

# Sociaal Recht

Volledige examenbundel · HoGent · 2025-2026

Samenvatting · kernpunten · uitgewerkte oefeningen

Opgebouwd volgens het officiële leerstofoverzicht, op basis van het handboek *Praktisch Sociaal Recht 2025* (Van In), de lesslides en alle examenoefeningen. Bedoeld als studiehulp voor het open-boek examen — controleer bij twijfel altijd het handboek en de lessen.

[sociaalrecht.emieldewaele.com](https://sociaalrecht.emieldewaele.com)

# Inhoud

---

1. Deel 1 — Domein van het sociaal recht
2. Deel 2 — Collectieve arbeidsverhoudingen
3. Deel 3 — Individuele arbeidsovereenkomst: begrippen & verplichtingen
4. Deel 4 — Schorsing & einde van de arbeidsovereenkomst
5. Deel 5 — Arbeidsreglement, loonbescherming & arbeidswet
6. Deel 6 — Welzijn op het werk
7. Deel 7 — Sociale zekerheid
8. Kernpunten — korte samenvatting per deel
9. Examen oefeningen — volledig uitgewerkt

# Deel 1 – Domein van het sociaal recht Minder belangrijk

De situering van het vak: wat is sociaal recht, uit welke twee takken bestaat het, en hoe is het historisch ontstaan? Minder belangrijk voor het examen, maar moet wel volledig gekend zijn.

## 1. Wat is sociaal recht?

### DEFINITIE

**Sociaal recht** is het overkoepelende rechtsgebied dat zich opsplitst in **twee grote takken**: het **arbeidsrecht** en het **socializekerheidsrecht**.

Sociaal recht beantwoordt praktische, dagelijkse vragen zoals:

- Wat zijn de belangrijkste bepalingen in een arbeidsovereenkomst?
- Mag de werkgever het e-mailverkeer van de werknemer controleren?
- Kan een werknemer wegens diefstal zomaar ontslagen worden?
- Wat als je door een treinstaking te laat op het werk komt?
- Moet je schade die je bij je werk veroorzaakt zelf vergoeden?
- Op hoeveel vakantiedagen heb je recht? Wat zijn je rechten en plichten bij ziekte?

## 2. De twee takken

### 2.1 Arbeidsrecht

#### DEFINITIE

Het **arbeidsrecht** regelt de **verhouding tussen werkgever(s) en werknemer(s)** en biedt juridische bescherming tijdens en in verband met "werk".

**Aard:** arbeidsrecht is **privaatrecht** — het regelt de verhouding tussen burgers onderling, meer bepaald de *arbeidsverhouding*.

Type	Tussen wie?	Omschrijving
<b>Individueel arbeidsrecht</b>	werknemer (WN) ↔ werkgever (WG)	de individuele arbeidsrelatie
<b>Collectief arbeidsrecht</b>	werknemers ↔ werkgever(s)	collectieve verhoudingen (cao's, vakbonden, sociaal overleg)

**Uitgangsprincipes van het privaatrecht:** contractsvrijheid en gelijkwaardigheid van de contractspartijen.

#### ⚠ LET OP

De klassieke privaatrechtelijke principes gelden **niet onverkort**: het arbeidsrecht bevat **veel dwingend recht** (partijen kunnen er niet vrij van afwijken) en het **collectief arbeidsrecht** is een eigen, extra bron van recht. Reden: in de praktijk zijn WN en WG **geen gelijke onderhandelingspartijen** (zie historiek).

### 2.2 Socializekerheidsrecht

#### DEFINITIE

Het **socializekerheidsrecht** regelt de **inkomensgarantie in alle omstandigheden**, georganiseerd via verschillende stelsels en takken.

**Aard: publiekrecht** — het regelt de verhouding tussen **burger en overheid**. Het gaat om de rechten op sociale zekerheid die de burger kan inroepen/opeisen tegenover de overheid (de *verzorgingsstaat*) bij "**sociale risico's**". Grondslag: **art. 23 Gw**. Kenmerk: **eenzijdigheid en dominantie van de overheid**.

### 3. Arbeidsrecht vs. socialezekerheidsrecht

Kenmerk	Arbeidsrecht	Socialezekerheidsrecht
Rechtstak	<b>Privaatrecht</b>	<b>Publiekrecht</b>
Verhouding	burgers onderling (WN ↔ WG)	burger ↔ overheid
Voorwerp	arbeidsverhouding, bescherming bij/rond werk	inkomensgarantie bij sociale risico's
Onderverdeling	individueel / collectief	verschillende stelsels en takken
Basisidee	contractsvrijheid + gelijkwaardigheid, maar veel dwingend recht	eenzijdigheid + dominantie overheid
Grondwet	art. 23 Gw. (arbeid, billijke voorwaarden, collectief onderhandelen)	art. 23 Gw. (recht op sociale zekerheid)

### 4. Grondwettelijke basis — art. 23 Gw.

**Art. 23 Grondwet:** "Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden. Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen."

Die rechten omvatten inzonderheid:

1. het **recht op arbeid** en vrije keuze van beroepsarbeid, het recht op **billijke arbeidsvoorwaarden** en billijke beloning, en het recht op **informatie, overleg en collectief onderhandelen**;
2. het **recht op sociale zekerheid**, bescherming van de gezondheid en sociale, geneeskundige en juridische bijstand;
3. het recht op een behoorlijke huisvesting;
4. het recht op de bescherming van een gezond leefmilieu;
5. het recht op culturele en maatschappelijke ontplooiing;
6. het recht op gezinsbijslagen.

#### EXAMEN

Art. 23 Gw. bevat de **sociale grondrechten**. Punt 1° = arbeidsrechtelijke kern (incl. collectief onderhandelen); punt 2° = basis van het socialezekerheidsrecht.

### 5. Historisch overzicht

Het sociaal recht is een relatief "**jonge**" rechtstak.

#### 5.1 De 19de eeuw — uitgangssituatie

- **Verbod op verenigen** (geen vakbonden toegelaten).
- **Liberalisme** — wantrouwen tegenover overheidsbemoedening in de economie.
- **Cijnskiesrecht** (stemrecht enkel voor wie genoeg belasting betaalde → arbeiders politiek uitgesloten).

#### 5.2 Loonarbeid en de schijn van gelijkheid

De industrieel-kapitalistische productiewijze leidt tot **loonarbeid**, geregeld via een contract tussen werkgever en werknemer, op basis van de burgerrechtelijke principes **gelijkheid en vrijheid**. Het **Decreet d'Allarde (1791)** voert de vrijheid van beroepskeuze in (tegen de gilden).

**△ LET OP**

Waren WN en WG echt *gelijke* onderhandelingspartijen? Neen. Verschillende instrumenten verzwakten de werknemer:

Instrument / wet	Betekenis
<b>Werkmansboekje</b>	controledocument dat de werknemer afhankelijk maakte van de werkgever
<b>Art. 1781 BW</b>	de werkgever werd "op zijn woord" geloofd inzake loon — bevoordeelde de werkgever
<b>Wet Le Chapelier (1791)</b>	verbod op beroepsverenigingen/coalities
<b>Coalitieverbod — art. 415 Sw.</b>	strafrechtelijk verbod op staking/coalitie

Decreet d'Allarde én Wet Le Chapelier dateren beide uit **1791**: samen vestigden ze de vrije markt én verboden ze de collectieve werknemersorganisatie.

### 5.3 De "Sociale kwestie"

**DEFINITIE**

De "**sociale kwestie**" = het maatschappelijke probleem van de miserabele werk- en leefomstandigheden van het werkvolk (het **arbeidersproletariaat**).

**Wantoestanden:** zeer lange werktijden en lage lonen, geen politiek ingrijpen, vrouwen- en kinderarbeid, geen enkele sociale zekerheid, hevige onlusten. **Gevolg:** sociale onrusten (1886) en de opkomst van het socialisme.

### 5.4 Reactie einde 19de eeuw

- Vakbonden erkend.
- Eerste kleinschalige initiatieven van sociale zekerheid.
- Eerste wetgevende initiatieven ter bescherming van werknemers.
- Stroomversnelling na de hervorming van het kiesstelsel.

### 5.5 Eerste sociale wetten (chronologie)

Jaar	Wet / maatregel
<b>1887</b>	Loonbescherming
<b>1889</b>	Vrouwen- en kinderarbeid
<b>1896</b>	Werkplaatsreglement
<b>1900</b>	Wet op de arbeidsovereenkomsten
<b>1905</b>	Verplichte zondagsrust
<b>1893</b>	Algemeen meervoudig stemrecht
<b>1921</b>	Vrijheid van vereniging

### 5.6 20ste eeuw tot nu

Uitbouw van de arbeidsrechtelijke bescherming en van het huidige sociale-zekerheidsstelsel — **voortdurend in ontwikkeling** (let op de actualiteit, examenrelevant).

## 6. Conclusie – aard van het arbeidsrecht

### ✦ EXAMEN

Het arbeidsrecht is: **(1) uitzonderingsrecht** ten opzichte van het burgerlijk recht (het wijkt af van de gewone regels) en **(2) beschermend recht** voor de werknemer → **art. 6 WAO**.

**Art. 6 WAO:** "Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren."

Dit is hét typevoorbeeld van **dwingend recht ten voordele van de werknemer**: afwijken *ten gunste* van de werknemer kan, afwijken *ten nadele* niet (zo'n beding is nietig).

## 7. Kernbegrippen

- **Sociaal recht** = arbeidsrecht + socialezekerheidsrecht.
- **Privaatrecht** = verhoudingen tussen burgers onderling · **publiekrecht** = burger ↔ overheid.
- **Individueel arbeidsrecht** = WN ↔ WG · **collectief arbeidsrecht** = werknemers ↔ werkgever(s).
- **Dwingend recht** = recht waarvan men niet (of enkel ten gunste van de beschermde partij) kan afwijken.
- **Sociale grondrechten** = art. 23 Gw. · **verzorgingsstaat** = staat die instaat voor sociale bescherming.

Bron	Belang
Art. 23 Gw.	sociale grondrechten (arbeid, sociale zekerheid, ...)
Art. 6 WAO	dwingend, beschermend recht voor de werknemer
Art. 1781 BW	(historisch) bevoordeelde de werkgever
Decreet d'Allarde (1791)	vrijheid van beroepskeuze / vrije arbeidsmarkt
Wet Le Chapelier (1791)	verbod op coalities/beroepsverenigingen
Art. 415 Sw.	coalitieverbod (strafrechtelijk)

# Deel 2 – Collectieve arbeidsverhoudingen Belangrijk

Naast de individuele arbeidsverhouding bestaat er een collectief niveau: het gestructureerde sociaal overleg tussen de sociale partners. Dit deel behandelt de actoren (vakbonden en werkgeversorganisaties), de cao en haar bindende kracht, het arbeidsreglement, de hiërarchie van de rechtsbronnen, en de overlegorganen binnen en buiten de onderneming.

## 1. Inleiding: individueel vs. collectief

Afspraken tussen werkgever (WG) en werknemer (WN) worden op **twee niveaus** geregeld:

Niveau	Instrument	Regelt...
Individueel	Individuele arbeidsovereenkomst (AO)	de <b>individuele</b> arbeidsverhoudingen
Collectief	Collectieve arbeidsovereenkomst (cao) e.a.	de <b>collectieve</b> arbeidsverhoudingen

### DEFINITIE

**Individuele arbeidsovereenkomst** = een overeenkomst waarbij een werknemer zich ertoe verbindt om **arbeid** te verrichten, tegen betaling van een **loon**, onder **gezag** van de werkgever. (Deze drie elementen — arbeid, loon, gezag — zijn de essentiële kenmerken.)

## 2. Sociaal overleg

### DEFINITIE

**Sociaal overleg** = het gestructureerde overleg tussen de "sociale partners" (werkgevers- en werknemersorganisaties) over de collectieve arbeidsverhoudingen.

### 2.1 Kenmerken / ontstaan

- Lange traditie in België.
- **Syndicale of vakverenigingsvrijheid = internationaal grondrecht.**
- Hoge en stabiele **syndicalisatiegraad**: in België is **iets meer dan de helft (± 52 %)** van de werkende Belgen lid van een vakbond. Dat is hoog in vergelijking met de buurlanden (Frankrijk < 10 %, Nederland en Duitsland ± 20 %). De Belgische vakbonden behoren tot de sterkste van Europa.
- **Na WO II**: juridische verankering ⇒ structureel overleg door "sociale partners" binnen een aantal "**paritaire**" organen.
- **Vakbondspremie**: voordeel dat vakbondsleden ontvangen.

### DEFINITIE

**"Paritair"** = werkgevers (WG) en werknemers (WN) zijn **gelijk** vertegenwoordigd (WG = WN).

### 2.2 Functie / nut

- **Compensatie** voor het machtsonevenwicht tussen (individuele) werknemers en de werkgever.
- De **wetten van vraag en aanbod** worden ingeperkt.
- **Collectieve onderhandelingen** komen in de plaats van louter individuele onderhandelingen.

### 2.3 Voor- en nadelen

Voordelen	Nadelen
De <b>inkomenskloof</b> in België behoort tot de kleinste ter wereld, omdat lonen steeds collectief worden onderhandeld → vakbonden halen voor de massa meer uit de brand dan het individu.	Onder druk van de vakbonden weinig laagbetaalde arbeid in België → wijst op gebrek aan dynamisme.

Voordelen	Nadelen
De economie is door medezeggenschap van de sociale partners beter bestand tegen schokken (bv. financiële crisis 2008).	Weinig nachtwerk of tijdelijke arbeid door strikte regels.
	Flexibiliteit komt in het gedrang (bv. hervorming 38-urenweek). Vraag of meer dynamiek gewenst is.

### 3. Actoren: aanvaarding als "sociale partner"

Om als **sociale partner** aanvaard te worden, moet een organisatie voldoen aan **representativiteitscriteria**.

#### 3.1 Werknemerskant

Type	Omschrijving
<b>Interprofessionele organisaties van werknemers (= vakverbonden)</b>	Opgericht voor het <b>gehele land</b> + vertegenwoordigd in <b>CRB en NAR</b> + minimum aantal leden
<b>Vakorganisaties (= vakcentrales, vakbonden)</b>	Aangesloten bij of deel van een interprofessionele organisatie

#### 3.2 Werkgeverskant

Type	Omschrijving
<b>Interprofessionele organisaties van werkgevers</b>	Voor het gehele land; vertegenwoordigd in <b>CRB en NAR</b>
<b>Professionele werkgeversorganisaties (= sectorale federaties)</b>	Aangesloten bij of deel van een interprofessionele organisatie
<b>Andere bij KB of wet erkende middenstands- en beroepsorganisaties</b>	—

### 4. De drie grote vakbonden

De drie representatieve interprofessionele werknemersorganisaties zijn **ABVV, ACV en ACLVB**.

#### 4.1 Juridische aspecten

- **Grondrechten:**
  - **Vakbondsvrijheid** (IAO-verdrag nr. **87**).
  - **Recht om actief op te treden** (IAO-verdrag nr. **98**).
- **Representativiteit:** geregeld in **art. 3 Cao-wet**.
- **Rechtspersoonlijkheid?** In principe **niet**. Uitzonderingen op grond van de wet ⇒ **beperkte, functionele rechtspersoonlijkheid**.

Vakbond	Strekking	Voorzitter	Kernwaarden / kenmerken
<b>ABVV</b> (FGTB)	Socialistisch	Thierry Bodson	Arbeiderscontrole, gelijkheid, rechtvaardigheid; verzet tegen concurrentie en individualisme; in de praktijk de <b>meest militante</b> vakbond
<b>ACV</b> (CSC)	Christelijk — <b>grootste vakbond</b>	Ann Vermorgen	Medebeheer werknemers, verdraagzaamheid, gezin; <b>staakt pas als alle andere middelen uitgeput zijn</b>
<b>ACLVB</b> (CGSLB)	Sociaal-liberaal — dynamische liberale vakbond	Gert Truyens (eerder Mario Coppens)	Vrijheid, individualisme, gelijkheid; <b>staking als ultiem drukkingsmiddel</b>

## 4.2 Structuur van de vakbonden

- **ABVV** bestaat uit verschillende **vakorganisaties**, o.m.: ABVV Metaal; ABVV Textiel, kleding en diamant; Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden (**BBTK**); Algemene Centrale der Openbare Diensten (**ACOD**, voor onderwijs en overheidsdiensten); enz.
- **ACV** bestaat uit verschillende **vakorganisaties**, o.m.: ACV-metaal; ACV-bouw en industrie; Landelijke Bediendencentrale; Nationaal Verbond van het Kaderpersoneel; ACV-openbare diensten; enz.
- **ACLVB** heeft een **interprofessionele structuur i.p.v. vakorganisaties**.

## 5. Werkgeversorganisaties

Niveau	Organisaties
Nationaal (= interprofessioneel)	<b>VBO</b> (Verbond van Belgische Ondernemingen / FEB) · <b>BB</b> (Boerenbond) · <b>Unizo / UCM</b> (zelfstandige ondernemers / middenstand) · <b>Unisoc</b> (non-profit, social-profitsector)
Regionaal	<b>VOKA</b> (Vlaanderen) · <b>UWE</b> (Wallonië — Union Wallonne des Entreprises)
Sectoraal (= professioneel)	<b>Agoria</b> (technologische industrie) · <b>Assuralia</b> (verzekeringen) · <b>Comeos</b> (handel/distributie) · <b>Febetra</b> (transport) · <b>Fedustria</b> (textiel, hout, meubel) · <b>Febelfin</b> (bank-/financiële sector)

## 6. De collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

### 6.1 Definitie

#### DEFINITIE

**Cao** = een akkoord afgesloten tussen één of meer **representatieve werknemersorganisaties** aan de ene kant en één of meer **representatieve werkgevers(organisaties)** aan de andere kant, waarbij de **individuele én collectieve verhoudingen** tussen de werknemers en de werkgevers in een **bepaalde sector** of in een **bepaald bedrijf** worden vastgelegd.

### 6.2 Partijen bij een cao

- Alleen **representatieve** werknemers- en werkgeversorganisaties kunnen een cao sluiten.

#### ⚠ LET OP

#### Ondernemings-/bedrijfscao:

- **geen eenparigheid vereist** (tenzij de wet expliciet anders voorziet);
- **maar toch algemene gelding** binnen de onderneming.

### 6.3 Soorten cao's (per niveau)

Soort cao	Afgesloten in / door	Toepassingsgebied
Interprofessionele cao	<b>Nationale Arbeidsraad (NAR)</b>	alle bedrijfssectoren van het hele land
Sectorale cao	<b>Paritair comité (PC)</b> of paritair subcomité (PSC)	een bepaalde bedrijfssector of een onderdeel daarvan
Ondernemings-cao	de onderneming zelf	een bepaald bedrijf

### 6.4 Inhoud van een cao

- **Normatieve bepalingen** — regelen de arbeidsverhoudingen zelf:
  - *individueel normatief* (bv. loon, arbeidsduur) → belangrijk i.v.m. suppletieve binding;
  - *collectief normatief* (regelen de collectieve verhoudingen).

- **Obligatoire bepalingen** — verplichtingen van de ondertekenende partijen onderling:
  - informatieplicht;
  - beïnvloedingsplicht;
  - vredesplicht.

## 6.5 Vormvereisten

- Opgesteld in het **Nederlands én het Frans**, of in de **taal van het gebied** (N, F of D) wanneer de cao uitsluitend voor een bepaald taalgebied geldt.
- **Verplichte vermeldingen**: geldigheidsduur, wijze van opzegging, inwerkingtreding, toepassingsgebied, ...
- **Registratie** ter griffie van de **dienst collectieve betrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO)**.

### ⚠ LET OP

De registratie is een **substantieel vormvereiste**. **Doel**: juridische zekerheid + openbaarheid.

## 6.6 Duur

Een cao kan worden gesloten voor een **bepaalde tijd**, voor een **onbepaalde tijd**, of voor een **bepaalde tijd met een verlengingsbeding**. **Latere toetreding** tot een cao is mogelijk.

## 6.7 Bindende kracht van cao's Zeer belangrijk

### a) Principiële binding

Bindend voor:

- de **organisaties** die de cao zijn **aangegaan** en de werkgevers die lid zijn van die organisaties of die de overeenkomst zelf hebben aangegaan;
- de organisaties en werkgevers die later tot de cao **toetreden**, en de werkgevers die lid zijn van zo'n organisaties;
- de werkgevers die **lid worden** van een gebonden organisatie;
- **alle werknemers** van een gebonden werkgever (ook niet-vakbondsleden!).

### TIP

Keten van principiële binding: Werknemersorganisatie(s) ↔ Werkgevers(organisatie)(s) → Werkgevers-leden → Hun werknemers.

### b) Suppletieve binding

- **Wat?** de **individueel normatieve** bepalingen van een "**paritaire**" cao (cao gesloten in een paritair orgaan).
- **Voor wie?** voor alle **niet-principieel gebonden** werkgevers en werknemers die behoren tot het **ressort van dat paritair orgaan**.

### ⚠ LET OP

**Tenzij zij** — nadat die cao tot stand is gekomen — in de **individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk afwijken** van die cao. Afwijken is dus nog mogelijk via een geschreven individuele AO.

### c) Veralgemeende binding (algemeenverbindendverklaring — AVV)

- Alleen cao's uit een **paritair orgaan** (NAR, PC) + **op verzoek** daarvan.
- Gebeurt bij **KB** ⇒ bekendmaking in het **Belgisch Staatsblad (BS)**.
- **Bindend voor alle WG en WN** die behoren tot het ressort van het paritair orgaan ⇒ **afwijking via individuele arbeidsovereenkomst is NIET meer mogelijk!**

## EXAMEN

Bij een **algemeenverbindendverklearde** cao kan je **niet** meer afwijken via de individuele AO — en een **inbreuk is een misdrijf**. Dit is hét onderscheid met de suppletieve binding (waar schriftelijk afwijken wél kan).

*Voorbeeld AVV:* KB van 9 maart 2014 waarbij cao nr. 109 van 12 februari 2014 (gesloten in de NAR, betreffende de motivering van het ontslag) algemeen verbindend wordt verklaard (BS 20.03.2014).

### d) Voortgezette binding (art. 23 Cao-wet)

**Art. 23 Cao-wet:** "De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf."

→ Wijzigingen die een cao in de individuele AO heeft aangebracht, **blijven gelden** ook nadat de cao is uitgewerkt.

## 7. Het arbeidsreglement

### 7.1 Begrip en toepassingsgebied

- ≈ "**huishoudelijk reglement**" van de onderneming.
- **Bindend** voor werkgever én werknemer.
- Geldt voor **alle werkgevers en werknemers + daarmee gelijkgestelden** (personen die arbeid verrichten onder gezag) ⇒ **ook de overheidssector**.
- **Maar:** er zijn uitzonderingen.

### 7.2 Opstelling en wijziging

Als er een Ondernemingsraad (OR) is	Als er geen OR is
1. ontwerp door de OR;	1. ontwerp door de <b>werkgever</b> ;
2. kennisgeving via <b>aanplakking</b> ;	2. kennisgeving via <b>aanplakking</b> ;
3. <b>akkoord</b> in de OR: inwerkingtreding <b>15 dagen</b> later;	3. <b>15 dagen</b> tijd voor opmerkingen;
4. <b>geen akkoord:</b> verzoeningsprocedure via <b>Toezicht op de Sociale Wetten</b> en eventueel definitieve beslechting door het <b>PC</b> .	4. <b>geen opmerkingen:</b> inwerkingtreding <b>15 dagen</b> later; 5. <b>wel opmerkingen:</b> opnieuw verzoeningsprocedure met desnoods definitieve beslechting door het <b>PC</b> .

### 7.3 Bekendmaking

- Iedere werknemer moet een **afschrift** ontvangen (bij **studentenarbeid: ontvangstbewijs!**) en op elk ogenblik makkelijk en zelfstandig **inzage** kunnen nemen.
- Op iedere plaats waar men werknemers tewerkstelt: een afschrift.
- Een afschrift naar de **Inspectie van de sociale wetten**.

### 7.4 Inhoud

#### a) Verplichte vermeldingen volgens de Arbeidsreglementenwet:

- de **arbeidstijdregeling** (uurroosters);
- de wijze van **meting van en controle op de arbeid** (m.o.o. bepalen van het loon);
- de wijze, het tijdstip en de plaats van **betaling van het loon**;

- de **opzegtermijnen** en de **dringende redenen**;
- de rechten en plichten van het **toezichthoudend personeel**;
- de **straffen en boeten**, hun bestemming en de tekortkomingen die ze bestraffen + de beroepsmogelijkheden van getroffen werknemers;
- de noodzakelijke gegevens bij **EHBO** (plaats van de eerstehulpverlener + plaats van de verbandkist);
- de **namen van de leden** van de OR, het CPBW en de syndicale afvaardiging;
- de **duur van de jaarlijkse vakantie** en de toekenningregels + data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
- de **adressen van de inspectiediensten**;
- de vermelding van **cao's en/of collectieve akkoorden** gesloten in de onderneming die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;
- de identiteit van de verlener van de **elektronische archiveringsdienst** en de toegangsmogelijkheden van de werknemer.

#### b) Verplichte vermeldingen volgens andere wetten en besluiten:

- naam en adres van vakantiekas, kinderbijslagkas, verzekeringsmaatschappij tegen arbeidsongevallen en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de werkgever aangesloten is;
- de tijdstippen waarop de werknemer zijn **individuele rekening** kan raadplegen;
- de **wettelijke feestdagen**;
- naam en adres van de **preventieadviseur**;
- de tekst van **cao nr. 25** (gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers);
- m.b.t. **preventief alcohol- en drugbeleid** (cao nr. 100): beleids-/intentieverklaring, regels rond beschikbaarheid/binnenbrengen/gebruik, werkwijze en procedures bij vaststellingen, regels inzake testen;
- m.b.t. **preventie van psychosociale risico's** (geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag): coördinaten preventieadviseur / dienst PBW en eventueel vertrouwenspersoon; de procedures voor een werknemer die slachtoffer meent te zijn.

#### c) Facultatieve vermeldingen:

- louter **informatief**, bv. bevoegd PC;
- **afwijkingen** op wettelijke bepalingen, bv. indienen ziekteattest;
- **extra afspraken of richtlijnen**, bv. rookverbod, social-mediabeleid.

## 8. Hiërarchie van de rechtsbronnen Zeer belangrijk

- Verschillende rechtsbronnen ⇒ **wettelijke hiërarchie (art. 51 Cao-wet)**.
- Een lagere bron mag niet strijdig zijn met een hogere.

#### ⚠ LET OP

Een lagere bron die **meer** toekent dan een **minimumnorm** is **niet** in strijd met die norm; evenmin als een lagere bron die **minder** oplegt dan een **maximumnorm**. Afwijken in gunstige zin mag dus.

#### Rangorde (van hoog naar laag):

Rang	Rechtsbron
1	<b>Dwingend recht</b>
2	<b>Algemeenverbindendverkleerde (AVV) cao's</b> — volgorde: NAR → PC → PSC
3	<b>Niet-AVV cao's bij principiële binding</b> — volgorde: NAR → PC → PSC → bedrijf

Rang	Rechtsbron
4	Geschreven individuele arbeidsovereenkomst (AO)
5	Niet-AVV cao's bij suppletieve binding
6	Arbeidsreglement
7	Aanvullend recht
8	Mondelinge individuele AO
9	Gebruik

### EXAMEN

De **geschreven** individuele AO (rang 4) staat **boven** de niet-AVV cao bij suppletieve binding (rang 5) — dit verklaart waarom men in de individuele AO schriftelijk kan afwijken van een suppletief bindende cao.

