

Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht – zesde editie

chronologische bijwerking – 30 augustus 2018

P. Humblet (ed.), A. De Becker, I. De Wilde, R. Janvier, J. Peeters, W. Rauws, K. Van Den Langenbergh, A. Van Regenmortel

De kopij van zesde editie van de *Synopsis* werd afgesloten op 31 juli 2014. De regering-Michel I werd op 11 oktober van datzelfde jaar beëdigd. Het regeerakkoord¹ bevatte vrij veel bepalingen met arbeidsrechtelijke implicaties. De belangrijkste clusterwetten in uitvoering hiervan zijn:

- De Wet betreffende Werkbaar en Wendbaar Werk van 5 maart 2017²;
- De programmawet van 25 december 2017³;
- Wet houdende diverse bepalingen inzake werk van 15 januari 2018⁴;
- Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie⁵;
- Wet 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie.⁶

Hierna volgt in telegramstijl⁷ een overzicht van de belangrijkste topics die aansluiten bij de inhoud van de *Synopsis*. Er wordt telkens verwezen naar het eerste randnummer waaronder de problematiek wordt behandeld. Om de leesbaarheid te bevorderen, wordt gewerkt met tussentitels.⁸

Inspectie

(28) In de inspectiediensten is er een consolidatie aan de gang. Zo is de sociale inspectie sinds 1 juli 2017 geïntegreerd in de RSZ-inspectie.⁹ Tevens zijn sommige bevoegdheden herschikt. De inspectiebevoegdheid m.b.t. de jaarlijkse vakantie is bijvoorbeeld overgegaan van de FOD Sociale Zekerheid naar het Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO.¹⁰

¹ <https://www.premier.be/nl/regeerakkoord>.

² BS 15 maart 2017 (hierna aangeduid als Wet Werkbaar en Wendbaar Werk).

³ BS 29 december 2017 (hierna aangeduid als Programmawet 2017).

⁴ BS 5 februari 2018 (hierna aangeduid als wet Diverse bepalingen inzake werk 2018).

⁵ BS 30 maart 2018 (hierna aangeduid als Beperkte Relancewet 2018).

⁶ BS 26 juli 2018.

⁷ Voor de details kan men de wetteksten raadplegen.

⁸ De wetgevingsmachine is maar traag op gang gekomen. De belangrijkste teksten dateren van na de vorige bijwerking. Omdat er binnen het jaar verkiezingen worden georganiseerd, werd dan ook besloten om met de publicatie van de zevende editie te wachten tot (het voorjaar) 2019.

⁹ <https://www.rsz.fgov.be/nl/inspectie>.

¹⁰ <http://www.werk.belgie.be/defaultNews.aspx?id=46260>.

Single permit

(35bis) In uitvoering van de richtlijn 2011/98/EU moet het aantal documenten om te mogen verblijven en werken in België worden gereduceerd. De wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden¹¹ geeft hiertoe een eerste aanzet.

Loonnorm

(43) De loonnormwet werd gewijzigd.¹² Vanaf nu is het duidelijk dat men geen rekening moet houden met de loonkosten per werknemer, maar met de loonkosten op het niveau van de hele onderneming. Dit vergemakkelijkt de controle. Er werden vrij strenge sancties in de wet opgenomen.

Voor 2017-2018 werd via cao nr. 119 van 21 maart 2017 de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastgelegd op 1,1%.¹³

Bijklussen

(53) De wetgever heeft een kader gecreëerd voor verenigingswerk, diensten van burger aan burger en activiteiten in de deeleconomie.

Mits bepaalde voorwaarden worden nageleefd, mogen burgers op een vrij informele wijze worden tewerkgesteld. De soepelheid betreft niet alleen de sociaalrechtelijke aspecten maar ook op het vlak van het fiscaal recht geldt er een gunstregime.¹⁴

Het bijklussen is niet hetzelfde als vrijwilligerswerk. Je kan bijvoorbeeld niet voor een vereniging *en* vrijwilliger zijn *en* bijklussen.

