jaar secundair onderwijs)
- **Toestemming**
  - De toestemming van de partijen kan aangetast worden door **wilsgebreken**:
  - **Geweld**
    - Kan van **fysieke** of **morele** aard zijn
    - Moet *“op een redelijk mens indruk maken en doen vrezen dat hijzelf, zijn onmiddellijke familie of zijn vermogen bloot staan aan een aanzienlijk en dadelijk kwaad”*
  - **Dwaling**
    - **Zich vergissen**, een verkeerde mening toegedaan zijn
    - Moet een **belangrijke dwaling** over een essentieel element zijn
  - **Bedrog**
    - Is het **opzettelijk misleiden** van de andere partij
    - Kan bestaan uit leugens of bedrieglijk verzwijgen
    - Moet van die aard zijn dat de overeenkomst **zonder het bedrog nooit tot stand zou zijn gekomen**
    - **Goede trouw** bij het aangaan van de overeenkomst veronderstelt een **spontane mededeling van belangrijke informatie** aan de andere partij
- **Voorwerp en oorzaak**
  - **Voorwerp** – datgene tot wat men zich verbindt
  - **Oorzaak** – het doel van de verbintenis
  - Moeten **zeker** en **bepaald** zijn
    - Het volstaat dat het **bepaalbaar is** (e.g. m.b.v. loonclassificaties in een cao)
  - Moeten **mogelijk** en **geoorloofd** zijn
    - Niet strijdig met openbare orde of goede zeden
- **Gevolgen**
  - Indien er aan één of meer geldigheidsvereisten niet voldaan werd, kan de **nietigheid** van de overeenkomst worden ingeroepen
  - De overeenkomst wordt ongedaan gemaakt
- *Zie voorbeelden p. 27-29*
- **Vormvereisten van de arbeidsovereenkomst**
  - Kan zowel **mondeling** als schriftelijk worden aangegaan
  - In sommige situaties of voor sommige bepalingen is een geschrift echter vereist

### 1.1.3 Soorten arbeidsovereenkomsten

- **Soorten naargelang de beoogde arbeid**

- **Werklieden** – hoofdzakelijk handenarbeid
- **Bedienden** – hoofdzakelijk hoofdarbeid
- **Handelsvertegenwoordigers** – hoofdzakelijk opsporen en bezoeken van cliënteel om te onderhandelen over of afsluiten van zaken
- **Dienstboden** – hoofdzakelijk huishoudelijke handenarbeid in het gezin van de werkgever
- **Studenten**
  - Weerlegbaar wettelijk vermoeden van arbeidsovereenkomst
  - Niet mogelijk tijdens de voltijdse leerplicht (15+)
  - Ruime definitie van begrip “student” (elke persoon die regelmatig ingeschreven is in een onderwijsinstelling en geen beperkt leerplan volgt)
  - Geen studentenovereenkomst mogelijk indien
    - Student sedert een periode van min. 6 maanden werkt
    - Student enkel in avondonderwijs
    - Student met beperkt leerplan (wel mogelijk tijdens schoolvakanties)
    - Studenten die deeltijds onderwijs volgen (wel mogelijk tijdens schoolvakanties)
- **Huisarbeid**
  - Kiezen zelf hun plaats van tewerkstelling
  - Kan volledig of gedeeltelijk op deze plaats uitgevoerd worden
- Andere overeenkomsten worden niet in de WAO geregeld
- **Soorten naargelang de duur van de overeenkomst**
  - De arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**
    - **Geen vormvereisten**
  - De arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd**
    - **Vormvereisten**
      - **Duurtijd** moet **vast en zeker bepaald** zijn
      - **Schriftelijke** overeenkomst verplicht **uiterlijk op moment van indiensttreding** (uitzondering algemeen verbindend verklaarde sectorcao)
      - Indien niet voldaan aan de vormvereisten is de sanctie daarvoor dat het een contract wordt van **onbepaalde duur**
    - **Verbod op opeenvolgende overeenkomsten**
      - Artikel 10 WAO **verbiedt opeenvolgende contracten van bepaalde duur**, tenzij er “gerechtvaardigde redenen” voorhanden zijn wegens de aard van het werk of andere “wettige” redenen
        - Opeenvolging = zonder onderbreking die toe te schrijven is aan de werknemer
        - Het verbod geldt enkel voor “gewone” contracten van bepaalde duur die elkaar opvolgen
      - Artikel 10bis voorziet **2 afwijkingen op het verbod**
        - Maximaal 4 overeenkomsten, elk minstens 3 maanden, totale duur niet meer dan 2 jaar
        - Met voorafgaande toestemming van de Sociale Inspectie: max. 3 jaar, elk contract minstens 6 maanden
      - Verbod geldt niet voor stagecontracten
    - **Non-discriminatie van werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd**

- Werknemers met een contract voor bepaalde duur mogen niet anders behandeld worden dan de andere werknemers in het bedrijf, tenzij hier objectieve redenen voor zijn
- De arbeidsovereenkomst voor **duidelijk omschreven werk**
  - Verplicht **schriftelijk** uiterlijk op moment van indiensttreding
  - Overeenkomst moet **duidelijk omschrijven welk werk** de werknemer dient te verrichten zodat hij met relatieve zekerheid op voorhand de omvang en de duur ervan kan inschatten
  - Het **verbod op opeenvolging** (art. 10 WAO) is hier ook op van toepassing, de uitzonderingen (art. 10bis WAO) echter niet
- De **vervangingsovereenkomst**
  - **Geschrift**, kan van bepaalde of onbepaalde duur zijn
  - Bij een contract van **bepaalde duur** mag de vervanger, indien de vervangen werknemer terugkomt, zijn contract nog volbrengen
  - Enkel bij contract van onbepaalde duur zijn **afwijkende opzegmodaliteiten** mogelijk als de vervangen persoon terugkeert in de onderneming
  - **Maximaal 2 jaar** behalve bij loopbaanonderbreking van tijdskrediet vervangen werknemer
- **Soorten naargelang de omvang van het werk**
  - **Voltijdse** arbeidsovereenkomst
    - **Geen geschrift** nodig, mondeling volstaat
  - Arbeidsovereenkomst voor **deeltijdse arbeid**
    - Arbeid die regelmatig vrijwillig tijdens een **kortere periode dan de normale periode** wordt verricht
    - **Vormvereisten**
      - **Geschrift** verplicht
        - Individueel
        - Uiterlijk op het moment van de indiensttreding
        - Arbeidsregeling en werkrooster moeten vermeld worden
      - **Arbeidsregeling** – het wekelijks te presteren aantal uren
      - **Werkrooster** – bepaalt op welke dagen gedurende welke uren gewerkt moet worden
      - **Minimumgrenzen** van de arbeidsduur
        - Elke werkperiode moet min. 3 uur duren
        - Weekgrens moet minstens 1/3<sup>e</sup> van een voltijdse werkweek zijn
        - Afwijkingen op deze grenzen mogelijk bij KB of cao
      - **Bekendmaking van variabele werkroosters**
        - Dient voornamelijk om **zwartwerk** tegen te gaan
        - Kennisgeving aan de werknemer
          - Ten minste vijf werkdagen op voorhand door aanplakking of een andere bij CAO of arbeidsreglement bepaalde wijze
        - Aanplakking met het oog op controle
          - Vóór de aanvang van iedere werkdag in de lokalen of de plaatsen waar de werknemers worden tewerkgesteld
          - Per werknemer het van kracht zijnde werkrooster
      - **Voorrang bij het overstappen naar een voltijdse betrekking**

- Geldt ook bij vacante deeltijdse betrekking die de werknemer meer uren kan opleveren
  - **Non-discriminatie** ten gunste van deeltijdse werknemers
    - Principe is dat deeltijdse werknemers dezelfde rechten hebben als voltijdse werknemers, minstens **in verhouding tot hun deeltijdse prestaties**
  - **Rechten deeltijdse werknemer** versus voltijdse werknemer
    - Identieke rechten, eventueel in verhouding met hun deeltijdse prestaties
  - **Pro rata temporis-beginsel** – het recht mag genomen worden in verhouding tot de arbeidsduur van de deeltijdse werknemer
  - Deeltijdse arbeiders hebben niet 100% dezelfde plichten en rechten als de voltijdse (*kan examenvraag zijn*)
- **Soorten naargelang de wijze waarop de overeenkomst werd gesloten**
    - Mondelinge, schriftelijke arbeidsovereenkomsten of elektronische arbeidsovereenkomsten
    - *Zie p. 41 – 42*
    - *Niet zo belangrijk denk ik*

## 1.2 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

### 1.2.1 Het dwingende karakter van de Arbeidsovereenkomstenwet

- De Arbeidsovereenkomstenwet is **dwingend ten gunste van de werknemer**
- Dit dwingende karakter wordt bepaald door een aantal soorten rechtsregels:
  - **Dwingend recht**
    - **Rechtsregel van dwingend recht** = een recht die de werkgever verplicht is te geven aan de werknemers
    - Bepalingen ter bescherming van private belangen waar de partijen niet van mogen afwijken op straffe van relatieve nietigheid
      - **Relatieve nietigheid**
        - *Als er iets fout staat in het contract kan enkel de beschermde persoon of werknemer de nietigheid van het contract inroepen*
        - *Dit betekent niet dat gans het contract nietig wordt verklaard, enkel de foute clause*
        - *Je kan, nadat je de nietigheid hebt verklaard, er afstand van nemen zonder gevolgen*
      - **Absolute nietigheid**
        - *Iedereen kan deze nietigheid van inroepen (e.g. een rechter)*
        - *Je kan hier geen afstand van nemen*
    - In het arbeidsrecht: **ter bescherming van de werknemer**. De werknemer kan deze bepalingen inroepen tegen de werkgever, maar de werkgever niet tegen de werknemer
  - **Suppletore bepalingen** (aanvullend recht)
    - **Rechtsregel van aanvullend recht** = aanvullende bepalingen die gelden, behalve als er in de arbeidsovereenkomst van wordt afgeweken
    - *E.g. de werknemer moet binnen de twee dagen een ziektebriefje binnenbrengen*
  - **Openbare orde**
    - Bepalingen ter bescherming van de algemene **belangen van de samenleving** waarvan niet mag afgeweken worden op straffe van absolute nietigheid
- **Artikel 6 van de WAO**
  - **Bedingen** (= bepalingen, voorwaarden) **in een overeenkomst die strijdig zijn met de bepalingen van de WAO** of zijn uitvoeringsbesluiten, **zijn nietig** als zij de plichten van de werknemer verzwaren of zijn rechten beperken
  - *E.g. zo zal een clause in de arbeidsovereenkomst waarin een werknemer toezegt geen verlofdagen op te nemen waarop hij noch recht heeft vanwege zijn tewerkstelling bij een vorige werkgever, nietig zijn*
  - Van toepassing op individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten en op het arbeidsreglement

