

INLEIDEND HOOFDSTUK

1. BEGRIP EN HISTORISCHE ONTWIKKELING

Arbeidsrecht = normeert de individuele en collectieve betrekkingen tussen werknemers en werkgevers

- Bevat rechten en verplichtingen voor werkgevers en werknemers
- Laat zich alleen in met relaties waar arbeid gepresteerd wordt in ondergeschikt verband
 - o ! Zelfstandige arbeid valt buiten werkveld van arbeidsrecht
- Essentieel --> notie 'ondergeschikt verband'
 - o Vroeger: werkgever dient 'gezag, leiding en toezicht' uit te oefenen
 - o Hof van Cassatie: gezag houdt 2 andere termen in:
 - Recht om leiding te geven
 - Recht om toezicht uit te oefenen
 - o Deze interpretatie neerslag in wet: spreekt enkel nog van 'gezag' (art. 2, 3, 4 en 5 AOW)
- Steeds naar feitelijke en contractuele relatie kijken om gezag te beoordelen
 - o Toets bij beoordeling contractuele relatie --> individuele arbeidsovereenkomst

2. BRONNEN VAN HET ARBEIDSRECHT

- **Formele rechtsbronnen** = normen waarin objectieve recht neergelegd wordt
- **Bindende formele rechtsbronnen** = normen waarin de daartoe bevoegde organen namens de gemeenschap rechtsregels vaststellen

2.1 NATIONALE BRONNEN VAN ARBEIDSRECHT

- Belgische grondwet
 - o Sociale grondrechten
 - o Art. 27 GW
 - o In beginsel arbeidsrecht bevoegdheid federale staat, MAAR veel uitzonderingen:
 - Gemeenschap: gebruik van talen voor sociale betrekkingen, beroepsopleiding, bijscholing, sociale promotie en arbeidsgeneeskundige controle
 - Gewesten: arbeidsbemiddeling, arbeidsmarktbegeleiding van rechthebbenden op leefloon, controle op beschikbaarheid van werkzoekenden, doelgroepenbeleid, dienstencheques en betaald educatief verlof
 - o Decreet 19 juli 1973: Nederlands verplicht voor alle sociale betrekkingen
 - Inbreuken: absolute nietigheid van de mededeling = sanctie
 - Ook van toepassing in de precontractuele fase
 - Decreet gedeeltelijk vernietigd door Grondwettelijk Hof
- Formele wetten
- Eigen rechtsvorming
 - o Arbeidsreglementen
 - Verplicht in België
 - Regelt loon- en arbeidsvoorwaarden van alle of bepaalde groepen werknemers van bedrijf
 - Bindend voor werkgever en alle werknemers

- Mag van afgeweken worden in individuele schriftelijke AO
- Opgesteld door ondernemingsraad
- Collectieve arbeidsovereenkomsten
- Art. 51 Cao-wet --> hiërarchie van bronnen

1	Dwingende bepalingen van de wet
2	De algemeen bindend verklaarde cao's in volgende orde: <ol style="list-style-type: none"> 1. Overeenkomsten gesloten in NAR 2. Overeenkomsten gesloten in PC 3. Overeenkomsten gesloten in paritair subcomité
3	De niet algemeen verbindend verklaarde cao's wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die de overeenkomst heeft ondertekend, in volgende orde: <ol style="list-style-type: none"> 1. Overeenkomsten gesloten in NAR 2. Overeenkomsten gesloten in PC 3. Overeenkomsten gesloten in paritair subcomité 4. Overeenkomsten gesloten in paritair orgaan
4	Geschreven individuele arbeidsovereenkomst
5	De niet algemeen bindend 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 is gesloten
6	Arbeidsreglement
7	Aanvullende bepalingen van de wet
8	Mondelinge individuele arbeidsovereenkomst
9	Gebruik

2.2 INTERNATIONALE EN SUPRANATIONALE BRONNEN VAN ARBEIDSRECHT

- IAO-conventies --> staten conventies ratificeren
- Herziene Europees Sociaal Handvest (ESH) --> van Raad van Europa
- Europese Unie:
 - Verordening = algemene strekking, is verbindend in al haar opzichten en rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat
 - Richtlijn = verbindend t.a.v. het te bereiken resultaat, nationale instanties kiezen vorm en middelen
 - Europese cao's

H1. INDIVIDUEEL ARBEIDSRECHT

1. DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Individuele arbeidsovereenkomst = een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemers, waarbij de werknemer zich verbindt tot het verrichten van arbeid in ondergeschikt verband, en de werkgever zich verbindt aan de werknemer een loon uit te betalen

1.1 WEZENSKENMERKEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.1.1 ARBEID VERRICHTEN

In principe: elke soort arbeid

1.1.2 TEGEN LOON

- Essentieel: tegenover de te presteren arbeid een loon
 - o Hoe loon wordt benoemd is van geen belang
 - o Kan ook deel in natura zijn
- Vrijwilligers --> werken niet onder loon DUS vallen niet onder wetgeving inzake AO
 - o **Vrijwilliger** = iemand die onbezoldigd en onverplicht een taak uitvoert ten behoeve van derden voor een organisatie zonder winstoogmerk (art. 3 wet 3 juli 2005)
 - o Niet betaald --> wel kostenvergoeding (art. 10 wet 3 juli 2005)
 - €34,03/dag
 - €1361,23/jaar niet overschrijden

1.1.3 ONDER GEZAG

- Werken onder gezag
 - o Hier onderscheidt AO zich van werken als zelfstandige
 - o Enkel arbeid verricht in dienstverband onderworpen aan AOW
- Uitgangspunt: partijen beslissen zelf in hun overeenkomst of de arbeid al dan niet in ondergeschikt verband zal verricht worden (art. 331 en 332 AOW)
 - o Eerst kijken wat partijen hebben afgesproken
 - o Verschil tussen wat partijen zeggen en hoe overeenkomst effectief wordt uitgevoerd --> kijken naar feitelijke gegevens
- Beslissende criteria: (art. 333 AOW)
 - o Wil van de partijen
 - o Vrijheid zelf eigen werken en eigen arbeidstijd in te richten
 - o Mogelijkheid van hiërarchische controle
 - o Voor bepaalde sectoren of beroepen specifieke criteria (art. 334 AOW)
- ! Niet noodzakelijk dat werkgever zijn gezag effectief uitoefent
 - o Juridische mogelijkheid tot uitvoeren volstaat
- Geen algemene eenvormigheid (bv. verschil arbeider – bediende)

--> Autonomie van arbeidsrecht ten overstaan van burgerlijk recht!

--> Arbeidsrecht = dwingend recht: partijen mogen hier niet van afwijken

1.2 DE GELDIGHEIDSVEREISTEN EN HET AANGAAN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.2.1 GELDIGHEIDSVEREISTEN

- Handelingsbekwaam
- Uit vrije wil toestemming geven
- Bepaald voorwerp en geoorloofde oorzaak

Art. 1108 BW

A. BEKWAAMHEID

Beide partijen dienen handelingsbekwaam te zijn --> hier gelden gewone regels uit burgerlijk recht

- Minderjarigen: geen AO afsluiten, tenzij met stilzwijgende of uitdrukkelijke toestemming ouders of voogd, of machtiging jeugdrechtbank (art. 43 AOW)
- Jongere vanaf 18 jaar volledig handelingsbekwaam

B. TOESTEMMING

- Algemene regels uit burgerlijk recht
- Toestemming mag niet door wilsgebrek aangetast zijn
- Art. 1109 BW

C. VOORWERP EN OORZAAK

- Voorwerp: --> voldoende bepaald en mogelijk (art. 1129 BW)
 - o Werknemer: uitvoeren van arbeid
 - o Werkgever: verschaffen van werk & betalen van loon
- Oorzaak: moet geoorloofd zijn! (art. 1131 BW)

1.2.2 AANGAAN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

A. INHOUD

- Principiële contractsvrijheid --> in grote mate beperkt door vele dwingende bepalingen arbeidsrecht
- Hoofdstuk II AOW
- Bv. art. 18 AOW
- Art. 65, 86, 104 AOW: beperkt vrijheid partijen door mogelijkheid van opstelling concurrentiebeding

B. DUUR

- Onbepaalde tijd
- Bepaalde tijd
- Duidelijk omschreven werk
- AO voor leven --> nietig

C. VORM EN BEWIJS

Mondeling als schriftelijk

- Schriftelijk: studentenovereenkomst, overeenkomst bepaalde tijd of bepaald werk, deeltijdse arbeid, uitzendarbeid, ... (art. 9, 11*bis*, 123 AOW)
 - o Niet? Sanctie (buiten studentenovereenkomst) = AO omgezet naar AO onbepaalde tijd
- Bestaan AO kan met alle middelen van recht bewezen worden (art. 12 AOW)

D. ELEKTRONISCHE ARBEIDSOVEREENKOMST

- Mogelijk AO af te sluiten met elektronische handtekening
 - o Enkel AO ondertekend d.m.v. elektronische identiteitskaart wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende AO (art. 3*bis* en 3ter AOW)
- Partijen moeten het er wel over eens zijn

1.3 SOORTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- Hoofdingdeling tussen arbeider en bediende
 - o Arbeider: hoofdzakelijk handenarbeid
 - o Bediende: hoofdzakelijk hoofdarbeid
 - Statuut bediende gunstiger
- Verschil arbeider – bediende ook in collectief arbeidsrecht
- Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden

1.3.1 NAAR DE AARD VAN HET WERK

A. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN

- Algemene type
- Niet meer eenvoudig om duidelijk onderscheid te maken
 - o Rechter oordeelt soeverein over aard gepresteerde arbeid
 - o Behaalde diploma, manier waarop taak vervuld wordt ≠ relevant
- Grondwettelijk Hof: onderscheid op min. 2 vlakken niet langer objectief en redelijk verantwoord:
 - (1) Carendag voor arbeiders
 - (2) Verschillende opzegtermijnen

B. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS

A) ONDERGESCHIKT VERBAND?

- Art. 4 AOW
- Volstaat dat werknemer over zaken onderhandelt of zaken sluit als hoofdactiviteit
 - o 'Zaken' ruim opgevat --> verzekeringen uitgezonderd!
- Arbeid buiten arbeidslokalen van werkgever
- Niets in definitie verbiedt om eventueel vertegenwoordiger ten dienste van verschillende werkgever te zijn (art. 88 AOW)
- Weerlegbaar vermoeden van ondergeschikt verband ten voordele van handelsvertegenwoordiger
 - o Werkgever moet tegendeel bewijzen
 - o Art. 4, §2 AOW

B) LOON

- Vaste wedde of commissieloon of combinatie (art. 89 AOW)
- Commissie verschuldigd op iedere aanvaarde order, zelfs indien er geen uitvoering op volgt (art. 90 AOW)
- Specifieke bepalingen m.b.t. commissieloon tijdens schorsing of beëindiging AO (art. 91 AOW)

C) UITWINNINGSVERGOEDING

- Recht op uitwinningsvergoeding (art. 101, §1, §2 AOW)
- Hoogte vergoeding: in verhouding tot aantal dienstjaren (art. 101, §3)
 - o 1 -5 dienstjaren: 3 maanden loon
 - o Elke nieuwe dienstperiode van 5 jaar: verhoogd met 1 maand
- Bij berekening niet alleen loon, maar ook andere voordelen in rekening nemen (art. 101, §5)

D) CONCURRENTIE- EN DELCREDEREBEDING

- Geldig concurrentiebeding: voorwaarden art. 104 AOW
- **Delcrederebeding** = om te vermijden dat een handelsvertegenwoordiger slechts zou denken aan het aanbrengen van vele orders zonder zich te bekommeren om de solvabiliteit van de klant
 - o Vertegenwoordiger stelt zich borg voor eventueel onvermogen van klant (art. 107 AOW)

C. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN

Art. 108-118 AOW

D. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HUISARBEID

- Definitie: art. 119.1 AOW
- Algemene bepalingen inzake AO voor arbeiders of bedienden gelden (art. 119.2 AOW)
- Verplichtingen werkgever: art. 119.3 AOW
- AO: schriftelijk & terugbetaling kosten die eigen zijn aan huisarbeid geregeld (art. 119.4 AOW)
 - o Ontstentenis bovenstaande bepaling: bedrag van deze kosten forfaitair op 10% van brutoloon geschat (art. 119.6 AOW)
- Schorsing AO (art. 119.7 e.v. AOW) --> mogelijke schorsingsgronden:
 - o Overmacht
 - o Gebrek aan werk wegens economische omstandigheden
 - o Omstandigheden onafhankelijk van wil huisarbeiders die hem verhinderen werk te beginnen of voort te zetten
- Art. 3bis AOW
- Huisarbeider kan bij zijn werkgever schriftelijk aanvraag indienen tot verkrijgen van dienstbetrekking binnen onderneming
 - o Naderhand jobs vrijkomen die dezelfde functie betreffen --> huisarbeider voorrang
- Gemengde overeenkomst (art. 119.2, §2AOW)
 - o Thuis werken: statuut huisarbeider van toepassing
 - o In onderneming werkgever werken: algemene regeling werklieden of bedienden van toepassing
- ! Geen telewerkers (art. 2, 6 en 9 cao nr. 85)

E. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN

- Beschouwd als AO, tenzij tegenbewijs door werkgever (art. 121 AOW)
- Verplichte vermeldingen: art. 124 AOW
 - o Sanctie: mogelijkheid student om overeenkomst op te zeggen zonder inachtnaeme opzeggingstermijn (art. 126 AOW)

F. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR UITZENDARBEID

- Uitzendbureaus = bemiddelaars tussen werkgevers en persoon die de arbeid zal verrichten
- Drie partijen-relatie
- Art. 8 wet 24 juli 1987 --> onweerlegbaar vermoeden dat overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht een AO is

G. OVERIGE EIGENAARDIGE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

- Startbaanovereenkomst
 - o Doelstelling: jongeren zo snel mogelijk nadat ze school verlaten, in te schakelen op arbeidsmarkt
 - o Elke jongere, ingeschreven als werkzoekende en jonger dan 26 jaar
 - o 3 types:
 - Minstens halftijdse AO
 - Minstens halftijdse AO in combinatie met opleiding
 - Vorm van zuivere opleiding
 - o Werkgever geniet van vermindering van werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid
- Beroepsinlevingsovereenkomst
 - o Persoon, stagiair, in kader van zijn opleiding bepaalde kennis of vaardigheden verwerft bij werkgever door uitvoeren van arbeidsprestaties
- PWA-overeenkomst
 - o Overeenkomst waarbij werknemer (werkloze) onder gezag van plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) en tegen loon bepaalde specifieke prestaties verricht
 - o Bevoegdheid gewesten
- Arbeidsovereenkomst dienstencheques
 - o Arbeidsplaatsen creëren die voordien vaak door zwartwerk werden ingevuld
 - o Particulieren die in België wonen kunnen dienstencheques kopen waarmee ze een erkende onderneming betalen voor hulp van huishoudelijke aard
 - o Gewone bepalingen AOW van toepassing

1.3.2 NAAR DE VASTHEID VAN BETREKKING

A. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN ONBEPAALEN TIJD

- Meest voorkomende
- Schriftelijk of mondeling
- Geen specifieke vormvoorschriften vereist
- In praktijk meestal schriftelijk vastgelegd --> hier kan je specifieke bepalingen overeenkomen afwijkend van arbeidsreglement
- Automatisch systeem van wettelijke vastheid van betrekking in werking
 - o Wettelijke opzegtermijnen beheersen AO, wat ook bedoeling van partijen mag geweest zijn

B. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR EEN BEPAALDE TIJD OF VOOR EEN DUIDELIJK OMGESCHREVEN WERK

- Duur op voorhand bepaald
- Vastheid van betrekking gedurende vooraf bepaalde tijd of duur van vooraf bepaalde werk
- Tijdsaanduidingen van groot belang!
- Schriftelijk
 - o Sanctie: AO voor onbepaalde tijd
- Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling of DIMONA
 - o Verplichte onmiddellijke elektronische melding van begin en einde arbeidsrelatie
 - o Ongeacht type overeenkomst (bediende, arbeiders, ...)
- LIMOSA-meldingsplicht
 - o Werknemer die tijdelijk of gedeeltelijk in België komt werken, zonder in dienst te zijn bij Belgische werknemer, moet aangemeld zijn bij overheid
 - o Ook zelfstandigen!
 - o Sanctie: strafrechtelijke als administratieve sancties voor werkgever en eindgebruiker
- Verschillende opeenvolgende AO van bepaalde tijd zonder onderbreken --> verondersteld overeenkomst van onbepaalde tijd te hebben afgesloten (art. 10 AOW)
 - o Aantal uitzonderingen: art. 10, 10bis §2 §3 AOW
- Duidelijk omschreven werk: omvang en aard goed aangegeven
- Als AO voor bepaalde tijd of bepaald werk einde neemt, maar partijen blijven arbeidsrelatie verder zetten --> AO onbepaalde tijd

C. DE VERVANGINGSOVEREENKOMST

- AO ter vervanging van vaste werknemer
- ! Kan niet voor vervanging werknemer met tijdelijke werkloosheid, tijdens staking of lock-out
- Eigenlijk onbepaalde duur --> tot terugkeer vervangen werknemer MAAR toch niet systeem van vastheid van betrekking
- Maximumduur: 2 jaar (art. 11ter AOW)

1.4 HET PROEFBEDING

- Door invoering eenheidsstatuut → vanaf 1 januari 2014 geen proefbeding
- Enkel mogelijk bij studenten en uitzendarbeid → eerste drie dagen automatisch als proeftijd beschouwd
- Stemmen voor eventuele herinvoering van een (soortgelijk) proefbeding

1.4.1 BEGRIP EN BEDOELING

Proefbeding = een clause in de arbeidsovereenkomst die toelaat aan de werknemer en de werkgever vroegtijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst zonder of met een verkorte opzegtermijn

- Geen test! (test: onderzoekt beroepsbekwaamheid ⇔ proefperiode: werknemer presteert arbeid tegen een loon)
- Geen stage! (stage: volmaking van theoretische kennis)

1.4.2 VEREISTEN VAN HET PROEFBEDING

A. VORMVEREISTEN

- Op straffe van nietigheid schriftelijk
- Voor iedere werknemer afzonderlijk
- Uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding

B. GRONDVEREISTEN

- Minimum en maximumduur:
 - o Bedienden: min. 1 maand & max. 6 of 12 maanden afhankelijk van bruto jaarloon
 - o Arbeiders: min. 7 dagen & max. 14 dagen
- Tijdens minimumduur → AO niet eenzijdig beëindigen, tenzij dringende reden (op straffe van verbrekingsvergoeding)
- Proefperiode niet verlengen of vernieuwen → wel mogelijk: nieuwe proefperiode voor een nieuwe functie

1.4.3 EINDE VAN HET PROEFBEDING

- Normaal: einde bij verlopen van termijn
- Na minimumduur:
 - o Werklieden: eenzijdig beëindigen zonder opzeggingstermijn
 - o Bedienden: na opzeggingstermijn van 7 dagen
- Tijdens proefperiode: dringende redenen, wederzijdse toestemming of overlijden

2. PLICHTEN VAN BEIDE PARTIJEN

Art. 16 e.v. AOW

2.1 PLICHTEN VAN DE WERKNEMER

2.1.1 ARBEID VERRICHTEN

Art. 17, 1° en 2° AOW (cfr. gezagselement)

2.1.2 OVERIGE

Art. 17, 3°, 4°, 5° en art. 18 AOW

2.2 PLICHTEN VAN DE WERKGEVER

2.2.1 TEWERKSTELLING VAN DE WERKNEMER

- Art. 20 AOW
- Loon betalen zonder de werknemer effectief tewerk te stellen ≠ voldoende → effectieve tewerkstelling is belangrijk om de beroepsbekwaamheid of –ervaring in stand te houden
- Welzijn op werk = belangrijk aandachtspunt → Welzijnswet
 - o Psychosociale risico's sinds 2014
 - o Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag

2.2.2 LOON BETALEN

Werkgever moet loon verschaffen zoals is overeengekomen in de AO

A. BEGRIP

Geen eenduidige definitie:

- Hof van Cassatie: loon = de tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst wordt verricht → wet wijkt hier soms van af
- Art. 2 Loonbeschermingswet:
 - o Loon niet noodzakelijk tegenprestatie voor verrichte arbeid → aanspraak op loon ingevolge de dienstbetrekking
 - o Loon niet altijd door werkgever betaald
- Onder bepaalde voorwaarden valt de participatie in winst of kapitaal die aan werknemers wordt toegekend, uit het loonbegrip (art. 2bis AOW)

B. LOON NAAR ARBEID

- Recht op loon behoort tot essentie van iedere arbeidsverhouding
- Afgeweken burgerlijk recht → art. 14 AOW: rechten van de werknemer worden gevrijwaard ondanks het feit dat hij verbonden is door een nietige AO !!
- Loon en arbeid = verbonden → uitzonderingen: loon verschuldigd, maar geen arbeid verricht:
 - o Voorgescreven rustdagen (behalve zondag)
 - o Betaalde feestdagen
 - o Jaarlijkse betaalde vakantie + bijkomende uitkering = **dubbel vakantiegeld**
 - Bediende: normaal loon
 - Arbeider: loonvervangende uitkering

C. LOONREGELING

- Principe: niet-inmenging van de overheid
 - o Herhaaldelijk aangetast door allerlei herstelwetten, bv. indexsprongen overslaan
- Minimumhoogte loon bepaalt door collectief overleg
 - o Meestal per bedrijfstak
 - o Werkgever kan boven vastgelegde lonen uitstijgen, tenzij CAO ook maximumlonen bepaalt
- Algemeen minimumloon:
 - o € 1.562,59 werknemers min. 18 jaar
 - o € 1.604,09 werknemers min. 19 jaar & 6 maanden anciënniteit
 - o € 1.622,48 werknemers min. 20 jaar & 12 maanden anciënniteit

D. LOONBESCHERMING

- Doel loonbeschermingswet: aan de werknemer een vrije beschikking over zijn loon te waarborgen en misbruiken bij de uitbetaling van het loon tegen te gaan
- Uitbetaling van loon moet in giraal geld
- Gedeelte mag in natura (art. 6 Loonbeschermingswet)
- Inhoudingen op loon door werkgever strikt gereguleerd (art. 23 Loonbeschermingswet)
- Beslag en overdracht beperkt tot bepaald bedrag:

- Niet mogelijk voor loonschijf tot €1105/maand (netto)
- € 1105,01 - € 1187: 20% vatbaar
- € 1187,01 - € 1309: 30% vatbaar
- € 1309,01 - € 1432: 40% vatbaar
- > € 1432: onbepakt
- Kind ten laste: bedrag verhoogd met €68/kind
- Geen beperkingen wanneer inhouding wordt verricht voor onderhoudsverplichting

2.2.3 VERDERE VERPLICHTINGEN

A. ARBEIDSREGLEMENT

Arbeidsreglement = stelt de algemene arbeidsvoorwaarden vast en geeft meer informatie over de organisatie en werking binnen de onderneming, ook de rechten en verplichtingen van partijen komen hier uitgebreid aan bod

- Werkgever verplicht om arbeidsreglement op te stellen
- Art. 6 Arbeidsreglementenwet

B. RISICOANALYSE

- Dynamisch risicobeheersingssysteem verplicht → strategie ontwikkelen i.v.m. het verrichten van een risicoanalyse op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld
- Psychosociale risico's:
 - Art. 32/2, §2 Welzijnswet (IPI en FPI)
 - Art. 32septies Welzijnswet: verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag → preventieadviseur psychologische aspecten → mogelijks inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk (als werkgever geen maatregelen treft & ernstige situatie)
 - Art. 32quater Welzijnswet: maatregelen hierboven