Discriminatie: bewijs

(66) Het is zeer moeilijk om discriminatie te bewijzen. De opsporingsmogelijkheden werden uitgebreid.¹⁵

Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving hebben de sociaal inspecteurs de bevoegdheid om, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, na een klacht of een melding, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt. Dit kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

¹¹ BS 8 juni 2018.

¹² Wet van 19 maart 2017 tot wijziging van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, BS 29 maart 2017.

¹³ [http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-119-\(21.03.2017\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-119-(21.03.2017).pdf)

¹⁴ www.bijklussen.be

¹⁵ Art. 32 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

Alle acties ondernomen tijdens de opsporing en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

De opsporingsmethode moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen. Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone klanten, potentiële klanten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren. Zij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als directe of indirecte discriminatie. Provocatie is niet toegelaten.

Discriminatie: transgenders

(66bis) Door de wet van 22 mei 2014¹⁶ wordt het toepassingsgebied van de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen uitgebreid tot genderidentiteit en genderexpressie. De wet bestrijkt dus nu ook de transgenders.¹⁷

Elektronische handtekening

(99) Het artikel 3bis Arbeidsovereenkomstenwet werd aangepast waardoor de mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst te sluiten d.m.v. een elektronische handtekening nog wordt versoepeld.

Vervangingsovereenkomst

(113bis) Een vervangingsovereenkomst kan worden gebruikt wanneer een werknemer in dienst wordt genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert (i.e. het werk progressief hervat), te vervangen voor de arbeidsuren waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert.¹⁸

Deeltijds werken

(117) Een aantal (hinderlijke) formaliteiten voor werkgevers die werknemers deeltijds tewerkstellen, worden gemoderniseerd of weggewerkt.¹⁹

Flexijobs²⁰

(125bis) Ter compensatie van de zogenaamde “witte kassa” werd voor de horeca de mogelijkheid gecreëerd om werknemers tewerk te stellen in flexijobs. Dergelijke werknemers

¹⁶ BS 24 juli 2014.

¹⁷ Art. 4, §3 Wet Gelijkheid V/M.

¹⁸ Art. 25 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

¹⁹ Art. 56 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

²⁰ Wet 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, BS 26 november 2015.

moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Zo moeten zij o.a. reeds 4/5 werken bij één of meerdere andere werkgevers.

Naar analogie met de uitzendarbeidwet sluiten flexwerkers bij een eerste tewerkstelling een raamovereenkomst waarin bepaalde afspraken worden gemaakt. Per opdracht (van bepaalde duur of voor een bepaald werk) wordt een flexbaanarbeidsovereenkomst gesloten. Ter zake zijn de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing.

Het flexloon bedraagt minimaal 9,18 euro per uur en het vakantiegeld bedraagt 7,67% van het flexloon. Dit wordt samen met het loon uitbetaald (= tezamen 9,88 euro/uur).

Het werken in het raam van een flexjob leidt tot bepaalde afwijkingen t.o.v. het gemene recht. Zo wordt een verhoging van het maximum aantal toegelaten overuren toegestaan en zijn deze overuren fiscaal neutraal (bruto = netto).

Vanaf 1 januari 2018 werd deze regeling uitgebreid naar andere sectoren van de handel²¹ en voor gepensioneerden.²²

Loon

(140) Om loon of een in geld waardeerbaar voordeel te zijn waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever volstaat het dat dit door de werkgever is toegekend, de werknemer ten laste van de werkgever op de toekenning van dat voordeel aanspraak kan maken en hij zijn recht baseert op de dienstbetrekking. Het gegeven dat niet de werkgever dit voordeel rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste neemt, maar een derde, doet daaraan geen afbreuk.²³

(141) De werkgever kon vroeger kiezen tussen betaling van het loon van hand tot hand en betaling in giraal geld. Deze laatste vorm wordt nu de regel. Het loon kan evenwel nog steeds van hand tot hand worden uitbetaald, voor zover dit is bepaald bij een in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, door een impliciet akkoord of een gebruik in de sector.²⁴

- de inhoudingen op het loon – Op het loon mogen alleen worden ingehouden:

6°) het loon dat te veel werd betaald aan de werknemer met een glijdend uurrooster die de uren in min niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referteperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt.