### 1.2.2 Het proefbeding

- **Wat is een proefbeding**
  - Een **beperkte periode** vanaf de aanvang van de tewerkstelling waarin beide partijen op een **soepele manier een einde** kunnen maken aan de overeenkomst
  - Laat partijen toe om inzicht te verwerven in de wederzijdse verwachtingen, rechten en plichten
    - Werkgever kan een werknemer ontslaan als deze niet goed presteert
    - Werknemer kan stoppen als de job hem niet ligt



- Sinds **1 januari 2014 afgeschaft** in arbeidsovereenkomsten door de wet op de invoering van een eenheidsstatuut
  - Uitzonderingen: studentenovereenkomst en interimarbeid
    - *Voor interimarbeid enkel geldig bij eerste overeenkomst indien opeenvolgende tewerkstellingen bij dezelfde werkgever*
  - Van rechtswege: **3 eerste werkdagen** van het contract
    - *Van rechtswege = een gevolg dat automatisch intreedt op grond van de wet*

### 1.2.3 Het concurrentiebeding

- **Concurrentie**
  - In België bestaat het **principe van vrijheid van arbeid**: vrijheid van handel en nijverheid kan enkel worden beperkt door of krachtens de wet
  - De **plicht der goede trouw** vereist dat de werknemer de werkgever **geen concurrentie mag aandoen tijdens de arbeidsovereenkomst**
    - **Artikel 17,3° WAO**
      - Geen fabrieks- zaken of persoonlijke geheimen delen
      - Oneerlijke concurrentie verrichten of daar aan mee werken
  - **Na afloop** van de arbeidsovereenkomst is **eerlijke concurrentie wel toegelaten**
  - **Concurrentiebeding** = tijdelijke **beperking** van bovenstaande vrijheid
- **Wat is een concurrentiebeding**
  - Clause in de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer de verbintenis aangaat om **geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen wanneer hij de onderneming verlaat**
    - Hetzij door zelf een onderneming uit te baten
    - Hetzij door bij een concurrerende werkgever te gaan werken
  - **Twee soorten** concurrentiebedingen
    - Gewoon concurrentiebeding **voor arbeiders en bedienden** (voor sommige bedienden is een *afwijkend* concurrentiebeding mogelijk)
    - Concurrentiebeding voor **handelsvertegenwoordigers**
- **Gewoon concurrentiebeding voor arbeiders en bedienden**
  - Een concurrentiebeding moet voldoen aan vijf geldigheidsvereisten
  - Deze vereisten behoren tot het **dwingend recht in het voordeel van de werknemer**
    - Indien aan een van deze rechten niet is voldaan, kan de werknemer de nietigheid van het beding invoeren
    - De werkgever kan zich niet beroepen op deze nietigheid
  - **Vereisten**
    - **Jaarloongrens** (jaarbedragen vanaf 1 januari 2017)
      - **< €33.472**: concurrentiebeding **nooit mogelijk**
      - **> €33.472 & < €66.944**: concurrentiebeding niet mogelijk tenzij bij cao mogelijk gemaakt voor bepaalde (categorieën van) functies
      - **> €66.944**: concurrentiebeding mogelijk tenzij bij cao uitgesloten voor bepaalde (categorieën van) functies
      - Jaarloongrens moet nagegaan worden **op de dag dat de arbeidsrelatie eindigt** en andere voordelen worden ook in rekening gebracht
    - **Beperking tot soortgelijke activiteiten**
      - Dubbele voorwaarde: zowel de functie van de werknemer bij de nieuwe werkgever als de activiteiten ban de nieuwe werkgever moeten dezelfde zijn
      - *Zie voorbeeld p. 48*
    - **Geografische beperking**

- Beperking tot de plaatsen waar de werknemer daadwerkelijk concurrentie kan aandoen aan zijn vroegere werkgever
  - Mag **niet verder** reiken dan **Belgisch grondgebied**
  - *Zie voorbeeld p. 48*
- **Beperking in de tijd**
  - Maximum 12 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst
- **Forfaitaire vergoeding**
  - Eenmalige, forfaitaire, compensatoire vergoeding
  - Gelijk aan brutoloon van de helft van de duurtijd van het concurrentiebeding
- De werkgever kan ten laatste **binnen de 15 dagen na het stopzetten** van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer meedelen dat het **concurrentiebeding niet toegepast hoeft te worden**
  - De werkgever hoeft dan de **forfaitaire vergoeding niet te betalen**
  - De werknemer moet het **beding niet respecteren**
- **Vormvereisten**
  - **Geschrift vereist**, kan ook nog tijdens de uitvoering van de overeenkomst afgesloten worden
  - Volgens bepaalde rechtspraak: ook mogelijk via arbeidsreglement
- **Sanctie**
  - Alle voorwaarden worden voorgeschreven op straffe van relatieve nietigheid
    - *Relatieve nietigheid = raakt de openbare orde niet, maar zijn enkel dwingend recht in het voordeel van de werknemer*
- **Wanneer moet een concurrentiebeding toegepast worden?**
  - WAO zegt enkel **wanneer het niet** moet toegepast worden
    - Indien de overeenkomst **tijdens de proeftijd** wordt beëindigd
    - Indien de overeenkomst na de proeftijd door de **werkgever** wordt beëindigd **zonder dringende reden**
    - Indien de overeenkomst na de proeftijd door de **werknemer** wordt beëindigd omwille van **dringende reden**
    - Indien de **werkgever binnen de 15 dagen** vanaf het stopzetten van de overeenkomst **afziet van de toepassing** ervan
- **Schadevergoeding bij overtreding van het concurrentiebeding**
  - **Forfaitaire vergoeding** moet door de werknemer **terugbetaald** worden
  - **Hetzelfde bedrag** moet **daarbovenop als boete** betaald worden
  - De rechter kan het bedrag op vraag van de werknemer verlagen of op vraag van de werkgever verhogen, rekening houdend met de veroorzaakte schade
  - *Zie voorbeeld p.50*
- **Afwijkend concurrentiebeding voor sommige bedienden**
  - Artikel 68, §2 WAO beschrijft ondernemingen waar afwijkingen mogelijk zijn
    - Ondernemingen met een **internationaal activiteitsveld**
    - Ondernemingen met een **eigen dienst voor onderzoek en ontwikkeling**
- **Het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers**
  - **Geldigheidsvoorwaarden**
    - Moet **schriftelijk** worden vastgesteld
    - Mogelijk voor jaarloon **hoger dan €33.472** (bedrag vanaf 2017)
    - Beding moet betrekking hebben op **soortgelijke activiteiten**

- Beding mag **niet langer duren dan 12 maanden**
- Beding moet geografisch beperkt zijn tot het **gebied waarbinnen de vertegenwoordiger actief was** (niet noodzakelijk beperkt tot het Belgische grondgebied!)
- Werknemer moet **geen forfaitaire vergoeding** betalen
- **Schadevergoeding** bij overtreding van het beding door de werknemer: **3 maanden loon**

#### 1.2.4 Het scholingsbeding

- **Wat is een scholingsbeding**
  - Werknemer gaat de verbintenis aan om een bepaalde tijd in dienst te blijven bij zijn werkgever omdat hij **op diens kosten een opleiding volgt**
  - Als de **werknemer voortijdig opstapt** zal de werknemer een **deel van de opleidingskosten moeten terugbetalen** aan de werkgever
  - Wordt sedert 7 januari 2007 geregeld door artikel 22bis WAO
- **Voorwaarden voor een geldig scholingsbeding**
  - Enkel mogelijk in **overeenkomsten van onbepaalde tijd**
  - **Uitgesloten voor:**
    - Werknemers of opleidingen die in een sector-cao uitgesloten worden
    - Werknemers met een jaarloon lager dan €33.472 (bedrag vanaf 2017)
    - Een vorming die wettelijk verplicht wordt om een bepaald beroep te mogen uitvoeren
    - Een vorming die niet langer duurt dan 80 uur
    - Een vorming waarvan de kostprijs niet hoger is dan 2 keer het Gemiddeld Gewaarborgd Minimaal Maandelijks Inkomen (GGMMI) (€3.125,18 vanaf 1 juni 2017)
  - Moet **schriftelijk** opgesteld worden
    - Voor elke werknemer afzonderlijk
    - Uiterlijk op het moment dat de vorming begint
  - **Verplichte vermeldingen** in dit geschrift:
    - Omschrijving van de vorming, van de duur en de plaats waar zij gegeven wordt
    - Kostprijs of de raming ervan (loonkost voor de werkgever is geen vormingskost)
    - Begindatum en de periode waarbinnen het scholingsbeding toegepast mag worden
      - Indien vorming een attest oplevert: ten vroegste bij aflevering van dit attest
      - **Maximumduur = 3 jaar**
    - Het door de werknemer te betalen degressieve bedrag van de scholingskosten
  - **Begrenzing van het door de werknemer terug te betalen bedrag**
    - Nooit meer dan 30% van het bruto jaarloon van de werknemer
    - Degressiviteit
      - Voor 1/3<sup>e</sup> van de looptijd: maximum 80% van de vormingskost
      - Tussen 1/3<sup>e</sup> en 2/3<sup>e</sup> van de looptijd: maximum 50%
      - Na 2/3<sup>e</sup> van de looptijd: maximum 20%
  - Scholingsbeding **mag niet toegepast worden** indien:
    - Het ontslag tijdens de proefperiode valt
    - Als de werkgever de werknemer ontslaat, behalve omwille van dringende redenen
    - Als de werknemer omwille van dringende reden ontslag geeft
    - Als het ontslag door de werknemer gebeurt als gevolg van een herstructurering in de onderneming

### 1.2.5 Bedrijfswagen/GSM/Computer – policy

- Werkgever kan **bepaalde hulpmiddelen ook voor privégebruik** ter beschikking stellen van de werknemer
  - Bedrijfswagen, laptop, GSM, ...
- Afsprakenkader voor dit (privé-) gebruik worden dan best op papier gezet in een **policy**
- Een policy is **bindend voor de werkgever en werknemer** indien geldig aangegaan
  - Eenzijdige wijzigingen zijn niet mogelijk
- Sommige bepalingen (e.g. sancties) moeten echter ook in het arbeidsreglement vermeld worden