## 9. Instellingen voor collectief overleg Minder belangrijk

### 9.1 Overzicht: waar vindt het sociaal overleg plaats?

Buiten de onderneming	Binnen de onderneming
NAR (Nationale Arbeidsraad)	OR (Ondernemingsraad)
PC / PSC (paritaire comités / subcomités)	Comité PBW / CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk)
(+ <i>buitenwettelijk: de Groep van Tien</i> )	Synd. Afv. (Syndicale afvaardiging)

### 9.2 Organen BUITEN de onderneming

#### a) De Nationale Arbeidsraad (NAR)

- Een **nationaal** overlegorgaan ⇒ **interprofessioneel**.
- **Samenstelling: paritair, 26 leden** benoemd voor **4 jaar** (hernieuwbaar):

Werkgevers (kant)	Zetels	Werknemers (kant)	Zetels
VBO	8	ABVV-FGTB	6
Unizo/UCM	3	ACV-CSC	6
Boerenbond/Groen front	1	ACLVB-CGSLB	1
Unisoc	1		

- **Bevoegdheid: adviezen** formuleren / **voorstellen** doen aan minister/parlement; **cao's afsluiten** → krijgen een **nummer** (interprofessionele cao's, bv. cao nr. 5, 25, 100, 109).

#### b) De paritaire comités (PC) en subcomités (PSC)

- Overleg op niveau van een **bedrijfstak** ⇒ **sectoraal**. Soms onderverdeeld in een **PSC** (paritair subcomité). *Voorbeeld:* PC 128 = lederbedrijven / PSC 128.04 = handschoennijverheid.
- **Samenstelling:** vertegenwoordigers van representatieve organisaties, **paritair**, benoemd voor **4 jaar** (hernieuwbaar).
- **Bevoegdheid: adviseren** aan regering, NAR en CRB; **(sectorale) cao's afsluiten**; **geschillen** tussen werkgever en werknemers (via **verzoeningsbureau**); elke andere taak die de wet hen toevertrouwt.

#### Welk PC/PSC moet men volgen?

- De **hoofdactiviteit van de onderneming** is bepalend.
- De **werkgever kiest**, maar advies van de **FOD WASO** is mogelijk.

- Bij betwisting → de **rechtbank** beslist.

### Nummering van de PC's:

Begint met...	Betekenis
1	enkel <b>arbeiders</b>
2	enkel <b>bedienden</b>
3	<b>arbeiders + bedienden</b> = "gemengde" paritaire comités

*Voorbeelden:* PC 116 = scheikundige nijverheid (arbeiders); PC 207 = bedienden uit de scheikundige nijverheid; PC 329 = socio-culturele sector.

### Voorbeelden van paritaire comités:

- *Arbeiders, o.m.:* 104 (ijzernijverheid), 116 (scheikunde), 118 (voedingsnijverheid), 124 (bouw), 112 (garagebedrijf).
- *Bedienden, o.m.:* 201 (zelfstandige kleinhandel), 207 (scheikunde), 200 (ANPCB).
- *Gemeenschappelijk arbeiders + bedienden, o.m.:* 302 (horeca), 310 (banken), 330 (gezondheidsinrichtingen).

### Geen specifieke sector? ⇒ aanvullend paritair comité:

- **PC 100** (aanvullend, arbeiders);
- **PC 200** (aanvullend nationaal paritair comité voor de bedienden — ANPCB; **vroeger PC 218**). Hierin zitten ± 400.000 bedienden.

#### TIP

*Belang:* de keuze van het PC bepaalt de toepasselijke (sectorale) cao's en dus loon- en arbeidsvoorwaarden — wat tot conflict kan leiden (bv. de zaak Carrefour B-Park, keuze PSC 202.01). Binnen één bedrijf vallen arbeiders en bedienden vaak onder een **ander** PC.

### c) De Groep van Tien

- **Buitenwettelijk, paritair** orgaan (**5 + 5**: vijf vertegenwoordigers van de werkgevers en vijf van de werknemers).
- Doel: **sociale programmatie** voor de komende jaren.
- **Resultaat: interprofessionele akkoorden (IPA)** → hebben op zich **geen juridische waarde**, maar vormen meestal wél de **basis voor nieuwe wetgeving of cao's**.

## 9.3 Organen BINNEN de onderneming

### a) De Ondernemingsraad (OR)

- **Drempel:** in elke onderneming met **gewoonlijk gemiddeld 100 werknemers**.
- **Samenstelling:** het **ondernemingshoofd** + door hem aangeduide leden van het **leidinggevend personeel; werknemersafgevaardigden** via de zogenaamde "**sociale verkiezingen**".
- **Ontslagbescherming:** zowel **verkozen als niet-verkozen** kandidaten/leden van de OR genieten een **bijzondere ontslagbescherming**:
  - ontslag enkel mogelijk wegens een **dringende reden** (beoordeling door de **rechter**) **of** wegens een **economische of technische reden** (beoordeling door het **PC**);
  - een welbepaalde **procedure** moet gevolgd worden;
  - bij inbreuk: **forse schadevergoeding**.
- **Bevoegdheden:**
  1. **recht op informatie** (zowel structureel als occasioneel);

2. **recht van advies** (bv. vorming, onthaal, arbeidsorganisatie);
3. **beslissingsbevoegdheid**, bv.: opstellen/wijzigen van het **arbeidsreglement**; vastleggen van de **jaarlijkse vakantie**; bestemming van **disciplinaire boetes**;
4. **controlebevoegdheid**.

#### b) Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW / Comité PBW)

- **Drempel**: in elke onderneming met **gewoonlijk gemiddeld 50 werknemers**.
- **Samenstelling**: idem als de OR.
- **Bevoegdheid**: het **welzijn** van de werknemers bij de uitvoering van hun werk **bevorderen** (veiligheid, gezondheid, psychosociale belasting ...): **adviseren, controleren en (veiligheids)bevorderend optreden**.

#### c) De Syndicale afvaardiging (SA)

##### DEFINITIE

**Syndicale afvaardiging** = syndicale delegatie / vakbondsdelegatie / vakbondsafvaardiging → **vertegenwoordiging van de leden** van een erkende vakorganisatie → **aanduiding door de leden**.

- **Regeling**: kaderregeling via **cao nr. 5** ↔ concrete regeling via **sectorale cao's**. De regeling **varieert per sector** en hangt af van de **grootte van het bedrijf**, bv.:

Sector	Drempel (aantal werknemers)
Kleding-, confectie- en chemiesector	vanaf <b>30</b>
Voeding	vanaf <b>25</b>
Petroleum (bedienden)	vanaf <b>10</b>
Bewaking	vanaf <b>5</b>

- Ook hier: een **bijzondere (maar andere) ontslagbescherming** dan bij de OR/CPBW.
- **Bevoegdheid**:
  - cao's **onderhandelen** (het effectieve **afsluiten** gebeurt door de **vakorganisaties zelf**);
  - de **toepassing van de sociale wetgeving nagaan**;
  - aan een **lid bijstand verlenen** bij een geschil met de werkgever;
  - **als er geen OR of CPBW bestaat**: overnemen van bepaalde bevoegdheden van die organen.

### 9.4 Sociale verkiezingen

- De **werknemersafgevaardigden** in de **OR** en het **CPBW** worden aangeduid via de "**sociale verkiezingen**".
- Vinden periodiek plaats (in België om de **4 jaar**).
- Wie **kandidaat** is voor de OR maar **niet verkozen** raakt, heeft **toch recht op de bijzondere ontslagbescherming**.

##### EXAMEN

Ook **niet-verkozen kandidaten** zijn beschermd — dit kan in de praktijk leiden tot hoge "gouden parachutes" / ontslagvergoedingen bij ontslag van beschermde werknemers.

# Deel 3 – Individuele arbeidsovereenkomst: begrippen & verplichtingen Zeer belangrijk

Het kernhoofdstuk van het vak: wat is een arbeidsovereenkomst, welke vier constitutieve bestanddelen onderscheiden haar (met de schijnzelfstandigheid als toetssteen), welke soorten AO bestaan er, en welke verplichtingen rusten op werkgever en werknemer? Daarbij twee bijzondere bedingen: het scholingsbeding en het concurrentiebeding. Basiswet: de **Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten** (WAO).

## 1. Inleiding Minder belangrijk

### 1.1 Historische evolutie

- **19de eeuw:** geen apart juridisch kader. Enkel het algemeen contractenrecht van het Burgerlijk Wetboek → veel **contractsvrijheid** (in het nadeel van de zwakkere werknemer).
- **Einde 19de – begin 20ste eeuw:** een reeks afzonderlijke wetten ontstaat met als doel **sociale bescherming van werknemers**.
- **Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:** samenvoeging en herwerking van oudere wetgeving. Tot vandaag de **basiswet** m.b.t. de arbeidsovereenkomst.
  - Belangrijke recente wijziging: **hervorming van het ontslagrecht** → het **eenheidsstatuut**.

### 1.2 Bronnen van de verbintenissen – de hiërarchie

Rechten en plichten van werkgever (WG) en werknemer (WN) zijn in verschillende rechtsbronnen geregeld. Bij **tegenstrijdigheid heeft de hogere norm voorrang**. Volgorde (van hoog naar laag):

1. **Dwingende bepalingen van de wet**
2. **Algemeenverbindendverklaarde cao's**
3. **Niet-algemeenverbindendverklaarde cao's** (WG zelf betrokken of lid van een ondertekenende organisatie)
4. **Geschreven individuele overeenkomst**
5. **Niet-algemeenverbindendverklaarde cao's** (anders dan in 3.)
6. **Arbeidsreglement**
7. **Aanvullende bepalingen van de wet**
8. **Mondelinge individuele overeenkomst**
9. **Het gebruik**

#### TIP

**Geheugensteun:** dwingende wet → avv-cao → niet-avv-cao (eigen) → geschreven contract → niet-avv-cao (andere) → arbeidsreglement → aanvullende wet → mondeling contract → gebruik.

### 1.3 Gelijke behandeling van werknemers

**Bescherming van de sollicitant — cao nr. 38** (van 6 december 1983, betreffende werving en selectie; laatst gewijzigd door cao nr. 38sexies van 10 oktober 2008, avv door KB van 11 januari 2009):

- **Gelijke behandeling:** geen onderscheid op basis van persoonlijke elementen (= discriminatiegronden), tenzij wettelijk vereist of toegelaten. Artikel 2bis cao nr. 38: de aanwervende WG mag sollicitanten o.m. niet discrimineren op grond van leeftijd. Dit discriminatieverbod geldt enkel voor de aanwervende WG en t.a.v. de sollicitant.
- Verdere aandachtspunten: kosten en documenten, informatie, eerbiediging persoonlijke levenssfeer, vertrouwelijke behandeling gegevens, plichten van de sollicitant, duur selectieprocedure, proefarbeid, verplaatsingskosten, publicitaire werkaanbiedingen.

- Europees kader: Richtlijn 2000/78/EG ("Kaderrichtlijn") → omgezet in de **Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007**.

### Gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie — cao nr. 95:

- Verbod op discriminatie: **totale afwezigheid van discriminatiegronden**, tenzij wettelijk vereist of toegelaten.
- Geldt bij alle aspecten van de arbeidsrelatie: toegang tot de arbeid, de arbeid zelf, arbeidsvoorwaarden, ontslagregelingen.

### 1.4 Taalgebruik in de sociale betrekkingen (Vlaanderen)

- **Bevoegde wetgever:** de gemeenschappen (uitz. Brussel & faciliteitengemeenten).
- **Taaldecreet Vlaamse Gemeenschap** van toepassing op ondernemingen met **exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied**.
- **Sociale betrekkingen verplicht in het Nederlands** = alle contacten WG-WN, zowel mondelinge & schriftelijke contacten als de opmaak van documenten.
- **Sanctie bij niet-naleving: nietigheid** (absoluut nietig — de rechter mag geen acht slaan op het document; het wordt geacht nooit te hebben bestaan, bv. een opzegbrief in de verkeerde taal).
- **Uitzondering** voor werknemers uit EU-lidstaten: naast het Nederlands is ook de officiële taal van die EU-lidstaat toegelaten.

## 2. Algemene begrippen i.v.m. de Arbeidsovereenkomstenwet Zeer belangrijk

### 2.1 Toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet

De WAO regelt de meest courante types arbeidsovereenkomsten:

- **Werklieden (arbeiders)**
- **Bedienden**
- **Handelsvertegenwoordigers**
- **Dienstboden**
- **Studenten**

#### ⚠ LET OP

Voor **uitzendkrachten** werd een **aparte wet** gemaakt (uitzendarbeid valt dus buiten de WAO).

### 2.2 Begrip arbeidsovereenkomst — definitie & constitutieve bestanddelen

#### DEFINITIE

Een **arbeidsovereenkomst** is een **wederkerige overeenkomst** waarbij een persoon (de werknemer) zich ertoe verbindt **arbeid** te verrichten **tegen loon**, **onder het gezag** van een ander (de werkgever).

De **vier constitutieve bestanddelen** (telkens met het tegenvoorbeeld dat het bestanddeel afgrenst):

Constitutief bestanddeel	Tegenvoorbeeld (afgrenzing)
1. <b>Wederkerige overeenkomst</b>	het <b>eenzijdig statuut</b> (ambtenaar — statutair, geen overeenkomst)
2. <b>Arbeid (het verrichten van arbeid)</b>	het <b>volgen van een opleiding</b> (leerovereenkomst)
3. <b>Loon</b>	een <b>onkostenvergoeding</b> (vrijwilligerswerk)
4. <b>Gezag van een werkgever</b> (gezagsverhouding / ondergeschiktheid)	<b>geen gezag</b> (zelfstandige aannemingsovereenkomst)

Het **werkgeversgezag / de ondergeschiktheid** is hét onderscheidend criterium tussen een arbeidsovereenkomst en een zelfstandige aannemingsovereenkomst.

### 2.3 Schijnzelfstandige – schijnwerknemer (herkwalificatie)

Kerntoets: **stemt de gekozen juridische omkadering van de arbeid overeen met de feiten?**

- **Arbeidsovereenkomst = werkgeversgezag.** Ontbreekt het werkgeversgezag → mogelijk "**schijnwerknemer**" → **herkwalificatie** (naar zelfstandige).
- **Aannemingsovereenkomst = geen werkgeversgezag.** Is er tóch werkgeversgezag → mogelijk "**schijnzelfstandige**" → **herkwalificatie** (naar werknemer).

De **Arbeidsrelatiewet** (Titel XIII Programmawet (I) van 27 december 2006 — "Aard van de arbeidsrelaties") biedt criteria om te bepalen of er werkgeversgezag is:

- **Neutrale criteria:** formele kenmerken (op zich niet bepalend).
- **Algemene criteria:** bruikbaar in elke arbeidsrelatie (o.a. "de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen").
- **Specifieke criteria:** enkel voor bepaalde sectoren/beroepen — bij **KB** vast te leggen.

**Weerlegbaar vermoeden van gezag** in bepaalde sectoren:

- Bouwsector, bewakings- en toezichtsdiensten, personen- en goederenvervoer, schoonmaakactiviteiten.
- → **Lijst van 9 criteria:** indien **meer dan de helft** vervuld → weerlegbaar vermoeden van gezag (= werknemer).

**Weerlegbaar vermoeden voor "platformwerkers":**

- → **Lijst van 8 criteria:** indien **3 van de 8** vervuld (of **2 van de laatste 5**) → weerlegbaar vermoeden van gezag.

**Sociale Ruling — Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie:**

- **Administratieve afdeling:** beslist bij opstart van de samenwerking onder welk statuut de arbeidsrelatie valt → **bindend voor de betrokken partijen én de overheidsinstanties.**
- **Normatieve afdeling:** stelt criteria op voor bepaalde sectoren/beroepen.

#### EXAMEN

**Rechtspraak — Cass. 10 oktober 2016 (S.14.0074.N):** een tuchtrechtelijk **sanctierecht** van de ene partij over de andere sluit de kwalificatie van zelfstandige samenwerking uit (de zelfstandige moet "ongedisciplineerd" kunnen zijn). Enkel als het sanctierecht inherent is aan de beroepsuitoefening of wettelijk opgelegd, kan dit anders zijn.

### 2.4 Ontstaan en duur van de arbeidsovereenkomst

- **Consensueel contract:** ontstaat door **wilsovereenstemming.**
- **Mondeling of schriftelijk:**
  - **Algemeen principe: geen vormvoorschriften** (mondeling volstaat).
  - **Tenzij** uitdrukkelijk een **geschrift** vereist is, o.a. bij: AO voor **studenten**, AO van **bepaalde duur**, **vervangingsovereenkomst**, **deeltijds** werken, ...
  - De wetgever verbindt dus **strengere voorwaarden** aan sommige soorten arbeidsovereenkomsten.

### 2.5 Soorten arbeidsovereenkomsten

a) **Indeling op basis van het verrichte werk**

- **Werklieden (arbeiders):** leveren hoofdzakelijk **handarbeid.**

- **Bedienden:** leveren hoofdzakelijk **hoofdarbeid**.
- **Handelsvertegenwoordigers:** bedienden die specifiek **cliënteel opsporen en bezoeken en zaken afsluiten**.
- **Dienstboden:** arbeiders die specifiek in een **huishoudelijke context** werken.

#### Het eenheidsstatuut:

- Onderscheid arbeiders–bedienden grotendeels verouderd.
- Verschillen inzake **ontslagrecht** en de **carensdag** weggewerkt (**2013**).
- Veel verschillen blijven echter voortbestaan (zie bijlage boek p. 575).

#### b) Indeling op basis van de duur

##### Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (OD):

- Geen duurtijd bepaald.
- **Geen geschrift vereist.**
- **Nooit voor het leven!**
- Eenzijdige beëindiging mogelijk mits het respecteren van een **opzegperiode en -vergoeding**.

##### Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd (BD) of voor een duidelijk omschreven werk:

- **Geschrift vereist** (met vermelding van de duur of het welbepaalde werk):
  - **Ten laatste bij aanvang.**
  - **Sanctie bij gebrek aan geschrift: omzetting naar onbepaalde duur.**
- **Opeenvolging in principe niet toegelaten** (anders OD), met **uitzonderingen**:
  - Bij AO's van bepaalde duur van **minstens 3 maanden**: max. **4 keer opeenvolgend**, zonder in totaal langer dan **2 jaar** te duren.
  - Bij AO's van bepaalde duur van **minstens 6 maanden**: max. **3 jaar** lang en telkens met **voorafgaand akkoord van de inspectie**.

##### De vervangingsovereenkomst:

- **Enkel** te gebruiken om een **afwezige werknemer te vervangen**.
- **Geschrift met specifieke vermeldingen**:
  - **Reden van vervanging** (= de schorsingsgrond).
  - **Identiteit** van de vervangen werknemer.
  - **Voorwaarden van indienstneming** (bv. duur).
- **Maximumduur: 2 jaar**.

#### c) Indeling op basis van de omvang van de arbeidsprestaties

- **Voltijdse AO:** arbeidsduur zoals bepaald in de Arbeidswet of bij cao. **Geen vormvoorschriften — geen geschrift.**
- **Deeltijdse AO:** kortere arbeidsduur. **Geschrift vereist** met **verplichte vermeldingen**:
  - **Deeltijdse arbeidsduurregeling:** de wekelijkse arbeidsduur.
  - **Arbeidsrooster:** de dagen en uren.

#### Samenvattend overzicht — geschrift vereist?

Type	Geschrift vereist?
Onbepaalde duur	Nee
Voltijds	Nee
Bepaalde duur / omschreven werk	Ja (ten laatste bij aanvang; anders OD)

Type	Geschrift vereist?
Vervangingsovereenkomst	Ja (met specifieke vermeldingen)
Deeltijds	Ja (arbeidsduurregeling + rooster)
Studenten	Ja

## 2.6 Belangrijke bepalingen i.v.m. de arbeidsovereenkomsten

- **Vermoeden van een arbeidsovereenkomst:**
  - Bij **handelsvertegenwoordigers**.
  - Bij **bijkomende prestaties** bovenop een bestaande arbeidsovereenkomst.
- **Imperatief (dwingend) karakter** van de WAO:
  - **Verbod** om bij overeenkomst de **rechten van werknemers te verminderen** of hun **verplichtingen te verzwaren**.
- **Verantwoordelijkheid van de werkgever** voor de handelingen van het **leidinggevend personeel**.
- **Verjaringstermijnen** voor vorderingen gebaseerd op de WAO:
  - **1 jaar** na het einde van de arbeidsovereenkomst, **óf**
  - **5 jaar** na het feit dat de vordering deed ontstaan, maar **niet langer dan 1 jaar na het einde** van de arbeidsovereenkomst.

## 3. Verplichtingen van de partijen Belangrijk

### 3.1 Gemeenschappelijke verplichting van WG en WN

- **Wederzijdse eerbied en achting.**

### 3.2 Verplichtingen van de werknemer

1. **Wijze van werken** (zorgvuldig, naar best vermogen, volgens instructies — art. 17 WAO).
2. **Geheimhouding van bedrijfsgeheimen** (fabricage- en zakengeheimen — art. 17 WAO).
3. **Verbod op oneerlijke concurrentie** (art. 17 WAO).
4. **Zorgen voor de veiligheid.**
5. **Zorgen voor gereedschappen en grondstoffen** die hem worden toevertrouwd.
6. **Verantwoordelijkheid voor schade** (zie 3.3).
7. **Verantwoordelijkheid voor het afgeleverde werk.**

#### EXAMEN

**Art. 17 WAO** groepeert de plichten van de "goede werknemer": correcte uitvoering, gehoorzaamheid aan instructies, discretie (bedrijfsgeheimen) en het verbod op oneerlijke concurrentie.

#### EXAMEN

**Rechtspraak — verbod oneerlijke concurrentie (art. 17, 3°, a) en b) WAO):** het Hof van Cassatie oordeelde dat dit verbod een **voortdurende verplichting** is die **blijft gelden na het einde** van de arbeidsovereenkomst. (Casus LogistiKK NV: ex-WN startte kort na vertrek een eigen onderneming met vergelijkbare diensten; het verweer dat de vordering verjaard was — meer dan 1 jaar na einde AO — ging hier niet op omdat het om een voortdurende verplichting gaat.)

### 3.3 Aansprakelijkheid van de werknemer voor schade — art. 18 WAO

#### DEFINITIE

**Regel (art. 18 WAO):** de werknemer geniet een **gedeeltelijke immuniteit**. Hij is enkel aansprakelijk voor schade die hij in de uitvoering van zijn overeenkomst aan de WG of aan derden berokkent in **drie gevallen**:

1. **Bedrog (opzet)**
2. **Zware fout**
3. **Gewoonlijk/vaak voorkomende lichte fout** (een lichte fout die eerder gewoonte dan toeval is)

**⚠ LET OP**

Voor een **toevallige (eenmalige) lichte fout** is de WN dus **niet** aansprakelijk.

Aanvullend:

- **Strafrechtelijke kwesties:** de WN is **wél altijd persoonlijk aansprakelijk** (de immuniteit van art. 18 geldt niet strafrechtelijk).
- **Inhouding op loon:** bij aansprakelijkheid van de WN kan de schadevergoeding op het loon worden ingehouden.

### 3.4 Verplichtingen van de werkgever

1. **Werk geven** (de WN doen werken volgens de overeengekomen voorwaarden — art. 20 WAO).
2. **Zorgen voor behoorlijke werkomstandigheden** (veiligheid en gezondheid — art. 20 WAO).
3. **Loon betalen** (op de afgesproken tijd en wijze — art. 20 WAO).
4. **Huisvesting bezorgen** (waar van toepassing).
5. **Toelaten dat de WN burgerlijke verplichtingen en geloofsplichten vervult.**
6. **Zorgen voor het onthaal** van de werknemer.
7. **Zorgen voor arbeidsgereedschap en persoonlijke voorwerpen.**
8. **Een getuigschrift en sociale documenten bezorgen** bij het einde van de overeenkomst.
9. **Teruggave van het GSM-nummer.**
0. **Aansprakelijkheid voor het werk.**
  1. **Verplichtingen i.v.m. een borgtocht** van de werknemer.
  2. **Verbod om de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen** (verbod op eenzijdige wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden).

**📌 EXAMEN**

De kernverplichtingen van de WG — **werk geven, behoorlijke werkomstandigheden, loon betalen** — staan in **art. 20 WAO**.

## 4. Het scholingsbeding

**DEFINITIE**

Een **scholingsbeding** is een beding waarbij de **WN zich ertoe verbindt de opleidingskost gedeeltelijk terug te betalen** wanneer hij/zij de onderneming verlaat vóór een bepaalde periode verstreken is.

### 4.1 Geldigheidsvoorwaarden

**📌 EXAMEN**

1. **Schriftelijk – afzonderlijk (per werknemer) – ten laatste bij de start van de vorming.**
2. **Enkel geldig voor werknemers met een jaarloon boven de loongrens van 43.106 EUR (2025).**

### 3. Verplichte vermeldingen m.b.t.: de aard van de opleiding, de kost, de duur en de terugbetaling.

#### 4.2 Begrenzungen

- **Begrenzing van het terug te betalen bedrag: degressief 80 – 50 – 20** (% van de opleidingskost, dalend naargelang de WN langer in dienst blijft; hoe later het vertrek, hoe minder terug te betalen).
- **Begrenzing van de duur van het scholingsbeding: maximaal 3 jaar.**

#### 4.3 Geen uitwerking / onbestaand

**Gevallen waarbij het scholingsbeding GEEN uitwerking heeft, o.a.:**

- Bij einde AO **tijdens de eerste 6 maanden.**
- Bij einde AO **door de werkgever** (tenzij om een **dringende reden**).

**Gevallen waarbij het scholingsbeding als ONBESTAANDE wordt beschouwd, o.a.:**

- Wanneer de vorming **wettelijk verplicht** is voor de uitoefening van het beroep.
- Wanneer niet voldaan is aan de **vereisten inzake omvang en kost** van de vorming.

## 5. Het concurrentiebeding

### DEFINITIE

Een **concurrentiebeding** is een beding waarbij de **WN zich ertoe verbindt om na vertrek uit de onderneming geen concurrerende activiteiten aan te vatten** — noch als **werknemer** bij een concurrerende onderneming, noch als **zelfstandige**.

**Basiskenmerken:**

- Het moet over **soortgelijk werk** gaan.
- **Enkel van toepassing bij ontslag door de WN** (en bij ontslag door de WG om dringende reden door de WN), dus:
  - **Niet** in de eerste **6 maanden** van de tewerkstelling.
  - **Niet** bij beëindiging in **onderling akkoord**.

### 5.1 Geldigheidsvoorwaarden – arbeider/bediende

Afhankelijk van het **jaarloon** (loongrenzen 2025):

Jaarloon (2025)	Geldigheid concurrentiebeding
Onder 43.106 EUR	Nooit geldig.
Boven 43.106 EUR	Enkel geldig <b>als een cao dat bepaalt</b> (de cao moet de functies aanduiden waarvoor het beding mag).
Boven 86.212 EUR	<b>Geldig</b> , tenzij een cao anders bepaalt.

Bijkomende vormvereisten (voor de gewone WN):

- **Schriftelijk**, met **geografische beperking** en **beperking in de tijd** (max. duur).
- Voorzien in een **compensatoire vergoeding** (compensatie met vergoeding — zie 5.3).

### 5.2 Afwijkend beding – handelsvertegenwoordiger

- **Geldig bij jaarloon boven 43.106 EUR (2025)** (één drempel, geen cao-vereiste).
- **Schriftelijk**, met **geografische beperking** en **beperking in de tijd**.
- **Geen compensatoire vergoeding** vereist.