C. ROOKVERBOD

Wet 22 december 2009

D. DISCRIMINATIE EN RASCISME

- Wet 10 mei 2007
- Strafrechtelijke sanctionering mogelijk
- Slachtoffer kan forfaitaire, schadevergoeding vorderen

E. ZONDAGSRUST

- Algemene regel: zondag = arbeid verboden (art. 11 Arbeidswet)
- Aantal uitzonderingen: art. 12 – 17 Arbeidsrelatiewet

F. ARBEIDSDUUR

Algemeen: acht uur per dag en 38 uur per week

- Systeem van “**kleine flexibiliteit**”
 - o Dagbasis 2 uren schommelen max 9 uur per dag
 - o Weekbasis 5 uren schommelen max 45 uur per week
- ! Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur respecteren
- Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk = “**Wet Peeters**” → doelstelling: werkbaar werk creëren voor iedereen, meer jobcreatie en het stimuleren van sociale innovatie
 - o Bijkomend stelsel van vrijwillige overuren (max 100 overuren per kalenderjaar) zonder motivatie
 - o Verhoging van de interne overurengrens (zonder inhaalrust)
 - o Loopbaansparen

G. VERBOD VAN NACHTARBEID

In principe: verbod op nachtarbeid (tussen 20u en 06 u)

- Afwijkingen: art. 3 en 38 Arbeidswet
- Verbod geldt niet voor: werknemers, die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden, voor dienstboden, handelsvertegenwoordigers, huisarbeiders, geneesheren-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs, artsen, veeartsen en tandartsen

H. VERBOD VAN KINDERARBEID

- Geen arbeid: kinderen jonger dan 15 jaar of onder voltijdse schoolplicht
- Verbod op werkzaamheden met nadelige invloed

I. TEWERKSTELLING OP EEN FEESTDAG

- Tien feestdagen/jaar niet werken (tenzij zondagsarbeid door wet toegestaan)
- Tewerkstelling op feestdag moet gecompenseerd worden → inhaalrust en overloon
- Feestdag op gewone inactiviteitsdag of zondag → door gewone activiteitsdag vervangen

J. DE JAARLIJKSE VAKANTIE

- Bepaald in functie van de tijd dat ze gewerkt hebben in het vakantiedienstjaar
- In principe: vakantie min. 20 dagen per gepresteerd arbeidsjaar bij voltijdse tewerkstelling
- Eerste jaar werknemerschap → recht op aanvullende ‘Europese’ vakantiedagen (om tot 20 dagen te komen) → voorwaarde: min. 3 maanden gewerkt

3. SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

3.1 WAT IS DAT, EEN SCHORSING?

Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst = een tijdelijke onderbreking waardoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort zonder dat er een einde gesteld wordt aan de arbeidsovereenkomst

- Oorzaak schorsing weg → AO herneemt volledige uitwerking
- Onderscheid:
 - o Schorsing met loonwaarborg
 - o Schorsing zonder loonwaarborg

- Werkgevers gedefinieerd als ondernemingen in moeilijkheden → AO bedienden schorsen wegens economische moeilijkheden (art. 77/1 AOW)

3.2 WETTELIJKE SCHORSINGSGRONDEN

3.2.1 OVERMACHT

Overmacht = wanneer een plotse en onvoorziene gebeurtenis, buiten de wil van de partijen, de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk maakt

- Geen beëindiging wanneer gebeurtenis slechts tijdelijk naleving AO schorsen (art. 26 AOW)
- Uitbetaling loon slechts verplicht in gevallen door wet bepaalt

3.2.2 GEWAARBORGD DAGLOON

Arbeitsgeschikte werknemer naar werk maar te laat of niet aankomt of werk niet kan aanvatten, ten gevolge van oorzaak onafhankelijk van zijn wil → recht op gewaarborgd dagloon (art. 27 AOW)

- Situatie 1: vertraging op weg naar het werk → gewaarborgd loon
- Situatie 2: staking → GEEN GEWAARBORGD LOON!

3.2.3 GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

- Gedurende bepaalde tijd loonwaarborg → hierna inkomensvervangende uitkering van SZR
- Voor eenheidsstatuut: arbeiders een **carendag** = de eerste dag ziekte die niet betaald werd wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 14 dagen zou duren
- Eerste dag waarop arbeider of bediende ziek wordt & met toestemming werkgever naar huis gaat → telt niet mee als eerste dag gewaarborgd loon
- Gewaarborgd loon:
 - o Werklieden: gewaarborgd weekloon (art. 52 AOW)
 - o Bedienden: gewaarborgd maandloon (art. 70 AOW)
 - Uitzonderingen: bv. art. 71 AOW
 - o ! eenheidsstatuut: na periode van gewaarborgd weekloon → werkgever moet ziekte-uitkering aanvullen tot gederfde loon tijdens de eerste arbeidsongeschiktheidsmaand
- Werkgever verplicht op de hoogste stellen (art. 31 AOW)
- Arbeidsongeschikt door deelname sportcompetitie → geen loon maar arbeidsongeschiktheidsuitkering van ziekteverzekering
- **Re-integratietraject** = werknemers op een structurele wijze tot een gedeeltelijke werkhervatting te laten komen door de tijdelijke uitoefening van aangepast of ander werk (art. I.4-72 t.e.m. I.4-81 Codex over welzijn op het werk)
 - o = schorsingsgrond & weerlegbaar vermoeden dat de initiële AO wordt behouden
 - o Werknemer definitief arbeidsongeschikt → definitief re-integratieplan: einde oorspronkelijke AO en nieuwe AO gesloten o.b.v. aangepaste of ander werk
 - o Geen gewaarborgd loon! → loon in verhouding tot verminderde arbeidsprestaties
 - Toestemming adviserend geneesheer van ziekenfonds: loon aanvullend met arbeidsongeschiktheidsuitkering

3.2.4 MOEDERSCHAPSRUST

Specifieke bescherming voor zwangere vrouwen (art. 39 e.v. Arbeidswet)

- Totaal 15 weken
 - o Prenatale moederschapsrust max. 6 weken
 - Vanaf 7^{de} dag voor vermoedelijke bevallingsdatum verplicht thuisblijven
 - o Postnatale moederschapsrust min. 9 weken
- Moederschapsuitkering van ziekenfonds:
 - o Eerste 30 dagen: 82% brutoloon
 - o Nadien: 75% van geplafonneerd brutoloon
- KB 1994 → mogelijkheden tot omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder (ook ontslagbescherming)

3.2.5 VADERSCHAPSVERLOF EN MEEOUDERVERLOF

15 dagen klein verlet

- Opnemen binnen 4 maanden vanaf dag bevalling
- 2023: 20 dagen
- Eerste 3 dagen: loon van werkgever → resterende dagen: uitkering van ziekteverzekering

3.2.6 ADOPTIEVERLOF

- Max. 6 aaneengesloten weken voor kinderen onder 3 jaar
Max. 4 aaneengesloten weken voor andere gevallen
- Verlof altijd einde wanneer kind 8 jaar wordt

3.2.7 KLEIN VERZET OF KORT VERZUIM

- Behoud van je loon
- Omstandigheden aan privéleven gerelateerd
- Korte periode

3.2.8 DWINGENDE REDENEN

- Onbetaald
- Max. 10 dagen
- CAO nr. 45 en art. 30*bis* AOW

3.2.9 BORSTVOEDINGSPAUZES

- CAO nr. 80
- Recht op dagelijkse borstvoedingspauzes
- Werkgever kan aanvraag niet weigeren & aangepast lokaal ter beschikking stellen
- Tot 9 maanden na geboorte
- Als arbeidsduur beschouwd → niet vergoed door werkgever, maar door ziekenfonds: 82% van brutoloon

3.2.10 TECHNISCHE STOORNIS

Technische stoornis = een tijdelijke, onverwachte gebeurtenis die zich voordoet in de onderneming waardoor het werk onderbroken dient te worden, en die een weerslag heeft op de werking van de technische middelen van de onderneming

- Schorsingsgrond enkel voor arbeiders, niet voor bedienden!
 - o Bedienden enkel schorsing ten gevolge van technische stoornis door overmacht
- Normaal loon ten laste van werkgever voor 7 dagen
- Werkgever licht Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in → directeur beslist of gebeurtenis erkent wordt als technische stoornis → weigering? Arbeider ontvangt geen werkloosheidsuitkering en werkgever moet verder loon betalen

3.2.11 GEBREK AAN WERK WEGENS ECONOMISCHE OORZAKEN

- Enkel voor arbeiders
- Strengere voorwaarden
- Geen wettelijke definitie (art. 51 AOW)
- Bepaalde tijd volledig schorsen of gedeeltelijke tewerkstelling
- Sinds 2009 **regime van tijdelijke werkloosheid** (art. 77/7 AOW)
 - o Gebrek aan werk wegens economische oorzaken
 - o Voltijdse (max. 16 weken) of deeltijdse (max. 26 weken) schorsing

3.2.12 SLECHT WEER

- Arbeiders
- Art. 50 AOW
- Loonbetaling stopgezet wanneer werkgever de werknemers heeft verwittigd → werkloosheidsuitkering
- Wel loon (buiten bouwsector) ALS werknemers al met dagtaak begonnen zijn of werknemers zich op werk zijn door gebrek verwittiging van werkgever

3.2.13 POLITIEK VERLOF

- Werknemers uit privésector
- Behoud van loon (meestal)
- Vervullen van een politiek mandaat

3.2.14 TIJDSKREDIET

Tijdskrediet = een werknemer in de privésector kan gedurende een bepaalde periode de arbeidsprestaties volledig stoppen of verminderen met een vijfde of de helft om voor iemand te zorgen of om een opleiding te volgen

- Toelatingsvoorwaarden bij werkgever
- Onderbrekingsuitkering van RVA (ook toekenningsvoorwaarden)
- Na afloop: recht om terug te keren naar zijn functie → niet mogelijk: gelijkwaardige of vergelijkbare functie
- Deze regeling omvat niet: ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid

→ Specifieke vorm: werknemer die aan het einde van zijn loopbaan zijn prestaties wil verminderen tot aan zijn pensioen

- Algemeen: vanaf 55 jaar → zware beroepen en ondernemingen in moeilijkheden: 50 jaar
- Geen motief opgeven
- Uitkering RVA

3.2.15 OUDERSCHAPSVERLOF

Bij geboorte of adoptie → ouders recht op **ouderschapsverlof** = een *specifieke* vorm van volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking die de werknemer de mogelijkheid biedt de arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen of te verminderen met het oog op de opvoeding van jong(e) kind(eren)

- Ten minste 12 maanden in dienst voor periode van 15 maanden voor aanvraag
- KB 29 oktober 1997 of CAO nr. 64 → regelingen kunnen niet gecumuleerd worden!
 - o KB: RVA-uitkering
 - o CAO: onbetaald ouderschapsverlof

3.3 ANDERE SCHORSINGSGRONDEN

- In wederzijds akkoord de AO tijdelijk schorsen
- In CAO's extra schorsingsgronden aangepast aan de specifieke eisen van de betreffende bedrijfstak

4. HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

4.1 ALGEMEEN

- AO is niet voor het leven → dient zich dus telkens een mogelijkheid tot beëindiging van de AO voorzien te worden
- Art. 32 AOW

4.2 DE WIJZEN VAN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST UIT HET BURGERLIJK RECHT

1. Wederzijds akkoord
2. Ontbindende voorwaarde
 - AOW heeft dit beperkt in een AO (art. 36 AOW)
3. Stilzwijgende ontbindende voorwaarde
 - Het geval dat één der partijen haar verbintenis niet nakomt
 - Vereist tussenkomst rechter
 - In afwachting van ontbinding door rechter moet werknemer blijven werken onder de door de werkgever eenzijdig veranderde arbeidsomstandigheden (wel behoud van al zijn rechten)