## 1.3 Uitvoering van de arbeidsovereenkomst

### 1.3.1 Verplichtingen van beide partijen

- **De goede trouw in de uitvoering van de arbeidsovereenkomst**
  - Zowel de WN als de WG moeten de arbeidsovereenkomst te goeder trouw uitvoeren
  - *E.g. de WN mag de WG niet beconcurreren tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst*
  - Algemeen burgerrechtelijk principe (ar. 1334 B.W.)
  - Goede trouw is zoals een goede huisvader: zorgvuldig, redelijk en normaal
- **Wederzijdse eerbied en achting**
  - Artikel 16 WAO
  - De WG en WN moeten tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de welvoegelijkheid en goede zeden in acht nemen
  - Deze verplichting werd concreter gemaakt in andere wetgeving (zie hieronder)
- **Psychosociale risico's op het werk**
  - Wet van 10 januari 2007 streeft **drie doelstellingen** na
    - **Preventief** – voorkomen en vermijden van ongewenste gedragingen op het werk
    - **Curatief** – ongewenste gedragingen laten ophouden en bestraffen via interne bemiddelingspogingen in het bedrijf
    - **Repressief** – als curatief luik niet lukt, kan het slachtoffer zowel de dader als de werkgever aanklagen voor de rechtbank
  - **Psychosociale risico's**
    - *“De kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet gepaard gaat met lichamelijke schade, ten gevolge van de blootstelling aan elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de **werkgever een impact heeft en die een objectief gevaar inhouden.**”*
    - E.g. werkdruk, autonomie werknemer, type management, psychische belasting van de uit te voeren taken, etc.
    - Kan zich uiten in e.g. angsten, burn-out, slaapproblemen, verhoogde bloeddruk, etc.
  - **Geweld op het werk**
    - Elke feitelijkheid waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk
    - *Zie voorbeeld p. 56*
  - **Ongewenst seksueel gedrag op het werk**
    - Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat de waardigheid van een persoon aantast of waardoor een ongewenste omgeving wordt gecreëerd
    - *Zie voorbeeld p. 57*
  - **Pesterijen op het werk**
    - Een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen gedurende een bepaalde tijd die voor een persoon bepaalde ongewenste en nadigelige gevolgen tot doel of gevolg hebben
    - Niet noodzakelijk hetzelfde gedrag dat zich herhaalt – het volstaat dat gedragingen (zelfs van verschillende aard) zich voordoen gedurende een bepaalde tijd
    - Dader moet niet noodzakelijk opzettelijk handelen – het volstaat dat zijn gedrag een impact heeft op de andere persoon
    - *Zie voorbeeld p. 57*
    - De **normale** gezagsoefening van de WG kan niet gelijkgesteld worden met pesten

- **Privacy van de werknemer versus controlerecht van de werkgever**
  - **Beperking van het controlerecht van de werkgever**
    - Privacy is een **grondrecht**
    - Inmenging in privacy wordt slechts toegelaten indien drie beginselen worden gerespecteerd
      - **Legaliteitsbeginsel** – de inmenging in het privéleven is, zonder uitdrukkelijke en specifieke toestemming van de betrokkene zelf, slechts wettig voor zover er een rechtsnorm is die de beperking van de privacy toelaat
      - **Finaliteitsbeginsel** – de inmenging moet nodig zijn voor een gerechtvaardigd doel, e.g. openbare veiligheid, economisch welzijn van het land, ...
      - **Proportionaliteitsbeginsel** – de inmenging mag niet verder gaan dan nodig is en moet zo minimaal mogelijk gehouden worden
    - *Zie voorbeeld p. 60 – 61*
  - **Waarde van onrechtmatig verkregen bewijsmateriaal**
    - Dit is een moeilijke kwestie:
      - Enerzijds kan het invoeren van het recht op privacy leiden tot **onrechtvaardige gevolgen** (e.g. iemand die een diefstal pleegt en vrijuit gaat door het maken van camerabeelden met een incorrect geplaatste camera)
      - Anderzijds kan het niet-uitsluiten van het bewijs dat onrechtmatig verkregen is, de indruk geven dat de **wetsovertreder** (de werkgever) **beloond** wordt
    - Een **rechter zal de afweging maken** tussen controlerecht en privacy van de WN

### 1.3.2 Verplichtingen van de werknemer

- **Arbeid verrichten**
  - **Zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig** op de **tijd, plaats** en **wijze** zoals overeengekomen (e.g. te laat komen is niet toegestaan)
  - Werknemer heeft wel het recht om te **staken** (e.g. om betere arbeidsvoorwaarden te verkrijgen of uit protest)
  - De werknemer mag tijdens de werkuren ook **niet voor zichzelf of een andere WG werken**
- **Bevelen en instructies**
  - Rechtstreeks gevolg van de **gezagsrelatie** tussen werkgever en werknemer
  - Instructies mogen ether **niet strijdig zijn met wettelijke bepalingen** en moeten betrekking hebben op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
  - Artikel 8 WAO: onweerlegbaar wettelijk vermoeden dat de **leidinggevenden** (e.g. ploegbazen, teamleiders, ...) **handelen namens de werkgever**
- **Veiligheid**
  - **Niet naleven** van veiligheidsinstructies kan een **dringende reden voor ontslag** zijn
  - Werknemer kan **bevelen weigeren** die hemzelf of zijn collega's in gevaar brengen (art. 28quinquies ARAB)
- **Arbeidsgereedschap**
  - De werknemer moet de **ongebruikte grondstoffen** en het hem toevertrouwde **gereedschap in goede staat teruggeven** aan de werkgever
  - De werknemer zal ook **vastgestelde defecten** moeten **melden** aan de werkgever
- **Concurrentie**
  - De goede trouw vereist dat we werknemer de werkgever tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst **geen concurrentie** aandoet, zelfs al gaat het om eerlijke concurrentie
  - Artikel 17,3° WAO
  - *Zie eerder (concurrentiebedingen)*

### 1.3.3 Verplichtingen van de werkgever

- **Arbeid verschaffen**
  - **Primaire verplichting** voor de werkgever is het **tewerkstellen van de werknemer**
  - **Effectieve tewerkstelling is vereist:** het volstaat niet om louter het loon door te betalen
  - Overeengekomen arbeidsvoorwaarden mogen **niet eenzijdig gewijzigd** of herroepen worden, tenzij uitdrukkelijk overeengekomen en voor niet essentiële arbeidsvoorwaarden
    - E.g. een bedrijf dat gevestigd is in Brussel mag niet plots verhuizen naar Antwerpen
  - *Note: dit puntje is belangrijk. Voor de rest 3 van de onderstaande puntjes kennen voor het examen is voldoende*
- **Hulp**
  - Ter beschikking stellen van de nodige **hulp, hulpmiddelen en materialen**, i.e. medewerkers, gereedschap en grondstoffen
- **Veiligheid en gezondheid**
  - De werkgever moet zorgen dat de arbeid wordt verricht in **behoorlijke omstandigheden m.b.t. de veiligheid en gezondheid** van de werknemer
- **Loon**
  - Dwingende bepalingen in de Loonbeschermingswet
  - Loon is de **tegenprestatie voor geleverde arbeidsprestaties**
    - Werknemer heeft (tenzij de wet of de overeenkomst het anders bepaalt) geen recht op loon voor dagen waarop hij niet werkt, zelfs door het toedoen van de werkgever
    - De werknemer heeft eventueel wél recht op een schadevergoeding wegens niet-tewerkstelling, gelijk aan het gederfde loon
- **Huisvesting en voeding**
  - Indien huisvesting door de werkgever werd overeengekomen in de overeenkomst
  - Huisvesting moet “**behoorlijk**” zijn
  - Het voedsel “**gezond en voldoende**”
- **Geloofsplichten en burgerlijke plichten**
  - De werknemer moet hiervoor de nodige tijd krijgen (e.g. bidden, stemmen)
- **Onthaal**
  - Nodige zorg en aandacht voor **nieuwe werknemer**
  - Er moet een **ervaren werknemer toegewezen** worden aan de nieuwe werknemer
  - Er moet een document ondertekend worden waaruit blijkt dat de **nodige inlichtingen werden verstrekt**
  - Cao 22 en KB van 25 april 2007 zorgen voor een wettelijke omkadering van deze verplichting
- **Arbeidsgereedschap**
  - Werkgever moet als “goede huisvader” **zorgen voor persoonlijk gereedschap** van de werknemer **en persoonlijke voorwerpen** die in bewaring moeten worden gegeven
- **Documenten**
  - Aan het **einde van de arbeidsovereenkomst** moet de werkgever een **document** afleveren waarop enkel de **begin- en einddatum** van de overeenkomst mogen worden vermeld

### 1.3.4 Aansprakelijkheid van de partijen

- **Aansprakelijkheid van de werkgever**
  - De werkgever kan steeds worden aangesproken voor de **schade die een werknemer veroorzaakte** tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
  - De werkgever is aansprakelijk voor **gebrekig werk** door de slechte hoedanigheid van de geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur
- **Aansprakelijkheid van de werknemer**

- Artikel 1384, derde lid BW (burgerlijk wetboek)
  - De **werknemer is immuun voor aansprakelijkheid** van derden bij een fout
  - Deze immunititeit **geld enkel bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst** en verplaatsing in kader van de overeenkomst
- Artikel 18 WAO
  - Werknemer is enkel aansprakelijk bij
    - **Bedrog** – opzettelijke, bewuste foutieve handeling
    - **Zware schuld** – een opzettelijke en dusdanig grove en extreme fout dat ze niet verschoonbaar is
    - **Eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte schuld** – bewuste herhaling van nalatigheden van dezelfde aard
  - Voorziet immunititeit bij **lichte, niet gewoonlijk voorkomende fout** (e.g. auto-ongeval)
  - Deze immunititeit is echter **niet toepasbaar op het strafrecht** (e.g. verkeersboete zal een werknemer zelf moeten betalen)
- In eender geval zal **de derde altijd vergoed worden**