- **Niet-naleving door de WN → vergoeding gelijk aan 3 maanden loon.**

### 5.3 De compensatoire vergoeding (gewone WN)

- **Hangt samen met de duurtijd van het beding.**
- De **WG kan afstand doen** van het beding **binnen 15 dagen na het einde** van de arbeidsovereenkomst (dan is geen compensatoire vergoeding verschuldigd).
- Een **WN die het beding niet respecteert moet dubbel terugbetalen** (de ontvangen compensatoire vergoeding terugbetalen + een gelijk bedrag bovenop).

#### TIP

#### **Geheugensteun loongrenzen 2025 (concurrentiebeding, gewone WN):**

< 43.106 € → nooit geldig | 43.106–86.212 € → enkel mits cao | > 86.212 € → geldig tenzij cao het uitsluit.

Handelsvertegenwoordiger: één grens (43.106 €), geen compensatoire vergoeding, sanctie niet-naleving = 3 maanden loon.

## 6. Kernpunten

- **Arbeidsovereenkomst** = wederkerige overeenkomst: **arbeid + loon + gezag** (+ wederkerigheid). Het **gezag** is de toetssteen t.o.v. de zelfstandige aannemingsovereenkomst.
- **Schijnzelfstandige** (toch gezag → herkwalificatie naar WN) · **schijnwerknemer** (geen gezag → herkwalificatie naar zelfstandige).
- **Geschrift** niet vereist bij OD en voltijds; **wél** bij bepaalde duur, vervanging, deeltijds en studenten (sanctie ontbrekend geschrift bij BD = omzetting naar OD).
- **Art. 17 WAO** = plichten goede WN (incl. blijvend verbod oneerlijke concurrentie) · **art. 18 WAO** = gedeeltelijke immuniteit (enkel bedrog, zware fout, gewoonlijke lichte fout) · **art. 20 WAO** = kernplichten WG (werk, werkomstandigheden, loon).
- **Scholingsbeding**: jaarloon > 43.106 €, degressief **80–50–20**, max. **3 jaar**.
- **Concurrentiebeding (gewone WN)**: < 43.106 € nooit; 43.106–86.212 € enkel mits cao; > 86.212 € geldig tenzij cao. Compensatoire vergoeding + dubbele terugbetaling bij niet-naleving. Handelsvertegenwoordiger: één grens, geen vergoeding, sanctie = 3 maanden loon.

# Deel 4 – Schorsing & einde van de arbeidsovereenkomst

Zeer belangrijk

Twee zwaar wegende examenonderdelen. **Schorsing**: de uitvoering van de AO houdt tijdelijk op (de overeenkomst blijft bestaan) — per grond moet je weten of er loonbehoud of een vervangingsinkomen is. **Einde**: de definitieve beëindiging — kwalificeer eerst de juiste wijze (opzegging, verbreking, dringende reden, ...) vóór je gevolgen, termijnen en vergoedingen bepaalt.

## EXAMEN

**Juridische reflex (rode draad in de casussen)**: bepaal EERST de juiste kwalificatie (welke schorsingsgrond? / welke beëindigingswijze: opzegging vs. verbreking vs. dringende reden vs. ...) VOORDAT je conclusies trekt over gevolgen, termijnen en vergoedingen.

## Schorsing van de arbeidsovereenkomst

### Begrip schorsing

#### DEFINITIE

Bij **schorsing** houden de **gevolgen** van de arbeidsovereenkomst **tijdelijk** op te bestaan. De overeenkomst zelf blijft bestaan (geen einde), enkel de uitvoering wordt opgeschort.

Kernpunten:

- De **werknemer (WN) is afwezig** → levert geen prestaties.
- **Verplichtingen van de werkgever (WG) — behoud van loon?**
  - Vanuit het (burgerlijk) **algemeen contractenrecht** is loonbehoud niet logisch (geen prestatie → geen tegenprestatie).
  - Maar de **Arbeidsovereenkomstenwet** verplicht de WG **regelmatig** om toch loon te blijven betalen (mits voorwaarden) → **gewaarborgd loon**.
  - Is er **geen** loonbehoudverplichting → mogelijk **compensatie van het inkomensverlies via de sociale zekerheid** (ZIV-uitkering, RVA-uitkering, ...).

## EXAMEN

Per schorsingsgrond moet je telkens weten: (1) is er **loonbehoud** door de WG? (2) zo niet, is er een **vervangingsinkomen** (ZIV/RVA)? (3) zijn er **bijzondere regels** (duur, ontslagbescherming, procedure)?

### 1. Overmacht (als schorsingsgrond)

#### DEFINITIE

**Overmacht**: een gebeurtenis die (a) **niet te voorzien**, (b) **niet te voorkomen** en (c) **onafhankelijk van de wil van de partijen** is, en die (d) de **uitvoering van de verbintenis onmogelijk** maakt.

- Sommige situaties van overmacht worden in de wet **afzonderlijk** geregeld (zie verder: tijdelijke werkloosheid wegens overmacht/technische stoornis).
- **GEEN overmacht** (dus geen schorsing op die grond):
  - **Faillissement / kennelijk onvermogen** van de WG.
  - **Tijdelijke gedwongen sluiting** van de onderneming op grond van milieuwetgeving of het Sociaal Strafwetboek.
- **Loonbehoud**: GEEN loonbehoud. Eventueel uitkering van de **RVA**.

#### ⚠ LET OP

**Niet verwarren:** overmacht als **schorsingsgrond** (tijdelijk) ≠ overmacht als **beëindigingsgrond** (definitief). De definitieve arbeidsongeschiktheid = **medische overmacht** → einde van de overeenkomst (zie sectie "Einde").

## 2. Staking

- **Begrip:** protest waarbij het werk wordt **neergelegd**.
- Het is een **recht**, maar **niet wettelijk geregeld**.
- **Loonbehoud:** GEEN loonbehoud.

## 3. Onvolledige arbeidsdag

De WN is **geschikt om te werken** en **begeeft zich naar het werk**, maar:

- komt **te laat of niet aan** wegens **overmacht**, of
- kan **niet beginnen** of het werk **niet voortzetten** wegens **overmacht**
  - **Uitzondering:** staking in de onderneming (dan geen loonbehoud), of
- vervult zijn **plicht als kiezer**.

**Loonbehoud:** JA — loonbehoud voor de niet-gewerkte uren.

## 4. Jaarlijkse vakantie

- Geregeld door de **vakantiewetgeving** (zie ook het hoofdstuk sociale zekerheid).
- **Rechten opbouwen** in het **vakantiedienstjaar** → **maximum 4 weken** vakantie opnemen in het **vakantiejaar**.
- Twee opnamevormen:
  - **Collectief:** jaarlijkse sluiting van de onderneming, **OF**
  - **Individueel:** opname door de WN (met **akkoord van de WG**).

**Loonbehoud — verschillende regeling arbeiders vs. bedienden:**

Statuut	Loon tijdens vakantie
Bediende	Loon wordt <b>ook betaald op de vakantiedagen</b> (door WG).
Arbeider	WG betaalt <b>geen loon</b> ; de arbeider ontvangt <b>vakantiegeld via de sociale zekerheid</b> .

#### 📌 EXAMEN

Jaarlijkse vakantie heeft **gevolgen voor de opzegging** (zowel bij opzegging door WG als door WN). Kijk dus uit bij casussen waarin tijdens een opzeggingstermijn vakantie wordt opgenomen.

## 5. Vlaams opleidingsverlof / educatief verlof

- **Recht op afwezigheid** naar aanleiding van een **opleiding** gevolgd door de WN.
- **Loonbehoud:** begrensd (geplafonneerd). De **WG kan het loon terugvorderen bij de overheid**.

## 6. Uitoefening van een politiek mandaat (politiek verlof)

- **Politiek verlof** voor instellingen op **gemeentelijk en provinciaal** niveau.
- Recht om tijd te besteden aan de invulling van het politiek mandaat — **verschilt naargelang het mandaat en de grootte van de gemeente**.
- **Loonbehoud:** soms behoud van loon.
- **Bescherming tegen ontslag:** zowel als **kandidaat** voor de verkiezingen als **tijdens de uitoefening** van het mandaat. Enkel nog ontslag mogelijk door de WG met een **motief vreemd aan het politiek mandaat**. **Sanctie** bij verboden ontslag: **schadevergoeding = 6 maanden loon**.

## 7. Voorlopige vrijheidsberoving

- **Opsluiting** in de gevangenis **in afwachting** van strafproces/bestrafing.
- **Loonbehoud**: GEEN behoud van loon.

## 8. Kort verzuim (klein verlet)

### DEFINITIE

**Kort verzuim**: recht op afwezigheid bij bepaalde welomschreven gebeurtenissen, **met behoud van het gewone loon**.

- Recht op afwezigheid bij: bepaalde **familiegebeurtenissen**; het vervullen van **staatsburgerlijke verplichtingen / burgerlijke opdrachten; verschijning voor het gerecht**.
- **Gevallen en duur** zijn **strikt omschreven** (overzichtstabel boek p. 100-101).
- **Loonbehoud**: JA — met behoud van het gewone loon.
- **OPM**: wettelijke samenwoning wordt gelijkgesteld met echtgeno(o)t(e).
- Veel **CAO's** hebben een **gunstiger** regeling dan de wettelijke minima.

## 9. Ziekte en ongeval (arbeidsongeschiktheid) Zeer belangrijk

### Onderscheid in oorzaak:

- Gezondheidsprobleem **niet rechtstreeks veroorzaakt op/door het werk** ("gewone" ziekte/ongeval), **vs.**
- **Arbeidsongeval / beroepsziekte**.

### Verplichtingen van de WN (voorwaarde voor gewaarborgd loon)

- **Verwittiging van de WG**: de WG **op de hoogte brengen**; een **geneeskundig getuigschrift** bezorgen; **termijnen** respecteren.
  - **Uitzondering** (geen attest verplicht): **3 keer per jaar voor één dag** (afwijking mogelijk in ondernemingen < 50 werknemers).
- **Controle** van de arbeidsongeschiktheid **mogelijk maken** (controlearts). Betwistingen worden beslecht via een **arts-scheidsrechter**.
- Het **recht op gewaarborgd loon is gekoppeld** aan het naleven van deze verplichtingen.

### ⚠ LET OP

**Actualiteit (vanaf 1 januari 2026)**: het aantal "ziektedagen zonder doktersbriefje" **daalt van 3 naar 2**. Vanaf de 3e keer dat de WN één dag ziek is, moet een officieel ziekteattest worden voorgelegd.

### Algemene regels gewaarborgd loon

- **Gewaarborgd loon gedurende (max.) 30 dagen**.
- Onder **voorwaarden**: verschillende regeling arbeiders vs. bedienden; specifieke regels bij **korte werkhervatting** en **herval**.
- Bij **langere arbeidsongeschiktheid** → **overstap naar de sociale zekerheid** (ZIV-uitkering ziekenfonds).
- **Uitzonderingen**: o.a. sportwedstrijden en gedeeltelijke werkhervatting met aangepast werk.
- **Re-integratie / aangepast werk**: bij **langdurige** arbeidsongeschiktheid → **re-integratietraject** (rol **preventieadviseur-bedrijfsarts**). Bij geleidelijke terugkeer met aangepast werk → **dan is er GEEN schorsing meer**.
- WG kan in bepaalde gevallen het gewaarborgd loon **terugvorderen van derden** (zie arbeidsongeval/beroepsziekte).

### A) Gewaarborgd loon bij "gewone" ziekte/ongeval — ARBEIDERS

- **Anciënniteitsvoorwaarde: 1 maand.**
- **30 dagen** gewaarborgd loon, opgesplitst in **drie fasen** (vanaf dag 15 ook gedeeltelijk via ZIV):

Periode	Ten laste van de werkgever	Ten laste van het ziekenfonds (ZIV)
1e t.e.m. 7e dag	100 % van het loon	0 %
8e t.e.m. 14e dag	85,88 % van het loon	0 %
15e t.e.m. 30e dag	25,88 % (beperkt tot de ZIV-loongrens) + 85,88 % van het loon boven de ZIV-loongrens	60 % (beperkt tot de ZIV-loongrens)

## B) Gewaarborgd loon bij "gewone" ziekte/ongeval — BEDIENDEN

- **AO van onbepaalde duur OF AO van bepaalde duur > 3 maanden: 30 dagen behoud van het normale loon** (volledig, ten laste WG).
- **AO van bepaalde duur (of welomschreven werk) < 3 maanden: loonwaarborg onder dezelfde voorwaarden als arbeiders, dus mét anciënniteitsvoorwaarde en opsplitsing in drie periodes:**

Periode	Ten laste van de werkgever	Ten laste van het ziekenfonds (ZIV)
1e t.e.m. 7e dag	100 %	0 %
8e t.e.m. 14e dag	86,93 %	0 %
15e t.e.m. 30e dag	26,93 % (beperkt tot ZIV-loongrens) + 86,93 % boven de ZIV-loongrens	60 % (beperkt tot ZIV-loongrens)

### EXAMEN

**Onthoud het verschil in percentages:** arbeiders **85,88 % / 25,88 %**; bedienden (korte BD-contracten) **86,93 % / 26,93 %**.

## C) Gewaarborgd loon bij ARBEIDSONGEVAL of BEROEPSZIEKTE

- **ARBEIDERS: GEEN anciënniteitsvoorwaarde. 30 dagen** gewaarborgd loon:
  - Dag 1-7: volledig loonbehoud (100 %);
  - Na de eerste week: **85,88 %** van het normale loon. *(De slide vermeldt "Dag 2-30: 85,88 %"; let bij het examen op de exacte cijfers in het boek.)*
- **BEDIENDEN:** idem als "gewone" arbeidsongeschiktheid (zie B).
- **Terugvordering:** bij arbeidsongeval/beroepsziekte kan de WG het gewaarborgd loon (**gedeeltelijk**) terugvorderen bij de arbeidsongevallenverzekeraar / Fedris.

## Loongrens voor ZIV-uitkeringen (referentie 2025–2026)

### LET OP

Dagelijkse brutoloongrens voor een **zesdagenweek** → eventueel **omrekenen naar een vijfdagenweek**.

Periode	Dagelijkse loongrens (bruto)
01/01/2025 – 31/01/2025	€ 179,5442
Vanaf 01/02/2025	€ 183,1311
01/01/2026 – 28/02/2026	€ 183,1311
Vanaf 01/03/2026	€ 186,7916

## 10. Moederschapsverlof (zwangerschaps-/bevallingsrust) Zeer belangrijk

### Onderscheid:

- **Prenataal verlof** = afwezigheid **kort vóór** de bevalling (zwangerschapsverlof).
- **Postnataal verlof** = afwezigheid in de periode **ná** de bevalling (bevallingsverlof).

### Loon en uitkering

- **GEEN loonbehoud — wél uitkering ZIV.**
- **Eerste 30 dagen (d → d30): 82 %** (ziekenfonds);
- **Rest (na d30): 75 %** (ziekenfonds, geplafonneerd).
- Er is een **beschermde periode** (ontslagbescherming, zie ook nietige bedingen i.v.m. moederschap).

### Duur van de schorsing

- **Prenataal: 6 weken** voorafgaand aan de (vermoedelijke) bevalling: **1 week verplicht** vlak vóór de bevalling; **5 voorgaande weken facultatief**; niet-opgenomen facultatief verlof **kan overgedragen** worden naar de periode ná de bevalling.
- **Postnataal: 9 weken verplicht** op te nemen (= **tewerkstellingsverbod**); eventueel aan te vullen met overgedragen prenataal verlof.
- **Verbod op arbeid: 1 week vóór en 9 weken ná de bevalling** (verplichte kern).
- **Extra verlof** bij bevalling van een **meerling**.
- **Bijzondere regeling** bij langdurig verblijf van de pasgeborene in het ziekenhuis.
- **Bijzondere regeling bij overlijden of langdurige hospitalisatie van de moeder:** omzetting naar **geboorteverlof voor de partner**.

### Schema pre-/postnataal verlof (Tabel 7)

	Gewone bevalling	Bevalling van een meerling
Prenataal	<b>6 weken:</b> 5 weken facultatief + <b>1 week verplicht</b>	<b>8 weken:</b> 7 weken facultatief + <b>1 week verplicht</b>
Postnataal	<b>9 weken verplicht</b> + eventueel <b>max. 5 weken</b> niet-opgenomen prenatale rust	<b>9 weken verplicht</b> + eventueel <b>bijkomende 2 weken</b> + eventueel <b>max. 7 weken</b> niet-opgenomen prenatale rust

## 11. Gevallen van schorsing tijdens de zwangerschapsperiode

### Zwangerschapsonderzoek

- Indien **niet anders mogelijk:** recht op afwezigheid om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan — enkel de **nodige tijd**.
- **Loonbehoud:** JA — met behoud van loon.

### Profylactisch verlof (werkverwijdering)

- **Tewerkstellingsverbod** voor de zwangere werkneemster bij **gezondheidsrisico's** → werkverwijdering. Kan **wettelijk** of **op ondernemingsniveau** bepaald zijn.
- **Loonbehoud:** GEEN loonbehoud — wél uitkering ZIV.

## 12. Borstvoedingsverlof

- **GEEN algemeen recht.** Kan wel via **onderling akkoord** of regeling op **ondernemingsniveau**; **GEEN loonbehoud**.
- **Wél** een regeling bij **gezondheidsrisico** → **werkverwijdering** (cf. profylactisch verlof).

## 13. Borstvoedingspauzes

- Recht om **na terugkeer uit het moederschapsverlof** pauzes in te lassen: van **een half uur** (1 à 2 per dag), **tot 9 maanden** na de geboorte.

- **Aan te vragen** bij de WG. **Bescherming tegen ontslag.**
- **Loonbehoud:** GEEN loonbehoud — wél uitkering ZIV.

#### 14. Geboorteverlof (partner)

- Recht op afwezigheid na de geboorte voor de **partner van de moeder** (vader / meemoeder).
- **20 dagen**, op te nemen **binnen 4 maanden** na de geboorte.
- **Loon:** eerste 3 dagen loonbehoud — nadien **uitkering ZIV (82 % brutoloon, beperkt)**.
- **Bescherming tegen ontslag.**

#### 15. Adoptieverlof

- Recht op afwezigheid bij **adoptie van een minderjarig kind**.
- **Elke ouder 6 weken**; bijkomend recht te verdelen (sinds 2023: **+ 3 weken**).
- Op te nemen **per week, binnen 2 maanden** volgend op de adoptie. Er is een **procedure**.
- **Loon:** eerste 3 dagen loonbehoud — nadien **uitkering ZIV. Bescherming tegen ontslag.**

#### 16. Pleegzorg en pleegouderverlof

- Recht op afwezigheid om **pleegzorg** mogelijk te maken: **max. 6 dagen per jaar. GEEN loonbehoud — uitkering RVA.**
- Bij **langdurige pleegzorg:** uitgebreider recht (vergelijkbaar met adoptieverlof).

#### 17. Verlof om dwingende redenen

- **Dringende en noodzakelijke tussenkomst** van de WN bij een **privégebeurtenis:** ziekte/ongeval van een familielid; beschadiging van bezittingen; verschijning voor de rechtbank.
- **Max. 10 dagen per jaar**, voor de noodzakelijke tijd.
- **Nieuw sinds 10/11/2022:** 5 opeenvolgende dagen **zorgverlof**.
- **Loonbehoud:** GEEN loonbehoud.

#### 18. Tijdelijke werkloosheid Zeer belangrijk

##### Algemeen

- **Verschillende stelsels voor arbeiders en bedienden:**
  - **Arbeiders:** technische stoornis, slecht weer, gebrek aan werk wegens economische oorzaken.
  - **Bedienden:** enkel gebrek aan werk wegens economische oorzaken.
- **Socialezekerheidsluik:** uitkering RVA tijdens de schorsing.
  - **Procedure t.a.v. RVA:** meldingsplicht WG op de **eerste werkloosheidsdag + maandelijks hernieuwen** indien nodig; elektronische melding; timing respecteren.
  - **Nieuw sinds 1 januari 2024:** de WG betaalt bovenop de uitkering een **supplement van € 5,10/dag**.

##### Arbeiders — Technische stoornis

- **Begrip: overmacht** m.b.t. de technische activiteit van de onderneming, **binnen** de onderneming, **beperkt in de tijd**.
- **Gevolg:** schorsing — **eerste 7 dagen met loonbehoud**, nadien met uitkering RVA.
- **Meldingsplicht:** aan RVA (aard stoornis + lijst betrokken WN) en aan de **ondernemingsraad** (of syndicale afvaardiging).
- **Sanctie** bij niet-naleven: langer loonbehoud. **Supplement:** WG blijft min. € 2/dag betalen.

##### Arbeiders — Slecht weer

- **Begrip:** werk **onmogelijk** wegens weer — WN verwittigd. **Meldingsplicht bij RVA** + toelichting aan betrokken WN.

- **Sanctie** bij niet-naleven: loonbehoud. **Supplement:** WG blijft min. € 2/dag betalen.
- **Duurt de schorsing langer dan een maand?** → de WN kan **zonder opzegging beëindigen**.

#### Arbeiders — Gebrek aan werk wegens economische oorzaken

- **Duur van de schorsing:**
  - **Volledige schorsing: max. 4 weken.**
  - Gedeeltelijke schorsing: **≥ 3 arbeidsdagen/week** of 1 arbeidsweek/2 weken → mogelijk voor **meer dan 3 maanden**; **< 3 arbeidsdagen/week** of 1 arbeidsweek/2 weken → **max. 3 maanden**; **< 1 arbeidsweek/2 weken + < 2 arbeidsdagen in die week** → **max. 4 weken.**
  - Voor een nieuwe periode: **minstens 1 week hervatting.**
- **Aanvullende vergoeding:** WG betaalt min. € 2/dag bovenop de werkloosheidsuitkering.
- **Procedure:** aanplakking **min. 7 dagen vooraf** + mededeling economische reden aan ondernemingsraad (of syndicale afvaardiging) + mededeling RVA.
- **Sanctie** bij niet-naleven: eerste 7 dagen loonbehoud. WN kan **tijdens de schorsing zonder opzegging beëindigen**.

#### Bedienden — Gebrek aan werk wegens economische redenen

- **Welke ondernemingen?**
  - **Onderneming in moeilijkheden:** daling omzet/productie/bestellingen **≥ 10 %** t.o.v. 2 jaar voordien; vaak ook economische werkloosheid voor de arbeiders; **erkend door de minister van Werk.**
  - **CAO of ondernemingsplan** goedgekeurd door FOD WASO.
- **Duur:** volledige schorsing **max. 16 weken/kalenderjaar**; gedeeltelijke schorsing **max. 26 weken/kalenderjaar** met min. 2 arbeidsdagen/week.
- **Procedure:** voorafgaande controle criteria RVA + aanplakking **min. 7 dagen vooraf** + melding RVA + mededeling aan ondernemingsraad (syndicale afvaardiging).
- **Sanctie:** loonbehoud. **Supplement:** WG betaalt min. € 5/dag bovenop de uitkering. WN kan **zonder opzegging beëindigen**.

### 19. Thematische verlofstelsels

#### EXAMEN

**Gemene deler:** telkens **bescherming tegen ontslag** (van aanvraag/kennisgeving tot 3 maanden na einde opname; **sanctie = vergoeding 6 maanden loon**) en **onderbrekingsuitkering RVA.**

#### Palliatief verlof

- Bijstand aan **ongeneeslijk zieke personen in de terminale fase.**
- **Duur:** volledige schorsing **1 maand**, verlengbaar tot **max. 3 maanden**; gedeeltelijk halftijds of 1/5.
- Verwittiging WG + **doktersattest.** Bescherming tot 3 maanden na einde opname (sanctie = 6 maanden loon). Onderbrekingsuitkering RVA.

#### Verlof voor bijstand van een zwaar ziek gezins-/familielid

- Nood blijkt uit **beoordeling van een arts.**
- **Duur:** volledige schorsing **max. 12 maanden**; gedeeltelijk (halftijds of 1/5) **max. 24 maanden**; opname per maand tot 3 maanden (tenzij afwijkend akkoord); uitbreiding voor alleenstaande ouder bij bijstand kind ≤ 16 jaar.
- **Specifiek stelsel** bij hospitalisatie van een minderjarig kind: opname per week.
- Verwittiging WG (voorafgaand + doktersattest). **Recht**, maar WG kan **uitstellen** om organisatorische redenen (uitzonderlijk weigeren). Bescherming + onderbrekingsuitkering RVA.

## Ouderschapsverlof

- Recht voor **elke ouder**, voor **elk kind jonger dan 12 jaar** (uitz. 21 jaar).
- **Anciënniteitsvoorwaarde**: min. 12 maanden in dienst bij de WG in de afgelopen 15 maanden.
- **Vormen** (onderling combineerbaar): volledige schorsing **4 maanden**; halftijds **8 maanden**; 1/5 **20 maanden**; 1/10 **40 maanden** (met akkoord WG).
- Voorafgaand WG verwittigen — mogelijkheid tot uitstel. Bescherming + onderbrekingsuitkering RVA.

## Mantelzorgverlof

- Zorg voor een **zorgbehoevende persoon; erkenning als mantelzorger door het ziekenfonds**.
- **Vormen**: volledige schorsing **6 maanden** over de loopbaan (max. 3 maanden voor één persoon); gedeeltelijk (halftijds of 1/5) **12 maanden** (max. 6 maanden voor één persoon).
- Vooraf aanvragen bij WG én RVA. Bescherming + onderbrekingsuitkering RVA.

## 20. Tijdskrediet

Loopbaan onderbreken → **onderscheid** tussen het **recht/voorwaarden** vs. de **uitkering** (RVA).

### Tijdskrediet met motief

- **Vormen**: voltijds en halftijds (**CAO nodig**), en 1/5.
- **Duur i.f.v. motief**: opleiding volgen **max. 36 maanden** (min. 3 maanden voltijds/halftijds; min. 6 maanden bij 1/5); zorg verlenen **max. 51 maanden**.
- **Anciënniteitsvoorwaarde**: **24 maanden**.
- **Tewerkstellingsvoorwaarde**: voltijds → geen; halftijds → min. 75 % afgelopen 12 maanden; 1/5 → voltijds afgelopen 12 maanden.

### Landingsbaan voor oudere werknemers

- **Algemeen vanaf 55 jaar**: halftijds of 1/5; loopbaanvoorwaarde 25 jaar; anciënniteit 24 maanden; tewerkstelling 75 % (halftijds) – voltijds (1/5).
- **Uitzondering vanaf 50 jaar** (zwaar beroep / onderneming in moeilijkheden of herstructurering).
- **Onderbrekingsuitkering RVA bij landingsbaan: in principe vanaf 60 jaar**; uitzondering vanaf 55 jaar mits CAO (lange loopbaan, zwaar beroep/nachtarbeid, bouwsector-medisch ongeschikt, onderneming in moeilijkheden/herstructurering).

### Algemene bepalingen

- Bij berekening tewerkstellingsvoorwaarden: **gelijkstelling** van sommige schorsingen met prestaties + **neutralisatie** van sommige schorsingen.
- **Aanvraag** bij WG: 3 maanden (> 20 WN) of 6 maanden (≤ 20 WN) vóór aanvang; in ondernemingen ≤ 10 WN is **instemming WG vereist**; WG kan tot 6 maanden uitstellen; aftoetsen van de **5 %-drempel** (gelijktijdige opname).
- **Bescherming tegen ontslag**: van kennisgeving tot 3 maanden na opname; sanctie = 6 maanden loon.
- **Cumulatie met andere activiteiten**: in principe verboden (uitzonderingen mogelijk).