4.3 DOOD VAN DE WERKNEMER

- Dood werknemer = einde AO (art. 32 AOW)
- Dood werkgever leidt in principe niet tot einde AO (art. 33 AOW)
- Verandering in rechtsvorm of eigendomsstructuur werkgever → werkgever = economische exploitatie-eenheid
- Bij overgang onderneming behoudt werknemer zijn rechten (CAO nr. 32bis)

4.4 OVERMACHT

- Overmacht = einde AO (art. 32 AOW)
 - o Bij tijdelijke onmogelijkheid → schorsing
- Definitieve arbeidsongeschiktheid of medische overmacht → pas einde AO nadat een re-integratietraject is doorlopen
- Geen overmacht:
 - o Faillissement of kennelijk onvermogen van de werkgever
 - o Tijdelijke of definitieve sluiting van onderneming door maatregelen getroffen bij toepassing wetgeving ter vrijwaring van het leefmilieu

4.5 OPZEGGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

4.5.1 ALGEMEEN

Opzegging = een eenzijdige mededeling waarbij een partij aan de andere verklaart dat zij zich tegen een bepaalde datum niet meer gebonden acht door de tussen hen bestaande overeenkomst

- Alleen voor AO van onbepaalde duur (art. 37 AOW)
- Sinds eenheidsstatuut: in welbepaalde gevallen mogelijk AO bepaalde duur te beëindigen

4.5.2 WIJZE VAN OPZEGGING

- Schriftelijk, individueel, duidelijk en ondubbelzinnig
- Begin (en duur) van de opzeggingstermijn aangeven op straffe van nietigheid
- Opzegging niet nageleefd:
 - o Einde AO
 - o Verbrekingsvergoeding
- Wanneer werkgever en werknemer na nietige opzegging zich gedragen alsof geen beëindiging AO heeft plaatsgevonden → AO blijft voortduren tot andere manier van beëindiging

4.5.3 DE OPZEGGINGSTERMIJN

A. EENHEIDSTATUUT TUSSEN ARBEIDERS EN BEDIENDEN

- Door opzeggingstermijn:
 - o Werknemer: uitkijken naar nieuwe job
 - o Werkgever: uitkijken naar nieuwe regeling/arbeidskracht
- Sinds 1 januari 2014 totaal nieuwe regeling → 4 krachtlijnen:
 1. Invoering nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing op ALLE werknemers
 2. Invoering overgangsregeling voor bestaande AO en compenserende maatregelen voor arbeiders
 3. Invoering formele motiveringsplicht bij ontslag
 4. Invoering versterkt outplacement-aanbod

B. NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN VOOR WERKNEMERS (ARBEIDERS EN BEDIENDEN) VANAF 1 JANUARI 2014 (ONTSLAG DOOR WERKGEVER)

- 3 opmerkelijke nieuwigheden:

1. Opzeggingstermijn uitgedrukt in weken
 2. Opzeggingstermijn gaat in op eerste maandag volgend op de dag waarop de opzeggingsbrief uitwerking heeft
 3. Duur opzeggingstermijn kan opgesplitst worden in 3 fasen (afh. anciënniteit):
 - 0-5 jaar anciënniteit: geleidelijke en onregelmatige opbouw
 - 5-20 jaar anciënniteit: bestendige opbouw
 - 20-... jaar anciënniteit: vertraagde opbouw
- Art. 37/2 AOW → interprofessionele maximumtermijnen → geen langere termijnen op sectoraal niveau mogelijk
 - Wat doen met rechten uit het verleden?
 - Bedienden gunstigere regeling → formele Claeys
 - Overgangsregeling → enkel en alleen van toepassing voor deze werknemers die reeds in dienst waren voor 1 januari 2014 en ontslagen worden na 1 januari 2014

C. WAARUIT BESTAAT DAN DEZE OVERGANGSREGELING VOOR BEDIENDEN EN ARBEIDERS?

A) VOOR DE BEDIENDEN

Optelsom van twee systemen:

1. Opzeggingstermijn t.e.m. 31 december 2013
 - Jaarloon ≤ € 32 254: drie maand/begonnen 5 jaar (min. 3 maanden)
 - Jaarloon > € 32 254: één maand/begonnen jaar (min. 3 maanden)
 - Jaarloon > € 64 508: één maand/begonnen jaar (min. 3 maanden)
2. Opzeggingstermijn vanaf 1 januari 2014: nieuwe regeling

B) VOOR DE ARBEIDERS

- Eveneens optelsom 2 systemen
- Arbeiders die reeds in dienst waren voor 1 januari 2014 en ontslagen worden na 1 januari 2014 → **ontslagcompensatievergoeding** = voor de anciënniteitsjaren van voor 1 januari 2014 > het verschil tussen de oude en de nieuwe opzeggingstermijnen zullen in geld uitbetaald worden door RVA

→ Ontslag door werknemer: art. 37/2 AOW

4.5.4 VARIA IN VERBAND MET OPZEGGING

A. VERKORTE OPZEGGINGSTERMIJN PENSIOEN

- Mogelijk wanneer werknemer op pensioen gaat en leeftijd van min. 65 jaar
- Maximaal 26 weken wanneer ontslag door werkgever

B. TEGENOPZEG

- Ontslag door werkgever
- Werkgever kan einde maken aan de AO mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden:
 - 0-3 maanden anciënniteit: 1 week
 - 3m-6m anciënniteit: 2 weken

- 6m-1 jaar anciënniteit: 3 weken
- Vanaf 1 jaar anciënniteit: 4 weken

C. SOLLICITATIEVERLOF

Onderscheid twee situaties:

1. Outplacementbegeleiding
 - Volledige duur opzeggingstermijn: max. 1 arbeidsdag/week recht op sollicitatieverlof
2. Geen outplacementbegeleiding
 - Enkel tijdens laatste 26 weken: max. 1 arbeidsdag/week recht op sollicitatieverlof
 - Periode voorafgaand die 26 weken: recht op 1 halve dag per week

Als sollicitatieverlof 1 dag/week betreft → mag opgenomen worden in twee halve dagen

4.6 VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Einde AO zonder inachtnaeme gestelde vormvereisten of zonder eerbieding van de opzeggingstermijn:

- Contract onbepaalde duur > opzeggingstermijn niet nageleefd:
 - Verbrekingsvergoeding (art. 39 AOW)
 - Forfaitair bepaald → dekt dus elke schade ten gevolge van het niet naleven van termijnen
 - Afwijkende overeenkomsten zijn krachtens art. 6 AOW niet mogelijk wanneer zij de rechten van de werknemer inkorten of zijn verplichtingen verzwaren
- Contract bepaalde duur of bepaald werk > voortijdig verbreken:
 - Verbrekingsvergoeding (art. 40 AOW)
 - MAAR mag verbroken worden met dubbele voorwaarde:
 - Enkel opzegging gedurende de eerste helft van de overeengekomen/vooropgestelde duurtijd
 - Periode waarin opzegging mogelijk is mag termijn van 6 maanden niet overschrijden
- OOK verbrekingsvergoeding wanneer de AO onrechtmatig beëindigd werd voor de feitelijke aanvang van de dienstprestatie
- In praktijk: betalen van opzeggingsvergoeding gebeurt vaker

4.7 ONTSLAGUITKERING, ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING EN MOTIVERING VAN HET ONSTAG

4.7.1 ONTSLAGUITKERING VOOR ARBEIDERS

- Ongunstige opzeggingstermijnen arbeiders compenseren → ontslagpremie of ontslaguitkering
 - Betaalt door werkloosheidsverzekering
- Regeling gewijzigd door eenheidsstatuut:
 - Arbeiders ontslagen na 1 januari 2014 → aanspraak op ontslagcompensatievergoeding
 - Geen aanspraak? Ontslaguitkering = forfaitair bedrag (wel min. 6 maanden anciënniteit)
 - Twee soorten ontslaguitkeringen:
 - Nieuwe regeling
 - Uitvoering aangevangen ten vroegste vanaf 1 januari 2012
 - € 1250
 - Oude regeling

- Uitvoering aangevangen voor 1 januari 2012
- ≥ 6 m - < 5 jaar: €1250
- ≥ 5 jaar - < 10 jaar: €2500
- ≥ 10 jaar: €3750
- Deeltijdse tewerkstelling: verhoudingsgewijs
- Niet toegekend in geval van:
 - Ontslag met oog op pensioen
 - SWT
 - Dringende reden

4.7.2 ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING

Ontslagcompensatievergoeding = een compensatie tussen enerzijds de opzeggingstermijn of –vergoeding die de werkgever volgens de nieuwe regeling moet toekennen + de opzeggingstermijn of –vergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit verworven was na 31 december 2014

- Betaalt door RVA
- Arbeiders compenseren voor mogelijke nadelig door bovenstaande regeling

4.7.3 MOTIVERING VAN HET ONTSLAG

CAO nr. 109

- Recht van de werknemer om de concrete redenen te kennen die geleid hebben tot zijn ontslag
- Werkgever 2 mogelijkheden:
 - 1) Onmiddellijk motiveren
 - 2) Willigt het verzoek om motivatie van werknemer in
- Kennelijk onredelijk ontslag
 - Rechter oordeelt en bepaalt eventuele schadevergoeding

4.8 EENZIJDIGE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST WEGENS DRINGENDE REDENEN

4.8.1 BEGRIP 'DRINGENDE REDEN'

- Beëindiging door eenzijdige wilsverklaring van een der partijen zonder dat de waarborgen van wettelijke of contractuele vastheid van betrekking spelen
- Definitie art. 35 AOW
- Bij betwisting velt rechter beslissend oordeel

4.8.2 DRINGENDE REDEN TEN NADELE VAN DE WERKNEMER

Bv. diefstal, misbruik van vertrouwen, insubordinatie, ook feiten uit het privéleven

4.8.3 DRINGENDE REDEN TEN NADELE VAN DE WERKGEVER

Komt in praktijk niet voor → gunstiger: beëindiging AO wegens eenzijdige wijziging van de AO

4.8.4 VEREISTEN

- Dubbele termijn:
 - 1) Verbreking van de AO
 - 2) Betekening van de ontslagredenen
- Binnen 3 werkdagen na kennisneming feiten > tot ontslag overgaan → nieuwe termijn 3 werkdagen om ontslagmotieven ter kennis te brengen → ontslag schriftelijk per aangetekend schrijven of deurwaarderexploot
- !!! Reden die niet aangevoerd werden in de bekendmaking kunnen later niet in overweging genomen worden door de rechter bij zijn beoordeling

4.8.5 GEVOLGEN VAN HET ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

- Ontslag om dringende reden:
 - o Onmiddellijk einde AO
 - o Geen verbrekingsvergoeding
 - o Vormvereisten niet nageleefd → verbrekingsvergoeding
- Rechter: geen dringende reden → verbrekingsvergoeding

4.8.6 EENZIJDIGE WIJZIGING VAN ESSENTIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN: TWEE WEGEN

Essentiële arbeidsvoorwaarden: loon, functie, arbeidsduur → kunnen enkel met wederzijdse toestemming gewijzigd worden

⇓ eenzijdige wijziging → 2 mogelijkheden:

1. Dringende reden voor ontslag: onmiddellijke beëindiging & geen opzeggingstermijn & geen verbrekingsvergoeding
2. Eenzijdige onrechtmatige verbreking door de andere partij: verbrekingsvergoeding