## 1.4 Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

### 1.4.1 He begrip schorsing

- **Burgerrechtelijke beginselen** inzake het niet nakomen van verbintenissen:
  - Foutieve (“*niet als goede huisvader*”) niet-uitvoering van het contract leidt tot **contractuele aansprakelijkheid** en een **schadevergoeding**
  - **Exceptio non adimpleti contractus (ENAC)**: de wederpartij kan op haar beurt de uitvoering uitstellen tot de andere partij haar verbintenissen nakomt (*e.g. stoppen met werken omdat je geen loon krijgt*)
  - **Ontbinding van de overeenkomst** kan aan de **rechter** gevraagd worden door de benadeelde partij
  - Contractuele aansprakelijkheid valt weg bij **overmacht**
  - Schorsing kan slechts voor **korte duur** en de overeenkomst moet nadien **zinnig hervat** kunnen worden
- Het **arbeidsrecht wijkt in belangrijke mate af** van de burgerrechtelijke beginselen
  - Rechtmatige bevrijding van de verbintenis is mogelijk **zonder zich op een vreemde oorzaak te moeten beroepen** (*e.g. jaarlijkse vakantie*)
  - **Langdurige niet-uitvoering** kan toch slechts een schorsing als gevolg hebben (*e.g. ziekte, loopbaanonderbreking*)
  - Bij het niet naleven van de verplichtingen door de ene partij is de **andere partij niet noodzakelijk bevrijd** van haar verplichtingen (*e.g. gewaarborgd loon*)
- **In beginsel** heeft de werknemer **geen recht op loon** tijdens een schorsing, maar van dit beginsel kan worden **afgeweken** door de wet, in een cao, of in een individuele arbeidsovereenkomst

### 1.4.2 Overmacht

- **Begrip**
  - Plotse, **onvoorzienbare gebeurtenis**
  - **Onafhankelijk van de partij** die zich erop beroept
  - Maakt de **uitvoering van de overeenkomst onmogelijk**
- **Gevolgen**
  - **Artikel 26 WAO** stelt:
    - Tijdelijke overmacht is een **schorsing** en dus niet het einde van de arbeidsovereenkomst
      - Het begrip tijdelijk kan **op twee manieren geïnterpreteerd** worden:
        - Tijdelijk vs. definitief
        - Tijdelijk vs. van lange duur
    - **Geen gewaarborgd loon**
    - **Bewijs** te leveren door de partij die de overmacht inroept
      - Bij onrechtmatig inroepen van de overmacht door de werkgever, is de werkgever geen loon verschuldigd aan de werknemer, maar wel een **schadevergoeding die minstens gelijk is aan het loon**
  - Art. 26 WAO vermeld ook gebeurtenissen die **op zichzelf geen gevallen van overmacht** zijn:
    - **Faillissement** – de aangestelde curator stelt de werknemers verder tewerk of ontslaat deze op normale wijze
    - Tijdelijke of definitieve sluiting wegens **vrijwaring van het leefmilieu**
- **Recht op werkloosheidsuitkeringen**
  - Werkgever stopt bij overmacht direct met betalen van loon
  - Er is dan onmiddellijk recht op **tijdelijke werkloosheidsuitkeringen** bij de RVA

### 1.4.3 Het gewaarborgd dagloon

- **Artikel 27 WAO:** 3 situaties waarin er toch recht op loon is
  - Met **vertraging of niet** op het werk **aankomen**
    - Men moet zich wel op normale wijze naar het werk begeven hebben
    - Gebeurtenis moet onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer
    - *Zie voorbeeld p. 73*
  - De arbeid **niet kunnen beginnen of voortzetten**
    - De werknemer moet arbeidsgeschikt zijn als hij zich naar het werk begeeft
    - Gebeurtenis moet onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer
    - *E.g. elektriciteitspanne, brandalarm, arbeidsongeschiktheid die aanvangt tijdens de arbeidsdag, etc.*
    - Uitzondering: **staking**
      - Geen recht op loon
      - Het is niet van belang of de werknemer al dan niet deelneemt aan de staking of waar de staking zich voordoet
  - **Stemplicht vervullen** als men geen volmacht kan geven

### 1.4.4 Arbeidsongeschiktheid

- **Schorsing**
  - **Artikel 31 WAO: arbeidsongeschiktheid is een schorsing**
  - **Onmogelijkheid om het overeengekomen werk te verrichten**
    - Wegens **ziekte of ongeval**
    - Arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld op grond van de arbeid die de werknemer gewoonlijk verplicht (de **overeengekomen arbeid**)
    - **Geen onderscheid** m.b.t. de **duur** van de schorsing:
      - Blijvende arbeidsongeschiktheid kan een geval van beëindigende overmacht zijn
- **Verplichtingen van de werknemer**
  - **Meldingsplicht**
    - De werknemer is verplicht de werkgever **onmiddellijk op de hoogte te stellen**
    - De wijze waarop is niet vermeld (*e.g. e-mail, sms, brief, een derde*)
    - Indien niet gedaan: loon kan, behoudens voor overmacht, ontzegd worden
  - **Geneeskundig getuigschrift**
    - Verplicht indien voorgeschreven door CAO of individuele overeenkomst (meestal het geval), of als de werkgever het vraagt
    - **Binnen de twee werkdagen**, tenzij anders bepaald
      - Bewijslast voor tijdig bezorgen ligt bij de werknemer
    - Moet melding maken van:
      - Het bestaan van een arbeidsongeschiktheid en de waarschijnlijke duur ervan
      - Of de werknemer zich naar een andere plaats mag begeven
- **Controle door de werkgever**
  - Indien geen geneeskundig getuigschrift, kan de werkgever de arbeidsongeschiktheid middelen van recht betwisten
  - Indien wel geneeskundig getuigschrift, kan de werkgever de werknemer enkel controleren via een **gemachtigde en betaalde controlearts** (vrij te kiezen door werkgever)
  - **Plaats van het controlebezoek**
    - In de woning van de werknemer als deze zich niet mag verplaatsen
    - Eventuele reiskosten zijn ten laste van de werknemer

- **Tijdstip van het controlebezoek**
  - **Gans de periode** van de arbeidsongeschiktheid mogelijk
  - Mogelijkheid om in cao of arbeidsreglement verplichting op te leggen aan de werknemer om gedurende aan aaneengesloten periode van max. **4 uur per dag ter beschikking** te blijven voor de controle van de arbeidsongeschiktheid
  - Op **alle dagen** mogelijk (inclusief weekend en feestdagen), **behalve tussen 21 en 5 uur** (*onschendbaarheid van de woning*)
  - Enkel mogelijk als de werknemer zelf de arbeidsongeschiktheid heeft ingeroepen
- **Opdracht van de controlearts**
  - Heeft medisch **beroepsgeheim**, mag enkel vaststellen of de werknemer **daadwerkelijk arbeidsongeschikt** is
  - Wat is de waarschijnlijke **duur** van de arbeidsongeschiktheid?
- Indien de controlearts de arbeidsongeschiktheid betwist, heeft de werknemer slechts recht op **gewaarborgd loon tot de dag vóór de controle**
- De werknemer mag het bezoek of het onderzoek van de controlearts **niet weigeren**
- **Betwistingen van medische aard**
  - Wanneer de behandelende arts en controlearts van mening verschillen, kan deze betwisting worden beslecht door de **arbeidsrecht**en of door een **scheidsrechterlijke procedure**
  - **Scheidsrechterlijke procedure** (artikel 31 §5 WAO)
    - Er wordt een **arts-scheidsrechter** aangeduid in onderlinge overeenstemming, binnen de **twee werkdagen**
    - De beslissing van de arts-scheidsrechter **bindt de partijen**
    - Indien er binnen die twee dagen geen akkoord kon worden bereikt, kan er eenzijdig een scheidsrechter-arts aangeduid worden die op een **lijst** voorkomt van **FOD Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid**
    - **Kosten ten laste van verliezende partij**
      - Bij KB vastgelegd op €75 honorarium en €38 administratiekosten
- **Gewaarborgd loon**
  - **Algemeen**
    - Bij een schorsing is de WG verplicht om gedurende een door de wet bepaalde periode het **normale loon te blijven doorbetalen**
    - Dit is de **periode van gewaarborgd loon**
  - **Gewaarborgd dagloon (art. 27 WAO) en gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid**
    - Na de dag waarop de arbeidsongeschiktheid begon (waarop je een gewaarborgd dagloon krijgt), wordt de eerstvolgende dag beschouwd als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon van **7 dagen aan 100%**
  - **Uitsluiting**
    - **Sportcompetities** of **-exhibities** waarvoor **inkomgeld** gevraagd wordt en de deelnemers een loon kunnen ontvangen
    - Arbeidsongeschiktheid door een **zware fout** van de werknemer
  - **Recht van verhaal tegen de aansprakelijke derde**
    - De werkgever kan tegen **derden die aansprakelijk zijn** voor het ongeval of de ziekte van de werknemer een **rechtsvordering** instellen tot **terugbetaling van het loon**
- **Het bedrag van het gewaarborgd loon**
  - **De regeling voor werklieden**
    - **Carenzdag**
      - Was de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop geen gewaarborgd loon verschuldigd was

- **Afgeschaft** sinds 1 januari 2014
- **Periode en bedrag**
  - Normaal loon tijdens de eerste 7 dagen (art. 56 AOW)
  - Bijkomende vergoeding van 25,88% tijdens de volgende 23 dagen (CAO 12bis van 28 juni 1973)
  - 60% begrensde loon van 8<sup>e</sup> t.e.m. 14<sup>e</sup> dag (KB 465 van oktober 1986)
  - **Normaal loon** – het loon dat de werkmans zou gekregen hebben als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest
  - *Zie voorbeeld p. 80*
- **Anciënniteitsvoorwaarde**
  - Anciënniteit = wanneer de werkmans **zonder onderbreking** gedurende ten minste **één maand** (van datum tot datum) in diens van **dezelfde onderneming** is gebleven → recht op gewaarborgd loon
  - Indien de werknemers anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij aanspraak maken voor de **overblijvende dagen**
  - Indien hij niet voldoet, moet hij contact opnemen met zijn **ziekenfonds** voor een **uitkering**
- **Hervallen**
  - Gewaarborgd loon is **niet opnieuw verschuldigd**
    - indien een nieuwe ongeschiktheid **na een werkherhating**
    - met **dezelfde oorzaak**
    - die optreedt **binnen de 14 dagen** na een vorige periode
    - die aanleiding gaf tot het betalen van het **gewaarborgd loon**.
  - **Uitzonderingen**
    - Het recht op gewaarborgd loon werd in de **1<sup>e</sup> periode niet volledig uitgeput**: de werkmans krijgt het resterende bedrag
    - De werknemers bewijst met een geneeskundig getuigschrift dat het om een **andere aandoening** gaat
  - *Zie voorbeelden p. 82 – 83*
- **Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroepsziekte**
  - Behoud van normale loon gedurende 7 dagen
  - Voorschot door de werkgever te betalen van de 23 daaropvolgende dagen, gelijk aan het normale loon
  - In principe dus **30 dagen gewaarborgd loon**
  - **Geen anciënniteitsvoorwaarde**
  - Gewaarborgd loon dat de werkgever aan de werknemers betaalt, wordt door de **verzekeraar terugbetaald** aan de werknemers (voor **30 dagen**)
- **De regeling voor bedienden**
  - **Algemeen stelsel voor bedienden**
    - **Behoud van loon** tijdens de **eerste 30 dagen** van de ongeschiktheid
    - **Geen anciënniteitsvoorwaarde**
  - **Bedienden die de regeling voor werklieden volgen**
    - Voor bedienden met een contract van bepaalde tijd van **minder dan 3 maanden** of een duidelijk omschreven werk dat normaal minder dan 3 maanden duurt
    - **Wel anciënniteitsvoorwaarde**
    - **Herval**: zelfde regeling als voor werklieden