## Einde van de arbeidsovereenkomst

### TIP

**Casus-reflex (Sarah)**: WhatsApp/e-mail is **GEEN** geldige opzegging door de WG — er zijn **vormvereisten** (schriftelijk + correcte kennisgeving). Bepaal eerst de **beëindigingswijze**; een fout = risico op (opzeggings)vergoeding. **De opzegging start de maandag na de kennisgeving**.

## Wijzen van beëindiging

1. **Onderlinge toestemming** (wederzijds akkoord).
2. **Overlijden** van de werknemer (en bijzondere regeling bij overlijden WG).
3. **(Medische) overmacht** (definitieve arbeidsongeschiktheid).
4. **Dringende reden** (ontslag op staande voet).
5. **Eenzijdig** bij AO van **onbepaalde duur** (= ontslag, via **opzegging** óf **verbreking met vergoeding**).
6. **Einde termijn** (of einde van het bepaalde werk) bij AO van **bepaalde duur**.

### 1. Einde door onderlinge toestemming

- **Wederzijds akkoord** → toepassing van het **algemeen contractenrecht**.
- **GEEN vormvereisten**. Wél vereist: een **volwaardige en vrije** wilsuiting.

#### TIP

**Casus Tom (antwoord: NEE):** een onderling akkoord kan enkel bij **vrije wilsuiting** — druk/chantage maakt het akkoord **betwistbaar**. Praktijk: schriftelijk vastleggen (2 exemplaren) + expliciet "vrij en zonder druk". **Bewijs is alles** (wat, wanneer, door wie?).

### 2. Einde door overlijden

- **Overlijden van de WN:** automatisch einde van de AO.
- **Overlijden van de WG:** NIET automatisch. Enkel einde als daardoor de **aanleiding** van de AO wegvalt (activiteit valt weg / persoonlijke medewerking was essentieel). De **rechter kan een vergoeding toekennen**.

#### TIP

**Casus Emma (antwoord: NEE — AO eindigt niet automatisch):** overlijden WN = automatisch einde; overlijden WG = niet automatisch.

### 3. Einde door medische overmacht

#### DEFINITIE

**Medische overmacht:** definitieve arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval → vaststellen van het einde van de AO. (= overmacht als **beëindigingsgrond**, niet te verwarren met overmacht als schorsingsgrond.)

Vastgesteld **tijdens een procedure** met de volgende voorwaarden/stappen:

- WN is **min. 9 maanden** arbeidsongeschikt;
- **geen re-integratietraject lopend**;
- op initiatief van WN of WG;
- de **preventieadviseur-arbeidsarts** onderzoekt de definitieve ongeschiktheid;
- de **WN kan nog een aanpassing van het werk vragen**.

#### TIP

**Casus Yassine (antwoord: NEE):** medische overmacht kan **pas na de specifieke procedure** (arbeidsarts) — geen "snelle exit". Procedurefouten = juridisch risico.

### 4. Einde wegens dringende reden (ontslag op staande voet) Zeer belangrijk

#### DEFINITIE

**Dringende reden:** een **ernstige tekortkoming** die **elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk** maakt.

- **Gevolgen:** GEEN opzeggingstermijn en GEEN opzeggingsvergoeding. Wellicht ook **geen werkloosheidsuitkering** voor de ontslagen WN.
- **Vorm:** het ontslag zelf is **niet onderworpen aan vormvereisten** en kan zelfs via sms worden meegedeeld. Maar de WG moet **verplicht schriftelijk de reden(en) meedelen** binnen de termijn.

#### ✚ EXAMEN

##### Strikte termijnen (kerncijfers):

- **Ontslag: binnen 3 werkdagen** na (de zekerheid over) het feit.
- **Motivering: schriftelijk binnen 3 werkdagen** na het ontslag.

Wijzen van kennisgeving: **aangetekende brief, gerechtsdeurwaardersexploot, of afgifte van een geschrift met ondertekend duplicaat voor ontvangst.** (Ontslag en motivering kunnen samen in één brief.) Doet de WG dit niet → **geen geldig ontslag om dringende reden.**

##### Beoordeling door de rechter:

- De rechter kan de **feiten toetsen:** niet ernstig genoeg of niet bewezen → herkwalificatie als "gewoon" ontslag → **vergoeding.**
- De rechter kan de **procedures/termijnen controleren:** niet gerespecteerd → "gewoon" ontslag → **vergoeding.**

#### TIP

**Casus Liam (antwoord: JA):** bij dringende reden gelden strikte termijnen: ontslag binnen 3 werkdagen na zekere kennis; motivering binnen 3 werkdagen na het ontslag. **Bewijs + timing + ernst** → anders herkwalificatie naar gewoon ontslag met vergoeding.

**Voorbeelden** (top redenen): diefstal, fraude, problemen rond re-integratie, disfunctioneren, concurreren met de WG (klanten stelen), geweld/bedreiging, werk weigeren, misbruik van data, kritiek op de WG, alcoholmisbruik. *(Praktijkvoorbeeld: zaak Wout van Aert/Nick Nuyens — Hof van Cassatie 13/01/2025 bevestigde dat een onterecht ontslag om dringende reden tot een verbrekingsvergoeding leidt.)*

## 5. Nietige bedingen i.v.m. de beëindiging

#### ⚠ LET OP

Het einde van de AO mag **NIET afhankelijk gemaakt worden** van:

- het **huwelijk** van de WN;
- **moederschap**;
- het **bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd**;
- **loonbeslag** ten laste van de WN.

Dergelijke bedingen zijn **nietig** en hebben **geen juridische gevolgen**, ook al hebben beide partijen ze ondertekend.

#### TIP

**Stellingen (oplossingen):** (1) AO eindigt automatisch bij huwelijk → **NIET WAAR**; (2) pensioenleeftijd contractueel als automatisch einde → **NIET WAAR**; (3) moederschap mag geen beëindigingsreden zijn → **WAAR**; (4) loonbeslag als geldige beëindigingsreden → **NIET WAAR**; (5) nietige bedingen hebben geen gevolgen ondanks ondertekening → **WAAR.**

## 6. Beëindiging van de AO voor onbepaalde tijd

Een **eenzijdige beslissing van WG of WN = ONTSLAG** → moet **kenbaar gemaakt** worden. Twee mogelijkheden: **opzegging** (met prestaties) of **verbreking** (onmiddellijk, met vergoeding).

## A) De opzegging

### DEFINITIE

Bij **opzegging** blijft de AO **lopen tijdens de opzeggingstermijn** (de WN presteert verder en behoudt loon); de AO eindigt **na verloop van de termijn**.

### Vormvereisten van de opzegging:

- De AO eindigt na verloop van de termijn met prestaties.
- **Schriftelijke kennisgeving** met **verplichte vermelding** van de **duur** en de **start** van de opzeggingstermijn.
- **Betekening verplicht via** één van de volgende wijzen:
  - **Overhandiging met handtekening voor ontvangst** → enkel mogelijk bij opzegging door de WN → onmiddellijke uitwerking;
  - **Aangetekend schrijven** → uitwerking op de **derde werkdag** na verzending;
  - **Gerechtsdeurwaardersexploot** → onmiddellijke uitwerking.
- **Aanvang van de opzeggingstermijn:** de **maandag** volgend op de week van de kennisgeving.

### Duur van de opzeggingstermijn — eenheidsstatuut (van toepassing sinds 2014):

- De **discriminatie tussen arbeiders en bedienden is weggewerkt**.
- De **duur** hangt af van de **anciënniteit** van de WN (ononderbroken in dienst — voorafgaand gewerkt als **uitzendkracht** kan meetellen). Uitgedrukt in **weken**.
- **Verschillend voor WG en WN:** de termijn die de WN moet respecteren is **korter** en kent een **maximum**.
- **Tegenopzegging:** enkel voor de WN, tijdens een lopende opzeggingstermijn (gegeven door de WG), wanneer de WN **nieuw werk** heeft gevonden → kan dan met een **kortere tegenopzegging** vertrekken.
- Er zijn enkele **bijzondere situaties met verkorte opzegtermijnen**.

### Duur — bijzondere (overgangs)regeling voor WN in dienst vóór 2014 (op 31/12/2013):

- Een **overgangsregeling** behoudt aspecten van de oude regeling voor WN die op **31 december 2013** in dienst waren. **Enkel van toepassing bij ontslag door de WG** (nieuw sinds 28 oktober 2023).
- Bij ontslag na 31/12/2013 → **drie stappen** ("dubbele foto"):
  1. **Vastklikken** van de op 31/12/2013 verworven opzeggingstermijn (= "vastgeklikte termijn" / eerste foto — behoud van het verschil arbeiders–bedienden, "oud" ontslagrecht);
  2. **Vaststelling** van de opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit **vanaf 1 januari 2014**;
  3. De twee resultaten **samentellen**.

### Vastklikken (stap 1) — concreet:

Statuut op 31/12/2013	Toepasselijke berekening van de vastgeklikte termijn
Arbeider	Correcte bron achterhalen voor de toepasselijke opzeggingstermijnen (oud arbeidersrecht / sectorale regels).
Bediende — jaarloon < € 32.254	<b>3 maanden per begonnen periode van 5 jaar</b> anciënniteit.
Bediende — jaarloon ≥ € 32.254	<b>1 maand per begonnen jaar</b> anciënniteit, met een <b>minimum van 3 maanden</b> .

## B) Verbreking (niet-naleven van de opzeggingstermijn)

### DEFINITIE

Het **niet-naleven van de opzeggingstermijn** = **verbreking** van de AO → onmiddellijke uitwerking, geen prestaties meer.

De verbrekende partij moet een **opzeggingsvergoeding (verbrekingvergoeding)** betalen aan de tegenpartij:

- **gelijk aan het lopend loon** voor de duur van de opzeggingstermijn (of het resterende deel ervan);
- **inclusief voordelen**;
- **inclusief het gemiddelde veranderlijk loon**.

### TIP

**Casus Julie (antwoord: NEE — geen opzegging):** "vanaf morgen niet meer komen" wijst op **onmiddellijke stopzetting** → dit is geen opzegging met prestaties maar **verbreking** (onmiddellijk + opzeggingsvergoeding over de opzegtermijn).

### Gevolgen van schorsing voor de opzegging

- **Opzegging betekend door de WG:** bij schorsing **houdt de opzeggingstermijn tijdelijk op te lopen** (de termijn wordt geschorst/verlengd).
- **Opzegging betekend door de WN:** de opzeggingstermijn **loopt door** (geen schorsing van de termijn).

### Beëindiging om reden van arbeidsongeschiktheid door ziekte/ongeval

- **Arbeidsongeschikt tijdens een opzeggingstermijn** (gegeven door WG): de **WG kan de AO verbreken**; **verbrekingvergoeding = loon voor de resterende periode – het gewaarborgd loon**.

## 7. Beëindiging van de AO voor bepaalde tijd / duidelijk omschreven werk

- **Principe:** de AO **eindigt op het afgesproken tijdstip** (of bij voltooiing van het werk) → geen opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding nodig.
- **Voortijdige beëindiging** (vóór de einddatum)?
  - Recht op een **verbrekingvergoeding** gelijk aan het **loon voor de resterende periode**; **begrensd** tot het **dubbel** van de opzeggingsvergoeding die zou gelden bij onbepaalde duur.
  - **In de eerste helft van de duurtijd** (begrensd tot max. 6 maanden): een **opzeggingstermijn zoals bij onbepaalde duur** is mogelijk; het einde van die termijn moet binnen de eerste helft (of binnen de 6 maanden) vallen.

### TIP

**Casus Noor (antwoord: NEE):** een contract van bepaalde duur stopt niet zomaar vóór de einddatum. Checkvragen: type contract, start/einde, zit je in de **eerste helft** (max. 6 maanden)?, wijze van stopzetting, bewijs/vergoeding. In de eerste helft kan opzeg mogelijk zijn; anders **vergoeding tot de einddatum** (met plafonds).

### Arbeidsongeschiktheid binnen een contract van bepaalde duur:

Type contract van bepaalde duur	Voorwaarde	Gevolg
AO bepaalde duur < 3 maanden	WN langer dan 7 dagen arbeidsongeschikt	WG kan beëindigen <b>zonder vergoeding</b> .
AO bepaalde duur > 3 maanden	WN langer dan 6 maanden arbeidsongeschikt	WG kan beëindigen <b>met vergoeding</b> = resterend loon, <b>max. 3 maanden</b> , verminderd met het gewaarborgd loon.

## 8. Sollicitatieverlof

- Recht op afwezigheid **tijdens de opzeggingstermijn** om een nieuwe job te zoeken. **Met loonbehoud.**
- **Omvang:**
  - **Laatste 26 weken** van de opzeggingstermijn: max. **2 halve dagen per week** (eventueel op één hele dag opgenomen);
  - **Voordien** (vóór die laatste 26 weken): **1 halve dag per week.**

### TIP

**Casus Sollicitatieverlof (antwoord: JA):** tijdens een te presteren opzeg heeft de WN recht op sollicitatieverlof met loonbehoud. De omvang hangt af van de duur van de opzegtermijn en outplacement; bij conflict beslist de WN. **De laatste 26 weken spelen een rol in de omvang.**

## 9. Motiveringsplicht van ontslag door de WG (CAO nr. 109)

### EXAMEN

**Twee aspecten:** (a) recht van de WN om de **concrete ontslagredenen** te kennen, en (b) bescherming tegen **kennelijk onredelijk ontslag.**

- De WN (bij AO van **onbepaalde duur**) heeft het **recht om bij ontslag de reden te kennen.**  
**Uitzonderingen**, bv. niet na ontslag tijdens de **eerste zes maanden** tewerkstelling.

### Procedure (concrete redenen opvragen):

- De WN doet de **aanvraag per aangetekende brief:**
  - **bij verbreking:** binnen **2 maanden** (na het einde van de AO);
  - **bij opzeggingstermijn:** binnen **6 maanden** na de start van de opzeggingstermijn, maar **niet later dan 2 maanden** na het einde van de AO.
- De **WG reageert binnen 2 maanden.** Sanctie bij niet/laattijdig antwoorden: **burgerlijke boete = 2 weken loon.**

### DEFINITIE

**Kennelijk onredelijk ontslag:** een ontslag dat **geen verband** houdt met de **geschiktheid of het gedrag** van de WN, **noch** met de **noodwendigheden van de werking** van de onderneming, en dat **nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.**

Het ontslag mag dus niet kennelijk onredelijk zijn. **Niet ok?** → de rechter kan een **schadevergoeding van 3 tot 17 weken loon** toekennen.

## 10. Outplacement

- **Ondersteuning & begeleiding** van de WN bij de zoektocht naar een nieuwe job.
- **Verplicht aanbod + financiering door de WG:**
  - bij recht op een **opzeggingstermijn van minstens 30 weken, of**
  - bij ontslag van een WN **ouder dan 45 jaar met min. 1 jaar anciënniteit.**

## Snelle examenchecklist

### Schorsing — heeft de WN loonbehoud?

- **JA (loon WG):** onvolledige arbeidsdag, jaarlijkse vakantie (bediende), kort verzuim, ziekte/ongeval (gewaarborgd loon, eerste fasen), zwangerschapsonderzoek, geboorte-/adoptieverlof (eerste 3 dagen), technische stoornis/economische werkloosheid (eerste 7 dagen).

- **NEE, wél ZIV-uitkering:** moederschapsverlof, profylactisch verlof, borstvoedingspauzes, ziekte/ongeval na 30 dagen.
- **NEE, wél RVA-uitkering:** tijdelijke werkloosheid (na de loonbehoudfase), pleegzorg, thematische verlofstelsels, tijdskrediet.
- **NEE (geen vervangingsinkomen tenzij apart):** overmacht, staking, voorlopige vrijheidsberoving, verlof om dwingende reden.

#### **Belangrijkste cijfers om te onthouden:**

- Gewaarborgd loon ziekte: **30 dagen**; arbeider **85,88 % / 25,88 %**, bediende kort BD **86,93 % / 26,93 %**.
- Moederschap: prenataal **6 weken** (1 verplicht), postnataal **9 weken** verplicht; verbod 1 week vóór / 9 weken ná; uitkering **82 % → 75 %**.
- Geboorteverlof: **20 dagen** binnen 4 maanden, eerste 3 dagen loon.
- Dringende reden: **3 werkdagen** (ontslag) + **3 werkdagen** (motivering).
- Eenheidsstatuut sinds **2014**; vastklikken op **31/12/2013**; loongrens bediende **€ 32.254**.
- Sollicitatieverlof: laatste **26 weken** → 2 halve dagen/week.
- Outplacement: opzeg **≥ 30 weken** of **45+ met 1 jaar anciënniteit**.
- Motiveringsplicht: aanvraag **2 mnd** (verbreking) / **6 mnd** (opzeg); WG antwoordt binnen **2 mnd**; boete **2 weken loon**; kennelijk onredelijk ontslag **3–17 weken loon**.
- Sanctie bij verboden ontslag (thematisch verlof/tijdskrediet/politiek mandaat): **6 maanden loon**.

# Deel 5 – Arbeidsreglement, loonbescherming & arbeidswet Zeer belangrijk

Dit deel bundelt drie belangrijke wetten: de wetgeving op het arbeidsreglement, de Loonbeschermingswet (1965) en de Arbeidswet (1971) met arbeidsduur, nachtarbeid, zondagsrust en betaalde feestdagen. Vooral de loonwet, de arbeidsduur en de feestdagen wegen zwaar op het examen.

## Inleiding – het arbeidsreglement

### DEFINITIE

Het **arbeidsreglement** is een **bron van arbeidsvoorwaarden in de onderneming**. Het is een verplicht document dat de concrete arbeidsvoorwaarden en spelregels binnen de onderneming vastlegt.

De wet op het arbeidsreglement geldt voor de **privésector én de publieke sector**, met **enkele uitzonderingen** (bv. doctors/artsen in de geneeskunde, studenten-stagiairs). Vroegere arbeidsreglementen (anno 1870) waren puur disciplinaire instrumenten (12 uur werken, verbod op politiek, ontslag bij vergissing). Het moderne arbeidsreglement is wettelijk gekaderd en beschermt de werknemer.

## 1. Wetgeving op het arbeidsreglement Belangrijk

### 1.1 Vermeldingen in het arbeidsreglement

De inhoud valt in **drie categorieën**: (1) wettelijk verplicht, (2) verplicht volgens andere reglementering, (3) vrije/facultatieve bepalingen.

#### (1) Wettelijk verplichte vermeldingen (o.m.)

- **Begin en einde van de werkdag** en de **rustpauzes**.
- **Wijze, tijdstip en plaats van uitbetaling van het loon**.
- **Opzegtermijnen en dringende redenen** → let op: opzegtermijnen **aanpassen aan het eenheidsstatuut**.
- **Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel**.
- **Duur van de jaarlijkse vakantie** en de regels inzake de toekenning van vakantie.
- **CAO's die van toepassing zijn** in de onderneming.

#### (2) Verplicht volgens andere reglementering

- **Naam en adres van de verlofkas, de kas voor kinderbijslagen, ...**
- Bepalingen inzake **ongewenst seksueel gedrag / pesten**.
- **CAO nr. 25** i.v.m. gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
- **Feestdagen en vervangingsdagen**.
- **CAO nr. 100** i.v.m. preventief alcohol- en drugbeleid.

#### (3) Vrije (facultatieve) bepalingen

- bv. i.v.m. arbeidsongeschiktheid;
- bv. policy e-mail en internet;
- bv. maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

### 1.2 Opstelling en wijziging – procedure

**Kernregel:** zowel bij **opmaak** als bij **latere wijziging** geldt een **strikte procedure**. De procedure verschilt naargelang er al dan niet een **ondernemingsraad (OR)** is.

Situatie	Procedure
A) Er IS een ondernemingsraad	<ol style="list-style-type: none"> <li>De leden van de OR hebben een <b>initiatiefrecht</b>.</li> <li><b>Goedkeuringsprocedure</b> binnen de OR: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Akkoord</b> → <b>automatische inwerkingtreding</b>.</li> <li><b>Geen akkoord</b> → <b>verzoeningspoging door de inspectie</b> (Toezicht op de Sociale Wetten); mislukt die, dan naar het <b>paritair comité</b>.</li> </ul> </li> </ol>
B) Er is GEEN ondernemingsraad	<ol style="list-style-type: none"> <li>De <b>werkgever (WG)</b> maakt een ontwerp → dit <b>wordt aangeplakt</b>.</li> <li>De werknemers kunnen opmerkingen noteren in een <b>opmerkingenregister</b>.</li> <li><b>Bij opmerkingen</b> → <b>verzoeningspoging door de inspectie</b>; mislukt die, dan naar het <b>paritair comité</b>.</li> </ol>

### 1.3 Bekendmaking

Het arbeidsreglement moet **bekendgemaakt** worden aan de werknemers: elke werknemer moet er kennis van kunnen nemen en een exemplaar moet beschikbaar zijn.

### 1.4 Toezicht en sancties

- Toezicht door de **sociale inspectie** (Toezicht op de Sociale Wetten).
- Bij niet-naleving: **sancties** (administratieve en/of strafrechtelijke sanctionering).

## 2. Loonbescherming / Loonwet (1965) Zeer belangrijk

#### DEFINITIE

**Wet van 12 april 1965** betreffende de bescherming van het loon der werknemers. **Doel:** de werknemer beschermen door te garanderen dat hij zijn loon **daadwerkelijk, tijdig en volledig** ontvangt en er vrij over kan beschikken (bescherming tegen misbruiken van de werkgever en tegen al te ruime inhoudingen).

### 2.1 Begrip "loon"

Component	Telt mee als loon?	Toelichting
Loon in geld	Ja	De gewone geldelijke tegenprestatie voor arbeid.
Foaien of bedieningsgeld	Ja	Worden als loon beschouwd.
In geld waardeerbare voordelen	Ja	Voordelen die in geld kunnen worden uitgedrukt (bv. voordeel in natura).

#### ⚠ LET OP

**NIET als loon beschouwd** (vallen buiten het loonbegrip van de wet):

- **Vakantiegeld;**
- **Aanvullingen bij voordelen uit de sociale zekerheid** (bv. aanvulling bovenop een uitkering);
- **Winstpremies;**
- **Tussenkost in het sociaal abonnement** (woon-werkverkeer).

### 2.2 Modaliteiten van de loonbetaling

Examengericht onthouden: **munt – wijze – tijdstip – plaats – document.**

- **Munt:** het loon in geld wordt betaald **in wettig betaalmiddel** (euro).
- **Wijze van betaling:** in principe **giraal** (overschrijving op rekening); betaling van hand tot hand (cash) is slechts uitzonderlijk en aan voorwaarden onderworpen.
- **Tijdstip:** het loon moet **regelmatig en op vaste tijdstippen** betaald worden (frequentie afhankelijk van de regeling; uiterlijke betaaldatum wettelijk bepaald). Het loon moet betaald worden binnen de wettelijke termijn na de betrokken arbeidsperiode.
- **Plaats:** op een geoorloofde plaats; betaling op plaatsen waar drank wordt verkocht of in winkels is verboden (om misbruik te vermijden).
- **Document bij loonbetaling:** de werkgever moet bij elke betaling een **afrekening / loonbrief** bezorgen met de berekening van het loon en de inhoudingen.

### 2.3 Loon in natura

- Slechts toegelaten **voor een gedeelte van het loon** (niet het volledige loon mag in natura).
- **Limitatieve opsomming:** enkel de door de wet opgesomde voordelen mogen als loon in natura gelden (bv. huisvesting, voeding, gebruik van bepaalde goederen), telkens met een maximaal toegelaten gedeelte.

### 2.4 Inhoudingen op het loon

#### EXAMEN

**Grondregel:** de werkgever mag **enkel de door de wet toegelaten bedragen** inhouden. **Algemene grens:** het totaal van de inhoudingen mag **maximaal 1/5 (één vijfde) van het loon** bedragen.

- Toegelaten inhoudingen (limitatief), o.a.: inhoudingen krachtens belasting- en RSZ-wetgeving, boetes conform het arbeidsreglement, schadevergoeding, voorschotten in geld door de WG op nog te verdienen loon, de borgsom.
- **Algemene grens:** totaal van de inhoudingen **max. 1/5 van het loon** (behoudens specifieke uitzonderingen, bv. bij opzettelijk veroorzaakte schade).

### 2.5 Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI)

#### DEFINITIE

Het **minimuminkomen** dat een werknemer gemiddeld per maand moet ontvangen, vastgelegd door de **sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR)**.

- Geldt **voor werknemers vanaf 18 jaar**.
- **Huidig bedrag: 2.111,89 EUR vanaf 1/2/2025.**
- Het is een **maandgemiddelde** (geen strikt bedrag per kalendermaand).
- **Afwijkende bedragen voor studenten.**
- **Indexatie:** wordt geïndexeerd.
- **Suppletief karakter:** geldt enkel als er geen gunstiger sectorale of ondernemings-CAO of individueel hoger loon is.
- **Afwijkende regeling voor startersjobs.**

### 2.6 Overdracht en beslag op loon

Begrip	Omschrijving
Overdracht van loon	De werknemer (WN) <b>doet vrijwillig afstand</b> van een deel van zijn loon ten voordele van een derde-schuldeiser (op basis van een overeenkomst).

Begrip	Omschrijving
Beslag op loon	Gedwongen afstand van loon t.v.v. een derde-schuldeiser, via een vonnis.

### Welk loon is vatbaar voor overdracht of beslag?

- Het loon wordt verdeeld in **loonschijven** (oplopende inkomensschijven met telkens een ander beschermd percentage).
- Het **nettoloon is gedeeltelijk beschermd** tegen afstand: per schijf is slechts een deel (of niets) voor beslag/overdracht vatbaar. Een onderste schijf is volledig beschermd; de hoogste schijf is volledig vatbaar.
- **Uitzonderingen op de beperking:** bv. bij **onderhoudsgeld** (alimentatie) gelden de gewone grenzen niet — het volledige loon kan dan in aanmerking komen.

### Procedure:

- **Loonoverdracht:** vereist **voorafgaande instemming van de WN in een overeenkomst**. Bij niet-betaling van de schuld → de **schuldeiser (SE) betekent het voornemen tot uitvoering aan de WN en de WG**.
- **Loonbeslag:** verloopt via een **akte van beslag door een gerechtsdeurwaarder** → de **WG doet een verklaring van derde-beslagene** (verklaart welk loon hij verschuldigd is en zal inhouden).

### 2.7 Maatregelen tegen de loonkloof (m/v)

De **Loonkloof-wet** voorziet maatregelen op verschillende niveaus:

- **Interprofessioneel en sectoraal niveau.**
- **Op niveau van de onderneming:**
  - **Rapporteringsplicht via de sociale balans;**
  - **analyse voorleggen aan de ondernemingsraad;** indien nodig een **actieplan;**
  - eventueel **aanstelling van een vertrouwenspersoon.**

### 2.8 Eindejaarspremie

- **Geen algemene wettelijke regeling.**
- Wordt geregeld op **sectoraal of ondernemingsniveau.**
- **Uiteenlopende regelingen qua voorwaarden, bedrag en berekeningswijze.**

## 3. Arbeidsduur — Arbeidswet (16 maart 1971) Zeer belangrijk

### 3.1 Toepassingsgebied

- De Arbeidswet is van toepassing op **werknemers en werkgevers**.
- **Belangrijke uitzonderingen** (o.a.):
  - **ambtenaren;**
  - **werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost** (opgesomd bij **Koninklijk Besluit**);
  - **handelsvertegenwoordigers;**
  - **dienstboden;**
  - **artsen, veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs** in die beroepen.