(141) Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de koning toelaten dat een bijdrage van de werknemer voor het verschaffen voordelen in natura wordt ingehouden op het loon. In dat geval en overeenkomstig het voorstel van het bevoegde paritair comité, bepaalt de koning

²¹ Art. 32 e.v. Programmawet 2017

²² Art. 81-82 Programmawet 2017.

²³ Cass. 10 oktober 2016, *RW* 2016-17, 1534, noot H. Buyssens.

²⁴ Wet 23 augustus 2015 tot wijziging van de Loonbeschermingswet, *BS* 1 oktober 2015.

de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd. Voor seizoenarbeiders geldt een beperking.²⁵

Bedragen (voor 2018) loonoverdracht en -beslag:

- tot 1105 euro: 0%
- vanaf 1105 tot 1187 euro: 20%
- vanaf 1187 tot 1309 euro: 30%
- vanaf 1309 euro tot 1432 euro: 40%
- vanaf 1432 euro: 100%

Deze inkomensgrenzen worden verhoogd met 68 euro per kind ten laste.

Flexibiliteit

(143) De arbeidsduurregeling heet vrij rigide te zijn. Dit tracht men nu te counteren door:

- “annualisering” van de arbeidsduur²⁶: de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over één jaar bedraagt 38 uur (tenzij sectoraal een andere/lagere regeling geldt). De werkgever kan dus werken met piek- en dalroosters. De dagroosters kunnen evenwel maximaal slechts 9 uur bedragen en de weekroosters maximaal 45 uur.
- Werknemers kunnen “vrijwillig” overuren presteren met een maximum van 100 uren; andere grenzen zijn 11 uur per dag en 50 uur per week. Voor dit meerwerk moet overloon worden betaald: 50% in de week en 100% in het weekend. Inhaalrust is niet nodig.
- De interne grens van de arbeidsduur (= het maximaal aantal uren dat nog moet worden ingehaald binnen de referteperiode) wordt opgetrokken van 130 uur naar 143 uur. De vrijwillige overuren worden ook in rekening gebracht, behalve de eerste 25 uren.
- In de automobielsector kon worden gewerkt met een plus-minus-conto. Dit is nu uitgebreid tot bijna alle werkgevers. Wie in een dergelijk systeem instapt (via een cao), kan afwijken van de arbeidsduurgrenzen. De werknemer mag echter nooit meer werken dan 10 uur per dag en 48 uur per week. In dat geval kunnen de werknemers de overuren opnemen op andere momenten. De totale referteperiode waarbinnen de arbeidsduurgrenzen moeten worden gerespecteerd worden opgetrokken van één jaar tot zes jaar.
- Er is een wettelijk kader gecreëerd voor glijdende uurroosters. Tot voor kort organiseerden werkgevers dit binnen een juridisch vacuüm.
- Versoepeling van de mogelijkheid tot nachtwerk voor bedrijven die werkzaam zijn in de e-commerce mits het volgen van ene specifieke procedure.²⁷

(145) Soms moet de werknemer bereikbaar zijn maar werkt hij/zij niet. Een voorbeeld hiervan betreft brandweerlieden die niet in de kazerne vertoeven maar kunnen worden opgeroepen.

²⁵ Wijziging van artikel 23 Loonbeschermingswet door art. 6 Wet 15 januari 2018, BS 5 februari 2018.

²⁶ Voorheen mogelijk op vrijwillige basis, nu verplicht.

²⁷ Art. 55 e.v. Programmawet 2017.

Het Europese Hof van Justitie heeft m.b.t. de zogenaamde wachtdiensten een interessant arrest gewezen.

Daar waar het Hof reeds herhaaldelijk had geoordeeld dat een wachtdienst op de werkplaats arbeidstijd is, kwam het in zijn arrest van 21 februari 2018 tot het besluit dat ook een wachtdienst die door een werknemer thuis wordt verricht en waarbij hij verplicht is om binnen acht minuten gehoor te geven aan oproepen van zijn werkgever, als arbeidstijd moet worden beschouwd.²⁸ Of er bij wachtdiensten thuis sprake is van arbeidstijd lijkt derhalve af te hangen van de concrete organisatiemodaliteiten van de bereikbaarheidsdienst.