4.9 ONTSLAGBEPERKINGEN

- Zwangere vrouwen: beschermd tijdens zwangerschap & 1 maand na bevallingrust → reden van ontslag mag niet gevolg zijn van de zwangerschap
 - o Wel? Schadevergoeding → cumuleerbaar met opzeggingsvergoeding
 - o Wel ontslagen naar aanleiding van collectief ontslag
- Adoptie: beschermd twee maanden voor opname adoptieverlof tot een maand na einde adoptieverlof
- Pestwet:
 - o Verbod om, bij wijze van represaille, elke nadelige maatregel te treffen ten aanzien van de betrokken werknemer, zelfs na beëindiging AO
 - o Wanneer werkgever werknemer wilt ontslaan binnen termijn van 12 maanden volgend op indienen verzoek FPI → werkgever aantonen dat ontslag redenen heeft vreemd aan dit verzoek
 - Geldt enkel indien dit verzoek door preventieadviseur psychosociale aspecten werd aanvaard
- Politiek mandaat
- Beroepsloopbaanonderbreking
- Betaald educatief verlof
- Vakbondsafgevaardigden

4.10 CONCURRENTIEVERBOD

- Mogelijkheid beroep op concurrentiebeding → varieert met hoogte jaarlijkse bezoldiging:

- Bruto-jaarloon < €34 819: concurrentiebeding niet geldig
- €34 819 > bruto-jaarloon < €69 639: beding enkel geldig wanneer CAO werd gesloten die functies aanduidt waarvoor beding kan worden toegepast
- Bruto-jaarloon > €68 361: beding altijd geldig, behalve voor functies die bij CAO zijn uitgesloten
- Voorwaarden:
 - Geografisch
 - Tijdelijk
 - Soortgelijke activiteiten voor soortgelijke werkgever
 - Schriftelijk
- Éénmalige forfaitair vergoeding betalen aan werkgever → minimumbedrag is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werknemer dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding
- Werknemer overtreedt concurrentiebeding → vergoeding terugstorten en daarbovenop eenzelfde bedrag aan werkgever betalen
- Niet geldig als:
 - AO beëindigt tijdens proefperiode
 - AO beëindigt door werkgever zonder dringende reden
 - AO beëindigt door werknemer om dringende reden
- Art. 65, 86 en 104 AOW

H2. COLLECTIEF ARBEIDSRECHT

Collectief arbeidsrecht = normeert de collectieve verhoudingen tussen de groep der werknemers en werkgevers

1. DE VAKBONDSVRIJHEID

1.1 JURIDISCHE GRONDSLAG

- Art. 27 GW
- Wet 24 mei 1921
 - o Vrijheid van vereniging op elk gebied gewaarborgd
 - o Niemand kan gedwongen worden
 - o Sancties (materieel & bedoeling)
 - o Louter discriminatie tussen gesyndiceerd en niet-gesyndiceerd wordt niet per se door de sancties getroffen
- Niet slechts nationaal

1.2 DE VRIJHEID VAN HET INDIVIDU

1.2.1 ALGEMEEN

- Positieve vakverenigingsvrijheid
- Negatieve vakverenigingsvrijheid
- Facultatief
- Pluralistisch

1.2.2 DE ZEKERHEIDSCLAUSULES

Zekerheidsclause = afspraken, die in een bepaling van een cao neergelegd kunnen zijn, die de vakorganisatie (en de werkgever) zekerheid en stabiliteit in de collectieve arbeids- en krachtverhoudingen verschaffen

- Staan op gespannen voet met de vrijheid van vakvereniging
- 'Closed-shop'-afpraak = verbindt de werkgever er zich toe uitsluitend werknemers van een (welbepaalde) vakorganisatie in dienst te nemen
 - o Niet toegelaten!
- Arbeidskaart
 - o Verplicht in Belgische diamantnijverheid en Antwerpse havenbedrijf
 - o Afgeleverd door bevoegde paritair comité → vakorganisaties veel controle op toekenning
- 'Check-off clause' = de afspraak tussen werkgever en werknemersorganisatie dat de werkgever de bijdrage die de gesyndiceerde werknemer aan zijn vakbond verschuldigd is, rechtstreeks van het loon van de werknemer zal afhouden en deze aan de werknemersvakorganisatie zal overmaken
- In cao's clausules dat werkgever zich ertoe verbindt om aan zijn gesyndiceerde werknemers en aan hen alleen bepaalde geldelijke voordelen verleent
 - o Voorwaarde: sociale vrede respecteren

1.3 DE VRIJHEID VAN DE VAKORGANISATIE

Grote onafhankelijkheid t.o.v. overheid:

- Vrij in:
 - o Oprichten van vakorganisatie
 - o Bekomen van toelating
 - o Opstellen van hun statuten
 - o Vaststellen van interne werkingsregels
 - o Aanwijzen van hun leiders
 - o Administratie
 - o Financiën
 - o Programma
- Afwijzing van de rechtspersoonlijkheid ondersteunt deze onafhankelijke positie
- Staat betreft de vakorganisaties wel bij het sociaal-economisch beleid:
 - o Bevoegdheden verlenen aan vakorganisaties
 - o Niet alle vakorganisaties → enkel de representatieve vakorganisaties

→ Invoering begrip representatieve vakorganisaties maakt inbreuk op principe van vakbondsgelijkheid → hierdoor dreigt pluralistisch syndicalisme in te krimpen

→ Representativiteit in principe bepaald door uitvoerende macht

2. DE VAKORGANISATIES VAN WERKNEMERS EN VAN WERKGEVERS

2.1 HET JURIDISCH STATUUT VAN DE VAKORGANISATIE

2.1.1 VAKVERENIGINGSVRIJHEID EN GEBREK AAN RECHTSPERSOONLIJKHEID

- Geen rechtspersoonlijkheid (vakorganisaties willen dit niet: grotere aansprakelijkheid)
- **Feitelijke verenigingen** → kunnen niet optreden in rechte, tenzij de wet anders bepaalt
- Wel gunstige attributen van de rechtspersoonlijkheid toegekend aan de representatieve vakorganisaties

2.1.2 HET BEGRIP 'REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIE'

Representatieve vakorganisatie = het reserveren van bepaalde prerogatieven aan bepaalde vakorganisaties

- Criteria door elke lidstaat (van IAO) zelf uitgemaakt
- Geen algemene definitie in Belgische recht, bv. art. 3 Cao-wet
- Centraal punt: vertegenwoordiging van de organisatie in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad → beslissing hierin zetelen ligt bij uitvoerende macht ...
- 2009: objectieve criteria voor representativiteit van de in de NAR vertegenwoordigende werknemersorganisaties:
 - o landelijk en interprofessioneel,
 - o meerderheid van sectoren en personeelscategorieën vertegenwoordigen,
 - o min. 125 000 betalende leden,
 - o belangenverdediging van werknemers als statutair doel

2.1.3 DE ATTRIBUTEN VAN RECHTSPERSOONLIJKHEID DER REPRESENTATIEVE ORGANISATIES

2 prerogatieven:

1. Recht om cao's af te sluiten of tot cao's toe te treden (art. 5 Cao-wet)
2. De bekwaamheid om in rechte op te treden in alle geschillen die ontstaan uit de toepassing van de Cao-wet en ter verdediging van de rechten welke leden van de organisatie putten uit de door de organisatie gesloten cao's (art. 4 Cao-wet)
 - Ook in geschillen over de al dan niet aanwezigheid van economische of technische redenen die de afdanking van een beschermd werknemer kunnen rechtvaardigen
 - Betwistingen omtrent het aantal en de vestigingsplaats van de technische bedrijfsentiteiten

→ Ook: kandidaten voordragen bij verkiezingen voor ondernemingsraden en comités voor preventie en bescherming op het werk

2.1.4 DE REPRESENTATIEVE ORGANISATIES VAN KADERLEDEN

Interprofessionele organisaties van kaderleden:

- Koning erkent na advies van NAR
- Criteria:
 - o Voor gehele land opgericht
 - o Min. 10 000 leden
- Enkel **Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel (NCK)** erkent
- Gevolgen van representativiteit:
 - o Attributen van rechtspersoonlijkheid die in verband staan met eigen vertegenwoordiging van de kaderleden in ondernemingsraden
 - o Niet deelnemen aan verkiezingen van comités voor preventie en bescherming op werk
 - o Geen cao's aangaan

2.2 DE VAKORGANISATIES VAN WERKNEMERS

- België: industrieel en pluralistisch syndicalisme
 - o Industrieel: de vakorganisaties zijn georganiseerd o.b.v. de bedrijfstak waartoe de werknemers behoren
 - Uitzondering: bedienden → in 1 vakorganisatie gegroepeerd
 - Invoering eenheidsstatuut zal nog implicaties op structuur vakbonden hebben
 - o Pluralistisch: verschillende vakorganisaties wedijveren met elkaar om leden
- Representatieve vakorganisaties in België:
 - o Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)
 - christendemocratisch
 - o Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV)
 - socialistisch
 - o Algemene Centrale der Liberale Vakverbonden van België (ACLVB)
 - liberaal
- ACV en ABVV samen bijna 90% van de gesyndiceerden
- Treden soms ook 'in gemeenschappelijk front' op
- Na Scandinavische landen, België hoogste syndicalisatiegraad ter wereld
 - o Werklozen kunnen lid blijven (en zelfs worden)
 - o Vakorganisatie belangrijke rol in uitvoering van werkloosheidsverzekeringen
- ACV en ABVV → dubbele structuur:
 - o Vak- of beroepscentrales

- Gewestelijke centrale organisatie
- ⇒ Een gesyndiceerde hoort dan bij een vakorganisatie en een gewestelijke centrale organisatie
- Internationaal:
 - Wereldvlak: Internationaal Vakverbond (IVV) → ACV, ABVV en ACLVB lid
 - Europees vlak: Europees Vakverbond (EVV) → ACV, ABVV en ACLVB lid

2.3 DE VAKORGANISATIES VAN WERKGEVERS

- Nationaal vlak representatieve werkgeversorganisaties:
 - Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO)
 - Samengesteld uit veertigtal professionele federaties
 - UNIZO
 - Union des Classes Moyennes (UCM)
 - Boerenbond
- Vlaams, respect. Waals Gewest:
 - Voka
 - Union Wallonne des Entreprises (UWE)

3. CONTACT- EN OVERLEGORGANEN IN DE ONDERNEMING, BEDRIJFSTAK EN LAND

3.1 DE GEORGANISEERDE VERHOUDINGEN TUSSEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING

3.1.1 ALGEMEEN

Binnen ondernemingen → 3 organen:

1. Vakbondsafvaardiging (VA)
2. Ondernemingsraad (OR)
3. Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)

Ontwikkeling: eerst CPBW na WO II (1946) → op verzoek ABVV: VA in 1947 → op verzoek van ACV: OR in 1948

3.1.2 DE VAKBONDSAFVAARDIGING (VA)

A. BEGRIP EN RECHTSGROND

- CAO nr. 5
- **Vakbondsafvaardiging** = de vertegenwoordiging van het personeel in de onderneming, waarvan de leden aangeduid of verkozen worden onder de (in principe gesyndiceerde) werknemers in de onderneming (art. 6 cao nr. 5)
 - Kan bij sectorale CAO uitgebreid worden naar niet-gesyndiceerd personeel
- VA vertegenwoordigt niet per se de vakorganisatie

B. OPRICHTING EN SAMENSTELLING

- Werkgever moet VA instellen wanneer een of meerdere representatieve vakorganisaties hem daarom verzoeken (art. 6 cao nr. 5)
- Om deel te nemen:

- Vakorganisatie vertegenwoordigt in PC van betrokken bedrijfstak
- Niet in PC? Cao nr. 5 ondertekenen & bewijs leveren representatief te zijn:
 - Wanneer ze bij vorige verkiezingen voor CPBW minstens mandaat bekomen
 - Bij ontstentenis van CPBW: min. 10% van gesyndiceerde personeel groepeer