### 3.2 Begrip arbeidsduur

#### DEFINITIE

**Arbeidsduur** = de tijd gedurende dewelke de **werknemer ter beschikking staat van de werkgever**.

### 3.3 De grenzen van de arbeidsduur (gewone arbeidsregime)

Grens	Norm
Daggrens	8 uur/dag
Weekgrens	38 uur/week
Minimumduur werkperiode	minstens 3 uur per werkperiode
Tijdsvenster prestaties	tussen 6u en 20u
Zondag	in principe <b>niet op zondag</b> werken

### 3.4 Verlegging / afwijking van de grenzen

De wet laat verschillende systemen toe om de grenzen te overschrijden of soepeler in te vullen:

- Overschrijding van de daggrens** (in bepaalde gevallen mag de daggrens hoger liggen).
- Verlaging van de weekgrens** (sectoraal kan de week korter zijn dan 38u).
- De weekgrens bepaald als een gemiddelde:**
  - de 38u wordt **gemiddeld** gehaald over een **referteperiode: per trimester, verlengbaar tot jaarbasis**;
  - begrenzing tot 143 uren** overschrijding van het gemiddelde (interne grens die niet overschreden mag worden vóór inhaalrust).
- De flexibele arbeidsweek ("kleine flexibiliteit"):**
  - principe:** arbeidsduur aanpassen aan **piek- en dalperiodes**, met een **gemiddelde op jaarbasis**;
  - voorwaarden** o.a.: vastleggen van **nieuwe (ruimere) grenzen, aankondiging** van de roosters, en de **verloning losgekoppeld van de reële prestaties** (men krijgt een vast gemiddeld loon, ook al varieert de gewerkte tijd).
- Flexibele arbeidsregelingen ("grote flexibiliteit"):**
  - afwijkingen op de klassieke beperkingen** van de arbeidsduur;
  - strikte invoeringsprocedure (CAO)**;
  - nieuwe grenzen: max 12u/dag.**
- Glijdende uurroosters:**
  - de **WN kiest vrij begin/einde** van de werkdag;
  - voorwaarden:** in te voeren **via arbeidsreglement of CAO**;
  - beperkingen** o.a.: **glij- en stamtijden**, naleving van de **gemiddelde arbeidsduur, tijdsregistratie.**
- De arbeidsdeal — vierdaagse werkweek en wisselend weekregime:**
  - mogelijkheid in te voeren op niveau van de onderneming**;
  - opname per periode van zes maanden** na het afsluiten van de overeenkomst.

### 3.5 Naleving van de uurroosters

- Het **arbeidsreglement bevat een overzicht van de arbeidstijden** (uurroosters).
- Uitzonderingen** mogelijk.

### 3.6 Rusttijden en rustpauzes

Type rust	Norm
Dagelijkse rust	11 opeenvolgende uren per tijdvak van 24u
Wekelijkse rust	35 uur (zondagsrust)
Rustpauze	na <b>max. 6u arbeid</b> recht op <b>min. 15 minuten</b> pauze

(Voor elk geldt: **uitzonderingen** zijn mogelijk.)

### 3.7 Overwerk (overuren)

#### DEFINITIE

**Overwerk = arbeid boven de normale grenzen** (de 8u/dag en 38u/week). **Principe: principieel verbod op overwerk, maar met veel uitzonderingen.**

#### Toegelaten overwerk:

Geval	Voorwaarde / toelating
Gevallen zonder bijzondere toelating	van rechtswege toegelaten, bv. dreigend ongeval, dringende herstellingen
Gevallen toegestaan bij Koninklijk Besluit	toelating via KB
Buitengewone werkvermeerdering	toelating van de <b>vakbondsafvaardiging én de inspectie</b>
Onvoorziene noodzaak	toelating van de <b>vakbondsafvaardiging</b>
Vrijwillige overuren	voorafgaande vraag van de WN + akkoord tussen WG en WN

Telkens gelden **maximumgrenzen**.

#### Inhaalrust:

- In ruil voor overwerk heeft de WN recht op **inhaalrust**.
- Op te nemen **binnen het trimester, verlengbaar tot één jaar**.
- Er gelden **modaliteiten en afwijkingen**.
- **Interne overurengrens: 143u** (grens die niet overschreden mag worden zonder inhaalrust).
- **Overurenkrediet:** soms heeft de WN de **keuze tussen uitbetaling en inhaalrust** (bv. bij vrijwillige overuren).

**Overloon (toeslag):** de WN heeft naast inhaalrust recht op **overloon** wanneer de wettelijke grenzen overschreden worden.

Wanneer	Toeslag
Overuren op gewone dagen (week + zaterdag)	<b>50%</b>
Overuren op <b>zondag en feestdagen</b>	<b>100%</b>

Er geldt een **informatieplicht** van de WG t.a.v. de WN.

## 4. Nachtarbeid & zondagsrust Minder belangrijk

### 4.1 Nachtarbeid

- **Principieel verbod op nachtarbeid** (arbeid tussen 20u en 6u), met **uitzonderingen** (specifieke sectoren/werkzaamheden, bv. ploegenarbeid, e-commerce, ...).

#### ⚠ LET OP

*Aangekondigde hervorming (Partena-slide / regeerakkoord):* het **verbod op nachtarbeid zou afgeschaft worden**, en in de **distributiesector en aanverwante sectoren (bv. e-commerce)** zou nachtarbeid pas vanaf **24u** starten in plaats van 20u. Tevens: één systeem van **360 vrijwillige overuren** voor alle sectoren, opgetrokken naar **450** in de horeca; de verplichting dat de minimale wekelijkse arbeidsduur min. 1/3 van een voltijds rooster moet zijn, zou afgeschaft worden (verbod op prestaties < 3u blijft). *Dit is aangekondigd beleid, geen geldend recht — situeren als context.*

### 4.2 Zondagsrust

#### DEFINITIE

**Principe: principieel verbod op arbeid op zondag.** Afwijkingen geven recht op **inhaalrust**.

#### Afwijkingen:

- **Voor alle ondernemingen** voor de uitvoering van bepaalde werken, **indien niet combineerbaar met de normale exploitatie** van de onderneming.
- **Voor bepaalde ondernemingen of werken via Koninklijk Besluit**, bv. **horeca, fitnesscentra, ...**
- **Kleinhandelszaken.**
- **Seizoensgebonden bedrijven** / bedrijven die in open lucht werken bij ongunstig weer.
- **Ploegenarbeid.**
- **E-commerce.**

## 5. Betaalde feestdagen Zeer belangrijk

### DEFINITIE

**Wettelijk kader:** wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

### 5.1 Principe

- **Verbod van tewerkstelling tijdens de feestdagen.**
- Er zijn **10 wettelijke betaalde feestdagen** per jaar.

### 5.2 De 10 wettelijke feestdagen

#	Feestdag	Datum
1	Nieuwjaar	1 januari
2	Paasmaandag	variabel
3	Dag van de Arbeid	1 mei
4	O.L.H.-Hemelvaart	variabel (donderdag)
5	Pinkstermaandag	variabel
6	Nationale feestdag	21 juli
7	O.L.V.-Hemelvaart	15 augustus
8	Allerheiligen	1 november
9	Wapenstilstand	11 november
10	Kerstmis	25 december

### 5.3 Vervanging bij samenvallen met zondag of inactiviteitsdag

#### EXAMEN

**Regel:** valt een feestdag samen met een **zondag of een gewone inactiviteitsdag**, dan moet die feestdag **vervangen** worden door een andere dag.

- De **vervangingsdag** wordt **bepaald op sectoraal vlak of op ondernemingsniveau**.
- **Wordt er geen beslissing genomen** over de vervangingsdag, dan geldt automatisch de **eerstvolgende gewone werkdag** als vervangingsdag.

### 5.4 Inhaalrust na toegelaten prestaties

- Werd er **toch (toegelaten) gewerkt** op een feestdag, dan heeft de WN recht op **inhaalrust**.

### 5.5 Bekendmaking

- De feestdagen en hun vervangingsdagen worden **bekendgemaakt via het arbeidsreglement**.

- **Jaarlijks vóór 15 december** moet de lijst voor het volgende jaar uithangen/bekendgemaakt worden.

## 5.6 Loon voor feestdagen

- De WN behoudt zijn **loon voor de feestdag, alsof er gewerkt werd** (gewoon dagloon, ten laste van de WG).
- **Wat tijdens afwezigheden?** Onder bepaalde voorwaarden behoudt de WN het recht op feestdagloon, ook als de feestdag valt tijdens een periode van schorsing (afhankelijk van aard en duur van de afwezigheid; bv. recht op feestdagloon kan blijven gelden gedurende een beperkte periode na het einde van bepaalde schorsingen).
- **Nabetaling van een feestdag bij ontslag:** valt een feestdag binnen een bepaalde periode **na het einde van de arbeidsovereenkomst**, dan moet de WG die feestdag onder voorwaarden alsnog **uitbetalen** (afhankelijk van de duur van de tewerkstelling).

## Snel-overzicht examen (cheatsheet)

---

- **Arbeidsreglement:** bron van arbeidsvoorwaarden; 3 soorten vermeldingen (verplicht wettelijk / verplicht via andere reglementering / vrij); procedure verschilt **mét OR** (initiatiefrecht + goedkeuring; geen akkoord → inspectie → PC) vs **zonder OR** (ontwerp WG aanplakken + opmerkingenregister → inspectie → PC).
- **Loonwet:** loon = geld + foien + waardeerbare voordelen; **NIET:** vakantiegeld, SZ-aanvullingen, winstpremies, sociaal abonnement. Inhoudingen max **1/5**. GGMMI **2.111,89 EUR (1/2/2025)**. Overdracht = vrijwillig; beslag = via vonnis; loonschijven beschermen nettoloon; uitzondering onderhoudsgeld.
- **Arbeidsduur: 8u/dag – 38u/week**, prestaties **6u-20u**, werkperiode  $\geq 3u$ . Gemiddelde over **trimester** → **jaar**, interne grens **143u**. Grote flexibiliteit **max 12u/dag**. Rust: **11u/24u, 35u/week**, pauze **15min na 6u**. Overloon **50%** (gewoon) / **100%** (zon-/feestdag).
- **Feestdagen: 10** wettelijke; samenval met zondag → **vervangingsdag** (sector/onderneming, anders eerstvolgende werkdag); bekendmaking via arbeidsreglement **vóór 15 dec**; loon **alsof gewerkt**.

# Deel 6 – Welzijn op het werk Belangrijk

Het wettelijk kader rond de bescherming van werknemers tijdens de uitvoering van hun werk: de Welzijnswet, de zeven welzijnsdomeinen, het preventiebeleid van de werkgever en de aanpak van psychosociale risico's. Belangrijk voor het examen — maar enkel de **in de les geziene delen** zijn examenstof.

## 1. Wat is welzijn op het werk?

### DEFINITIE

**Welzijn op het werk** = het geheel van factoren met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd. Wettelijke basis: de **Welzijnswet van 4 augustus 1996** en de **Codex over het welzijn op het werk**.

De werkgever moet de nodige maatregelen nemen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Dit welzijn wordt nagestreefd via **zeven welzijnsdomeinen**.

## 2. De 7 welzijnsdomeinen

#	Welzijnsdomein	Omschrijving
1	<b>Arbeidsveiligheid</b>	voorkomen van arbeidsongevallen en gevaarlijke situaties
2	<b>Bescherming van de gezondheid</b>	vermijden van beroepsziekten en gezondheidsschade op het werk
3	<b>Psychosociale aspecten</b>	o.a. stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
4	<b>Ergonomie</b>	aanpassen van het werk, de werkpost en arbeidsmiddelen aan de mens
5	<b>Arbeidshygiëne</b>	blootstelling aan fysische, chemische en biologische agentia
6	<b>Verfraaiing van de werkplaatsen</b>	aangename en gezonde inrichting van de werkomgeving
7	<b>Maatregelen i.v.m. leefmilieu</b>	voor zover die een invloed hebben op de andere welzijnsdomeinen

### ⚠ LET OP

Enkel de **in de les geziene delen** van dit hoofdstuk zijn examenstof. Wat hieronder volgt is de premium-uitwerking van die geziene onderdelen.

## 3. Verplichtingen van de werkgever

De werkgever moet een **preventiebeleid** voeren. De kern daarvan is het **dynamisch risicobeheersingssysteem**: een continu proces om risico's te beheersen.

### DEFINITIE

**Dynamisch risicobeheersingssysteem (DRBS)** = een doorlopend proces van **risicoanalyse** → **preventiemaatregelen vaststellen en uitvoeren** → **evaluatie en bijsturing**.

Dit systeem wordt vertaald in twee planningsdocumenten:

- **Globaal preventieplan (GPP)** — voor een periode van **5 jaar**; bevat de strategie en de te bereiken doelstellingen op lange termijn.
- **Jaarlijks actieplan (JAP)** — concretiseert het GPP voor het komende dienstjaar.

Bij het uitwerken van de maatregelen gelden de **algemene preventieprincipes**, opgebouwd als een **preventiehiërarchie**:

1. risico's **vermijden**;
2. risico's die niet vermeden kunnen worden, **evalueren**;

3. risico's **bestrijden aan de bron**;
4. het werk aanpassen aan de mens;
5. **collectieve** beschermingsmaatregelen vóór **individuele** (PBM);
6. werknemers passende informatie en instructies geven.

#### EXAMEN

Onthoud de logica: eerst **vermijden**, dan **bron** bestrijden, en **collectieve bescherming vóór individuele bescherming**. Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) zijn pas het sluitstuk.

## 4. Verplichtingen van de werknemer

Welzijn is een gedeelde verantwoordelijkheid. Elke werknemer moet, naar best vermogen, zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van anderen. Concreet:

- **correct gebruik** van arbeidsmiddelen, gevaarlijke stoffen en de persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM);
- **meewerken** aan het preventiebeleid en de instructies van de werkgever opvolgen;
- **gevaren melden** aan de werkgever en aan de bevoegde diensten.

## 5. Preventieadviseur en preventiediensten

#### DEFINITIE

De **preventieadviseur** staat de werkgever, de werknemers en het comité bij in de toepassing van het welzijnsbeleid. Hij heeft een **adviserende en onafhankelijke** rol.

Dienst	Afkorting	Rol
<b>Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk</b>	IDPBW	elke werkgever moet er één hebben; één of meer preventieadviseurs binnen de onderneming
<b>Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk</b>	EDPBW	aanvulling op de interne dienst (o.a. arbeidsarts) wanneer de interne dienst de taken niet volledig kan opnemen

De preventiediensten werken samen met het **Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)**, het overlegorgaan met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers dat advies geeft over het welzijnsbeleid.

## 6. Psychosociale risico's

#### DEFINITIE

**Psychosociale risico's op het werk (PSR)** = de kans dat een werknemer psychische of lichamelijke schade ondervindt door de blootstelling aan elementen in de arbeidsorganisatie of -voorwaarden, met name **stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**.

De werkgever moet deze risico's voorkomen via risicoanalyse en passende maatregelen. Voor de aanpak van individuele situaties bestaan twee aanspreekpunten:

- **Vertrouwenspersoon** — laagdrempelig eerste aanspreekpunt; informele opvang en bemiddeling.
- **Preventieadviseur psychosociale aspecten** — gespecialiseerde adviseur die ook de formele procedure behandelt.

Een werknemer die meent schade te ondervinden, kan kiezen tussen twee procedures:

Procedure	Inhoud
<b>Informele procedure</b>	gesprek, bemiddeling of interventie bij een andere persoon, via de vertrouwenspersoon of preventieadviseur PSA
<b>Formele procedure</b>	schriftelijk verzoek bij de preventieadviseur PSA, die de situatie onderzoekt en de werkgever adviseert over maatregelen

#### TIP

De werknemer kiest **zelf** tussen de informele en de formele procedure. De informele weg is vaak een eerste stap, maar is geen verplichte voorwaarde om de formele procedure te starten.

## 7. Kernpunten

- **Welzijnswet 4 augustus 1996 + Codex** = het wettelijk kader.
- **Welzijn** = geheel van factoren m.b.t. de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd, nagestreefd via **7 welzijnsdomeinen**.
- Werkgever voert een preventiebeleid via het **dynamisch risicobeheersingssysteem**, het **globaal preventieplan (5 jaar)** en het **jaarlijks actieplan**.
- **Preventiehiërarchie**: vermijden → evalueren → bestrijden aan de bron → collectieve vóór individuele bescherming.
- Werknemer: correct gebruik van arbeidsmiddelen/PBM, meewerken en gevaren melden.
- **Preventieadviseur** in de **IDPBW** (intern) en **EDPBW** (extern); overleg via het **CPBW**.
- **Psychosociale risico's** (stress, geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag): **vertrouwenspersoon** en **preventieadviseur PSA**, met een **informele** en een **formele** procedure.

# Deel 7 – Sociale zekerheid: werknemers & zelfstandigen

Zeer belangrijk

Sociale zekerheid waarborgt een inkomen wanneer je bestaanszekerheid bedreigd wordt door een sociaal risico. Dit deel behandelt de 7 takken, de financiering, hoe de bijdragen van werknemers worden berekend (loonkost → bruto → belastbaar → netto) en het eigen sociaal statuut van zelfstandigen. De berekeningen voor werknemers én het zelfstandigenstatuut zijn **zeer belangrijk** voor het examen.

## 1. Wat is sociale zekerheid? Belangrijk

### DEFINITIE

**Sociale zekerheid** heeft tot doel **aan elke burger voldoende bestaansmiddelen te waarborgen wanneer zijn bestaanszekerheid wordt bedreigd ten gevolge van bepaalde risico's.**

Twee kernkenmerken:

- **Bescherming tegen 7 sociale risico's** (zie de 7 takken hieronder).
- Werkt **via een door de overheid opgelegd herverdelingsmechanisme** (solidariteit).

Er bestaan **3 verschillende socialezekerheidsstelsels**: voor **werknemers, zelfstandigen** en **ambtenaren**.

### 1.1 Enge zin vs. brede zin (casus Thomas)

Thomas (42 j., magazijnier, ontslagen door herstructurering) illustreert het onderscheid. Hij leeft eerst van zijn **werkloosheidsuitkering** (enge zin). Wanneer hij die rechten uitput en zonder inkomen valt, klopt hij aan bij het **OCMW**: na een **sociaal onderzoek** kent dat een **leefloon** toe + een traject naar werk (brede zin).

### EXAMEN

#### Kernonderscheid:

- **Sociale zekerheid in de enge zin** = "sociale zekerheid" → verzekeringslogica, gekoppeld aan bijdragen/arbeid (vb. werkloosheidsuitkering).
- **Sociale zekerheid in de brede zin** = "sociale bijstand" → residuair vangnet zonder voorafgaande bijdragen, na sociaal onderzoek (vb. leefloon via OCMW).

### LET OP

Opmerking uit de slides: de nieuwe regering beperkt de **werkloosheidsuitkering tot 2 jaar**.

### 1.2 De 7 traditionele takken van sociale zekerheid

### EXAMEN

#### De 7 takken (traditioneel):

1. Rust- en overlevingspensioen
2. Werkloosheid
3. Arbeidsongevallenverzekering
4. Beroepsziekteverzekering
5. Gezinsbijslag (kinderbijslag / in Vlaanderen het *Groeipakket*)
6. Ziekte- en invaliditeitsverzekering (ZIV)
7. Jaarlijkse vakantie

### 1.3 Financiering van de sociale zekerheid

De financiering bestaat uit drie inkomstenbronnen:

Inkomstenbron	Aandeel
<b>Sociale bijdragen</b> (werknemers + werkgevers)	± 65 %
<b>Rijksbijdragen</b> (toelagen van de staat)	± 25 %
<b>Andere inkomsten</b>	± 10 %

#### EXAMEN

**Onthoud:** sociale bijdragen vormen veruit het grootste deel (65 %), aangevuld met rijksbijdragen (25 %) en andere inkomsten (10 %).

### 1.4 Financieringstechniek: omslagstelsel (repartitie)

#### DEFINITIE

**Omslagstelsel / repartitiestelsel:** de bijdragen die vandaag worden geïnd, worden onmiddellijk gebruikt om de huidige uitkeringen te betalen (de werkenden van vandaag betalen de pensioenen van de gepensioneerden van vandaag). Het gaat dus **niet** om kapitalisatie (eigen spaarpot), maar om doorstroming via een door de overheid opgelegd herverdelingsmechanisme.

### 1.5 Verzekeringsprincipe vs. solidariteit

- **Verzekeringsprincipe:** wie bijdraagt (op basis van arbeid/loon), bouwt rechten op tegen bepaalde risico's. Hogere lonen → hogere bijdragen → in beginsel hogere uitkeringen.
- **Solidariteit / herverdeling:** de overheid legt een herverdelingsmechanisme op tussen gezond/ziek, werkend/werkloos, jong/oud, hoge/lage inkomens. Ook wie weinig of niet bijdraagt, blijft beschermd (uiterste vangnet = sociale bijstand, brede zin).

### 1.6 De 3 stelsels

Nr.	Stelsel	Voor wie
1	<b>Werknemers</b>	wie verbonden is door een <b>arbeidsovereenkomst</b> (loontrekkenden)
2	<b>Zelfstandigen</b>	professionals die <b>niet</b> werken in een <b>gezagsrelatie</b>
3	<b>Ambtenaren</b>	<b>vastbenoemden</b> , beschermd via statuut

### 1.7 Beheersinstellingen (wie int / wie keert uit) – werknemersstelsel

Werknemers én werkgevers betalen bijdragen aan de **RSZ (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid)** = centrale inningsinstelling. De RSZ verdeelt de middelen vervolgens over de bevoegde instellingen per tak:

Tak	Beheersinstelling	Uitbetaling via
Ziekte- en invaliditeit	<b>RIZIV</b>	→ HZIV of ziekenfonds → zieken en invaliden
Werkloosheid	<b>RVA</b>	→ HVW of vakbonden → werklozen
Pensioenen	<b>FPD</b> (Federale Pensioendienst)	→ werknemers met pensioen
Gezinsbijslag	<b>VUTG/FONS</b>	→ kinderbijslagfondsen → werknemers met kinderen
Jaarlijkse vakantie	<b>RJV</b>	→ vakantiekassen → arbeiders met vakantie

Tak	Beheersinstelling	Uitbetaling via
Arbeidsongevallen & beroepsziekten	Fedris	→ verzekeraars → slachtoffers

#### ⚠ LET OP

**Worden alle uitkeringen via de staat betaald?** Neen. De RSZ int en verdeelt, maar de eigenlijke uitbetaling verloopt vaak via private/semi-private actoren: **ziekenfondsen (ZIV)**, **vakbonden of HVW** (werkloosheid), **kinderbijslagfondsen**, **vakantiekassen** en **private verzekeraars** (arbeidsongevallen).

**Bevoegdheid:** in principe = de **federale staat**, maar **steeds meer de deelstaten** (vb. VDAB, Groeipakket in Vlaanderen). **Aanvullende verzekeringen** (vb. aanvullende hospitalisatieverzekering) winnen aan belang en vullen de wettelijke sociale zekerheid aan.

## 2. Toepassingsgebied Minder belangrijk

Per stelsel geldt een eigen toepassingsgebied en eigen aansluiting.

### 2.1 Stelsel van de werknemers (loontrekkenden)

#### DEFINITIE

Werknemers = **zij die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.**

Zij betalen (via de werkgever) bijdragen voor de volgende takken:

1. **Ziekte en invaliditeit** (sector gezondheidszorgen + sector uitkeringen)
2. **Gezinsbijslag**
3. **Pensioenen**
4. **Arbeidsongevallen**
5. **Beroepsziekten**
6. **Werkloosheid**
7. **Jaarlijkse vakantie**

→ Werknemers genieten dus de **volledige (ruimste) bescherming** van de 7 takken.

### 2.2 Stelsel van de zelfstandigen

#### DEFINITIE

Zelfstandigen = **professionals die niet werken in een gezagsrelatie.**

Zij betalen bijdragen voor een beperktere lijst:

1. **Ziekte en invaliditeit** (sector gezondheidszorgen + sector uitkeringen)
2. **Gezinsbijslag en moederschap**
3. **Pensioenen**
4. **Overbruggingsrecht**
5. **Mantelzorg en rouw**

**Beheersstructuur zelfstandigen:** de zelfstandige sluit verplicht aan bij een **sociaal verzekeringsfonds** óf bij de **Nationale Hulpkas voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (NHSVZ)**. Deze fondsen storten door aan de **RSVZ (Rijksdienst voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen)**. Vervolgens via: **RIZIV** → HZIV/ziekenfonds; **FPD** → pensioen; **kinderbijslagfonds** → zelfstandigen met kinderen; **overbruggingsrecht** → zelfstandigen in problemen.

## 2.3 Stelsel van de ambtenaren (vastbenoemden)

- Bescherming **via het statuut**.
- **Zelfde risico's als werknemers, behalve** bepaalde takken die wegvallen (o.a. werkloosheid in de klassieke zin).
- Heel wat uitkeringen worden **rechtstreeks door de tewerkstellende overheid betaald** en niet via de RSZ → **lagere RSZ-bijdrage**.

## 3. Bijdragen berekenen (werknemers) Zeer belangrijk

### 3.1 Van loonkost werkgever naar nettoloon – de 4 stappen

#### ✦ EXAMEN

De kernketen die je moet kunnen toepassen:

**LOONKOST WG → BRUTOLOON → BELASTBAAR LOON → NETTOLOON**

Stap	Begrip	Formule / definitie
1	<b>Loonkost WG</b>	= brutoloon + patronale RSZ
2	<b>Brutoloon</b>	= loon vóór inhoudingen
3	<b>Belastbaar loon</b>	= brutoloon – RSZ werknemer
4	<b>Nettoloon</b>	= belastbaar loon – bedrijfsvoorheffing

### 3.2 De drie inhoudingen / lasten met hun percentages

#### ✦ EXAMEN

**Percentages (letterlijk uit de slides):**

- **Patronale RSZ (werkgeversbijdrage): ± 25 %** → bovenop het brutoloon (kost voor de werkgever).
  - **RSZ werknemer (persoonlijke bijdrage): 13,07 %** → ingehouden ván het brutoloon.
  - **Bedrijfsvoorheffing** → ingehouden van het belastbaar loon (voorschot op de personenbelasting; geen vast % in de slides).
- 
- **Patronale RSZ (± 25 %):** wordt door de werkgever betaald bovenop het brutoloon. Brutoloon + patronale bijdrage = totale **loonkost** voor de werkgever.
  - **RSZ werknemer (13,07 %):** de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage, ingehouden op het volledige brutoloon. Brutoloon – 13,07 % = **belastbaar loon**.
  - **Bedrijfsvoorheffing:** een voorschot op de personenbelasting, ingehouden op het belastbaar loon. Belastbaar loon – bedrijfsvoorheffing = **nettoloon**.

#### ⚠ LET OP

Voor de volledigheid: naast de gewone RSZ bestaat er een **bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid**, eveneens ingehouden op het loon.

### 3.3 Rekenlogica vanuit het brutoloon (B)

#### ✦ EXAMEN

1. **Loonkost werkgever** =  $B \times 1,25$  ( $\approx B + 25\%$  patronale RSZ).
2. **Belastbaar loon** =  $B - (B \times 13,07\%) = B \times 0,8693$ .
3. **Nettoloon** = belastbaar loon – bedrijfsvoorheffing.