Controlegeneeskunde: klachten²⁹

(246bis) Alle klachten in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid, een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter of in verband met beroepsfouten die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste wordt gelegd, behoren tot de bevoegdheid van de provinciale raden van de Orde der Artsen en kunnen hun worden meegedeeld.

De lijst van artsen-scheidsrechters wordt bijgehouden door de Orde en niet langer door de FOD WASO.

Betaald educatief verlof

(294) Het betaald educatief verlof is door de zesde staatshervorming geregionaliseerd. De federale wetgever blijft bevoegd voor de arbeidsrechtelijke aspecten (bv. ontslagbescherming), maar de uitbetaling e.d. komt toe aan o.a. het Vlaamse Gewest. Voor 2017-2018 werd het begrensde loon vastgelegd op 2871,00 euro.

Tijdskrediet

(306) Het tijdskrediet zonder motief werd afgeschaft. Daarnaast onderscheiden we nog:

- Recht op voltijds, halftijds of 1/5 tijdskrediet met motief:
 - zorg voor een kind jonger dan 8 jaar;
 - zorg voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar;
 - palliatieve zorg voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn;
 - zorg voor of bijstand van een zwaar ziek gezins- of familielid;
 - bijstand van of zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind van de werknemer of een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin;
 - het volgen van een erkende opleiding.

²⁸ HvJ 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

²⁹ De koning bepaalt later de datum van inwerkingtreding.

- Recht van oudere werknemers op landingsbanen. De leeftijdsgrens om in aanmerking te komen voor een uitkering wordt opgetrokken. Deze bedraagt vanaf 1 januari 2017: 57 jaar, in 2018 58 jaar en in 2019 60 jaar.

(307) Het tijdskrediet met zorgmotief wordt (via cao nr. 103) opgetrokken tot 51 maanden. Het recht op tijdskrediet voor het volgen van een opleiding blijft 36 maanden.³⁰

Via de website break@work (<https://www.breakatwork.be/breakatworkNL.html>) kan de werknemer controleren hoeveel tijdskrediet hij/zij nog kan opnemen.

Palliatief verlof

(309) Het palliatief verlof wordt uitgebreid met één maand (nu in totaal drie maanden).

Verlof voor bijstand van een zwaar ziek gezins- of familielid

(314) Door het KB van 23 mei 2017 werd vanaf 1 juni 2017 een aantal wijzigingen aangebracht³¹:

- het recht wordt beperkt tot bloedverwanten van de tweede graad en aanverwanten van de eerste graad;
- het recht wordt uitgebreid tot familieleden van de werknemer met wie men wettelijk samenwoont;
- het attest van de behandelende geneesheer moet voor – anderen dan kinderen – vermelden of een voltijdse loopbaanonderbreking nodig is, dan wel deeltijds of slechts 1/5.

Werkloos wegens economische redenen: onderaanneming³²

(354bis) Het gebrek aan werk moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.

Als hij dat toch doet, is hij ertoe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.

Re-integratie van langdurig arbeidsongeschikte werknemers³³

(369) Voor werknemers die tijdelijk of definitief de afgesproken arbeid niet kunnen verrichten wordt voorzien in een re-integratietraject. Met het oog hierop kan de werknemer tijdelijk aangepast of ander werk worden gegeven in afwachting van het tijdstip waarop hij opnieuw

³⁰ Dit zal waarschijnlijk worden opgetrokken tot 48 maanden.

³¹ BS 1 juni 2017.

³² Art. 8 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

³³ KB 28 oktober 2016, BS 24 november 2016.

het overeengekomen werk kan uitoefenen. Als de werknemer definitief ongeschikt is voor de overeengekomen functie kan hem ook definitief aangepast of ander werk worden aangeboden. Het re-integratietraject is niet van toepassing op wedertewerkstelling bij een arbeidsongeval of beroepsziekte. Het zou echter de bedoeling zijn om de re-integratie ook uit te breiden tot deze situaties.

De spilfiguur is de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde (PAA). Deze start het traject op verzoek van de werknemer, de werkgever of de adviserende geneesheer van de verzekeringsinstelling van de werknemer. De PAA beoordeelt de mogelijkheid tot re-integratie en maakt hierover een verslag op. Vervolgens neemt hij een beslissing: bijvoorbeeld de werknemer is definitief ongeschikt en kan geen ander werk opnemen. Dit wordt aan de partijen meegedeeld.