- **Gewaarborgd loon bij arbeidsongeval of beroepsziekte**
  - Gewaarborgd loon van **30 dagen** tijdens de ongeschiktheid
  - Voor bedienden die de regeling voor werklieden volgen: ook 30 dagen (praktisch geen verschil)
- **Overzicht van het gewaarborgd loon bij ziekte** (*kennen voor het examen*)

<b>Overzicht gewaarborgd loon voor werklieden</b>		
<i>Eerste 7 dagen</i>	<i>8° tot en met 14° dag</i>	<i>15° tot en met 30° dag</i>
100% normale loon	60% + 25,88% = 85,88%	25,88%* bovenop de mutualiteit

\* Plus 85,88 % voor het gedeelte loon boven de ZIV-loongrens

<b>Overzicht gewaarborgd loon voor bedienden</b>			
<i>Statuut</i>	<i>1e – 7e dag</i>	<i>8e – 14e dag</i>	<i>15e – 30e dag</i>
Bedienden tijdens proef of met contract –3 maanden	100% gewaarborgd loon	60% + 26,93% = 86,93%	26,93%* bovenop de mutualiteit
Andere bedienden	100% gewaarborgd maandloon		

\* Plus 86,93 % voor het gedeelte loon boven de ZIV-loongrens

#### 1.4.5 Kort verzuim (klein verlet)

- **Algemene principes**
  - Recht op afwezigheid met **behoud van het normale loon**
  - Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen, burgerlijke opdrachten, etc.
  - Geen recht op loon indien de werknemer geen loonverlies lijdt
- **Lijst van gebeurtenissen**
  - Paritaire comités en ondernemingen kunnen deze lijst uitbreiden of wijzigen
  - Deeltijdse werknemers hebben dezelfde rechten als voltijdse
  - *3 voorbeelden kennen voor het examen*
  - *Pagina 95 – 97*
- **Geboorteverlof**
  - (*≠ moederschapsverlof*)
  - **10 dagen** door de werknemer te kiezen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de geboorte
  - Kan genomen worden door vader of andere partner (m/v)
    - Kan slechts één keer per kind genomen worden door één werknemer met een voorrang voor de vader
    - Indien geboorteverlof wordt genomen gevolgd door adoptie worden de genomen dagen afgetrokken van het adoptieverlof
  - Loonwaarborg vanwege de werkgever voor de **3 eerste dagen**
  - Vanaf de **4° dag uitkering** door ZIV (82% van het begrensde brutoloon)

- **Adoptieverlof**
  - **Ononderbroken periode** van
    - Minimaal 1 week tot maximaal 4 weken
    - Maximaal 6 weken voor een kind jonger dan 3 jaar
  - Te nemen **binnen de 2 maanden** na de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister
  - Te nemen **vóór het kind 8 jaar** oud is
  - **Aanvraagprocedure**
    - Schriftelijke aanvraag bij de werkgever
    - Minstens één maand voor de aanvang van het verlof
  - **Bescherming tegen ontslag** twee maanden voor de aanvang tot een maand na het verlof
  - **Loonwaarborg** voor de **eerste 3 dagen**, te betalen door de werkgever
  - **Uitkering door ZIV** vanaf de **4<sup>e</sup> dag** (82% van het begrensde brutoloon)
- **Recht op afwezigheid voor pleegouders**
  - Erkende pleegouders mogen van het werk afwezig blijven voor bepaalde verplichtingen of opdrachten omwille van de plaatsing in zijn gezin van een of meerdere personen
    - Via de rechtbank of door gemeenschappen erkende instellingen
  - **Maximum 5 dagen** per kalenderjaar per pleeggezin
  - **Geen loonwaarborg** van de werkgever
  - **Uitkering** voor pleegzorgverlof via de **RVA**

## 1.5 Jaarlijkse vakantie

### 1.5.1 Algemene principes

- **Duur van de vakantie: 2 principes**
  - **Principe 1:** het recht op vakantie wordt bekeken in verhouding tot de arbeidsprestaties op het moment van het nemen van de vakantie
  - **Principe 2:** de vakantie duur is recht evenredig met de prestaties in het **vakantiedienstjaar** (het kalenderjaar dat daaraan voorafgaat, het jaar dat je werkt voor je vakantie)
- **Vakantieduur voor 12 maanden arbeid**
  - 24 dagen in een zesdagenweek
  - 20 dagen in een vijf dagenweek
  - *Eigenlijk dus 4 weken*

### 1.5.2 De vakantieduur voor arbeiders

- **Vakantieduur**
  - De wettelijke vakantieduur van een werknemer wordt uitgedrukt in het stelsel van de **vijfdagenweek** volgens een **tabel** op basis van het **aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen** in het **vakantiedienstjaar**, omgezet in **voltijdse dagen in de vijf dagenweek** (= factor A)
  - **Gelijkgestelde dagen** zijn dagen wanneer je niet werkt maar toch **hetzelfde loon** kreeg als wanneer je normaal zou werken (*e.g. schorsing door arbeidsongeschiktheid*)
  - **Maximum vier weken** in de lopende arbeidsregeling (*hoeveel dagen per week de persoon werkt maakt niet uit*)
  - **Tabel** (*mag je meenemen naar het examen, zie slide 4*)

Totaal aantal normale dagen	Vakantiedagen in 5-d/w	Totaal aantal normale dagen	Vakantiedagen in 5-d/w
231 en meer	20	van 125 tot 134	10
van 221 tot 230	19	van 106 tot 124	9
van 212 tot 220	18	van 97 tot 105	8
van 202 tot 211	17	van 87 tot 96	7
van 192 tot 201	16	van 77 tot 86	6
van 182 tot 191	15	van 64 tot 76	5
van 163 tot 181	14	van 48 tot 63	4
van 154 tot 162	13	van 39 tot 47	3
van 144 tot 153	12	van 20 tot 38	2
van 135 tot 143	11	van 10 tot 19	1

- **Berekening van factor A**
  - **Formule**

$$A = A' \cdot \frac{5}{R} \cdot \frac{Q}{S}$$

- Waarbij
  - **A'** = het **aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen** in het *werkelijke* arbeidsregime
  - **R** = het **aantal werkdagen** in dat regime
  - **Q/S** = de **tewerkstellingsbreuk** van dat regime (*e.g. voor halftijds werk in een 38-urenweek is dit 19/38*)

- Indien **meerdere tewerkstellingsituaties**
  - *E.g. deeltijds, een andere werknemer, ...*
  - Per tewerkstellingssituatie de berekening maken
  - Dan optellen en afronden (normaal, vanaf 0,50 naar boven afronden)
  - De tabel toepassen
- De berekening geeft het **aantal vakantiedagen in een voltijdse vijf dagenweek**
  - De “gebruiker” (i.e. werkgever, RVA of RIZIV) moet na het toepassen van de tabel eventueel de regel van drie toepassen als de werknemer in het vakantiejaar niet in de voltijdse vijf dagenweek tewerkgesteld wordt
  - *E.g. 10 dagen vakantie in een halftijds zesdagenstelsel is  $10 \cdot \frac{6}{5} \cdot \frac{38}{19} = 24$  halve dagen*
- *Voorbeelden van oefeningen (belangrijk!) p. 111 – 113*

### 1.5.3 Duur van de vakantie voor bedienden

- **Principe: 2 dagen vakantie per maand** arbeid in het vakantiedienstjaar, in de zesdagenweek
- **Maximum = 4 weken** vakantie in de lopende arbeidsregeling
  - I.e. 20 dagen in de vijf dagenweek, 24 dagen in de zesdagenweek
- **Omzetten naar de vijf dagenweek**
  - Vermenigvuldigen met 5/6 en afronden naar boven vanaf 0,01
- *Vakantieduur bij wijziging van arbeidsregime etc. niet kennen*

### 1.5.4 Met arbeid gelijkgestelde dagen

- Een aantal gebeurtenissen die de arbeidsovereenkomst schorsen, worden met arbeid gelijkgesteld voor de berekening van de vakantieduur en het vakantiegeld
- **Gelijkgestelde dagen (kennen!)**
  - **Arbeidsongeschiktheid** wegens een **arbeisongeval** of **beroepsziekte**
  - **Arbeidsongeschiktheid** wegens een **andere ziekte** of een **gewoon ongeval**
  - **Moederschaps-, vaderschaps- en adoptieverlof**
  - **Militaire verplichtingen**
  - Vervulling van **openbare mandaten** en **burgerplichten**
  - **Kort verzuim, syndicaal en educatief verlof**, erkende **staking** of **lock-out**
- **Geen gelijkgestelde dagen**
  - Verlof om **dringende redenen**
  - Verlof **zonder wedde**
  - **Loopbaanonderbreking** of **vermindering**
  - Tijdelijke of technische **werkloosheid wegens overmacht**

### 1.5.5 Spelregels bij het nemen van de vakantie

- **In beginsel**
  - **Overleg** tussen de werknemer en de werkgever
  - **Arbeidsrechtbank** bevoegd bij een geschil tussen werknemer en werkgever
- Bij de planning van een **collectieve vakantie** (*e.g. bouwverlof*)
  - Cascadesysteem van procedures die gevolgd moeten worden voor het vaststellen van een vakantiedatum
    - Paritair comité: ten laatste op 31/12 van het vakantiedienstjaar
    - Ondernemingsraad
    - Syndicale delegatie
- **Regels**
  - Vakantie te nemen **voor het einde van het vakantiejaar**