**Illustratief voorbeeld** (controleer steeds met het effectieve barema voor de bedrijfsvoorheffing):

Onderdeel	Berekening	Bedrag
Brutoloon	gegeven	3.000,00 €
Patronale RSZ (± 25 %)	$3.000 \times 25 \%$	750,00 €
<b>Loonkost werkgever</b>	$3.000 + 750$	<b>3.750,00 €</b>
RSZ werknemer (13,07 %)	$3.000 \times 13,07 \%$	392,10 €
<b>Belastbaar loon</b>	$3.000 - 392,10$	<b>2.607,90 €</b>
Bedrijfsvoorheffing	volgens barema (gezinssituatie)	(variabel)
<b>Nettoloon</b>	belastbaar loon – bedrijfsvoorheffing	<b>≈ 2.000–2.100 €</b>

 **EXAMEN**

**Examenreflex:** ken de **volgorde** (loonkost → bruto → belastbaar → netto) en de **percentages** (patronale ± 25 % erbovenop; werknemer 13,07 % eraf; daarna bedrijfsvoorheffing). Een werknemer met 3.000 € netto kost de werkgever véél meer dan 3.000 €, omdat brutoloon + patronale RSZ (≈ 25 %) + bedrijfsvoorheffing erbovenop komen.

### 3.4 Administratieve formaliteiten van de werkgever

**Bij aanvang / aansluitingen:** aansluiting bij de RSZ, vakantiekas voor arbeiders, dienst Preventie en bescherming op het werk, arbeidsongevallenverzekering; documenten: arbeidsreglement, arbeidscontract, individuele rekening.

Periodiciteit	Verplichting
Bij betaling	loonafrekening; inhouding werknemersbijdragen & bedrijfsvoorheffing; inschrijven individuele rekening
Maandelijks	voorschotten
Per kwartaal	bedrijfsvoorheffing aan FOD Financiën; sociale bijdragen aan de RSZ; premie arbeidsongevallenverzekering
Per jaar	fiscale loonfiche; afschrift individuele rekening; sociale balans

**Specifieke verplichtingen bij:** einde contract, werkloosheid, SWT, overlijden, ziekte of ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte.

 **EXAMEN**

**Onthoud de twee bestemmingen:** bedrijfsvoorheffing → **FOD Financiën**; sociale bijdragen (RSZ) → **RSZ**. Beide worden **per kwartaal** doorgestort.

## 4. Sociaal statuut zelfstandigen Zeer belangrijk

### 4.1 Aansluiting en algemeen kader

- **RSVZ** en **sociale verzekeringsfondsen** beheren het statuut.
- **Verplichte aansluiting** bij een sociaal verzekeringsfonds (of de Nationale Hulpkas).
- De zelfstandige **betaalt bijdragen volgens een eigen systeem** (anders dan werknemers).
- De **uitkeringen zijn beperkter dan voor werknemers**.

### 4.2 Rechten van de zelfstandige

 **LET OP**

**GEEN recht op** (in tegenstelling tot werknemers): **werkloosheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten.**

**WEL recht op:**

- **Ziekteverzekering** — gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, **moederschapsrust**
- **Pensioen** — rustpensioen, overlevingspensioen
- **Overbruggingsrecht** (de "faillissementsverzekering" van de zelfstandige)
- **Gezinsbijslag / kinderbijslag** (en moederschap)
- **Mantelzorg en rouw**

**Overbruggingsrecht** – bij **stopzetting van de activiteit** wegens: **faillissement; collectieve schuldenregeling; economische moeilijkheden; overmacht** → geeft recht op een **tijdelijke uitkering**.

**⚠ LET OP**

**Casus Oscar** (zelfstandige schrijver in hoofdberoep, 10 j., geen aanvullende verzekering) valt van een stelling, 6 maanden arbeidsongeschikt, vaste kosten 2.000 €/maand:

- → **Geen** arbeidsongevallenverzekering (bestaat niet voor zelfstandigen; ongeval op het werk wordt niet als arbeidsongeval vergoed).
- → **Wel: arbeidsongeschiktheidsuitkering** via de ziekteverzekering (na wachttijd/carencz, doorgaans forfaitaire daguitkering) + terugbetaling gezondheidszorg.
- → Eventueel **gelijkstelling wegens ziekte** voor zijn sociale bijdragen.
- → Les: zonder aanvullende verzekering (gewaarborgd inkomen / arbeidsongevallen) is de bescherming mager; de wettelijke uitkering dekt zijn 2.000 € vaste kosten niet.

### 4.3 Berekening sociale bijdragen – twee stappen

**📌 EXAMEN**

De sociale bijdragen worden berekend in **TWEE STAPPEN**.

**Stap 1 – Wettelijke voorlopige bijdragen:**

- Berekend op het (**netto belastbaar beroeps**)**inkomen van 3 jaar geleden** (= referentiejaar **N-3**).
- **Verhoging** van de voorlopige bijdrage is mogelijk **zonder toelating** (vrijwillig meer betalen).
- **Verlaging** is mogelijk **mits toelating van het sociaal verzekeringsfonds (svf)**.

**Stap 2 – Herziening en regularisatie (na ± 2 jaar):**

- Na ongeveer 2 jaar worden de voorlopige bijdragen **herzien en geregulariseerd**.
- Pas dan is het **werkelijke beroepsinkomen** van het bijdragejaar bekend.
- Er worden **definitieve bijdragen** bepaald → bijbetaling of terugbetaling.

**Tijdslijn:**

-3 jaar	-2 jaar	-1 jaar	NU	+1 jaar	+2 jaar
Stap 1: voorlopige bijdragen op N-3					
			Stap 2: herziening / regularisatie		

**📌 EXAMEN**

**Examenvraag:** "Je hebt inkomsten als zelfstandige in 2025. Naar welk jaar kijkt men om de voorlopige bijdragen te berekenen?" → **Antwoord: C) 2023** (= het inkomen van 3 jaar geleden, N-3).

## 4.4 Bijdragecategorieën

De bijdragevoet hangt af van **(a) de hoogte van het beroepsinkomen** en **(b) het statuut** van de zelfstandige:

- **Hoofdberoep** (*belangrijk*)
- **Bijberoep**
- **Startende zelfstandige** (*belangrijk*)
- **Meewerkende echtgenoot/partner**
- **Gepensioneerde**
- **Student-zelfstandige**

## 4.5 Bijdragepercentages hoofdberoep (Tabel 1)

Inkomensschijf (netto belastbaar beroepsinkomen)	Bijdragevoet
0 – 17.008,88 €	20,5 % berekend op 17.008,88 € (dus altijd op het minimum)
17.008,88 – 73.447,52 €	20,5 %
73.447,52 – 108.238,40 €	14,16 %
> 108.238,40 €	0 % (geen bijdrage op het deel boven het plafond)

### ⚠ LET OP

#### Drempels & plafonds (letterlijk):

- **Minimumbijdrage per kwartaal = 871,71 €** (voor wie onder de drempel van 17.008,88 € valt).
- **Maximumbijdrage per kwartaal = 4.995,78 €** (boven het inkomensplafond van 108.238,40 € betaal je niet méér).

#### Interpretatie van de schijven:

- Onder **17.008,88 €**: je betaalt 20,5 % berekend op 17.008,88 € → de **minimumbijdrage** (ondergrens; nooit minder).
- Tussen **17.008,88 € en 73.447,52 €**: vol tarief **20,5 %** op het werkelijke inkomen.
- Tussen **73.447,52 € en 108.238,40 €**: verlaagd tarief **14,16 %** op die schijf.
- Boven **108.238,40 €**: **0 %** → het deel boven het plafond is bijdragevrij; daardoor een **maximum** op de bijdrage (4.995,78 €/kwartaal).

## 4.6 Overzichtstabel inkomen ↔ kwartaalbijdrage

Het overzicht koppelt **netto belastbaar jaarinkomen** aan grensbedragen en kwartaalbijdragen (hoofdberoep, 20,50 %):

Netto belastbaar jaarinkomen (€)	Grensbedrag / betekenis	Kwartaalbijdrage (hoofdberoep)
< 1.881,76	Bijberoep / Art. 37	463,88 (eerste 4 kwartalen)
< 3.763,51	Vrijstelling 65+ / geen pensioen / gepensioneerde	—
7.472,00	Meewerkende partner	—
7.880,00	Vervroegd pensioen	—
8.504,44	Student-zelfstandige	—
8.783,48	Starterskorting (eerste 4 kwartalen)	—
8.909,95	Maximuminkomen artikel 37	470,56

Netto belastbaar jaarinkomen (€)	Grensbedrag / betekenis	Kwartaalbijdrage (hoofdberoep)
9.000,00	—	475,32
10.000,00	—	528,13
12.000,00	—	633,76
15.000,00	—	792,20
<b>17.008,88</b>	<b>Elke zelfstandige (minimumdrempel)</b>	<b>898,30</b>
19.950,00	—	1.053,62
22.760,00	—	1.202,03
30.000,00	—	1.584,39
35.000,00	—	1.848,46
45.000,00	—	2.376,59
65.000,00	—	3.432,85
73.447,52	bovengrens 20,5 %-schijf	3.878,99
75.000,00	(schijf 14,16 %)	3.935,62
<b>≥ 108.238,40</b>	<b>plafond</b>	<b>5.148,15</b>

#### ⚠ LET OP

De minimumbijdrage van **871,71 €/kwartaal** uit Tabel 1 en de **898,30 €** uit de overzichtstabel zijn beide "rond de minimumdrempel"; de exacte cijfers verschillen licht naargelang men het zuivere bijdragepercentage of inclusief beheerskosten van het svf neemt. **Gebruik voor het examen de cijfers van Tabel 1** (min. 871,71 / max. 4.995,78 per kwartaal) als hoofdreferentie.

## 4.7 Starters (primo-starter)

Bij starters is het inkomen nog **niet gekend**. Je hebt de keuze:

1. **Forfaitair minimumbedrag — 871,71 €/kwartaal** bij een maximaal geschat inkomen van ± 17.000 €.
2. **Op basis van je werkelijke (geschatte) inkomsten.**

**Stelsel "primo-starter"**: als je inkomen ver onder de grens van 17.000 € ligt, kan je hiervoor kiezen.

#### ✚ EXAMEN

**Voorbeeld:** je verdient maar **2.000 €** → je betaalt een **forfait van 450,15 €**. **Let wel:** nadien betaal je tóch op je werkelijke inkomsten (regularisatie – stap 2).

## 4.8 Zelfstandige in bijberoep

Je bent zelfstandige **in bijberoep** wanneer je daarnaast een hoofdactiviteit uitoefent (vb. minstens halftijds werknemer, ambtenaar met voldoende uren, of een vervangingsinkomen).

- Onder de drempel **< 1.881,76 €** (Art. 37): **géén** (of beperkte) bijdragen verschuldigd.
- Boven die drempel: bijdragen zoals hoofdberoep, maar **zonder volwaardige rechtenopbouw** (men bouwt al rechten op via het hoofdstatuut).

## 4.9 Optimalisatie

1. **Vermijd te late betaling** van sociale bijdragen (verhogingen/boetes vermijden).
2. **Spelen met inkomsten en/of uitgaven** (timing, beroepskosten).
3. **VAPZ** (Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen) → fiscaal aftrekbaar + extra pensioen.
4. Een **vennootschap oprichten** (andere belasting- en bijdrageloga).

## 5. Werknemer vs. zelfstandige

Aspect	Werknemer	Zelfstandige
Band	arbeidsovereenkomst (gezagsrelatie)	géén gezagsrelatie
Aansluiting	werkgever bij <b>RSZ</b>	zelf bij <b> sociaal verzekeringsfonds → RSVZ</b>
Persoonlijke bijdrage	<b>13,07 %</b> op brutoloon (+ ± 25 % patronaal door WG)	<b>20,5 % / 14,16 %</b> op netto belastbaar beroepsinkomen (schijven), min. <b>871,71 €</b> / max. <b>4.995,78 €</b> per kwartaal
Berekeningsbasis	actueel brutoloon	inkomen van <b>3 jaar terug</b> (voorlopig) + <b>regularisatie</b>
Werkloosheid	<b>ja</b>	<b>neen</b>
Arbeidsongevallen	<b>ja</b>	<b>neen</b>
Beroepsziekten	<b>ja</b>	<b>neen</b>
Ziekteverzekering (zorg + arbeidsongeschiktheid)	ja	ja
Moederschap	ja	ja
Pensioen (rust + overleving)	ja	ja (doorgaans lager)
Gezinsbijslag	ja	ja
"Vangnet" bij stopzetting	werkloosheid	<b>overbruggingsrecht</b> (faillissement, economische moeilijkheden, overmacht, collectieve schuldenregeling)
Bescherming algemeen	ruimst (7 takken)	<b>beprekter</b>

### EXAMEN

**Link met casus Frank:** wie van werknemer naar zelfstandige overstapt, ruilt een ruime bescherming (incl. werkloosheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten, gewaarborgd loon) in voor een beperktere bescherming. Om "evenveel over te houden" moet Frank een factuurbedrag vragen dat ruim boven zijn vroegere brutoloon ligt: hij moet zélf zijn sociale bijdragen (20,5 %), belastingen én weggevallen voordelen (vakantiegeld, eindejaarspremie, gewaarborgd loon, pensioenopbouw) compenseren. Het risico ligt deels bij Frank (minder bescherming) en deels bij de werkgever (mogelijke **schijnzelfstandigheid** → herkwalificatie).

# Kernpunten – korte samenvatting

---

De essentie per deel in bondige bullets: kernbegrippen, definities in één zin, jaartallen, artikelen en getallen. Bedoeld als memoriseerblad voor de **laatste herhaling** vlak vóór het examen — geen volledige uitleg, enkel wat je moet kunnen reproduceren.

## Deel 1 – Domein Minder belangrijk

---

- **Sociaal recht** = arbeidsrecht + socialezekerheidsrecht.
- **Arbeidsrecht** = privaatrecht; verhouding WN ↔ WG; veel **dwingend recht**.
- **Socialezekerheidsrecht** = publiekrecht; burger ↔ overheid; inkomensgarantie bij **sociale risico's**; verzorgingsstaat; eenzijdigheid/dominantie overheid.
- **Individueel** arbeidsrecht = WN ↔ WG · **collectief** = werknemers ↔ werkgever(s).
- **Privaatrecht**: contractsvrijheid + gelijkwaardigheid — maar geldt niet onverkort.
- **Art. 23 Gw.** = sociale grondrechten (1° arbeid + collectief onderhandelen; 2° sociale zekerheid).
- **Art. 6 WAO** = dwingend, beschermend recht WN: strijdige bedingen **nietig** (afwijken ten gunste WN kan, ten nadele niet).
- Arbeidsrecht = **uitzonderingsrecht** (t.o.v. burgerlijk recht) + **beschermend recht**.
- **Decreet d'Allarde (1791)** = vrijheid beroepskeuze · **Wet Le Chapelier (1791)** = verbod coalities · **art. 415 Sw.** = coalitieverbod (strafrechtelijk) · **art. 1781 BW** = bevoordeelde WG.
- **"Sociale kwestie"** = miserabele toestand arbeidersproletariaat (19de e.); sociale onrusten **1886**.
- Eerste sociale wetten: **1887** loonbescherming · **1889** vrouwen-/kinderarbeid · **1896** werkplaatsreglement · **1900** wet AO · **1905** zondagsrust · **1921** vrijheid van vereniging.

## Deel 2 – Collectieve arbeidsverhoudingen Belangrijk

---

- **Individuele AO**: arbeid + loon + gezag (3 essentiële elementen).
- **Sociaal overleg** = gestructureerd overleg tussen sociale partners; **"paritair"** = WG en WN gelijk vertegenwoordigd.
- Syndicalisatiegraad België ± **52 %** (hoog). Drie vakbonden: **ABVV** (socialistisch, militant) · **ACV** (christelijk, grootste) · **ACLVB** (liberaal).
- Vakbondsvrijheid = **IAO-verdrag 87** · recht op actie = **IAO 98** · representativiteit = **art. 3 Cao-wet**. Vakbonden: in principe geen rechtspersoonlijkheid (beperkt/functioneel).
- **Cao** = akkoord tussen representatieve WN- en WG-organisaties dat individuele én collectieve verhoudingen vastlegt.
- **Cao per niveau**: interprofessioneel = **NAR** · sectoraal = **PC/PSC** · ondernemings-cao = bedrijf zelf.
- **Inhoud cao**: normatief (individueel + collectief) + obligatoir (informatie-, beïnvloedings-, vredesplicht). Registratie bij **FOD WASO** = substantieel vormvereiste.
- **Binding cao**: principieel · suppletief (individueel-normatief van paritaire cao; schriftelijk afwijken in individuele AO kan) · **veralgemeend (AVV)** bij KB → BS, afwijken niet meer mogelijk, inbreuk = misdrijf · voortgezet (art. 23 Cao-wet).
- **Hiërarchie rechtsbronnen (art. 51 Cao-wet)** — lagere niet strijdig met hogere: 1. dwingend recht · 2. AVV-cao's · 3. niet-AVV-cao's (principieel) · 4. **geschreven individuele AO** · 5. niet-AVV-cao (suppletief) · 6. arbeidsreglement · 7. aanvullend recht · 8. mondelinge AO · 9. gebruik.
- **Organen buiten onderneming**: **NAR** (nationaal/interprofessioneel, paritair, 26 leden, 4 jaar; cao's met nummer) · **PC/PSC** (sectoraal; nr. 1=arbeiders, 2=bedienden, 3=gemengd) · Groep van Tien (buitenwettelijk, 5+5, IPA's).

- **Organen binnen onderneming: OR** ( $\geq 100$  WN; arbeidsreglement, vakantie) · **CPBW** ( $\geq 50$  WN; welzijn) · **Syndicale afvaardiging** (cao nr. 5).
- **Sociale verkiezingen** om de **4 jaar**; ook niet-verkozen kandidaten OR genieten bijzondere **ontslagbescherming**.
- **Arbeidsreglement** = "huishoudelijk reglement"; bindend WG + WN; opstelling/wijziging via OR (akkoord → 15 dagen) of zonder OR (aanplakking + 15 dagen opmerkingen).

### Deel 3 – Individuele AO: begrippen Zeet belangrijk

- Basiswet = **Wet 3 juli 1978 (WAO)**. Toepassing: arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden, studenten (**uitzendkrachten = aparte wet**).
- **Definitie AO**: wederkerige overeenkomst — **arbeid** tegen **loon** onder **gezag**. **Gezag/ondergeschiktheid** = onderscheidend criterium met zelfstandige.
- **4 bestanddelen** ↔ **tegenvoorbeeld**: wederkerig ↔ statuut (ambtenaar) · arbeid ↔ opleiding · loon ↔ onkostenvergoeding · gezag ↔ geen gezag (aanneming).
- **Schijnzelfstandige/-werknemer** → herkwalficatie. Arbeidsrelatiewet: neutrale/algemene/specifieke criteria; vermoeden in risicosectoren ( $>1/2$  van 9 criteria); platformwerkers (3/8 of 2 v.d. laatste 5).
- **Geschrift vereist?** Nee bij OD/voltijds; Ja bij bepaalde duur, vervanging, deeltijds, studenten. **Geen geschrift BD** → **omzetting naar OD**.
- Opeenvolgende BD:  $\geq 3$  mnd → max **4x** / totaal  $\leq 2$  jaar;  $\geq 6$  mnd → max **3 jaar** mits inspectie. Vervangingsovereenkomst: max **2 jaar**.
- **Enheidsstatuut (2013)**: verschil arbeiders–bedienden in ontslagrecht + carensdag weggewerkt.
- **Verplichtingen WN — art. 17 WAO**: zorgvuldig werken, geheimhouding, verbod oneerlijke concurrentie (blijft na einde AO).
- **Aansprakelijkheid WN — art. 18 WAO**: enkel bij **bedrog** · **zware fout** · **gewoonlijke lichte fout** (niet bij toevallige lichte fout). Strafrechtelijk altijd persoonlijk.
- **Verplichtingen WG — art. 20 WAO**: werk geven · behoorlijke werkomstandigheden · loon betalen. Verbod eenzijdige wijziging essentiële voorwaarden.
- **Verjaring**: 1 jaar na einde AO óf 5 jaar na feit (max 1 jaar na einde AO).
- **Scholingsbeding**: schriftelijk, jaarloon  $> 43.106$  € (2025), degressief **80–50–20 %**, max **3 jaar**.
- **Concurrentiebeding (gewone WN, 2025)**:  $< 43.106$  € nooit geldig ·  $43.106–86.212$  € enkel mits cao ·  $> 86.212$  € geldig tenzij cao. Handelsvertegenwoordiger: één grens  $43.106$  €, geen vergoeding, sanctie = **3 maanden loon**. WG kan afstand binnen **15 dagen** na einde AO.

### Deel 4 – Schorsing & einde AO Zeet belangrijk

- **Schorsing** = gevolgen AO tijdelijk opgeschort (AO blijft bestaan). Kernvraag: loonbehoud WG? vervangingsinkomen (ZIV/RVA)?
- **Geen loonbehoud**: overmacht, staking, voorlopige vrijheidsberoving, verlof om dwingende reden. **Wel loon**: onvolledige arbeidsdag, kort verzuim, vakantie (bediende).
- **Gewaarborgd loon ziekte = 30 dagen**. Arbeider: 100 % (d1-7) · **85,88 %** (d8-14) · **25,88 %** (d15-30). Bediende kort BD: **86,93 % / 26,93 %**. Verwittiging + attest (uitz.: 3x/jaar 1 dag → vanaf 2026 nog 2x).
- **Moederschap**: prenataal **6 weken** (1 verplicht), postnataal **9 weken** verplicht; verbod 1 week vóór / 9 weken ná; uitkering ZIV **82 %** → **75 %**. **Geboorteverlof partner: 20 dagen** (eerste 3 loon).
- **Tijdelijke werkloosheid**: arbeiders (technische stoornis/slecht weer/economisch) — bedienden (enkel economisch); uitkering RVA + supplement.

- **Thematische verloven/tijdskrediet:** ontslagbescherming, sanctie verboden ontslag = **6 maanden loon** (idem politiek mandaat); onderbrekingsuitkering RVA.
- **Einde — wijzen:** onderlinge toestemming · overlijden (WN automatisch, WG niet) · medische overmacht · dringende reden · eenzijdig OD (opzegging/verbreking) · einde termijn BD.
- **Dringende reden** = ernstige tekortkoming die samenwerking onmiddellijk onmogelijk maakt → geen termijn/vergoeding. Termijnen: ontslag binnen **3 werkdagen** + motivering schriftelijk binnen **3 werkdagen** (3+3). Niet ernstig/te laat → herkwalificatie "gewoon" ontslag + vergoeding.
- **Opzegging:** schriftelijk, duur + start vermeld; aangetekend (3e werkdag) / deurwaarder / overhandiging (enkel WN); aanvang = **maandag** na week kennisgeving. **Verbreking** = niet-naleven termijn → opzeggingsvergoeding (lopend loon).
- **Opzegtermijn-logica:** eenheidsstatuut sinds **2014**; in weken; o.b.v. anciënniteit; WN korter + max. Bij schorsing: opzeg door WG stopt tijdelijk; door WN loopt door.
- **Overgangsregeling (in dienst vóór 2014):** "dubbele foto" — vastklikken op **31/12/2013** + termijn vanaf 1/1/2014 → optellen. Bediende loongrens **32.254 €** (< = 3 mnd/begonnen 5 jaar; ≥ = 1 mnd/jaar, min. 3 mnd).
- **Nietige bedingen einde:** huwelijk · moederschap · pensioenleeftijd · loonbeslag.
- **Sollicitatieverlof:** laatste **26 weken** → 2 halve dagen/week, daarvoor 1. **Outplacement:** opzeg ≥ 30 weken óf 45+ met 1 jaar anciënniteit.
- **Motiveringsplicht (cao nr. 109):** aanvraag 2 mnd (verbreking) / 6 mnd (opzeg); WG antwoordt binnen 2 mnd, boete = 2 weken loon. **Kennelijk onredelijk ontslag** → **3–17 weken loon**.

## Deel 5 — Reglement, loon & arbeidswet Zeer belangrijk

- **Arbeidsreglement** = bron van arbeidsvoorwaarden; 3 soorten vermeldingen (wettelijk verplicht / via andere reglementering / vrij). Procedure mét OR (initiatiefrecht) vs. zonder OR (ontwerp WG + opmerkingenregister → inspectie → PC).
- **Loonwet (12 april 1965):** loon = geld + fooien + in geld waardeerbare voordelen. **NIET:** vakantiegeld, SZ-aanvullingen, winstpremies, sociaal abonnement.
- Loonbetaling: euro · giraal · regelmatig/vaste tijdstippen · geoorloofde plaats · loonbrief. **Inhoudingen max 1/5 van het loon.**
- **GMMI = 2.111,89 € (1/2/2025)**, vanaf 18 jaar, suppletief, geïndexeerd.
- **Loon & schuldeisers:** overdracht = vrijwillig (overeenkomst) · beslag = gedwongen (vonnis/deurwaarder). Loonschijven beschermen nettoloon; uitzondering = onderhoudsgeld.
- **Arbeidsduur (Arbeidswet 16 maart 1971): 8u/dag · 38u/week;** prestaties 6u-20u; werkperiode ≥ 3u; in principe niet op zondag.
- Gemiddelde over **trimester** → **jaar**; interne grens **143u**; grote flexibiliteit max **12u/dag**.
- **Rust:** dagelijks 11u/24u · wekelijks 35u · pauze 15 min na max 6u arbeid.
- **Overloon:** 50 % (gewone dagen + zaterdag) · **100 % (zondag + feestdag)**; principieel verbod overwerk met uitzonderingen + inhaalrust.
- **10 wettelijke feestdagen** (wet 4 jan. 1974): nieuwjaar, paasmaandag, 1 mei, Hemelvaart, pinkstermaandag, 21 juli, 15 aug., Allerheiligen, 11 nov., Kerstmis.
- Samenvol met zondag/inactiviteitsdag → **vervangingsdag** (sector/onderneming, anders eerstvolgende werkdag). Bekendmaking via arbeidsreglement **vóór 15 december**; loon alsof gewerkt.
- **Antidiscriminatie:** direct/indirect; klacht bij arbeidsrechtbank of Unia; **6 maanden loon** forfaitair of werkelijke schade; verschoven bewijslast.

## Deel 6 – Welzijn op het werk Minder belangrijk

---

- **Welzijnswet 1996** = basiswet welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- **7 welzijnsdomeinen:** arbeidsveiligheid · gezondheid · psychosociale belasting · ergonomie · arbeidshygiëne · verfraaiing werkplaatsen · leefmilieu (interne/externe invloed).
- Aanpak via **dynamisch risicobeheersingssysteem** + preventiebeleid (globaal preventieplan + jaarlijks actieplan).
- **Preventieadviseur:** adviseert WG over welzijnsbeleid; werkt via **interne dienst PBW**, aangevuld met **externe dienst PBW** (o.a. arbeidsarts).
- Overleg over welzijn: **CPBW** (Comité PBW,  $\geq 50$  WN). Psychosociale risico's: geweld, pesten, ongewenst seksueel gedrag → vertrouwenspersoon + procedures.