Eventueel wordt er een re-integratieplan opgesteld. Dit kan er bijvoorbeeld in bestaan dat redelijke aanpassingen van de werkplek worden beschreven. Tot slot wordt het plan aan de werknemer voorgelegd die overigens niet verplicht is ermee in te stemmen. Een werknemer die *tijdelijk arbeidsongeschikt* was voor de overeengekomen functie en die het re-integratieplan weigert, zal in principe arbeidsongeschikt blijven totdat hij opnieuw geschikt is om zijn overeengekomen werk weer op te nemen (of totdat de PAA overgaat tot een nieuwe gezondheidsbeoordeling en het re-integratietraject eventueel opnieuw opstart). Een werknemer die *definitief ongeschikt* was bevonden voor het overeengekomen werk en die het voorgestelde aangepaste/andere werk weigert, beëindigt definitief het re-integratietraject bij de werkgever.

Met het oog op deze nieuwe procedure werd artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet aangepast. Dit luidt:

De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het reïntegratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen (...) is beëindigd. Dit (...) doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht is dus slechts mogelijk nadat het re-integratietraject is afgelopen en

- er geen aangepast/ander werk mogelijk is;
- de PAA het niet wenselijk vond een re-integratieplan op te stellen omdat re-integratie technisch of objectief niet mogelijk is;
- de werkgever het re-integratieplan volgt, maar de werknemer hiermee niet akkoord gaat.

(201) De werkgever wordt ontheven van de verplichting om het gewaarborgd loon te betalen in geval van ziekte of ongeval (andere dan arbeidsongeval of beroepsziekte) tijdens de periode waarin de werknemer toegelaten aangepast of ander werk verricht in het raam van de ZIV-wetgeving.

Deze procedure heeft ook een collectief arbeidsrechtelijk aspect:

Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid overlegt de werkgever regelmatig, en minstens één keer per jaar, met het CPBW over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkplekken in aanwezigheid van de bevoegde preventieadviseur(s).

De collectieve aspecten van de re-integratie worden één keer per jaar geëvalueerd en besproken in het CPBW op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Afhankelijk van deze evaluatie wordt het re-integratiebeleid zo nodig aangepast.

Opzeggingstermijnen³⁴

(388) Werkgevers drongen er op aan dat het proefbeding terug zou worden ingevoerd. Dit stootte echter op een njet van de werknemersorganisaties. Als tussenoplossing werd er voor geopteerd om de opzeggingstermijnen tijdens de eerste zes maanden te verminderen.

Vanaf 1 mei 2018 geldt een nieuwe regeling

Anciënniteit	< 1 maand	< 2 maand	<3 maand	< 4 maand	< 5 maand	6 maand
Voor 1/5/2018	2 weken	2	2	4	4	4
Opzeg vanaf 1/5/2018	1 week	1	1	3	4	5

Overgangsregeling arbeiders

(396) Vanaf 1 januari 2017 is de geleidelijke inschakeling achter de rug. De ontslagcompensatievergoeding én de “optelsom” voor werkgevers blijven bestaan.

Uitzonderingen op de regel

(397) Vanaf 1 januari 2018 zijn er geen uitzonderingen meer van toepassing.

Het begrip dringende reden

(413) Het Hof van Cassatie wees er in zijn arrest van 16 april 2018 op (S.16.0040.N) dat bij de beoordeling van een tekortkoming die een ontslag om dringende reden rechtvaardigt eventueel rekening moet worden gehouden met vroegere feiten die een verduidelijking kunnen vormen van de grief die als dringende reden wordt aangevoerd. Het is mogelijk dat de eigenlijke grief op zichzelf geen dringende reden is, maar dat wel wordt wanneer men deze beschouwt in het licht van de voorheen voorgevallen feiten die als verzwarende omstandigheid zijn aangevoerd.

³⁴ Art. 2 Beperkte Relancewet 2018.