- Voor **gezinshoofden** bij voorkeur in **schoolvakanties**
- Minstens **1 week ononderbroken**
- Tenzij de werknemer het anders vraagt:
  - Voor **–18-jarigen: 3 weken opeenvolgend**
  - Voor andere werknemers: **2 weken opeenvolgend**
  - Opeenvolgende weken **bij voorkeur tussen 1/5 en 31/10**
- **Andere vakantiedagen** moeten zo toegekend worden dat de **globale aan de productie bestede tijd maximaal gevrijwaard** wordt, d.w.z. zo mogelijk tijdens periodes van afnemende activiteit (*e.g. tijdens periodes van feestdagen*)
- Te nemen in **volle dagen**, behalve de laatste drie dagen van de vierde week (behoudens verzet door de werkgever)
- **Eenzijdige beslissingen** (van werknemer of werkgever) moeten als **foutief** beschouwd worden
  - Voor **werknemers** is dit **insubordinatie** en dat is een **dringende reden voor ontslag**
- **Vakantiewetgeving is dwingend recht**
  - **Werkgever kan er niet van afwijken** ten nadele van de werknemer, zelfs indien de werknemer niet verzoekt om vakantie te nemen
  - **Overdracht** van niet-opgenomen vakantiedagen naar volgend vakantiejaar is **niet mogelijk**
  - **Derden** (*e.g. inspectiediensten*) kunnen de naleving ervan **controleren en sanctioneren**
  - De **werknemer kan geen afstand doen** van zijn recht op vakantie (*e.g. via een overeenkomst met de werkgever*) maar is **niet verplicht** om alle vakantiedagen op te nemen

#### 1.5.6 Het vakantiegeld voor arbeiders

- **Algemeen**
  - Voor de vakantiedagen waarop een arbeider recht heeft, krijgt hij **geen loon** of vergoeding maar **vakantiegeld**
  - Dit vakantiegeld wordt uitbetaald
    - Door een **vakantiefonds** indien de werkgever daarbij aangesloten is
    - Anders door de **Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV)**
- **Het bedrag van het vakantiegeld**
  - **15,38% van 108%** van de lonen waarop RSZ bijdragen zijn ingehouden, vermeerderd met een fictief loon voor de gelijkgestelde dagen
  - Deze 15,38% wordt opgedeeld in **enkel** en **dubbel vakantiegeld**
    - **Enkel vakantiegeld = 8%** (vergoeding loon in de periode dat u niet werkt)
    - **Dubbel vakantiegeld = 7,38%** (extra bonus)
  - Dit betekent **niet** dat het vakantiegeld gelijk is aan een dubbel loon
  - *Examen: weten hoe het berekend wordt, niet zelf kunnen*
    - *I.e.  $(108\% * (\text{brutoloon} - \text{RSZ})) * 15.38\%$*

#### 1.5.7 Het vakantiegeld voor bedienden

- **Vakantiegeld voor bedienden wanneer zij bij hun werkgever vakantie nemen**
  - **Het nemen van de hoofdvakantie**
    - Principe: per maand prestatie in het vakantiedienstjaar **1/12<sup>e</sup>** van:
      - **Normale wedde** als **enkelvoudig vakantiegeld**
      - **92%** van de **normale wedde** als **dubbel vakantiegeld**
  - Bedienden met een  **vaste maandwedde**
    - **Normale wedde** wordt **doorbetaald** bij het nemen van de **vakantiedagen**
    - **Dubbel** vakantiegeld wordt betaald bij het nemen van de **hoofdvakantie** (en enkel bij het nemen van de hoofdvakantie)

- Bedienden met een **geheel veranderlijke maandwedde**
  - **Enkelvoudig vakantiegeld** is gelijk aan het **dagelijks gemiddelde** van de bezoldigingen verdiend in **12 maanden vóór de maand** waarin de vakantie genomen wordt
    - **Dagelijks gemiddelde =  $\text{jaarloon}/300$**
  - **Dubbel vakantiegeld = 92%** van de gemiddelde maandwedde verdiend in de 12 maanden vóór de maand waarin de hoofdvakantie genomen wordt
- Bedienden met een **gedeeltelijk veranderlijke wedde**
  - Combinatie van twee berekeningswijzen:
    - Voor het **vaste gedeelte**: berekening volgens de regels voor bedienden met een vaste maandwedde
    - Voor het **variabele gedeelte**: berekening volgens de regels voor de geheel variabele wedde (met toepassing van het gemiddelde dag- en maandloon)
- *Voorbeelden 7.4.1.1, 7.4.1.2 en 7.4.1.3 p. 122 – 458*
- **Het vertrekvakantiegeld voor bedienden**
  - Wanneer de **arbeidsovereenkomst** van de bediende **eindigt**, moet de werkgever het **vakantiegeld** voor alle nog **niet opgenomen vakantiedagen vervoegd betalen**
  - Dit kan in vier gevallen:
    - **Uitdiensttreding**
    - **Militaire dienst**
    - **Volledige loopbaanonderbreking**
    - **Vermindering van de arbeidsprestaties** (*i.e. vermindering van gepresteerde uren*)
  - **Berekening**
    - **15,34%** van de wedden van het **lopende vakantiedienstjaar + 15,34%** van de wedde van het **vorige vakantiedienstjaar** indien er **nog geen vakantiedagen genomen** werden
    - Voor gelijkgestelde periodes is er een **fictieve dagwedde**
  - De werkgever overhandigt een **vakantieattest** voor de nieuwe werkgever, zodat deze het recht op vakantie van de werknemer kan bepalen
  - *Zie voorbeelden 7.4.2 p. 125 – 127*

#### 1.5.8 Aanvullende vakantie

- **Europa stelt België in gebreke**
  - **Europese richtlijn** uit 2003 garandeert voor iedere werknemer **4 weken betaalde vakantie per jaar**
  - België werd in 2008 door de Europese Commissie in gebreke gesteld: in België was dit enkel het geval als de werknemer in het **voorgaande kalenderjaar effectief prestaties leverde**
  - De wet houdende diverse bepalingen van 29 maart 2012 en het KB van 28 juni 2012 voerden een nieuw **recht op aanvullende vakantie** in vanaf 1 april 2012
  - Naam van de nieuwe vakantie = “**Aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit**”
- **Wie heeft er nu recht op aanvullende vakantie?** (*drie in het vet kennen voor examen*)
  - **Een jongere begint na zijn studies te werken**
  - **Een volledige werkloze gaat terug aan de slag**
  - Een langdurige zieke hervat zijn werk
  - Een werknemer hervat het werk na een volledige loopbaanonderbreking of tijdskrediet
  - Een werknemer werkte in het buitenland en nu terug in België
  - **Een zelfstandige wordt loontrekkende werknemer**

- Een ambtenaar wordt werknemer
- Een deeltijdse werknemer gaat voltijds werken
- Een deeltijdse werknemer vermeerderd zijn deeltijds arbeidsregime met minstens 20% van het voltijdse regime
- **Voorwaarden**
  - De werknemer moet een **aanlooperperiode van 3 maanden** activiteit kunnen doen gelden
    - In **hetzelfde kalenderjaar**
    - In het kader van **één of meerdere arbeidsovereenkomsten** bij één of meerdere werkgevers
    - De wettelijke **vakantiedagen** moeten allemaal **opgebruikt** zijn
  - **Per drie maanden activiteit** krijgt de werknemer **één week** (= 6 dagen in een zesdaagstelsel) aanvullende vakantie die hij kan opnemen na de aanlooperperiode van drie maanden
  - Deze aanvullende vakantiedagen zijn bezoldigd
    - De werknemer krijgt bij het opnemen van aanvullende vakantie een **enkelvoudig vakantiegeld**
    - Dit vakantiegeld wordt **later afgetrokken van het dubbel vakantiegeld**: de werknemer financiert zijn aanvullende vakantie dus eigenlijk zelf, aangezien hij het jaar erop minder vakantiegeld krijgt
  - *Vraag aan je werknemer of het kan*

## 1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst

- Er zijn verschillende manieren om een einde te maken aan een arbeidsovereenkomst
- Deze zijn voorzien in
  - De Arbeidsovereenkomstenwet, nl. **arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging**
  - Het burgerlijk recht, nl. **algemene of civielrechtelijke wijzen van beëindiging**

### 1.6.1 Algemene (civielrechtelijke) wijzen van beëindiging

- De arbeidsovereenkomst is een **wederkerige** overeenkomst
- Arbeidsovereenkomst kunnen dus op een aantal '**algemene wijzen**' eindigen
- **Artikel 32 WAO**: door...
  - **Afloop van termijn**
  - **Voltooiing** van het werk
  - De **wil** van een der partijen
  - De **dood** van de werknemer
  - **Overmacht**
- *Deze wijzen worden uitgelegd in de volgende puntjes*

### 1.6.2 Wederzijdse toestemming

- Werknemer en werkgever gaan '**vriendschappelijk**' uit elkaar (*e.g. einde van een overeenkomst van bepaalde duur*)
- Artikel 1134, tweede lid BW
- Er zijn geen **geldigheidsvereisten** (vormvoorwaarden), maar je zorgt er best voor dat je deze wederzijdse toestemming op papier hebt staan
- Opgepast: **geen recht op een werkloosheidstuitkering**, je kan dus best een andere arbeidsovereenkomst klaar hebben staan na de beëindiging

### 1.6.3 Overmacht

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet als gevolg van de overmacht **definitief** (*niet tijdelijk*) **onmogelijk** (*niet moeilijker, lastiger of duurder*) gemaakt worden
- De vaststelling van het einde van de overeenkomst wegens overmacht staat **niet gelijk aan het geven van een ontslag**
- Bijzonder geval: **medische overmacht** (*weten dat dit een reden kan zijn om een aak te beëindigen*)
  - Dit is geen overmacht *tenzij* na doorlopen van een re-integratietraject (waarna men vaststelt dat het effectief onmogelijk is om verder te werken)