## Deel 7 – Sociale zekerheid Zeer belangrijk

---

- **Doel:** aan elke burger voldoende bestaansmiddelen waarborgen bij bedreiging door sociale risico's. **Enge zin** = sociale zekerheid (verzekeringslogica) · **brede zin** = sociale bijstand (leefloon/OCMW).
- **7 takken:** pensioen · werkloosheid · arbeidsongevallen · beroepsziekten · gezinsbijslag · ZIV · jaarlijkse vakantie.
- **3 stelsels:** werknemers (AO) · zelfstandigen (geen gezag) · ambtenaren (statuut).
- **Financiering:** sociale bijdragen 65 % · rijksbijdragen 25 % · andere 10 %. Techniek = **omslagstelsel (repartitie)**, niet kapitalisatie. Inning via **RSZ**.
- **Loonketen:** loonkost WG → brutoloon → belastbaar loon → nettoloon.
- **Werknemerspercentages:** patronale RSZ  $\pm 25$  % (bovenop bruto) · RSZ werknemer **13,07** % (van bruto) · bedrijfsvoorheffing (van belastbaar). RSZ → RSZ; bedrijfsvoorheffing → FOD Financiën; beide per kwartaal.
- **Zelfstandigen:** aansluiting sociaal verzekeringsfonds → **RSVZ**. **Geen** werkloosheid, arbeidsongevallen, beroepsziekten. Wel ZIV, pensioen, gezinsbijslag/moederschap, **overbruggingsrecht**, mantelzorg.
- **Bijdragen zelfstandigen — 2 stappen:** (1) voorlopig op inkomen **N-3**; (2) na  $\pm 2$  jaar herziening + **regularisatie** op werkelijk inkomen. Vb. inkomen 2025 → kijkt naar **2023**.
- **Percentages hoofdberoep:** **20,5** % tot 73.447,52 € · **14,16** % van 73.447,52 tot 108.238,40 € · 0 % daarboven. Min. **871,71** €/kwartaal · max. **4.995,78** €/kwartaal.
- **Overbruggingsrecht** bij stopzetting: faillissement, collectieve schuldenregeling, economische moeilijkheden, overmacht → tijdelijke uitkering.

# Examen oefeningen – volledig uitgewerkt Zeer belangrijk

Volgens de docent zijn **ALLE** oefeningen hieronder **zeer belangrijk** voor het examen. Studeer ze stuk voor stuk: ken zowel de opgave/casus, de redenering als de toegepaste wetsregel. Elke oefening is volledig uitgewerkt — inclusief alle stap-voor-stap-berekeningen (gewaarborgd loon, opzegtermijnen, loonbeslag-schijven en sociale bijdragen). Probeer telkens eerst zelf vóór je de oplossing opent.

## EXAMEN

Per oefening staat telkens duidelijk gescheiden: **(a) Opgave**, **(b) Oplossing** (met redenering en berekeningen) en **(c) Toegepaste regel / wetsartikel**. Klik op "[Toon oplossing](#)" om jezelf te testen.

**Gratis preview:** hieronder zie je de eerste drie volledig uitgewerkte oefeningen, zodat je de kwaliteit en aanpak kan beoordelen. De overige ~36 oefeningen (alle thema's, alle berekeningen) zitten in het Examen-pack.

## Thema 1 – Arbeidsovereenkomsten: algemeen (boek p. 80-81)

### Oefening 1 – Hiërarchie van de rechtsbronnen

**Opgave.** Welke hiërarchie bestaat er in de bronnen der verbintenissen betreffende de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers?

De rangorde (van hoog naar laag) is:

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeenverbindend verklaarde cao;
3. de niet-algemeenverbindend verklaarde cao als de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomst ondertekend heeft;
4. de geschreven individuele overeenkomst;
5. de niet-algemeenverbindend verklaarde cao gesloten in een paritair orgaan wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst gesloten is;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van de wet;
8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik.

## EXAMEN

**Toegepaste regel:** Artikel 51 van de cao-wet van 5 december 1968 (hiërarchie van de rechtsbronnen in het arbeidsrecht).

### Oefening 2 – Gelijke behandeling bij sollicitatie en in alle fasen van de arbeidsrelatie

**Opgave.**

1. Op welke wijze bieden de wetgeving en de cao's een bijdrage in de strijd tegen discriminatie op de werkvloer?
2. Cao nr. 38 heeft o.a. tot doel te voorkomen dat iemand niet zou solliciteren omwille van de kosten. Hoe tracht de cao dat doel te bereiken?
3. Welke informatie moet de werkgever geven aan de sollicitant over de arbeidsplaats die hij aanbiedt?

4. Het beginsel van gelijke behandeling moet worden nageleefd gedurende de hele arbeidsrelatie. Wat houdt dit concreet in?
1. De werkgevers nemen een aantal verplichtingen op zich waardoor de sollicitant en de werknemer een zekere bescherming genieten. De sociale partners hebben in **cao nr. 38** de wil uitgedrukt zich in te zetten voor een versterkte deelname van kansengroepen aan de arbeidsmarkt. Zij engageren zich om inspanningen te doen voor de diversiteit op het terrein van werving en selectie van werknemers. In **cao nr. 95** bevestigen zij de intentie om de naleving van het beginsel van gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie te bevorderen.
  2. De kosten van examens en onderzoeken die verricht worden in het kader van een selectieprocedure zijn voor rekening van de werkgever als hij daartoe de opdracht heeft gegeven.
  3. De werkgever moet aan de sollicitant meedelen: de aard van de functie; de eisen om de functie uit te oefenen; de plaats waar de functie wordt uitgeoefend; de wijze waarop gesolliciteerd kan worden.
  4. Het beginsel van gelijke behandeling moet worden nageleefd zowel op het vlak van de voorwaarden voor de toegang tot de arbeid, de arbeid zelf, de arbeidsvoorwaarden als de ontslagregelingen.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Cao nr. 38 (werving en selectie van werknemers) en cao nr. 95 (gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie); antidiscriminatiewetgeving.

### Oefening 3 – Essentiële voorwaarden van een arbeidsovereenkomst

**Opgave.** Aan welke essentiële voorwaarden moet voldaan zijn om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst?

Er moeten drie essentiële elementen aanwezig zijn:

- een **overeenkomst**, wat dus een volwaardige instemming met de samenwerking inhoudt;
- een **band van ondergeschiktheid** en gezag van de werkgever;
- **loon** als tegenprestatie voor de arbeid.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Begripsomschrijving arbeidsovereenkomst — Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (toestemming + arbeid + loon + gezagsverhouding).

### Oefening 4 – Arbeidsovereenkomst vs. contract van aanneming

**Opgave.**

1. Welk verschil bestaat er tussen een arbeidsovereenkomst en een contract van aanneming?
2. Waarom is het van belang te weten welk van de twee contracten van toepassing is?
  1. Bij een **contract van aanneming** is er **geen band van ondergeschiktheid**. Er wordt niet gewerkt onder gezag; een bepaalde werkprestatie wordt geleverd op zelfstandige wijze. Er wordt ook geen loon (in de zin van een arbeidsovereenkomst) betaald.
  2. Om te weten **welke wetgeving van toepassing** is (arbeidsrecht/sociale zekerheid voor werknemers versus het zelfstandigenstatuut).

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Onderscheidend criterium = de gezagsverhouding (ondergeschiktheid). Arbeidsovereenkomstenwet 3 juli 1978.

### Oefening 5 – Welk soort arbeidsovereenkomst (arbeider/bediende)?

**Opgave.** Welke soort van arbeidsovereenkomst is van toepassing in volgende gevallen:

- a. de secretaris in dienst van een volksvertegenwoordiger;
- b. de vrachtwagenchauffeur in dienst van een transportfirma;
- c. de chauffeur van de directeur van een privéonderneming;
- d. het onderhoudspersoneel in dienst van een kliniek;
- e. de verkoopster in de beenhouwerij-afdeling van een grootwarenhuis;
- f. een tuinman in dienst van een familie;
- g. een tuinman in dienst van een bloem- en plantenkwekerij;
- h. een magazijnier?

Geval	Statuut
a) secretaris bij volksvertegenwoordiger	<b>bediende</b>
b) vrachtwagenchauffeur transportfirma	<b>arbeider</b>
c) chauffeur van de directeur	<b>arbeider</b>
d) onderhoudspersoneel kliniek	<b>arbeider(s)</b>
e) verkoopster beenhouwerij grootwarenhuis	<b>bediende</b>
f) tuinman bij een familie	<b>arbeider</b>
g) tuinman bij bloem- en plantenkwekerij	<b>arbeider</b>
h) magazijnier	<b>bediende</b> als hoofdzakelijk hoofdarbeid (bv. administratie); <b>arbeider</b> als hoofdzakelijk handarbeid

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Onderscheid arbeider/bediende = aard van het hoofdzakelijk verrichte werk (hoofdarbeid = bediende, handarbeid = arbeider). Arbeidsovereenkomstenwet 3 juli 1978.

### Oefening 6 – Verzekeringsagent: bediende?

**Opgave.** Is een verzekeringsagent verbonden door een bediendencontract? Verklaar.

Een verzekeringsagent is **geen bediende**, aangezien hij uitdrukkelijk wordt uitgesloten door artikel 4 van de wet op de arbeidsovereenkomsten. Hij is een **zelfstandige**.

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Artikel 4 Arbeidsovereenkomstenwet (uitsluiting handelsvertegenwoordiger/verzekeringsagent als bediende).

### Oefening 7 – Mag een cao of individuele AO afwijken van de wet?

**Opgave.** Mag een cao of een individuele arbeidsovereenkomst een regeling voorzien die afwijkt van de wet op de arbeidsovereenkomsten?

**Ja**, als ze niet de rechten van de werknemer vermindert of zijn verplichtingen verzwakt (afwijking enkel in het voordeel van de werknemer toegestaan).

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Dwingend recht ten gunste van de werknemer — afwijking enkel toegestaan in gunstige zin; samenhang met hiërarchie art. 51 cao-wet.

### Oefening 8 – Ontslag op staande voet zonder dringende reden door personeelschef

**Opgave.** Een personeelschef ontslaat een werknemer op staande voet zonder dat er sprake kan zijn van een dringende reden. Kan de directeur van de firma hiervan afstand nemen zodat hij niet verantwoordelijk is voor de gevolgen?

**Nee**, hij is altijd verantwoordelijk voor het leidinggevende personeel; het tegenbewijs is niet mogelijk (onweerlegbaar vermoeden van aansprakelijkheid van de werkgever voor handelingen van zijn leidinggevendenden).

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Aansprakelijkheid van de werkgever voor handelingen van leidinggevend personeel (onweerlegbaar) — Arbeidsovereenkomstenwet.

### Oefening 9 – Vordering voor achterstallig vakantiegeld van twee jaar geleden

**Opgave.** Kan een werknemer tegenover zijn werkgever een vordering instellen voor achterstallig vakantiegeld van twee jaar geleden?

- **Ja**, als de overeenkomst nog niet werd beëindigd (verjaringstermijn **binnen 5 jaar**).
- **Nee**, als de overeenkomst werd beëindigd (verjaringstermijn **binnen 1 jaar** na het einde van de overeenkomst).

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Verjaringstermijnen van vorderingen uit de arbeidsovereenkomst: 5 jaar tijdens de overeenkomst, en niet meer dan 1 jaar na het einde ervan (art. 15 Arbeidsovereenkomstenwet).

### Oefening 10 – Consensueel contract

**Opgave.** De arbeidsovereenkomst is een consensueel contract. Wat betekent dat?

Dat de overeenkomst tot stand komt door de **eenvoudige toestemming** van de partijen. Er is dus **geen geschrift vereist**.

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Arbeidsovereenkomst = consensueel contract (komt tot stand door wilsovereenstemming).

### Oefening 11 – AO bepaalde tijd zonder geschrift

**Opgave.** Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wordt gesloten zonder geschrift. Wat is daarvan het gevolg?

Er ontstaat een **contract voor onbepaalde duur**. (Het geschrift is een vormvereiste voor de bepaalde duur; ontbreekt het, dan valt men terug op de overeenkomst van onbepaalde duur.)

 **EXAMEN**

**Toegepaste regel:** Art. 9 Arbeidsovereenkomstenwet — een AO van bepaalde duur moet schriftelijk vastgelegd zijn uiterlijk bij de indiensttreding; bij gebrek geldt ze als gesloten voor onbepaalde duur.

### Oefening 12 – Opeenvolgende contracten van bepaalde duur

**Opgave.**

1. Een voetbalclub sluit met een profspeler twee opeenvolgende arbeidscontracten van twee jaar. Is dat toegelaten?
2. Een firma sluit met een werknemer drie opeenvolgende arbeidscontracten van zes maanden. Gevolg?

1. **Ja**, omwille van de aard van het werk (de sportsector kent een uitzondering; opeenvolgende contracten van bepaalde duur zijn er toegelaten wegens de aard van de activiteit).
2. De drie opeenvolgende contracten van bepaalde duur zijn **geldig**, want de duur valt binnen de grenzen voorzien door de wet, namelijk maximum **vier opeenvolgende contracten van minstens 3 maanden** zonder dat dit in totaal langer dan **twee jaar** zou duren ( $3 \times 6 \text{ maanden} = 18 \text{ maanden} < 2 \text{ jaar}$ , en aantal contracten  $\leq 4$ ).

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 10 / 10bis Arbeidsovereenkomstenwet (opeenvolgende contracten van bepaalde duur: max. 4 contracten van min. 3 maanden binnen max. 2 jaar; of, met machtiging, min. 6 maanden binnen 3 jaar; uitzondering wegens de aard van het werk).

### Oefening 13 – Casus Dirk: schijnzelfstandigheid (IT-consultant Sport-online)

**Opgave.** Dirk werkt als IT-consultant op zelfstandige basis (minder sociale bijdragen, meer nettoloon). Bij zijn huidige klant, de firma Sport-online (KMO, online sportkleding), is hij al drie jaar aan de slag. Hij stuurt maandelijks een factuur van **2 750,00 EUR**. Op de werkvloer draait hij mee in een team met nog drie anderen die wél een arbeidsovereenkomst met Sport-online hebben. Het team staat in voor de werking en het onderhoud van de website. Ze passeren 's ochtends langs de prikklok; de dag begint met een korte briefing door hun leidinggevende Hans (financieel directeur), die het team aanstuurt. Op vrijdagmiddag evalueert Hans de werkzaamheden. Door een forse daling van de bestellingen zet Hans de samenwerking met Dirk onmiddellijk stop; hun samenwerkingsovereenkomst laat dat toe. Dirk krijgt geen ontslagvergoeding en heeft geen recht op werkloosheidsuitkering. Wat kan hierover gezegd worden?

Verschillende elementen wijzen erop dat er wellicht een **volwaardige gezagsverhouding** is in de samenwerking tussen Sport-online en Dirk, en dus dat hij slechts een **schijnzelfstandige** is.

Vaststellingen:

- hij zet maandelijks een **vast bedrag** op factuur (en niet in functie van gewerkte uren);
- hij legt verantwoording af in een **wekelijkse vergadering**;
- hij passeert langs de **prikklok**;
- het lijkt erop dat Dirk **geen andere klanten** heeft en dat al drie jaar lang.

Bij de beëindiging van de samenwerking kan Dirk argumenteren dat hij in de feiten altijd gewerkt heeft met een (weliswaar niet als zodanig geschreven) **arbeidsovereenkomst**. Hij kan de stopzetting van de samenwerking laten **kwalificeren als een ontslag met verbreking** en de bijbehorende **verbrekingsvergoeding** opeisen (link naar het hoofdstuk ontslag).

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Kwalificatie van de arbeidsrelatie op basis van de feitelijke gezagsuitoefening (voorrang van de werkelijkheid op de kwalificatie door partijen) — Arbeidsrelatiewet / Arbeidsovereenkomstenwet; gevolg = verbrekingsvergoeding bij onregelmatig ontslag.

### Oefening 14 – Casus Johan: laattijdig ondertekend contract van bepaalde duur

**Opgave.** Op 1 maart begon Johan te werken bij een vzw die daklozen begeleidt in Brussel. Men zocht iemand om gedurende zes maanden orde op zaken te stellen in het departement Administratie. Op 15 april stelt de directrice vast dat er nog geen contract werd opgemaakt en doet snel het nodige. Op 16 april legt ze een contract van bepaalde duur (duurtijd 1 maart t.e.m. 31 augustus) ter ondertekening voor aan Johan. Wat kan hier arbeidsrechtelijk over opgemerkt worden?

Een contract van bepaalde duur moet vormelijk aan enkele voorwaarden voldoen, o.a. moet het **ten laatste op het moment van de start van de prestaties ondertekend** zijn. Dat is hier duidelijk niet het geval (start 1 maart, ondertekening pas 16 april). Dat maakt op zich de arbeidsovereenkomst niet ongeldig, alleen kan de werknemer nu argumenteren dat er een **contract van onbepaalde duur** bestaat tussen hem en de vzw. Zelfs als hij alsnog tekent, blijft de ondertekening "te laat" (wat dan uiteraard wel bewezen zal moeten worden).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 9 Arbeidsovereenkomstenwet — het geschrift voor een AO van bepaalde duur moet uiterlijk bij indiensttreding bestaan; laattijdige ondertekening doet de overeenkomst gelden als gesloten voor onbepaalde duur.

## Thema 2 – Rechten en plichten / aansprakelijkheid (boek p. 86)

### Oefening 1 (p. 86) – Lichte schuld van de werknemer

**Opgave.** Een werknemer veroorzaakt schade bij een klant door een fout. Het betreft een lichte fout. Is de werknemer aansprakelijk?

Het betreft hier waarschijnlijk een vorm van **lichte schuld**. Als deze **eenmalig** is, kan de werknemer **niet aansprakelijk** gesteld worden omwille van de bescherming van art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet. De **werkgever** zal de schade van de klant moeten vergoeden.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet — de werknemer is enkel aansprakelijk voor zijn bedrog, zware schuld en gewoonlijk voorkomende lichte schuld; niet voor de toevallige (eenmalige) lichte schuld.

### Oefening 2 (p. 86) – Verhaal bij zware fout

**Opgave.** De werkgever heeft de schade aan de klant vergoed terwijl de werknemer een zware fout beging. Kan hij verhaal uitoefenen?

Als de werkgever de schade vergoed heeft, kan hij **verhaal uitoefenen op de werknemer**, want die heeft een **zware fout** begaan.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 18 Arbeidsovereenkomstenwet — bij zware schuld (én bedrog én gewoontelijke lichte schuld) is de werknemer wel aansprakelijk en kan de werkgever zich op hem verhalen.

### Oefening 3 (p. 86) – Verplichte vermeldingen in een (bepaalde-duur)contract

**Opgave.** Welke gegevens moeten in de overeenkomst worden opgenomen?

- Begin- en einddatum van de overeenkomst.
- Aard van de verrichte arbeid.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Vormvereisten arbeidsovereenkomst van bepaalde duur — Arbeidsovereenkomstenwet.

### Oefening 4 (p. 86) – Beding tot eenzijdige wijziging door werkgever

**Opgave.** Een werkgever heeft zich contractueel het recht voorbehouden om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen (en wijzigt de functie van de werknemer). Mag dat?

Een werkgever mag zich **niet** contractueel het recht voorbehouden om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, en dat is wat hier duidelijk gebeurt. De **functie** van een werknemer is een **essentieel onderdeel** van de arbeidsovereenkomst, dat enkel met **instemming van de werknemer** ingrijpend gewijzigd kan worden. Ondertekend of niet, dit soort clausules zal niet kunnen ingeroepen worden wegens strijdigheid met de arbeidsovereenkomstenwet.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet — een beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig.

## Thema 3 — Schorsing van de overeenkomst, overmacht, klein verlet (boek p. 102-103)

### Oefening 1 — Einde wegens overmacht

**Opgave.** Wat gebeurt er met de arbeidsovereenkomst wanneer de uitvoering totaal onmogelijk is geworden?

De arbeidsovereenkomst **neemt een einde** wanneer de uitvoering van de overeenkomst daardoor **totaal onmogelijk** is geworden. Dit is een einde **wegens overmacht** (dus geen ontslag, waarvoor immers een wilsuiting nodig is).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overmacht — Arbeidsovereenkomstenwet (geen wilsuiting vereist, geen ontslag).

### Oefening 2 — Tijdelijke onmogelijkheid wegens overmacht (schorsing)

**Opgave.** Wat als de uitvoering slechts tijdelijk onmogelijk is wegens overmacht? Behoudt de werknemer loon?

De arbeidsovereenkomst kan **geschorst** worden; de uitvoering is tijdelijk onmogelijk geworden wegens overmacht. De wetgeving voorziet echter **geen loonbehoud** tijdens deze periode. De werknemers zullen mogelijk wel een **uitkering wegens tijdelijke werkloosheid** kunnen aanvragen bij de **RVA**.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht; tijdelijke werkloosheid (RVA), geen gewaarborgd loon.

### Oefening 3 — Faillissement van de werkgever

**Opgave.** Is het faillissement een reden tot schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Het faillissement is **op zichzelf geen reden** tot schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Als ze toch beëindigd wordt, moeten de wettelijke verplichtingen i.v.m. de **opzeg** worden nagekomen. De **curator** die de zaak beheert na de uitspraak van het faillissement, kan echter ook de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voortzetten.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Faillissement schorst/beëindigt de AO niet van rechtswege; bij beëindiging gelden de gewone opzegregels (Arbeidsovereenkomstenwet + faillissementsrecht).

## Oefening 4 – Gevolg van schorsing voor de verplichtingen

**Opgave.** Wat zijn de gevolgen van een schorsing voor de verplichtingen van de partijen?

De arbeidsovereenkomst wordt **geschorst**. De partijen moeten hun verplichtingen daarna **verder nakomen**. Als men de overeenkomst wil beëindigen, moeten de wettelijke verplichtingen i.v.m. de **opzeg** nageleefd worden.

### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Schorsing = tijdelijke opschorting, geen beëindiging; opzegregels blijven gelden bij beëindiging.

## Oefening 5 – Vertraging onafhankelijk van de wil van de werknemer

**Opgave.** Een werknemer komt te laat door een oorzaak buiten zijn wil. Behoudt hij zijn loon?

Hij **behoudt zijn loon** omdat de oorzaak van de vertraging **onafhankelijk is van zijn wil**. Hij moet wel een **attest** kunnen voorleggen waaruit de vertraging blijkt.

### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 27 Arbeidsovereenkomstenwet — gewaarborgd dagloon bij onvolledige/onderbroken arbeidsdag wegens een oorzaak onafhankelijk van de wil van de werknemer (op weg naar het werk).

## Oefening 6 – Onvolledige/onderbroken arbeidsdag (a en b)

**Opgave.** Toepassingen van de regelgeving m.b.t. de onvolledige/onderbroken arbeidsdag:

- De werknemer kan om een bepaalde reden niet werken (oorzaak ligt bij overmacht aan zijde werkgever).
- De werknemer wordt door een oorzaak buiten zijn wil verhinderd te werken.
  - De werknemer heeft **geen recht op loon**. De werkgever kan zich beroepen op **overmacht**.
  - Hij **behoudt zijn loon** omdat de oorzaak **niet afhankelijk is van zijn wil**.

### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 27 Arbeidsovereenkomstenwet (gewaarborgd loon onvolledige/onderbroken arbeidsdag) versus overmacht aan werkgeverszijde (geen loon).

## Oefening 7 – Staking en ontslag

**Opgave.** Is staken een dringende reden voor ontslag? Wat zijn de gevolgen als de werkgever toch ontslaat?

**Staken is een recht.** Dat wordt **niet beschouwd als een dringende reden** voor ontslag. De werkgever moet het loon voor de **opzeggingstermijn** betalen (en de werknemer kan mogelijk ook een extra **vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag** aan de rechter vragen).

### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Stakingsrecht; ontslag wegens staking is geen dringende reden → verbrekingsvergoeding/opzegvergoeding + eventueel cao nr. 109 (kennelijk onredelijk ontslag).

## Oefening 8 – Opzeggingstermijn en jaarlijkse vakantie

**Opgave.**

- Wat gebeurt er met de opzeggingstermijn tijdens de jaarlijkse vakantie:
  - wanneer de opzegging gegeven werd vóór de vakantie?

2. wanneer de opzegging gegeven werd net vóór/bij de aanvang van de vakantie?
- b. Wat als de opzegging tijdens de vakantie gegeven wordt?
- a. 1. De opzeggingstermijn **begint te lopen maar wordt geschorst** tijdens de jaarlijkse vakantie.  
2. De opzeggingstermijn is **onmiddellijk geschorst** en begint pas te lopen **na** de jaarlijkse vakantie.
- b. De opzeggingstermijn **begint te lopen tijdens** de jaarlijkse vakantie.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Schorsing van de opzeggingstermijn tijdens schorsingsgronden (o.a. jaarlijkse vakantie) — Arbeidsovereenkomstenwet.

### Oefening 9 – Te laat door plotse weersverandering (art. 27)

**Opgave.** Op dag één veroorzaakt een plotse weersverandering dat de werknemer veel te laat op het werk aankomt. Wat met zijn loon? En wat met de dag(en) nadien als hij weet dat het slecht weer is?

**Dag één:** De impact van de plotse wijziging van het weer was bij vertrek nog niet gekend. In dat geval kan men **art. 27 Arbeidsovereenkomstenwet** (de onvolledige arbeidsdag) toepassen: de werknemer krijgt voor de **volledige dag** zijn loon, ook al heeft hij een gedeelte niet gepresteerd. Hij moet **niet nablijven** of de verloren tijd recupereren.

**De dag nadien:** Het onvoorzienbare karakter van de situatie is verdwenen; de werknemer kan zich nu wél voorbereiden op een moeilijk woon-werktraject. Doet hij dit niet, dan kan hij zich **niet langer beroepen op de gunst van art. 27**. Hij is nu door eigen toedoen te laat en de werkgever hoeft de niet-gepresteerde tijd **niet te verlonen**.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 27 Arbeidsovereenkomstenwet — gewaarborgd loon bij onvolledige arbeidsdag enkel bij een onvoorzienbare oorzaak onafhankelijk van de wil van de werknemer.

### Oefening 10 – Klein verlet bij overlijden (casus met meerdere personen)

**Opgave.** Verschillende werknemers (Bert, Anja, Filip, Sofie, Ilse, Vicky, Shauni) willen klein verlet opnemen bij het overlijden van een (schoon)vader/stiefvader, in verschillende familiale situaties. Op welke regeling kunnen zij zich beroepen?

**Voorafgaande opmerking:** De eerste vraag is in welke **sector** de werkgevers actief zijn. Kort verzuim is een typisch 'sectoraal' geregeld onderwerp; men moet dus eerst nagaan of er geen **cao** is afgesloten in de respectieve paritaire comités die de gevallen van kort verzuim uitbreidt, dan wel de modaliteiten (meer dagen of een ruimere opnametermijn). Mogelijk is er in de onderneming zelf een gunstigere regeling. Zolang we hier geen zicht op hebben, bepalen we enkel de **minimumrechten** zoals verwoord in het **KB van 28 augustus 1963**:

- **Bert, Anja en Filip** kunnen zich beroepen op punt 4: **overlijden van de vader** van de werknemer → **drie dagen** afwezigheid kort verzuim (op te nemen tussen overlijden en begrafenis).
- **Sofie** kan zich op dezelfde regel beroepen: overlijden van **stiefvader** van de werknemer → idem.
- **Ilse** kan zich ook op dezelfde regel beroepen: overlijden van **schoonvader** van de werknemer → idem.
- **Vicky:** in de reglementering is een **gelijkstelling van wettelijk samenwonende partners met gehuwden** voorzien. Hoewel Roger niet letterlijk haar schoonvader is (die term is nog steeds gekoppeld aan het huwelijk), wordt hij door de wetgeving kort verzuim toch als zodanig beschouwd.
- **Shauni** is **feitelijk samenwonend** met Rogers zoon en kan zich sinds enkele **wijzigingen in de wetgeving m.b.t. klein verlet in 2021** ook op die gelijkstelling beroepen.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** KB van 28 augustus 1963 (klein verlet / kort verzuim); sectorale cao's kunnen uitbreiden; gelijkstelling van wettelijk en (sinds 2021) feitelijk samenwonenden met gehuwden.