C. BEVOEGDHEDEN

- Als strijd- en controleorgaan (art. 11 cao nr. 5)
 - Aangezien VA vakorganisatie niet vertegenwoordigt, kan VA niet autonoom cao sluiten --> wel mogelijk dat VA uitdrukkelijk een mandaat krijgt van de vakorganisatie om cao te ondertekenen
- Taak i.v.m. individuele en collectieve arbeidsgeschillen (art. 12, 13 en 14 cao nr. 5)
- In ondernemingen zonder OR neemt VA deel van die bevoegdheden over (art. 24 cao nr. 5)
 - M.b.t. algemene vooruitzichten in onderneming,
 - Werkgelegenheid in de onderneming,
 - Structuurwijzigingen in de onderneming
- In ondernemingen zonder CPBW neemt VA deze opdrachten over (art. 52 wet 4 augustus 1996)
- Art. 23 cao nr. 5
- Ook nog andere bevoegdheden

D. STATUUT DER AFGEVAARDIGDEN

- Duur en wijze van beëindiging (art. 16 cao nr. 5)
- Nodige tijd en faciliteiten ter beschikking + zonder loonderving tijdens arbeidsuren aan vormingscursussen deelnemen (art. 21 cao nr. 5)
- Bijzonder beschermingsstatuut t.a.v. werkgever (art. 18 cao nr. 5)
 - Geen enkel nadeel of bijzondere voordelen door mandaat
 - Vastheid van betrekking
 - Mogen niet ontslagen worden om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat
 - Indien werkgever ontslaat (niet om dringende redenen) --> bijzondere procedure:
 - Eenparig beslissen dat het ontslag al dan niet rechtsgeldig kan gegeven worden --> zaak afgehandeld
 - Niet eenparig beslissen --> werkgever mag vanaf begin van gerechtelijke procedure overgaan tot uitvoer ontslag
 - Ontslag om dringende redenen --> de vakorganisatie die betrokken lid van VA heeft voorgedragen dient geïnformeerd te worden van het ontslag (art. 19 cao nr. 5)
 - Art. 20 cao nr. 5 --> vergoeding
 - Cumuleerbaar met gewone opzegvergoeding en vergoeding wegens willekeurig ontslag of rechtsmisbruik
 - Niet cumuleerbaar met de bijzondere vergoeding voorzien in de wetgeving op de OR en de CPBW
- Vakorganisatie die VA voordraagt --> grote rol in bescherming van vastheid van betrekking (groot machtsinstrument)
- VA die taken van CPBW opneemt genieten dezelfde bescherming

3.1.3 DE ONDERNEMINGSRAAD (OR)

A. BEGRIP EN RECHTSGROND

- Oppericht als samenwerkingsorgaan tussen de werknemersgroep en de werkgever
- Paritair orgaan op ondernemingsniveau
- Samengesteld uit vertegenwoordigers verkozen door werknemer van onderneming + vertegenwoordigers aangewezen door werkgever uit leidinggevend personeel
- Op sociaal vlak beslissingsmacht (overlegorgaan)
- Op economisch en financieel vlak enkel adviesbevoegdheid (contactorgaan)

B. OPRICHTING EN SAMENSTELLING

- In principe: gemiddelde van 100 werknemers (art. 2 wet 8 november 2007)
 - o OOK: gemiddelde 50 werknemers wanneer er bij de vorige verkiezingen een raad werd opgericht of had moeten worden opgericht (art. 2 wet 8 november 2007)
 - > 'had moeten worden opgericht': moet niet overgegaan worden tot verkiezing: CPBW oefent hun mandaat uit
- Problemen: (art. 14 wet 20 september 1948)
 - o Interpretatie begrip onderneming
 - o Interpretatie begrip werknemer
 - Deeltijdse werknemer die minder dan 75% werken worden meegerekend voor de helft
- Samenstelling (art. 16 wet 20 september 1948)
- Voorwaarden:
 - o Verkiesbaar (art. 19 wet 20 september 1948)
 - Kandidaten moeten theoretisch geen lid zijn van een werknemersorganisatie, maar alleen representatieve werknemersorganisaties kunnen lijsten met kandidaten indienen
 - o Kiesgerechtigd
 - Alle personeelsleden van de onderneming
 - Min. anciënniteit van 3 maanden
 - Belgische (of gelijkgestelde) nationaliteit
- Werknemersafvaardiging --> zetels verdeeld over 4 groepen: (art. 20 wet 20 september 1948)
 - o Arbeiders
 - o Bedienden
 - o Jonge werknemers (art. 16 wet 20 september 1948)
 - o Kaders (art. 20bis wet 20 september 1948)
- Een bijzondere pre-electurale procedure duidt de leidinggevende functies aan

C. BEVOEGDHEDEN

- Vergadert min. eenmaal per maand op zetel van onderneming op verzoek van ondernemingshoofd OF op verzoek van een derde der vertegenwoordigers van personeel
- Art. 15 wet 20 september 1948
- Informatieopdracht
 - o Problemen m.b.t. economische, financiële en/of technische sfeer
- Raadgevende opdracht
 - o I.v.m. arbeidsorganisatie
- Beslissende opdracht
 - o Opmaak en wijziging arbeidsreglement
 - o Vaststellen data jaarlijkse verlofdagen of vervangingsdagen

- Stelt algemene criteria vast van ontslag en wederaanwerving wegens economische of technische omstandigheden
- Controlerende opdracht
 - Jaarlijks verslag neerleggen over gelijke kansen van mannen en vrouwen in de onderneming, zelfs wanneer er geen gelijke-kansenplan in de sector is
- Werkgever mogelijkheid om informatie als 'vertrouwelijk' te bestempelen
 - Informatie die onderneming nadeel zou kunnen berokkenen
 - Mag niet tegen vakorganisatie of andere personeelsleden gezegd worden
 - Art. 1, 2, 27, 28 en 33 KB 27 november 1973

D. STATUUT DER PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

- Art. 21 wet 20 september 1948
 - Duur mandaat: 4 jaar
 - Mandaat = hernieuwbaar
 - Redenen wanneer mandaat eindigt
- Art. 2 wet 19 maart 1991
 - Mandaat noch voor- noch nadelen opleveren
 - Bijzondere regelingen (bv. mogelijkheid tot overplaatsing)
- Bijzondere bescherming (art. 1, 2 en 3 wet 19 maart 1991)
 - Vastheid van betrekking
 - Leden & kandidaten
 - Kandidatenlijsten slechts 35 dagen na aanplakking ingediend --> bescherming begint 65 dagen voor kandidaten bekend zijn
 - Ontslag toegelaten:
 - Om economische of technische redenen vooraf erkend door bevoegd paritair orgaan
 - Dringende redenen vooraf aangenomen door arbeidsgerechtigde
 - Redenen opgesomd in art. 2, §6

(1) Ontslag wegens economische of technische redenen

- Procedure art. 3 wet 19 maart 1991
- Indien PC wel tot beslissing komt --> uitspraak volgens wet definitief en geen beroep mogelijk
MAAR
- Discussie 2018: Hof van Cassatie --> ondanks het stilzwijgen van de wet is beroep tegen beslissing van PC bij arbeidsrechtbank toch mogelijk

(2) Ontslag wegens dringende redenen

- Procedure art. 4 e.v. wet 19 maart 1991

Ten onrechte ontslagen:

- Re-integratie in onderneming aanvragen (art. 14 wet 19 maart 1991)
 - Onder voorwaarden van vroegere AO
 - Binnen 30 dagen na aanvraag
 - Geweigerd door werkgever --> recht op loon dat zou verschuldigd zijn geweest tot einde mandaat + onderstaande schadevergoeding (art. 17 wet 19 maart 1991)
- Geen re-integratie gevraagd: schadevergoeding --> cumuleerbaar met evt. andere vergoedingen (art. 16 wet 19 maart 1991)
 - Anciënniteit < 10 jaar: 2 jaar loon

- 10 jaar > anciënniteit < 20 jaar: 3 jaar loon
- Anciënniteit > 20 jaar: 4 jaar loon

E. DE EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

Europese ondernemingsraad (EOR)

- Oprichting verplicht in:
 - Ondernemingen of concerns
 - Min. 1000 werknemers
 - In verschillende lidstaten EU actief (= communautair / grensoverschrijdend aspect)
- Doel: verstrekken van informatie en het organiseren van raadplegingen i.v.m. vraagstukken met communautaire dimensie
- Cao nr. 62 6 februari 1996

3.1.4 HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CPBW)

- Vroeger: Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen (CVGV)
- Welzijnswet --> **Comité voor preventie en bescherming op het werk**
- Opdracht (art. 65 Welzijnswet) --> slecht adviezen, maar praktijk: werkgever kan er moeilijk om heen
- Bescherming zelfde als ondernemingsraad (wet 19 maart 1991)
- Oprichting: (art. 49, 50 en 51 Welzijnswet)
 - Gemiddeld tenminste 50 werknemers (onderneming = technische bedrijfseenheid!)
 - Gemiddeld tenminste 50 werknemers (onderneming = juridische entiteit)
 - Bepaalde sectoren uitzonderingen
- Samenstelling (art. 56 Welzijnswet)
 - Preventieadviseur-arbeidsgeneesheer & andere preventieadviseurs = onafhankelijk --> enkel raadgevende stem
- Maandelijks vergaderen & bij zwaar arbeidsongeval
- Geen CPBW? VA belast (art. 52 Welzijnswet) --> zelfde bescherming als CPBW
- Geen CPBW & VA? Werknemers nemen zelf rechtstreeks deel (art. 53 Welzijnswet)

3.2 CONTACT- EN OVERLEGORGANEN OP BEDRIJFSTAK- EN LANDELIJK NIVEAU

3.2.1 DE PARITAIRE COMITÉS

A. BEGRIP EN RECHTSGROND

- Soepel en pragmatisch karakter van hun werking --> makkelijk aanpassen aan nieuwe sociale wetmatigheden
- Oprichting door regering:
 - Op eigen initiatief
 - Op verzoek van representatieve vakorganisaties
- Op verzoek van PC kan paritair subcomité worden opgericht
- Discussie over interpretatie bepaalde toepassingsgebied
 - In principe: hoofdactiviteit van onderneming = bepalend
 - Onderneming kan slechts deel uitmaken van 1 resort voor arbeiders en 1 resort voor bedienden
 - In praktijk: veel uitzonderingen

B. OPRICHTING EN SAMENSTELLING

- Paritair (art. 39 wet 5 december 1968)
- Regering: (art. 40, 41, 42, 43 en 45 wet 5 december 1968)
 - o Benoemt voorzitter
 - o Bepaalt aantal leden (variërend van 5 tot 18)
 - o Benoemt de leden o.b.v. voordrachten door representatieve vakorganisaties (2/mandaat)
 - o Duur: 4 jaar, hernieuwbaar
- Kunnen bijstand externe deskundigen inroepen

--> Monopolie representatieve vakorganisaties (buiten NCK)

C. BEVOEGDHEDEN

- Art. 38 wet 5 december 1968
- Wanneer OR niet slaagt arbeidsreglement op te stellen --> aanhangig gemaakt bij bevoegde PC (art. 11 wet 8 april 1965)
- Vergadering: niet openbaar
- Beslissingen pas getroffen bij unanimititeit van aanwezige leden (art. 47 wet 5 december 1968)

1.3.2 DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

A. SAMENSTELLING EN WERKING

Art. 2, 5 en 5bis wet 29 mei 1952

- Paritair
- Landelijk interprofessioneel vlak
- Leden benoemd door regering, voorgedragen door meest representatieve organisaties (wn & wg)
 - o 26 werkende en 26 plaatsvervangende leden
- Voorzitter benoemd door regering --> onafhankelijk en niet stemgerechtigd (mandaat = 6 jaar!!)
- Afsluiten van cao's
- Adviezen of voorstellen omtrent algemeen sociale vraagstukken --> hierover wordt niet gestemd
 - o Geen eensgezindheid binnen NAR? Verdeeld advies wordt uitgebracht

B. BEVOEGDHEDEN

- Landelijk adviesorgaan (art. 1 wet 29 mei 1952)
 - o Soms zegt wet dat alvorens regering besluit neemt --> advies van NAR
- Cao's afsluiten:
 - o Betreffen meer dan een bedrijfstak
 - o Werkingssfeer kan over gehele land
 - o Geen PC of werk niet? Dan kan NAR voor deze bedrijfstak cao's afsluiten

4. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

4.1 BEGRIP

- Definitie: art. 5 wet 5 december 1968

- Cao = akkoord --> beklemtoont onderhandelingsvrijheid sociale partners (overheid hoeft zich niet)
 - o Soepel instrument om in te spelen op de noden van het ogenblik
 - o Bij uitstek eigen rechtsvorming op gebied van arbeidsrecht
- 3 soorten:
 - o **Intersectorale cao's** (gesloten in NAR)
 - o **Sectorale cao's**
 - o **Ondernemingscao's** (buiten PC gesloten)

4.2 PARTIJEN BIJ DE CAO

- Partijen:
 - o Werkgeverszijde: één of meer werkgevers OF één of meer vakorganisaties van werkgevers
 - o Werknemerszijde: één of meer representatieve vakorganisaties van werknemers
 - o Afgevaardigden van deze organisaties worden onweerlegbaar geacht bevoegd te zijn om de cao namens de organisatie te sluiten
- ! Werknemersleden OR en VA --> geen cao's sluiten
 - o ! Tenzij VA gemandateerd is door vakorganisatie om cao te sluiten
- Cao niet aangegaan? Later toetreden op voorwaarde dat alle partijen hiermee instemmen (art. 17 wet 5 december 1968)

4.3 VEREISTEN GESTELD AAN DE CAO

- Art. 6, 10, 13, 4, 17 en 18 wet 5 december 1968
- Slecht indien aan die voorwaarden wordt voldaan zal de cao geregistreerd worden
 - o Hof van Cassatie: cao die niet neergelegd werd, behoudt haar wettelijk bestaan t.a.v. degenen die ze ondertekend hebben
 - o Bepaling zijn nietig indien ze strijden met deze van een cao gesloten op hoger niveau

4.4 GELDINGSGEBIED

4.4.1 PERSOONLIJK GELDINGSGEBIED

- Art. 19 wet 5 december 1968
- Cao-partijen vrij om in cao persoonlijk geldingsgebied van die cao nader te bepalen
- Speciaal:
 - o Art. 20 wet 5 december 1968: onderneming overnemen
 - o Art. 21 wet 5 december 1968: werkgever verlaat
- Suppletieve werking cao (art. 26 wet 5 december 1968)

4.4.2 MATERIEEL GELDINGSGEBIED

- Materiële sfeer = professionele en territoriale werkingsfeer
- Cao gesloten in paritair orgaan: geldt voor ganse betrokken bedrijfssector in gehele land
- Cao gesloten buiten paritair orgaan: enkel voor materiële sfeer waarvoor contracterende partijen bevoegd zijn

4.4.3 GELDING IN DE TIJD

Art. 15 wet 5 december 1968

4.5 INHOUD VAN DE CAO

Traditioneel: onderscheid normatieve vs obligatoire bepaling

- **Normatieve bepalingen** = deze waarin individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgelegd
 - o *Individueel normatieve bepalingen*: bevatten normen inzake de arbeidsvoorwaarden die ook in de individuele AO zouden kunnen opgenomen worden
 - o *Collectief normatieve bepalingen*: 'tussenbepalingen' die ertoe strekken de collectieve arbeidsverhouding te regelen
 - Geen opname in individuele AO
 - Geen rechten of plichten die partijen rechtstreeks binden
- **Obligatoire bepalingen** = deze waarin de rechten en plichten tussen de contracterende partijen vastgelegd worden
 - o *Uitdrukkelijk gestipuleerde obligatoire bepalingen*
 - o *Obligatoire bepalingen essentieel aan alle cao's*: bv. vredesplicht en informatie- en beïnvloedingsplicht
- **Vredesplicht** = de cao-partijen moeten voor de duur van de gelding van de cao er van afzien gebruik te maken van (collectieve) strijdmiddelen teneinde een wijziging te bekomen van wat bij cao afgesproken werd
 - o Niet geschonden wanneer strijdmiddel m.b.t. niet door cao geregeld punt of wanneer vakbond deelneemt aan solidariteitsstaking zonder bedoeling cao te wijzigen
 - o Partijen kunnen deze bij uitdrukkelijke bepaling van cao uitbreiden
 - o Enkel beroep doen op vredelievende middelen (bv. Verzoeningsprocedures)
 - o Inspanningsverbintenis (geen resultaats-) --> toch staking of lock-out? Vakorganisatie ≠ aansprakelijk
- **Informatie- en beïnvloedingsplicht**:
 - o Leden op hoogte brengen van bestaan, inhoud & draagwijdte cao
 - o Waken dat leden geen met cao strijdige overeenkomst sluiten
 - o Inspanningsverbintenis (geen resultaats-)

4.6 DE ALGEMEENVERBINDENDVERKLARING

(art. 28 t.e.m. 34 wet 5 december 1968)

- **Algemene binding** = verbindende werking t.a.v. alle werkgever en hun werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan waarbinnen de cao gesloten werd
- Na toetsing bevoegde overheid
- Alleen in paritair orgaan gesloten cao
- Bevoegde minister kan weigeren
 - o Onwettige bepalingen,
 - o Strijdig met algemeen belang
- Koning kan algemeenverbindendverklaring geheel of gedeeltelijk opheffen --> maar NOOIT cao zelf opheffen

4.7 BINDINGSWERKING VAN DE CAO

Normatieve bepalingen:

- Werkgever cao ondertekent of toegetreden, of lid ondertekende of toetredende organisatie: normatieve bepalingen gelden boven (ook geschreven) individuele AO
- Werkgever cao niet ondertekent, niet toegetreden, geen lid van ondertekende of toetredende organisatie, MAAR behoort tot ressort van paritair orgaan waarin cao gesloten werd: normatieve bepalingen gelden op suppletieve wijze
 - o **Suppletieve wijze** = er kan bij schriftelijke individuele AO van afgeweken worden, echter niet bij arbeidsreglement, mondelinge individuele AO of gebruik
- Hiërarchie van bronnen: art. 51 wet 5 december 1968
- **Nawerking van de cao** = wanneer cao ophoudt te gelden, zal (tenzij anders bepaald) de individuele AO (in gewijzigde vorm) onveranderd blijven gelden
 - o Na beëindiging geldingsduur cao wel van cao afwijkende afspraken maken bij geschreven individuele AO

Obligatoire bepalingen:

- Binden partijen, maar (tenzij anders bedongen) niet in rechte afdwingbaar
- Schadevergoeding wegens niet-nakoming van cao --> enkel vorderen wanneer uitdrukkelijk in cao geregeld (art. 4 wet 5 december 1968)

5. STAKING EN UITSLUITING

- Strijdmiddelen:
 - o Werknemers: werkstaking en bezetting
 - o Werkgevers: uitsluiting/lock-out
- Wie als 'winnaar' uit de strijd komt, zal een betere onderhandelingspositie hebben en daardoor zijn voorwaarden kunnen opleggen aan de in de feiten minder sterkere partij

5.1 DE STAKING

5.1.1 BEGRIP EN SOORTEN

Werkstaking = de tijdelijk, meestal collectieve neerlegging van de contractueel opgenomen verplichting een arbeidsprestatie te leveren

- Niet bedoeling ontslag te nemen
- Verschillende types

Doel van de staking:

- **Professionele stakingen** = worden gemotiveerd door louter sociale of sociaal-economische motieven
 - o Rechtstreeks gericht tegen werkgever
 - o Betrekken loon- en arbeidsvoorwaarden die men wil verbeteren of ongewijzigd houden
- **Solidariteitsstakingen** = gericht op het optreden van andere stakers te steunen
- **Politieke stakingen** = gericht tegen de overheid

Vorm van werkstaking:

- **Regelmatige stakingen** = de cao en de daarin vervatte vredesplicht worden nageleefd, de voorafgaande verzoeningsmiddelen werden aangewend en de staking werd erkend door vakorganisatie (al dan niet expliciet)

- **Spontane stakingen** = vredesplicht niet (volledig) nageleefd, vakorganisatie nam niet initiatief maar nam actie eventueel later wel over
- **Wilde stakingen** = regels van de regelmatige staking miskennen en niet erkend door vakorganisatie

5.1.2 GEVOLGEN VAN DE WERKSTAKING

- In België: vrijheid van staking --> werknemer hebben recht druk uit te oefenen door hun arbeid te staken
- Werkstaking = 'wettige' schorsingsgrond
 - o Recht werknemers om de contractueel bedongen arbeid niet te verrichten ≠ onrechtmatige daad
 - o Werkgever kan zich enkel op de *exceptio non adimpleti contractus* beroepen in geval van ernstige tekortkoming aan essentiële plichten uit de overeenkomst
- Naargelang de feitelijke omstandigheden eigen aan elke staking kan een staking een wettige schorsingsgrond van de AO opleveren, maar ook in geval van zware onrechtmatige daden kan een dringende reden constitueren ten laste van de werknemers
- Stakende werknemers --> geen recht op loon!
 - o Werknemers aangesloten bij vakorganisatie ontvangen van deze een stakingsvergoeding wanneer die vakorganisatie de staking heeft uitgeroepen of erkend
- Niet-stakende werknemers:
 - o Recht op loon: buiten hun wil met vertraging of helemaal niet op plaats werk aankomen ten gevolge van een staking
 - o Geen recht op loon: als werkgever causaal verband kan aantonen tussen staking en onmogelijk om werknemer aan werk te zetten of houden
 - o Niet-stakende werknemer die door staking van anderen werkloos worden en geen recht op loonbetaling genieten --> onder bepaalde voorwaarden recht op werkloosheidsuitkering
- Algemeen: secundaire plichten van werkgever en (stakende) werknemers blijven tijdens staking gelden (bv. geen fabrieksgeheimen verklappen)
- Werkgever verbonden om interimkrachten aan te werven om stakende werknemers te vervangen
- Invloed staking op individuele AO --> in praktijk: maakt vaak deel uit van onderhandelingen tot beëindiging van arbeidsconflict

5.2 POSTEN, BEZETTING EN OVERNAME IN EIGEN BEHEER

Stakingspiketten = stakende werknemers verhinderen de werkwilligen het werk aan te vatten

- Geoorloofd zolang zij de werkwilligen slechts oproepen tot solidariteit
- Verhinderen dat personen en voertuigen de onderneming binnengaan of verlaten, ... --> valt buiten stakingsrecht en conflicteert met rechten van derden

Bezetting = als de werknemers gedurende een langere tijd dan symbolisch de onderneming of een afdeling ervan in handen nemen

(Tijdelijke) overname in eigen beheer = gehele of gedeeltelijke voortzetting van de productie door actievoerders

- Bezetting en overname kunnen gepaard gaan
- Getolereerd in gevallen van 'noodweer'
- Uit den boze als algemeen strijdmiddel --> geen 'noodweer' dan onrechtmatig actiemiddel

5.3 UITSLUITING (LOCK-OUT)

Uitsluiting = wanneer de werkgever als wapen in een collectief conflict overgaat tot de sluiting van de onderneming

- Komt slechts zelden voor
- Weinig aandacht hiervoor in Belgische rechtsleer en -praak
 - o Algemeen: in Belgisch recht staat uitsluiting op gelijke voet met staking
 - o MAAR in strijd met art. 27 AOW inzake gewaarborgd dagloon

5.4 BEMIDDELING IN COLLECTIEVE ARBEIDSCONFLICTEN

- Bemiddelde rol van VA en PC --> binnen PC kan zelfs verzoeningscommissie opgericht worden
- Aantal personen (ambtenaren) via overheid
- Naargelang moeilijkheidsgraad & toenemend conflict: mogelijkheid sociale controleurs, sociale inspecteurs, sociale bemiddelaars, ...