Outplacement

(426) Werknemers die een opzeggingstermijn hebben van meer dan dertig weken, hebben recht op een outplacementbegeleiding, maar deze wordt ten belope van vier weken loon aangerekend op de opzeggingsvergoeding. Wanneer het personen betreft die medisch ongeschikt zijn om de opleiding te volgen, vervalt deze verplichting en worden de vier weken uitbetaald.³⁵

In het zogenaamde zomerakkoord werd opgenomen dat wie om medische redenen ontslagen wordt, recht zou verwerven op een outplacementbegeleiding of een gelijkwaardige begeleiding naar een nieuwe job via de sectorale fondsen

Studenten

(483) Studenten die deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen, kunnen een arbeidsovereenkomst voor studenten sluiten indien aan een aantal voorwaarden is voldaan.³⁶

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur met een uitzendkantoor³⁷

(495) Er wordt voorzien in de mogelijkheid om met een uitzendkantoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te sluiten.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld door middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Uitzendarbeid

(497) Bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde bedrijfstakken een algemeen verbod op de tewerkstelling van uitzendkrachten instellen, zijn niet langer toegestaan.³⁸

De regeling i.v.m. opeenvolgende dagcontracten werd verstrengd. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn slechts toegestaan voor zover de gebruiker de 'nood aan flexibiliteit' voor het gebruik van dergelijke contracten kan bewijzen.³⁹ Deze nood wordt bewezen voor zover de gebruiker aantoont dat zijn werkvolume

³⁵ Art. 52 als wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

³⁶ KB 10 juli 2017, BS 12 juli 2017.

³⁷ Art. 8ter Uitzendarbeidwet.

³⁸ Art. 5 Beperkte Relancewet 2018.

³⁹ Art. 8bis Uitzendarbeidswet en art. 33, § 2 cao nr. 108.

(i) afhankelijk is van externe factoren of (ii) sterk fluctueert (bv. horeca aan de kust) of (iii) gekoppeld is aan de aard van het uit te voeren werk.⁴⁰

Aan het gebruik van opeenvolgende dagcontracten is daarenboven een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure verbonden. Om het oneigenlijke gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid tegen te gaan wordt deze procedure verstrengd met ingang van 1 oktober 2018.⁴¹ In 2018 zette het Vlaams Parlement het licht op groen voor de inzet van uitzendkrachten bij de Vlaamse overheid en lokale besturen.⁴² Ook de federale overheid zal binnen afzienbare tijd uitzendkrachten kunnen inzetten. De ministerraad keurde immers op 2 maart 2018 een ontwerp van koninklijk besluit goed dat uitzendarbeid bij de federale overheid regelt. Dit ontwerp werd voor advies voorgelegd aan de Raad van State.⁴³

Telewerk

(499) Occasioneel telewerk is mogelijk in geval van overmacht of om persoonlijke redenen.⁴⁴ Bijvoorbeeld een werknemer moet wekelijks naar de kinesist. Hij verricht aansluitend werk van thuis uit (op een zelf gekozen plaats) en compenseert zo de “verloren” uren.

Voordracht leden paritaire comités

(586) De organisaties dragen niet langer twee kandidaten voor, maar slechts één.⁴⁵

Sociale verkiezingen

(602) De wetgeving m.b.t. de sociale verkiezingen werd nauwelijks gewijzigd ten opzichte van de editie 2012.⁴⁶ Tegen 2020 zal er echter gesleuteld moeten worden aan het onderscheid arbeiders-bedienden. Het is dan ook maar de vraag of er nog aparte kiescolleges zullen worden gehandhaafd voor deze groepen.

Nieuwe Codex Welzijn op het Werk⁴⁷

(625) Minister van Arbeid en Tewerkstelling Miet Smet is ooit gestart met een revisie van de Welzijnswetgeving. Meer dan 20 jaar later is eindelijk de Codex over het welzijn op het werk gerealiseerd. Deze in 1993 begonnen wetgevingscoördinatie bestaat uit niet minder dan tien boeken en beslaat meer dan 650 pagina's. De nieuwe Codex wijzigt inhoudelijk echter niets aan de bestaande werknemersrechten en werkgeversverplichtingen inzake welzijn. Binnen een overgangperiode van twee jaar na de inwerkingtreding van de Codex (uiterlijk 12 juni 2019),

⁴⁰ Art. 33, § 3 cao nr. 108.