## Thema 4 – Gewaarborgd loon: berekeningen (boek p. 108)

TIP

**Algemeen vertrekpunt** (geldt voor alle oefeningen hieronder): wanneer in de opgave niet vermeld wordt wanneer de arbeider in dienst is getreden, gaan we ervan uit dat hij al **langer dan een maand** in dienst is. We gaan er ook van uit dat de werknemers in een **vijfdagenweek** van maandag tot vrijdag werken.

 EXAMEN

**Schema gewaarborgd loon ARBEIDER ( $\geq 1$  maand dienst):**

- dag 1 t.e.m. 7 → **100 %** van het (dag)loon (werkgever);
- dag 8 t.e.m. 14 → **85,88 %** van het loon (werkgever);
- dag 15 t.e.m. 30 → **25,88 %** van het loon (werkgever) + het ziekenfonds vult aan (60 % van het loon/loongrens, omgerekend naar zesdagenweek).

**Schema gewaarborgd loon BEDIENDE:** 100 % gedurende de eerste maand arbeidsongeschiktheid.

### Oefening 1 – Arbeider, ziek 6/1 tot 16/1

**Opgave.** Bereken het gewaarborgd loon voor een arbeider die ziek is van maandag 6/1 tot en met donderdag 16/1.

De werkgever zal betalen:

- **van de 1ste tot de 7de dag** (ma 6/1 t.e.m. zo 12/1): **5 × 100 %** van het (dag)loon (de werkdagen ma 6/1 t.e.m. vr 10/1);
- **van de 8ste tot de 11de dag** (ma 13/1 t.e.m. do 16/1): **4 × 85,88 %** van het loon.

**Het ziekenfonds moet niets betalen** (men zit nog binnen de eerste 14 dagen).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gewaarborgd loon arbeider — Arbeidsovereenkomstenwet (week 1 = 100 %, week 2 = 85,88 %).

### Oefening 2 – Arbeider, onvolledige arbeidsdag op 6/1 + ziek t.e.m. 16/1

**Opgave.** Bereken het gewaarborgd loon: maandag 6/1 is er een onvolledige arbeidsdag; daarna is de arbeider ziek t.e.m. donderdag 16/1.

De werkgever zal betalen:

- **maandag 6/1:** 100 % van het loon (**onvolledige arbeidsdag** — art. 27);
- **van dinsdag 7/1 tot maandag 13/1:** **5 × 100 %** van het loon (= dag 1 t.e.m. 7 gewaarborgd loon: di 7/1, wo 8/1, do 9/1, vr 10/1, ma 13/1);
- **van dinsdag 14/1 tot donderdag 16/1:** **3 × 85,88 %** van het loon (dag 8 t.e.m. 14).

**Het ziekenfonds betaalt niets.**

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Art. 27 (onvolledige arbeidsdag, 100 %) + gewaarborgd loon arbeider (week 1 = 100 %, week 2 = 85,88 %).

### Oefening 3 – Arbeider nog geen 30 dagen in dienst

**Opgave.** Bereken het gewaarborgd loon voor een arbeider die nog geen 30 dagen in dienst is en ziek wordt vanaf maandag 13/1.

De **werkgever moet niets betalen**, want de werknemer is nog geen 30 dagen in dienst van de werkgever. Het **ziekenfonds** zal betalen (in de veronderstelling dat de werknemer rechten heeft geopend in de ziekte- en invaliditeitsverzekering → zie hoofdstuk ZIV in onderdeel sociale zekerheid):

- van maandag 13/1 tot zondag 19/1: **60 % van loon of loongrens** (zesdagse werkweek).

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gewaarborgd loon vereist minstens **1 maand anciënniteit**; anders komt het **ziekenfonds (ZIV)** tussen aan 60 %.

### Oefening 4 – Arbeider in dienst vanaf 7/1, ziek begin februari

**Opgave.** De arbeider is in dienst vanaf dinsdag 7/1. Hij wordt ziek; bereken het gewaarborgd loon rond de overgang van "geen maand dienst" naar "wel een maand dienst".

De arbeider is in dienst vanaf dinsdag 7/1, dus **één maand dienst op donderdag 6/2**. De werkgever betaalt nog **geen gewaarborgd loon** op de dagen waarop de arbeider nog geen maand in dienst is.

- De werkgever zal betalen: **vanaf vrijdag 7/2 tot dinsdag 11/2:  $1 \times 100$  %** van het loon.
- Het **ziekenfonds** zal (wellicht — zie opmerking oef. 3) betalen op de dagen voordien: van **woensdag 5/2 tot donderdag 6/2: 60 %** van het loon of de loongrens.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand voor gewaarborgd loon; ZIV-tussenkost (60 %) zolang die maand niet bereikt is.

### Oefening 5 – Arbeider met dagloon 110 EUR, ziek 20/1 tot 30/1

**Opgave.** Bereken het gewaarborgd loon voor een arbeider met een dagloon van **110,00 EUR**, ziek van maandag 20/1 tot donderdag 30/1.

De werkgever zal betalen:

- **van de 1ste tot de 7de dag** (ma 20/1 t.e.m. zo 26/1):  **$5 \times 110,00$  EUR**;
- **van de 8ste tot de 14de dag** (ma 27/1 t.e.m. do 30/1):  **$4 \times 85,88 \% \times 110,00$  EUR**.

Het **ziekenfonds zal niets betalen** (nog binnen de eerste 14 dagen).

**Berekening:**

- Week 1:  $5 \times 110,00 = 550,00$  EUR
- Week 2:  $4 \times (0,8588 \times 110,00) = 4 \times 94,468 = 377,87$  EUR

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gewaarborgd loon arbeider (week 1 = 100 %, week 2 = 85,88 %).

### Oefening 6 – Arbeider met dagloon 180 EUR, ziek 20/1 tot 9/2 (incl. ziekenfonds)

**Opgave.** Bereken het gewaarborgd loon (werkgever én ziekenfonds) voor een arbeider met dagloon **180 EUR**, ziek van maandag 20/1 tot zondag 9/2.

De werkgever zal betalen:

- **van de 1ste tot de 7de dag** (ma 20/1 t.e.m. zo 26/1):  **$5 \times 180$  EUR**;
- **van de 8ste tot de 14de dag** (ma 27/1 t.e.m. zo 2/2):  **$5 \times 85,88 \% \times 180$  EUR**;

- **van de 15de tot de 30ste dag** (ma 3/2 t.e.m. zo 9/2):  $5 \times 25,88 \% \times 180 \text{ EUR}$ .

Het **ziekenfonds** zal betalen:

- maandag 3/2 tot zondag 9/2:  $6 \times 60 \% \times 150 \text{ EUR}$  (het dagloon van 180 euro wordt omgerekend naar een **zesdaagenweek**:  $180 \times 5/6 = 150$ ).

**Toelichting loongrens:** De ZIV-loongrens (in februari 2025 — we plaatsen ons op de datum van de oefening) was **183,13 euro** in een zesdaagenweek. Omgerekend naar een vijfdaagenweek:  $183,13 \times 6/5 = 219,60 \text{ euro}$ . Het dagloon (180 EUR) van deze werknemer blijft dus **ruim onder de ZIV-loongrens**, dus er is geen begrenzing van de berekening van de uitkering.

**Berekeningen:**

- Werkgever week 1:  $5 \times 180 = 900 \text{ EUR}$
- Werkgever week 2:  $5 \times (0,8588 \times 180) = 5 \times 154,584 = 772,92 \text{ EUR}$
- Werkgever dag 15-30:  $5 \times (0,2588 \times 180) = 5 \times 46,584 = 232,92 \text{ EUR}$
- Ziekenfonds:  $6 \times (0,60 \times 150) = 6 \times 90 = 540 \text{ EUR}$

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gewaarborgd loon arbeider over 3 periodes (100 % / 85,88 % / 25,88 %) + ZIV-uitkering 60 % (omrekening dagloon naar zesdaagenweek, vergelijking met ZIV-loongrens).

### Oefening 7 — Arbeider met dagloon 180 EUR, ziek vanaf donderdag 2/1

**Opgave.** Bereken het gewaarborgd loon (werkgever én ziekenfonds) voor een arbeider met dagloon **180 EUR**, ziek vanaf donderdag 2/1 (langdurig, t.e.m. de 30ste dag en verder).

De werkgever zal betalen:

- **van de 1ste tot de 7de dag** (do 2/1 t.e.m. wo 8/1):  $5 \times 180 \text{ EUR}$  (de 5 werkdagen in die periode);
- **van de 8ste tot de 14de dag** (do 9/1 t.e.m. wo 15/1):  $5 \times 85,88 \% \times 180 \text{ EUR}$ ;
- **van de 15de tot de 30ste dag** (do 16/1 t.e.m. vr 31/1):  $12 \times 25,88 \% \times 180 \text{ EUR}$ .

Het **ziekenfonds** zal betalen:

- donderdag 16/1 tot woensdag 12/2:  $24 \times 60 \% \times 150 \text{ EUR}$  (dagloon 180 omgerekend naar zesdaagenweek = 150).

**Berekeningen:**

- Werkgever week 1:  $5 \times 180 = 900 \text{ EUR}$
- Werkgever week 2:  $5 \times (0,8588 \times 180) = 772,92 \text{ EUR}$
- Werkgever dag 15-30:  $12 \times (0,2588 \times 180) = 12 \times 46,584 = 559,01 \text{ EUR}$
- Ziekenfonds:  $24 \times (0,60 \times 150) = 24 \times 90 = 2\ 160 \text{ EUR}$

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gewaarborgd loon arbeider over 3 periodes + ZIV-uitkering 60 % (omrekening naar zesdaagenweek).

## Thema 5 — Arbeidsreglementering, loonbescherming en arbeidsduur (boek p. 253-257)

### Oefening 1 — Opmaak en bekendmaking van het arbeidsreglement

**Opgave.**

- Door wie wordt het arbeidsreglement opgemaakt?
- Hoe wordt het arbeidsreglement bekendgemaakt aan de werknemers?

- a. Door de **ondernemingsraad** wanneer die bestaat in de onderneming; anders door de **werkgever**, die het ontwerp door **aanplakking** ter kennis brengt van de werknemers, die vervolgens de kans krijgen om opmerkingen te maken over dat ontwerp.
- b. Op een **zichtbare en toegankelijke plaats** binnen de onderneming moet een bericht worden aangeplakt met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Elke werknemer moet er ook een **afschrift** van ontvangen.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965 (opmaak via ondernemingsraad/werkgever; bekendmaking en afschrift).

## Oefening 2 – Bedragen die niet als loon worden beschouwd

**Opgave.** Welke bedragen vallen niet onder het loonbegrip (geen RSZ-afhouding, niet beschermd door de Loonbeschermingswet)?

- het **vakantiegeld**;
- vergoedingen verschuldigd als aanvullingen door een **arbeidsongeval** of een **beroepsziekte**;
- vergoedingen als aanvulling van de voordelen toegekend door de verschillende takken van de **sociale zekerheid**.

Er moeten **geen RSZ-afhoudingen** worden toegepast (vakantiegeld is hierop echter een uitzondering!). Deze bedragen vallen **niet langer onder de bescherming** van de Loonbeschermingswet (bv. wat betreft de strikte regeling over inhoudingen op loon).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Loonbegrip in de Loonbeschermingswet van 12 april 1965 (uitsluitingen).

## Oefening 3 – Beperking van loon in natura

**Opgave.** Waarom is loon in natura beperkt?

Door een **overdreven loon in natura** zou de werknemer te veel aan de werkgever gebonden zijn. De werknemer moet in de gelegenheid zijn het loon te besteden aan wat hij wil. (Verwijzing naar de sociale wantoestanden in de 19de eeuw — bv. truckstelsel.)

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Loonbeschermingswet — beperking van loon in natura; loon moet hoofdzakelijk in geld worden uitbetaald.

## Oefening 4 – Toegelaten inhoudingen op het loon

**Opgave.** Welke inhoudingen op het loon zijn toegelaten?

- **RSZ-inhoudingen, bedrijfsvoorheffingen** en andere inhoudingen op grond van particuliere of collectieve overeenkomsten over bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid;
- **geldboeten** opgelegd door het arbeidsreglement;
- vergoedingen en schadeloosstellingen in de gevallen voorzien door de wet op de arbeidsovereenkomsten;
- **voorschotten** in geld verstrekt door de werkgever;
- de gestelde **borg** voor het nakomen van de verplichtingen van de werknemer;
- bij toepassing van uurroosters met glijdende uren: in bepaalde omstandigheden het **te veel betaald loon**.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Loonbeschermingswet — limitatieve lijst van toegelaten inhoudingen op het loon.

### Oefening 5 – Overdracht vs. beslag op loon

**Opgave.** Wat is het verschil tussen overdracht en beslag op loon?

- **Overdracht:** de werknemer staat **vrijwillig** een deel van zijn loon af aan derden.
- **Beslag:** een **gedwongen** afstand ten voordele van een derde, opgelegd door de **rechtbank**.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Loonbeschermingswet — regeling van overdracht en beslag op loon (met beschermde schijven).

### Oefening 6 – Berekening beslagbaar bedrag (loon 1 700 EUR, geen kinderen ten laste)

**Opgave.** Bereken hoeveel een werknemer met een nettoloon van **1 700,00 EUR** overhoudt na beslag (geen kinderen ten laste).

Toepassing van de beslagschijven (het effectieve loon stopt op 1 700):

Schijf	Percentage	Beslagbaar bedrag
tot 1 388,00	0 %	--
van 1 388,01 tot 1 492,00	20 %	20,80
van 1 492,01 tot 1 646,00	30 %	46,20
van 1 646,01 tot 1 700	40 %	21,60
boven 1 800,00	100 %	nvt
<b>totaal</b>		<b>88,60</b>

**De werknemer houdt over: 1 700,00 EUR – 88,60 EUR = 1 611,40 EUR netto.**

**Detailberekening:**

- Schijf 2:  $(1\,492,00 - 1\,388,00) \times 20\% = 104 \times 0,20 = \mathbf{20,80}$
- Schijf 3:  $(1\,646,00 - 1\,492,00) \times 30\% = 154 \times 0,30 = \mathbf{46,20}$
- Schijf 4:  $(1\,700,00 - 1\,646,00) \times 40\% = 54 \times 0,40 = \mathbf{21,60}$
- Totaal beslagbaar = **88,60 EUR**

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gerechtelijk Wetboek — beslag/overdracht van loon volgens schijven (jaarlijks geïndexeerde grensbedragen).

### Oefening 7 – Berekening beslagbaar bedrag (loon 2 000 EUR, 3 kinderen ten laste)

**Opgave.** Bereken hoeveel een werknemer met een nettoloon van **2 000,00 EUR** overhoudt na beslag, met **3 kinderen ten laste**.

Eerst de beslagschijven toepassen:

Schijf	Percentage	Beslagbaar bedrag
tot 1 388,00	0 %	--
van 1 388,01 tot 1 492,00	20 %	20,80
van 1 492,01 tot 1 646,00	30 %	46,20
van 1 646,01 tot 1 800,00	40 %	61,60
boven 1 800,01	100 %	199,99

Schijf	Percentage	Beslagbaar bedrag
totaal		328,59

**Vermindering wegens kinderen ten laste:** 3 kinderen  $\times$  86 EUR = **258 EUR**.

Het deel van het nettoloon vatbaar voor beslag: 328,59 EUR – 258 EUR = **70,59 EUR**.

**De werknemer houdt over: 2 000,00 EUR – 70,59 EUR = 1 929,41 EUR netto.**

**Detailberekening van de schijven:**

- Schijf 2:  $104 \times 0,20 = 20,80$
- Schijf 3:  $154 \times 0,30 = 46,20$
- Schijf 4:  $(1\,800,00 - 1\,646,00) \times 40\% = 154 \times 0,40 = 61,60$
- Schijf 5:  $(2\,000,00 - 1\,800,00) \times 100\% = 200 \times 1,00 = 199,99$  (afgerond zoals in de oplossing)
- Totaal = **328,59 EUR**, daarna – 258 EUR (kinderen) = **70,59 EUR** beslagbaar.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gerechtelijk Wetboek — beslag op loon met schijven + verhoging van de niet voor beslag vatbare bedragen per kind ten laste (86 EUR/kind).

### Oefening 8 – Beslag boven de grens (alimentatie)

**Opgave.** In welk geval kan er beslag gelegd worden zonder de gewone grenzen/zonder beperking?

Als de werknemer door de rechtbank veroordeeld werd tot het betalen van **alimentatiegeld**. Dat kan verschuldigd zijn aan de kinderen, aan de ouders of aan de vroegere echtgenoot na echtscheiding (voor onderhoudsgeld geldt geen beslagbeperking).

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Gerechtelijk Wetboek — onbeperkte beslagbaarheid van loon voor onderhoudsschulden (alimentatie).

### Oefening 9 – Flexibele arbeidsweek en glijdende uren

**Opgave.**

- Wat is een flexibele arbeidsweek?
- Wat zijn de dag- en weekgrenzen bij flexibiliteit?
- Wat is het verschil tussen glijdende uren en kleine flexibiliteit?
  - Een **flexibele arbeidsweek** is een arbeidsweek waarin een **overschrijding van de grenzen van de normale arbeidsduur** mogelijk is, met inachtneming van bepaalde dag- of weekgrenzen. Daardoor kan in een onderneming de arbeidsduur worden aangepast aan het volume van het werk. De **gemiddelde wekelijkse arbeidsduur** wordt per periode van **12 maanden** beschouwd.
  - Bij overschrijding van de normale grens van de dagelijkse arbeid mag de **daggrens maximum met 2 uur per dag** verhoogd of verlaagd worden, zonder **9 uur per dag** te mogen overschrijden. De vastgestelde **weekgrens** mag met **maximum 5 uur per week** verhoogd of verlaagd worden, zonder **45 uur per week** te overschrijden.
  - In een uurregeling met **glijdende uren** krijgt de werknemer de ruimte om de **start en het einde van de werkdag zelf te bepalen**, binnen de grenzen die in het arbeidsreglement moeten beschreven staan. Bij **kleine flexibiliteit** is die vrijheid er niet; dat systeem dient eerder om **piek- en dalperiodes** vlot te organiseren. De vragende partij is dan eerder de **werkgever**.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet van 16 maart 1971 — kleine flexibiliteit (art. 20bis) en glijdende uurroosters (Wet Werkbaar en Wendbaar Werk / "Wet Peeters").

### Oefening 10 – Loon bij overuren met inhaalrust (okt/nov/dec)

**Opgave.** Hoe wordt het loon berekend wanneer overuren in oktober worden gepresteerd en de inhaalrust in november/december wordt opgenomen?

In **oktober** ontvangt hij het normale loon van die maand, vermeerderd met het **overloon** voor de gepresteerde overuren. In **november en december** ontvangt hij het loon voor de werkelijk gepresteerde arbeid, vermeerderd met het gewone loon dat overeenstemt met de uren waarvoor hij **inhaalrust** heeft genomen. Dus in november en december ontvangt hij ook zijn gewoon loon **zonder vermindering** voor de afwezigheid tijdens de dagen inhaalrust.

Als de overuren gepresteerd werden omwille van een **buitengewone vermeerdering van werk** of door een **onvoorziene noodzakelijkheid**, kan de werknemer kiezen voor de **betaling van overuren** in plaats van het nemen van inhaalrust. In dat geval ontvangt hij in oktober zowel zijn loon tegen 100 % als het **overloon**.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet 16 maart 1971 — overloon en inhaalrust; keuzemogelijkheid betaling i.p.v. inhaalrust bij buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene noodzakelijkheid.

### Oefening 11 – Interne overurengrens per trimester

**Opgave.** Een werknemer presteert in de eerste acht weken van een trimester 390 uur. De normale grens is 38 uur/week. Is de interne overurengrens overschreden?

Gedurende het trimester mag **nooit méér gepresteerd worden dan 143 uur boven de normale grens**. Er moet dan onmiddellijk inhaalrust worden toegekend. In deze oefening is die grens **nog niet bereikt**:

- $38 \text{ u} \times 8 \text{ weken} = 304 \text{ uur}$  (normaal aantal uren over 8 weken);
- er werden in de eerste acht weken **390 uur** gewerkt;
- dat zijn dus al  **$390 - 304 = 86$  uren meer** dan het maximum (normale grens), maar het totaal aan overuren heeft de grens van **143** nog niet bereikt.

Dit is een **versoepeling ten gevolge van de Wet Peeters**. Voor 2017 bedroeg de zgn. interne overurengrens slechts **78 uur**.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet 16 maart 1971 / Wet Werkbaar en Wendbaar Werk ("Wet Peeters") — interne overurengrens van 143 uur per trimester.

### Oefening 12 – Inhaalrust bij zondagsarbeid

**Opgave.**

- Wanneer moet inhaalrust worden toegekend bij zondagsarbeid?
- Hoeveel bedraagt de rusttijd?
  - Inhaalrust moet worden toegekend aan werknemers die 's zondags tewerkgesteld worden, en dat in de loop van de **6 dagen** die volgen op die bewuste zondag.
  - De rusttijd bedraagt:
    - een **volle dag** als meer dan **4 uur** werd gewerkt;
    - ten minste een **halve dag** wanneer niet langer dan 4 uur werd gewerkt. Hij moet toegekend worden **vóór** of na 13 uur en er mag dan niet meer dan **5 uur** gewerkt worden.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet 16 maart 1971 — verbod op zondagsarbeid met inhaalrust binnen 6 dagen.

### Oefening 13 – Tewerkstelling van leerplichtige jongeren

**Opgave.** Mogen leerplichtige minderjarigen tewerkgesteld worden? In welke gevallen?

Het is **verboden** minderjarigen die onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht arbeid te doen verrichten of enig ander werk buiten het kader van hun opvoeding. Leerplichtige jongeren kunnen worden tewerkgesteld in volgende gevallen:

1. Als **jobstudent** met een **schriftelijk studentencontract** op voorwaarde dat ze ouder zijn dan **15 jaar** en voltijds leren (of bij **alternerend werken en leren** bij een andere werkgever dan diegene waar het luik 'werken' wordt georganiseerd);
2. gedurende de voltijdse leerplicht voor werk dat deel uitmaakt van hun **vorming** en voor sommige activiteiten in de **spektakelsector**.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet 16 maart 1971 — verbod op kinderarbeid en uitzonderingen (jobstudenten, alternerend leren, spektakelsector).

### Oefening 14 – Voltijdse AO voor een leerplichtige in alternerend leren

**Opgave.** Kan een leerplichtige jongere in een systeem van werken en leren een voltijdse arbeidsovereenkomst afsluiten?

Hij kan **geen voltijdse arbeidsovereenkomst** afsluiten, want door de optelling van de tijd besteed aan **vorming** en de **arbeidstijd** mag de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet worden overschreden. Hij kan wel een **deeltijdse arbeidsovereenkomst** sluiten, aangevuld met de wettelijk verplichte vorming.

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet 16 maart 1971 — max. wekelijkse arbeidsduur (arbeid + vorming) voor leerplichtige jongeren in alternerend leren → enkel deeltijdse AO.

### Oefening 15 – Bijzondere bescherming van minderjarigen

**Opgave.** Welke bijzondere beschermingsmaatregelen gelden voor (jonge) minderjarigen op het werk?

- Verbod om bepaalde arbeid te verrichten (gevaarlijke en ongezonde);
- beperking van de arbeidsduur tot **8 uur per dag**;
- verbod van arbeid op zon- en feestdagen en verbod van overwerk;
- verplichte rusttijden; niet langer dan **4 1/2 uur** ononderbroken arbeid verrichten;
- verbod van **nachtarbeid**, met uitzondering voor bepaalde bedrijfstakken vanaf **16 jaar**;
- verplichte inhaalrust bij werk verricht op zon- of feestdagen (waar het toegelaten was).

#### EXAMEN

**Toegepaste regel:** Arbeidswet 16 maart 1971 — bijzondere bescherming van minderjarige werknemers (arbeidsduur, nachtarbeid, gevaarlijke arbeid, rusttijden).

### Oefening 20 – Functies die aan een geslacht voorbehouden mogen worden

**Opgave.** Mag een werkgever een functie voorbehouden aan één geslacht?

In principe **nee**, behalve in specifieke gevallen waar het geslacht een wezenlijke beroepsvereiste is. Voorbeelden waar het wel mag: **vrouwelijke mannequin, mannelijke mannequin, bariton** (zanger).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Antidiscriminatie-/genderwetgeving — uitzondering "wezenlijke en bepalende beroepsvereiste".

## Oefening 21 – Bewijslast bij discriminatie

### Opgave.

- a. Wie is verweerder?
- b. Op wie rust de (omgekeerde) bewijslast?
  - a. De **werkgever** (verweerder).
  - b. De **werkgever**.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Antidiscriminatiewet — omkering van de bewijslast: zodra het slachtoffer feiten aanvoert die discriminatie doen vermoeden, moet de verweerder (werkgever) bewijzen dat er geen discriminatie was.

## Oefening 22 – Omkering van de bewijslast (toelichting)

**Opgave.** Welke partij(en) moet(en) bewijzen en waarom (antwoordopties A en B)?

**A en B.** Omdat het algemeen principe dat degene die iets eist moet bewijzen dat hij recht heeft op wat hij eist, wordt '**omgedraaid**' (omkering van de bewijslast ten gunste van het vermeende slachtoffer van discriminatie).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Antidiscriminatiewet — omkering van de bewijslast.

## Oefening 23 – Leeftijdsgrens en discriminatie

**Opgave.** Mag men een leeftijdsgrens hanteren bij aanwerving/uitoefening van een functie?

In principe **niet**, omdat dit kan beschouwd worden als een vorm van **discriminatie op basis van leeftijd**.

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Antidiscriminatiewet — verbod op leeftijdsdiscriminatie (tenzij objectief en redelijk gerechtvaardigd).

## Oefening 24 – Leeftijdsgrens voor scheidsrechters

**Opgave.** Een sportbond legt een maximumleeftijd (bv. 45 jaar) op aan scheidsrechters. Mag dat?

Dat is ook een vorm van **discriminatie op basis van leeftijd**. Het zou beter zijn scheidsrechters enkel nog toe te laten om te fluiten als ze daartoe **fysiek geschikt bevonden** zijn en voldoende **vakkennis** hebben. De leeftijdsgrens verbergt hier in feite het **vermoeden** dat men na de leeftijd van 45 niet meer voldoende fit is (en dat vermoeden mag de toets niet doorstaan; men moet de werkelijke geschiktheid beoordelen).

 EXAMEN

**Toegepaste regel:** Antidiscriminatiewet — leeftijdsdiscriminatie; een leeftijdsgrens als verkapt criterium voor (fysieke) geschiktheid is niet toegelaten.

TIP

**Bronnenuiding.** De oefeningen van 18/03/2026 herhalen oef. 1-7 (p. 80-81) en voegen oef. 8 t.e.m. 14 toe, plus de set p. 86 (Thema 2). 25/03/2026 beslaat Thema 3 (schorsing/overmacht/klein verlet, p. 102-103) en Thema 4 (gewaarborgd loon, p. 108). 06/05/2026 beslaat Thema 5 (arbeidsreglementering/loonbescherming/arbeidsduur/discriminatie, p. 253-257). De nummering in de bron springt van 15 naar 20 (oef. 16-19 ontbreken in de oplossingen-PDF).