### 1.6.4 Ontbinding beding

- In de arbeidsovereenkomst kan een beding opgenomen waarbij de **arbeidsovereenkomst ontbonden** wordt als **bepaalde voorwaarden vervuld** zijn
- **Ontbindende tijdsbepaling – toekomstige zekere gebeurtenis** die de beëindiging van de overeenkomst vastlegt (*e.g. overeenkomst van bepaalde duur*)
- **Ontbindende voorwaarde – een toekomstige onzekere gebeurtenis** die de beëindiging van de overeenkomst vastlegt
- **Uitdrukkelijke ontbinding wegens wanprestatie – eenzijdige ontbinding** indien er een **zware fout** gebeurt tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Mag **niet in het contract** staan
- **Gerechtelijke ontbinding** – hetzelfde als een ontbinding wegens wanprestatie, maar "**stilzwijgend**" (*i.e. het zit automatisch in het contract maar staat er niet letterlijk in*)
  - Wordt door de **rechter** beslecht

- De overeenkomst **blijft bestaan tijdens de procedure** en beide partijen moeten hun verplichtingen verder nakomen, wat en gespannen toestand scheidt
- **Niet-toegestane ontbindende bedingen:** wegens
  - **Pensioenleeftijd** bereikt
  - **Huwelijk**
  - **Zwangerschap**
- *Zie voorbeelden p. 137*

#### 1.6.5 Afloop van de termijn of voltooiing van het afgesproken werk

- Een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd eindigt automatisch** wanneer die **termijn verstrijkt**
- Een arbeidsovereenkomst voor **duidelijk omschreven werk eindigt automatisch** wanneer de **taak voltooid** is
- Beide partijen kunnen binnen de **helft van de overeengekomen tijd** (max. 6 maanden) een contract van bepaalde tijd **opzeggen**. Indien deze termijn overschreden is, is beëindiging met opzeg niet meer mogelijk
- **Sanctie** bij onrechtmatige verbreking: loon voor de nog te lopen termijn met een maximum van het dubbele van de normale opzegvergoeding
- *Zie voorbeeld p. 138*

#### 1.6.6 Overlijden van een van de partijen

- **Werknemer:** de arbeidsovereenkomst wordt automatisch beëindigd
- **Werkgever**
  - Indien de werkgever een **rechtspersoon** (*e.g. nv, bvba, vzw etc.*) is, is er geen probleem
  - Indien de werkgever een **fysiek persoon** is, eindigt de arbeidsovereenkomst **niet**
  - Indien het overlijden van de werkgever het **einde van de activiteit** waarvoor de werknemer in dienst genomen is tot gevolg heeft, of als de overeenkomst gesloten is met het oog op de **persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter**

#### 1.6.7 Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: 'ontslag' en 'opzeg'

- **Algemeen: het begrip "ontslag"**
  - Ontslag is een **éénzijdige opzeg van het contract** ("*handeling waarbij de ene partij haar wil te kennen geeft aan de andere partij om een einde te maken aan een contract van onbepaalde tijd*")
  - **Doel** ontslagregels
    - **Arbeidsvrijheid** waarborgen
    - Stabiliteit, **vastheid van betrekking** verzekeren
  - **Geen vormvoorwaarden** (kan mondeling of schriftelijk)
  - Een ontslag is **ondeelbaar, onherroepelijk en definitief**: eenmaal besloten kan je niet meer terug, zelfs de rechter kan het niet ongedaan maken
  - Veronderstelt **volwaardige en definitieve wilsuiking**:
    - **Volwaardig**: mag niet aangetast zijn door wilsgebreken (*e.g. geweld, dwaling, bedrog*)
    - **Definitief**: het louter uiten van de intentie om de arbeidsovereenkomst in de toekomst te willen beëindigen is niet voldoende
- **De opzeg**
  - **Algemeen**
    - Opzeg is de **voorafgaandelijke bekendmaking van de datum** waarop de **arbeidsovereenkomst** volgens een van de partijen een **einde** moet nemen

- Opzeg is een **vorm van ontslag** en is dus ook een **eenzijdige, definitieve en onherroepelijke** rechtshandeling
- Ontslag en opzeg zijn **geen synoniemen**
- Het einde van de overeenkomst is pas na het verstrijken van een **opzegtermijn**
- **Opzegtermijn** – de tijd tussen de opzegging en het einde van de overeenkomst
  - Biedt aan de **werknemer** de tijd om een **nieuwe bron van inkomsten** te zoeken
  - Biedt aan de **werkgever** de tijd om een **nieuwe arbeidskracht** aan te werven
- Tijdens de opzegtermijn blijft de overeenkomst **in al haar aspecten** bestaan (*i.e. werknemer en werkgever hebben dezelfde rechten en plichten als tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst*)
- Het is mogelijk om de opzeg al te geven na het sluiten van de arbeidsovereenkomst, maar voor je aan de effectieve uitvoering ervan begonnen bent
- Indien je na de opzegtermijn blijft verder werken, kan de arbeidsovereenkomst pas beëindigd worden na een **nieuwe opzegtermijn**
- **Wijze van kennisgeving van de opzeg**
  - **Opzeg uitgaande van de werknemer**
    - Kan op **drie manieren**
      - Overhandiging van een **geschrift**
        - De werknemer moet **voor ontvangst tekenen** op een duplicaat van dit geschrift, anders is de kennisgeving nietig
      - **Aangetekende brief**
        - De betekening heeft pas uitwerking **drie dagen na de datum van de verzending**
        - Heeft ook uitwerking als de werkgever de brief niet ophaalt (kan er dus niet aan ontsnappen door brief niet op te halen)
      - **Deurwaardersexploot**
        - De betekening van een deurwaardersexploot heeft onmiddellijke uitwerking
  - **Opzeg uitgaande van de werkgever**
    - Kan op **twee manieren**
      - **Aangetekende brief** (drie-dagen termijn voor uitwerking)
      - **Deurwaardersexploot** (onmiddellijke uitwerking)
      - *Regels verder hetzelfde als bij werknemer*
- **Inhoud**
  - Op straffe van nietigheid moet het **twee elementen** bevatten:
    - **Aanvang** van de opzegtermijn
    - **Duur** van de opzegtermijn
  - Een begin- en einddatum is ook geldig, aangezien de dur zo berekend kan worden
- **Nietigheid van de opzeg**
  - **Relatieve nietigheid**
    - Incorrect of niet vermelden van de duur van de opzegtermijn
    - Bij een **fout van de werknemer**, de werknemer kan deze dekken:
      - Expliciet (*e.g. door een overeenkomst*)
      - Impliciet (*e.g. door sollicitatieverlof te nemen*)
  - **Absolute nietigheid**
    - Bij een **fout van de werkgever**

- Nietigheid van de opzegging betekent niet de nietigheid van het ontslag
- Nietigheid kan door het even wie ingeroepen worden (*e.g. RVA kan de nietigheid van een opzeg vaststellen naar aanleiding van een aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen*)
- **Opzegtermijn**
  - **Begrip – wat voorafging aan de Wet Eenheidsstatuut (WES)**
    - Vóór 2014 waren de opzegtermijnen voor arbeiders vaak veel korter dan die van bedienden
    - Het Grondwettelijk Hof oordeelde op 7 juli 2011 dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden moest opgeheven worden
    - **Wet Eenheidsstatuut (WES)** van 26 december 2013 voert een eenheidsstatuut in inzake opzegtermijnen
  - **Aanvang van de termijn**
    - Voor alle werknemers: de **maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gebracht**
    - Opgelet: bij een aangetekende brief start de uitwerking pas op de derde werkdag na de verzending
    - *Zie voorbeelden p. 144 – 145*
  - **Belang van anciënniteit voor de duur van de opzegtermijn**
    - De **anciënniteit** is het **enige criterium** om de duur van de opzegtermijn te bepalen
    - Anciënniteit is de periode gedurende welke de werknemer **ononderbroken in dienst** (inclusief schorsing en dagen van gelijkgestelde arbeid) is gebleven van **dezelfde onderneming**
    - *Belangrijk, mogelijke examenvraag:*
    - De opzegtermijn wordt berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit **op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat** (dus niet wanneer het ontslag gegeven is of aan het einde van de opzegtermijn)
  - **Duur van de opzegtermijn: algemene regels**
    - Opzegging door de **werkgever**
      - Volgens een tabel (*zie verder*) op basis van anciënniteit van de werknemer
    - Opzegging door de **werknemer**
      - Termijn bedraagt de helft van die van de werkgever, afgerond naar beneden
      - Maximum 13 weken
    - **Tegenopzegging** door de **werknemer**
      - Als de door de werkgever opgezegde werknemer nieuw werk gevonden heeft, spreken we van **tegenopzegging**
      - Maximum 4 weken
    - **Tabel en hoe deze te lezen: 147 – 148**
    - *Voorbeeld p. 149*
  - **Opzegtermijn in geval van pensioen**
    - Opzegging door de **werknemer**
      - Normale termijn, maar **maximum 26 weken**
    - Opzegging door **werkgever**
      - Normale termijn

- **Schorsing van de opzegtermijn**
  - Opzegging door de **werknemer**
    - Wordt **nooit geschorst**
  - Opzegging door de **werkgever**
    - Over het algemeen wordt de opzegtermijn bij opzeg gegeven door de werkgever **wél geschorst**
    - Er bestaat een **lijst van schorsingsperiodes en welke gevolgen** die hebben voor de opzeg
    - *Lijst zie p. 158 – 159*
- **Sollicitatieverlof**
  - De werknemer heeft recht op **betaalde afwezigheid** tijdens de opzegtermijn om een **nieuwe dienstbetrekking te zoeken**
    - Tijdens de **laatste 26 weken** van de opzegtermijn **één volle of twee halve** werkdagen **per week**
    - **Vóór de laatste 26 weken één halve dag** per week
  - Bepaling van **dwingend recht**
    - Werkgever mag **geen bijkomende voorwaarden** opleggen (*e.g. toelating vragen aan de werkgever*)
    - **Keuze van de dagen** ligt bij de **werknemer** (enkel begrensd door “rechtsmisbruik”, te bewijzen door de werkgever)
  - Sollicitatieverlof moet **per week opgenomen** worden en kan **niet opgespaard worden**
  - Het zoeken van een andere dienstbetrekking heeft een **ruime interpretatie** (*e.g. solliciteren, krant met vacatures lezen, brieven schrijven, etc.*)
- **De opzegvergoeding**
  - De opzegvergoeding is **verschuldigd bij onregelmatige eindiging** van de overeenkomst
    - Zonder **dringende reden**
    - Zonder het in acht nemen van de **correcte opzegtermijn**
  - Deze vergoeding is gelijk aan het **lopend loon** dat overeenstemt met:
    - Hetzij de **duur van de opzegtermijn** (indien de arbeidsovereenkomst vóór de aanvang van de termijn is verbroken)
    - Hetzij het **resterende gedeelte van de opzegtermijn**
  - **Lopend loon** – het loon **op het moment van het ontslag**
    - **Vaste en variabele lonen**
    - **Voordelen** verworven krachtens de overeenkomst (*e.g. vakantiegeld, eindejaarspremie, firmawagen, maaltijdcheques, etc.*)