5.5 DE WET VAN 19 AUGUSTUS 1948 BETREFFENDE DE PRESTATIES VAN ALGEMEEN BELANG IN VREDESTIJD

Staking en lock-out leiden vaak tot maatschappelijke ontwrichting:

- Minimum aan vitale diensten verzekerd
- Wet geldt voor privésector! Geen rechtsgrond voor opvordering van ambtenaren
- PC bepalen voor de ondernemingen onder hun ressort welke prestaties of diensten moeten verzekerd worden
 - o Die beslissing kan bij KB algemeen verbindend verklaard worden (min. 75% van de stemmen)
 - o PC komt niet tot besluit? Bij KB bepaald
- Opgeëiste werknemer:
 - o Voert AO uit onder dezelfde voorwaarden als wanneer er geen staking is
 - o Bij wet verboden om opgeëiste werknemer op te zeggen --> reeds lopende opzeggingstermijnen worden gedurende duur der prestaties van algemeen belang geschorst

H3. INTERNATIONAAL EN EUROPEES ARBEIDSRECHT

1. WAAROM INTERNATIONAAL ARBEIDSRECHT?

- Bepaalde minimumnormen inzake arbeidsvoorwaarden vastleggen
- Concurrentievervalsing (d.m.v. arbeidsrecht) tussen ondernemingen uit ≠ landen tegengaan
- Ondersteunen van het vrij verkeer van arbeid, diensten en goederen

2. ENKELE INTERNATIONAALRECHTELIJKE ORGANISMEN EN HUN WERKING

2.1 DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE (IAO)

- Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
 - o Opggericht in 1918 tijdens de Vredesconferentie in Versailles
 - o Opdracht: het verbeteren van de sociale toestand van de werknemer, ervan uitgaand dat zonder sociale gerechtigheid geen duurzame en universele vrede kan bestaan
 - o Na ontbinding Volkenbond --> sinds 1946 gespecialiseerd organisatie van VN
 - o Geen supranationale instelling --> soort permanente diplomatieke conferentie waarbinnen verdragen (conventies) uitgewerkt worden en over de naleving van deze aangenomen verdragen gewaakt wordt
- Organen:
 - o Algemene Vergadering
 - Samenstelling: nationale delegaties
 - ½ regeringsvertegenwoordigers
 - ¼ vertegenwoordigers uit meest representatieve werknemersorganisaties
 - ¼ vertegenwoordigers uit meest representatieve werkgeversorganisaties
 - Jaarlijks bij elkaar
 - Bespreken ontwerpconventies en –aanbevelingen in eerste lezing, of stelt, een jaar na de bespreking in eerste lezing, de tekst definitief vast
 - o Raad van Beheer
 - Stelt agenda van jaarlijkse arbeidsconferentie op
 - Bestuursorgaan
 - o Internationaal Arbeidsbureau
 - Administratie
- Plichten van IAO:
 - o Constitutie naleven
 - o Afgesloten conventies aan de voor ratificatie bevoegde nationale overheden voorleggen (in België: federaal parlement)
 - o Rapporteren over niet-geratificeerde conventies wanneer dat verland wordt door Raad van Beheer
 - o Jaarlijks rapporteren over geratificeerde conventies --> bevat ook uitleg over de wijze waarop uitwerking verleend werd aan geratificeerde conventie
- 4 manier van controle voor naleving conventies:
 - o Staat dient formeel klacht in tegen een andere staat
 - Binnen IAO ad hoc onderzoekscommissie ingesteld --> velt oordeel

- Betrokken staat niet akkoord --> beroep Internationaal Gerechtshof te Den Haag
- Werknemers- of werkgeversvertegenwoordigingen kunnen klacht indienen
 - Publicatie van rapport
- Jaarlijks indienen door lidstaten per geratificeerde conventie ingediende rapport
 - Onderzocht door Expertencomit 
 - Hierna onderzocht door Algemene Vergadering
 - Nationale rapport + opmerking van beide gepubliceerd
- Bijzondere controleprocedure ter handhaving van vrijheid vakvereniging
 - Comité voor Vrijheid van Vereniging doet onderzoekingen (niet enkel de nationale rapporten)
 - Comité stelt verslag op van zijn bevindingen --> rapport wordt gepubliceerd en meegedeeld aan Raad van Beheer
- Controlemechanismen hoge graad efficiëntie --> maar volledige sanctie is slecht loutere publicatie van rapport dat schending vaststelt

2.2 RAAD VAN EUROPA

- Ziet toe op de naleving van het (Herziene) Europees Sociaal Handvest
 - Periodiek rapporten van de lidstaten onderzocht door Comité van Experts
 - Deze bevindingen geven aanleiding tot verslag dat gepubliceerd wordt
- Belang van Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden (EVRM)
 - Tot stand gekomen in Raad van Europa
 - Naleving: bijzonder gerechtelijk handavingsmechanisme
 - Als 'last resort' klacht indienen bij Hof voor de Rechten van de Mens te Straatsburg
 - Iedere lidstaat of onderdaan van lidstaat kan dit doen
 - Kan staat veroordelen en schadevergoeding aan benadeelde toekennen
 - Art. 11 EVRM: vrijheid van vakverenigingen
- Algemeen: grote beleidsvrijheid aan nationale overheden betreffende de wijze van normeren van individuele en collectieve arbeidsverhoudingen

2.3 EUROPESE UNIE

- Supranationale instelling met wetgevende bevoegdheden
- Belangrijkste bepaling arbeidsrecht: Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie --> primair EU-recht

Primair EU-recht = algemene beginselen of doelstellingen

Secundair EU-recht = verdere uitwerking van primair EU-recht door concrete maatregelen in de vorm van verordeningen en richtlijnen

2.4 OESO

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

- Verantwoordelijk voor de **OESO-richtlijnen van 1976** = gedragscode voor multinationale ondernemingen
- Geen juridisch bindende waarde
- Oppericht: Comité voor internationale investeringen en multinationale ondernemingen
 - Taak: richtlijnen nader te verduidelijken

- ! Treedt niet in de beoordeling van concrete conflicten

3. INTERNATIONALE INSTRUMENTEN I.V.M. ARBEIDSRECHT

3.1 OP WERELDVLAKE

- IAO-Conventionies
 - Harmonisatie van het arbeidsrecht
 - Geen directe werking in interne rechtsorde
 - Specifiek internationaal toezicht op naleving
- Aanbeveling van Algemene Vergadering (IAO)
 - Juridisch niet bindend
 - Staan niet open voor ratificatie
 - Complementair aan de conventies
 - Door universele roeping --> moeilijk om (minimum)normen op te nemen
- OESO-richtlijnen
 - Niet afdwingbaar
 - Multinationale onderneming houden de gedragscode wel voor ogen

3.2 OP EUROPEES VLAKE

3.2.1 INSTRUMENTEN VAN DE RAAD VAN EUROPA

- EVRM
- Herziene Sociaal Handvest
 - Omvat 2 grote delen:
 - (1) algemene principes
 - (2) min of meer precieze verplichting om de algemene principes gestalte te geven
 - Ratificerende staat verbindt zich tot nastreven van alle opgesomde beginselen van deel I en is gebonden door slechts minimum aantal van bepalingen deel II

3.2.2 RECHT VAN DE EUROPESE UNIE

- Bevoegdheid van EU om rechtstreeks in te grijpen in nationale arbeidsrecht van haar lidstaten = nog steeds vrij beperkt
- EU-Verdrag (1992)
 - Art. 3: zeer algemeen geformuleerde doelstellingen
- EU Werkingsverdrag (1957)
 - Art. 45 en 46: vrij verkeer van werknemers
 - Art. 151: eerste "puur sociale" artikel
 - Art. 152: rol sociale partners
 - Art. 153: specificeert de algemene doelstellingen van art. 151
 - Art. 154: belang sociale partners
 - Art. 155: belang sociale partners
 - Art. 156: samenwerking sociaal gebied
 - Art. 157 principe van gelijke beloning van man en vrouw voor gelijk werk
 - Afdwingbaar recht in nationale rechtbank
- ! Bevoegdheid EU is hier slechts 'ondersteunend' --> lidstaten behouden hun bevoegdheid om op deze vlakken op te treden --> EU enkel nationaal beleid complementeren

4. TEWERKSTELLING VAN BUITENLANDSE WERKNEMERS

4.1 WERKNEMERS, ONDERDAAN VAN EEN EU-LIDSTAAT

Vrij verkeer voor werknemers voor onderdanen van de EU = onderdanen van een lidstaat van de EU zijn vrijgesteld van de verplichting tot het bekomen van een arbeidskaart alvorens zij kunnen worden tewerkgesteld

- Ook: vrije vestigingsrecht en vrije dienstenverkeer
- Overgangsregime door toetreding veel nieuwe lidstaten:
 - o Oude lidstaten kregen mogelijk vrije verkeer van werknemers en vrije toegang tot arbeidsmarkt voor onderdanen van nieuwe landen geheel of gedeeltelijk te beperken
- Ter concrete realisatie van vrije werknemersverkeer heel wat secundair EU-recht gemaakt:
 - o Verordening 492/2011 ter bestrijding van discriminatie
 - Fundamenteel discriminatieverbod t.a.v. migrerende werknemers
 - Gelijke behandeling
 - Migrant geniet dezelfde sociale en fiscale voordelen als eigen onderdanen
 - o Verordening 1408/71 ter coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels
 - Bescherming sociale zekerheidssituatie migrerende werknemers
 - o Detacheringsrichting 96/71
 - Gevaren van misbruik en uitsluiting voorkomen
 - Beschermingsmaatregelen

4.2 NIET EU-ONDERDANEN OF ONDERDANEN VAN ÉÉN VAN DE NIEUWE EU-LIDSTATEN WAARVOOR NOG GEEN VRIJ WERKNEMERSVERKEER GELDT

- Recht op verblijf op Belgische grondgebied is afhankelijk van toekenning van verblijfsvergunning door FOD Justitie --> verblijfsvergunning is afhankelijk van bezit arbeidskaart
- **Arbeidskaart** = niet-EU-werknemer moet hier voorafgaand hij in België kan werken over beschikken
 - o Arbeidskaart A
 - Onbeperkte duur, vrije toegang tot gehele arbeidsmarkt
 - Wanneer arbeidskaart B aan in de wet vastgelegde voorwaarden voldoet kan hem arbeidskaart A verleend worden
 - o Arbeidskaart B
 - Toegekend aan werknemer die zich niet op Belgisch grondgebied bevindt en voor zover er op de nationale arbeidsmarkt geen arbeidskrachten beschikbaar zijn
 - Onderdanen van landen waarmee België een verdrag heeft
 - Max. één jaar
 - Welbepaald beroep bij welbepaalde werkgever
 - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
 - Na 1 jaar mag werknemer van beroep of werkgever veranderen --> MAAR moet binnen zelfde bedrijfstak blijven
 - o Arbeidskaart C
 - Toelating om gelijk welk beroep in loondienst uit te oefenen bij om het even welke werkgever en dit voor beperkte duur
 - Limitatieve lijst van personen die in aanmerking komen
 - Bewijzen dat ze over geldig verblijfsdocument beschikken
 - o 'Europese blauwe kaart'
 - Voor hooggekwalificeerd werknemers uit niet-EU-landen

- Soepelere regeling
- **Arbeidsvergunning** = Belgische werkgever die buitenlandse werknemer wenst tewerkstellen moet hierover beschikken
 - Periode max. 12 maanden, verlengbaar
 - Niet toegekend indien buitenlandse werknemer België reeds zou zijn binnengekomen om te werken, vooraleer zijn toekomstige werkgever de arbeidsvergunning heeft bekomen --> uitzonderingen
- Inbreuken? Strafrechtelijk gesanctioneerd: zowel werknemer als werkgever
 - AO = nietig
- Single Permit Richtlijn 2011/98
 - Verplicht lidstaten om met 1 enkele aanvraagprocedure de aflevering van een gecombineerde vergunning voor verblijf en werk aan niet-EU onderdanen in te stellen
 - België richtlijn niet gehaald