⁴¹ Art. 34 en volgende cao nr. 108, zoals gewijzigd door cao nr. 108/2.

⁴² Decr. 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen, *BS* 16 mei 2018.

⁴³ <http://www.presscenter.org/nl/pressrelease/20180302/uitzendarbeid-bij-de-federale-overheid>.

⁴⁴ Art. 22-28 wet betreffende Werkbaar en Wendbaar Werk.

⁴⁵ Art. 5 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

⁴⁶ Wet 2 juni 2015, *BS* 22 juni 2015.

⁴⁷ *BS* 2 juni 2017.

moeten alle welzijnsgerelateerde documenten in de onderneming aangepast worden aan de nieuwe artikelnummering van de Codex.

(629) Het CPBW heeft hoofdzakelijk een informatieve en adviserende opdracht inzake het welzijn van de werknemers op het werk, maar ook inzake milieuaangelegenheden. Het wordt ook betrokken bij de aanwerving en het ontslag van de preventieadviseurs en de milieucoördinatoren, alsook bij de verwijdering uit hun functie. In dat geval moet het CPBW vooraf zijn akkoord geven.⁴⁸

Toepassingsgebied cao-wet

(690) Het toepassingsgebied van de cao-wet wordt verduidelijkt.⁴⁹ De wet is niet van toepassing op personen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van:

- de diplomatieke zendingen;
- de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België;
- de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulaire verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument.

(691) De terminologie m.b.t de middenstandsorganisaties wordt aangepast.⁵⁰ Op pagina 363 onderaan wordt de passage vervangen door: “de overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's erkende interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de zelfstandigen, de kleine en middelgrote ondernemingen, het ambachtswezen en de vrije en intellectuele beroepen”.

Binding van de cao

(705) Artikel 27 cao-wet werd aangepast. Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit (bv. een overgang ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een PC, de oprichting of opheffing) blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten. De cao's blijven bindend zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp. Uiterlijk tegen 1 januari 2021 gebeurt een evaluatie van de toepassing van dit artikel.

⁴⁸ Art. II.1-19 Codex Welzijn op het Werk van 28 april 2018; art. 4.1.9.1.4 Besluit Vlarem II van 1 juni 1995); art. 15 wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van preventieadviseurs; art. 3.2.5 decreet 5 april 1995 houdende algemene bepalingen inzake milieubeleid (DABM).

⁴⁹ Art. 2 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

⁵⁰ Art. 3 wet Diverse bepalingen inzake werk 2018.

Minimale dienstverlening

(750bis) Recent werd een regeling uitgedokterd om een minimale dienstverlening bij het spoor te garanderen.⁵¹ Een gelijkaardige oefening is bezig voor de penitentiaire ambtenaren maar dit heeft nog niet geleid tot wetteksten. Op dit moment is de discussie beperkt tot de publieke sector maar niets sluit uit dat voor de particuliere sector gelijkaardige oefeningen zullen worden gemaakt.

Varia

*Deconnectie*⁵²: werknemers worden vaak na de arbeidsuren nog (moreel) verplicht om met hun job bezig te zijn: gsm opnemen, mails checken, enz. Dit verstoort de work-life-balance. Met het oog hierop heeft de minister van Werk een zeer bescheiden poging gedaan om een juridisch kader te creëren om hieraan paal en perk te stellen.

De werkgever organiseert in de schoot van het CPBW op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen. Het Comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen. De afspraken die hieruit voortvloeien kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement of in een cao.

Loopbaansparen: het stelsel van loopbaansparen laat toe dat de werknemer tijd spaart om dit later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen. Het begrip “tijd” is limitatief omschreven en omvat o.a. de conventionele verlofdagen. Ook geldpremies kunnen eventueel als arbeidstijd worden gespaard.⁵³ Het kader wordt bepaald door een sectorale of ondernemings-cao.