#### 1.6.8 Ontslag wegens dringende reden

- **Algemeen** (art. 35 WAO)
  - Een **ernstige tekortkoming** die **elke professionele samenwerking** tussen werkgever en werknemer **onmiddellijk en definitief onmogelijk** maakt
- Er is **geen opzeg**
- Een ontslag wegens dringende redenen is **altijd mogelijk**
  - In gelijk welke overeenkomst (*e.g. bepaalde duur, onbepaalde duur, ...*)
  - Op gelijk welke moment (*e.g. tijdens een schorsing, tijdens de uitvoering, ...*)
- Er zijn **geen vormvereisten**
- Kan zowel door werkgever als werknemer gedaan worden



- **Termijnen**
  - **Termijn om tot ontslag over te gaan**
    - De partij die het ontslag geeft, heeft **3 dagen om tot ontslag over te gaan**
      - Gerekend vanaf de dag na de dag waarop de feiten bekend zijn
      - Zon- en feestdagen tellen niet mee
    - De partij moet **voldoende kennis** (niet louter een verdenking) hebben van de feiten
      - Bij louter een vermoeden of verdenking mag men **op zekerheid wachten**, de drie dagen gaan in vanaf de dag met zekerheid m.b.t. de feiten
    - *Voorbeeld p. 167*
  - **Termijn en kennisgeving van de motieven**
    - De partij die het ontslag geeft, heeft **3 dagen voor de kennisgeving van de motieven nadat het ontslag gegeven werd**
    - **Vormvereisten:** kennisgeving moet gebeuren via
      - Een **aangetekende brief**
      - Een **deurwaardersexploot**
    - *Voorbeeld p. 168*
    - Kennisgeving via overhandiging van een **geschrift** is enkel geldig als de ontvangende partij op een **dubbel voor ontvangst tekent**
    - Kennisgeving moet met de grootste nauwgezetheid gebeuren
      - Men moet heel **concreet** meedelen wat de motieven zijn
      - *Voorbeeld p. 169*
  - **Bewijs**
    - De **ontslaggevende partij** draagt de volledige bewijslast:
      - Bewijs leveren van de **feiten**
        - Enkel de redenen waarvan kennis werd gegeven binnen de drie dagen na het ontslag worden in rekening genomen
        - Kennisgeving vereist **grote nauwkeurigheid**
      - Bewijs leveren van het **naleven der formaliteiten**
        - Dubbele termijn van 3 dagen
  - **Vergoedingsregeling**
    - **Ontslaggevende partij**
      - **Geen** recht op een **opzeggingsvergoeding**
      - Kan enkel een gemeenrechtelijke **schadevergoeding** eisen
    - **Partij die het ontslag betwist**
      - **Geen** recht op een **opzeggingsvergoeding**
      - Als de **rechter** de dringende redenen **niet erkent** heeft de ontslagen partij nog recht op een **verbrekingsvergoeding**
  - *Voorbeelden p. 170 – 171*

#### 1.6.9 Motivering van het ontslag en kennelijk onredelijk ontslag

- **Algemeen**
  - **Cao 109** voorziet
    - **Motiveringsverplichting** bij ontslag door de werkgever (vanaf 1 april 2014)
    - **Schadevergoeding** indien de werknemer om een “kennelijk onredelijk motief” wordt ontslagen
- **Motiveringsplicht**

- De ontslagen werknemer heeft het recht om aan zijn werkgever te vragen **welke concrete redenen tot het ontslag hebben geleid**
- De **werknemer** vraagt dat met een **aangetekende brief binnen de 2 maanden** nadat de arbeidsovereenkomst beëindigd is
- De **werkgever** moet **binnen de 2 maanden van de ontvangst van die brief** de concrete redenen meedelen aan de werknemer **per aangetekende brief**
- Een **cao bepaalt de procedure** hiervoor en **sanctie** voor de werkgever die deze verplichting niet naleeft
  - Sanctie: forfaitaire burgerlijke boete van 2 weken loon
- **Kennelijk onredelijk ontslag**
  - Het ontslag gegeven door een werknemer mag **niet kennelijk onredelijk** zijn
  - Begrip “**kennelijk onredelijk**”
    - Ontslag van een werknemer met een contract van **onbepaalde tijd**
    - Dat gebaseerd is op **redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag** van de werknemer
    - Of die niet berusten op de **noden van de werking van de onderneming**
    - En waartoe **nooit beslist** zou zijn door een **normale en redelijke werkgever**
  - **Sanctie: tussen 3 en 17 weken loon**
  - **Uitzonderingen:** deze regels zijn niet van toepassing op
    - Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of werk
    - Ontslag om dringende redenen
    - Tijdens de eerste 6 maanden tewerkstelling
    - Bij een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid of studentenarbeid
- **Willekeurig ontslag van arbeiders**
  - Voor arbeiders die onder het **tijdelijke** of **structurele uitzonderingsregime** inzake opzegtermijn vallen (hierboven vermeld), blijft de oude regeling inzake willekeurig ontslag bestaan (art. 63 WAO )
  - **Concreet:** bij betwisting moet de werkgever bewijzen dat er redenen zijn voor het ontslag die te maken hebben met het gedrag of de geschiktheid van de werkmans of berusten op de noden van de werking van de onderneming
  - **Sanctie** indien geen bewijs: **schadevergoeding van 6 maanden loon**

#### 1.6.10 Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst

- **Algemeen**
  - Als de overeenkomst wordt beëindigd door een van de volgende redenen, dan spreken we van een **regelmatige beëindiging** van de overeenkomst
    - Opzeg
    - Ontslag wegens dringende redenen
    - Dood van de werknemer
    - Overmacht
  - Een **onregelmatige beëindiging** van de overeenkomst is een beëindiging op een andere manier dan de boven vermelde manieren
    - Neemt meestal de vorm aan van een **ontslag**
    - Veronderstelt **geldige en expliciete wilsuiting**
- **Eenzijdige wijziging van de overeenkomst**
  - Dit is een geregeld voorkomend geval van onregelmatige beëindiging
  - Veronderstelt een **belangrijke wijziging van een essentieel deel van de arbeidsovereenkomst**

- **Wijzigingsrecht van de werkgever** (*ius variandi*)
  - Artikel 25 WAO en Artikel 1134 BW: de werkgever heeft **geen wijzigingsrecht** voor overeengekomen **essentiële elementen**
  - Deze bepaling heeft geen betrekking op de wijziging van bijkomstige, tussen partijen overeengekomen voorwaarden
- **Gevolg:** eenzijdige wijziging van essentiële elementen in de overeenkomst staat gelijk aan een **onmiddellijke verbreking** van de arbeidsovereenkomst
- **Houding van de werknemer**
  - De **werknemer** moet wel de **onmiddellijke verbreking** inroepen
    - **Binnen een redelijke termijn**, of hij wordt geacht stilzwijgend akkoord te zijn gegaan met de wijziging
  - Andere mogelijkheden
    - **Dringende reden voor ontslag** inroepen
    - Beroep doen op een **rechter**
- *Voorbeelden zie p. 175*
- **Met verbreking gelijkstaande handeling/wanprestatie**
  - **Zware tekortkomingen** van een partij maken **op zich nog geen einde aan de overeenkomst**, zelfs als het essentiële elementen betreft
  - Om de beëindiging van de overeenkomst vast te stellen is het nodig om de **blijvende wil van de tekortkomende partij** vast te stellen om de overeenkomst te beëindigen
  - **Voorzichtigheid** is dus geboden (of je kan zelf in fout zijn bij inroepen van de onmiddellijke verbreking)
  - *Voorbeelden p. 176*
- **Opzegvergoeding**
  - Steeds verschuldigd telkens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op onregelmatige wijze wordt beëindigd
  - Gelijk aan het **lopende loon** dat overeenstemt met de (resterende) **duur van de opzegtermijn**
  - *Zie lijst p. 177*

#### 1.6.11 Bescherming tegen ontslag

- Er is een lijst met **belangrijke ontslagbeschermingen** die in **diverse wetten** voorzien werden
- Bepaalt telkens de **duur** van de **beschermde periode** en de **sancties** voor de werkgever bij overtreding van het ontslagverbod
- Sanctie is telkens een schadevergoeding, re-integratie kan niet afgedwongen worden
- *Zie p. 178 – 181*

#### 1.6.12 Tijdstip van de betaling

- **Wanneer** ontstaat het recht op de betaling van een **opzegvergoeding**?
  - Vanaf de **kennisgeving** van de **opzegging**
  - Het recht op de vergoeding wordt **niet aangetast door latere gebeurtenissen**
    - **Uitzondering:** bij een later **ontslag om dringende redenen**
- **Intresten**
  - Vanaf de eisbaarheid
  - Worden berekend op de bruto vergoeding
- Betaling in **maandtermijnen** mogelijk voor ondernemingen in moeilijkheden
- **Verjaring**
  - Artikel 15 WAO: **één jaar na het einde** van de overeenkomst

- **Eenmalige stuiting** mogelijk via artikel 2244 BW: er begint dan een **nieuwe termijn van één jaar** te lopen

#### 1.6.13 Rechtsmisbruik bij ontslag

- *Zie motiveringsplicht en kennelijk onredelijk ontslag*
- Rechtsmisbruik is de uitoefening van een recht die zo **verregaand onredelijk** is dat een weldenkend mens in dezelfde situatie daar niet toe zou komen
  - **5 criteria** in rechtspraak en rechtsleer:
    - Bij gebruik van een recht met het oogmerk **om de ander te schaden**
    - Bij gebruik van een recht **zonder redelijk belang**
    - Bij gebruik van een recht zelfs met redelijk belang, maar met een **nadeel** voor de **andere partij**
    - Bij gebruik van een recht met een **disproportioneel nadeel** voor de andere partij
    - Hef **afwenden** van het recht **van zijn wettelijk doel**
- Rechtsmisbruik bij ontslag kan zowel door de werkgever als door de werknemer ingeroepen worden
- De volledige (en **zware**) **bewijslast** ligt bij de partij die beweert dat de tegenpartij misbruik maakt