Schenking van conventioneel verlof: werknemers kunnen anoniem het conventioneel (i.e. niet wettelijk) verlof (o.a. het anciënniteitsverlof) schenken aan collega's die bijvoorbeeld zorg dragen voor een gehandicapt kind jonger dan 21 jaar enz.⁵⁴

⁵¹ Wet 29 november 2017 betreffende de continuïteit van de dienstverlening inzake personenvervoer per spoor in geval van staking, BS 17 januari 2018

⁵² Zie art. 16-17 Beperkte Relancewet 2018.

⁵³ Art. 34 wet Werkbaar en Wendbaar Werk.

⁵⁴ Art. 40 e.v. wet Werkbaar en Wendbaar Werk.

In de pijplijn

De hiernavolgende voorstellen circuleren, maar werden nog niet goedgekeurd op het moment van het afsluiten van deze kopij.

Scholingsbeding⁵⁵

(447) Het scholingsbeding kan niet worden gesloten wanneer een werknemer op jaarbasis minder verdient dan 34.180 euro. Deze loongrens zou evenwel vervallen voor opleidingen tot bepaalde knelpuntberoepen. Adoptieverlof en pleegzorgverlof (vanaf 1 januari 2019).⁵⁶

Het verlof voor de adoptie van een minderjarig kind wordt (vooralsnog) op zes weken gebracht per adoptieouder. In de periode 2019-2027 komen er geleidelijk aan vijf weken bij. In geval van twee adoptieouders zijn deze bijkomende weken onderling te verdelen. Bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het adoptieverlof met twee weken per adoptieouder verlengd.

In geval van langdurige pleegzorg geldt een gelijkaardige regeling: ook hier kan elke pleegouder verlof nemen gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. De resterende vijf weken (uit het groepad) zijn eveneens onderling te verdelen. Onder langdurige pleegzorg verstaat men de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij de dezelfde pleegouders zal verblijven.

Ouderschapsverlof⁵⁷

(322) Er wordt een mogelijkheid gecreëerd om ouderschapsverlof op te nemen ten belope van 1/10 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking. Tot nog toe kan men in het raam van het ouderschapsverlof zijn prestaties enkel volledig schorsen of verminderen met de helft of 1/5. De nieuwe mogelijkheid laat toe dat werknemers (bv. op woensdagnamiddag) een halve dag ouderschapsverlof nemen of een hele dag om de twee weken. De wet voorziet dat het KB dat de uitvoeringsvoorwaarden van het ouderschapsverlof bepaalt, als voorwaarde kan stellen dat de werkgever akkoord moet gaan met de regeling.

Flexibilisering van de thematische verloven⁵⁸

(311-317-322) Om beter te kunnen beantwoorden aan nieuwe gezinsbehoeften wordt meer flexibiliteit geboden bij de opname van thematische verloven. Zo zal een werknemer in geval van vermindering van de prestaties in het raam van een thematisch verlof, en met instemming van de werkgever, zijn vermindering van prestaties vrij kunnen spreiden over de overeengekomen periode op voorwaarde dat het gemiddelde van de verminderde arbeidsprestaties in acht wordt genomen en de overeengekomen periode één maand (verlof

⁵⁵ Parl.St. Kamer 2017-18, nr. 3167

⁵⁶ Parl.St. Kamer 2017-18, nr. 2240.

⁵⁷ Parl.St. Kamer 2017-2018, nr. 313.

⁵⁸ Parl.St. Kamer 2017-2018, nr. 2464.

palliatieve zorgen) of een veelvoud ervan bedraagt. De wetgever geeft de koning daarenboven de mogelijkheid om te bepalen dat in geval van volledige schorsing bij ouderschapsverlof of verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid de werknemer het verlof kan opsplitsen in weken (in plaats van minimum één maand nu), voor zover er overeenstemming is met de werkgever. De koning kan eveneens bepalen dat in geval van vermindering van de prestaties tot een halftijdse betrekking in het raam van ouderschapsverlof, de werknemer zijn verlof kan opsplitsen in periodes van een maand of een veelvoud ervan (in plaats van twee maanden nu). Ook hiervoor is instemming van de werkgever vereist.

Aanpassing van de loonbedragen op 1 januari 2018

- 16.100 euro (1978) wordt 34.180 euro
- 32.200 euro (1978) wordt 68.361 euro