

ARBEIDSREGLEMENT VOOR HET NIET- GESUBSIDIEERD PERSONEEL (PR van 25 september 2003, gewijzigd in PR van 26 maart 2009 en 24 mei 2012): locatie Koningin Elisabethlei / Lange Lozanastraat/ Coveliersgebouw

Hiernavolgende bepalingen uit het arbeidsreglement van de provincie Antwerpen zijn van toepassing op al het niet-gesubsidieerd personeel tewerkgesteld bij het provinciebestuur van Antwerpen met administratieve zetel te 2018 Antwerpen, Koningin Elisabethlei 22-24.

Het arbeidsreglement is ondergeschikt aan de rechtspositieregeling (zie bijlage).

In individuele gevallen kan, voor een contractueel personeelslid, worden afgeweken van het arbeidsreglement. Deze afwijking moet, na overleg, schriftelijk vastgelegd worden in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

- 1 Arbeidstijd

De aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de arbeidsduur

De werkdag waarin de arbeid gepresteerd wordt loopt volgens de dienstroosters vermeld in bijlage.

Bij gebruik van het vast dienstrooster, het glijdend dienstrooster, het variabel dienstrooster of het flexrooster wordt de arbeidstijd met ingang van 1 juli 2014 gepresteerd overeenkomstig de regels beschreven in het reglement arbeidstijd en diens latere aanvullingen/ wijzigingen (zie bijlage).

De arbeidstijd van deeltijdse personeelsleden situeert zich binnen voormelde regeling.

Behoudens specifieke uurregelingen die als bijlage vermeld worden kan een rusttijd van minimum 30 minuten genomen worden tijdens de middagpauze zoals vermeld in bijlage. Deze rusttijd geldt niet als arbeidstijd.

Een gemiddelde arbeidsweek omvat 5 werkdagen en duurt 38 uur per week. Behoudens specifieke uurregelingen wordt niet gewerkt op zaterdag en zondag.

Zowel de gewone als de specifieke uurregelingen volgen de bepalingen van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

- 2 De wijze van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het salaris

Het presteren van de arbeid wordt vastgesteld en gecontroleerd door het intikken in een elektronisch tijdsregistratiesysteem en dit overeenkomstig de dienstnota van het reglement arbeidstijd van 1 juli 2014: Reglement arbeidstijd en diens latere aanvullingen/ wijzigingen (zie bijlage).

Bij gebrek aan een elektronisch tijdsregistratiesysteem worden de aanwezigheden manueel geregistreerd in een aanwezigheidsregister.

- 3 De wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het salaris

Het salaris wordt uitbetaald overeenkomstig de bepalingen van de rechtspositieregeling (zie bijlage).

De conciërges krijgen als vergoeding voor hun prestatie enkel voordelen in natura zoals beschreven in artikel 261 van de rechtspositieregeling.

- 4 Opzeggingstermijnen

Duur van de termijnen

Voor het contractueel personeel gelden de opzeggingstermijnen (inclusief de verkorte opzegtermijnen) voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Voor het statutair personeel gelden de opzegtermijnen bepaald in de artikelen 155,159,160 en 163 van de rechtspositieregeling.

- 5 De dringende redenen die een contractuele arbeidsrelatie kunnen beëindigen

Binnen het bestuur worden onder andere volgende handelingen beschouwd als ernstige tekortkomingen die elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maken:

- voorleggen van valse getuigschriften
- druggebruik, dronkenschap en alcoholintoxicatie
- diefstal
- plegen van geweld
- ongewenst seksueel gedrag op het werk
- beledigingen ten aanzien van de werkgever, collega's en derden
- prikken voor een ander of het laten prikken door een ander
- het oneigenlijk gebruik van internet en e-mail
- feiten die ingaan tegen de waardigheid van het ambt
- het overtreden van een van de reglementaire teksten in bijlage

- 6 De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel

Het toezichthoudend personeel bestaat uit de griffier, de departementshoofden en de leidinggevenden.

Het toezichthoudend personeel volgt de productiviteit en de kwaliteit van het werk op, alsmede de naleving van de arbeidsvoorwaarden.

Bijgevolg is het bevoegd om de aanwezigheid te controleren, de taken te verdelen, de medewerkers op de kwaliteit van het werk te wijzen, de voorschriften inzake veiligheid en hygiëne en andere dienstnota's na te laten leven en orde en tucht in de instelling te behouden. In deze hoedanigheid beschikken ze over de bevoegdheid om vaststellingen te doen.

Zij hebben tevens de bevoegdheid om vast te stellen dat een werknemer die zich op het werk aanbiedt, klaarblijkelijk niet in staat is om te werken en hem te verbieden het werk aan te vangen.

Hij/ zij kan, bij ernstige vermoedens van dronkenschap, het personeelslid verplichten om een door de controlegeneesheer uitgevoerde ademtest te laten ondergaan.

Wanneer een lid van het toezichthoudend personeel afwezig is, wordt hij vervangen. De plaatsvervanger krijgt dezelfde rechten en plichten

- 7 De straffen, het bedrag en de bestemming van geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen

Bij overtredingen van de artikelen 164 tot en met 168, 170 en 174 van de rechtspositieregeling of bij tekortkomingen zoals beschreven in artikel 180 § 1 van de rechtspositieregeling kan een tuchtstraf uitgesproken worden overeenkomstig het bepaalde in artikel 180§2 van de rechtspositieregeling.

Voor contractuelen kan bij gelijkaardige overtredingen overgegaan worden tot een ontslag omwille van dringende redenen.

- 8 De beroepsprocedures

De procedure bij tuchtprocedures verloopt overeenkomstig de artikelen 180 tot en met 184 van de rechtspositieregeling. Na de uitspraak kan beroep aangetekend worden bij de beroepscommissie overheid binnen de in artikel 185 van de rechtspositieregeling bepaalde termijn. Na kennisname van de uitspraak van de beroepscommissie voor tuchtzaken, kan binnen de 60 dagen een annulatieverzoek en / of een verzoek tot schorsing bij de Raad van State ingediend worden.

Bij ontslag om dringende reden kan een beroep ingediend worden bij de territoriaal bevoegde arbeidsrechtbank.

- 9 De plaats waar de eerste hulpverlener en de verbandkist aanwezig is

De verbandkist is aanwezig in het bureau van de daartoe aangeduide verantwoordelijken. Een lijst van deze verantwoordelijken is opgenomen in bijlage.

- 10 De regeling van de jaarlijkse vakantie/ wettelijke feestdagen en de jaarlijkse collectieve vakantie

De vakantie wordt vastgesteld en opgenomen overeenkomstig de regels vastgesteld in de artikelen 266 tot en met 269 van de rechtspositieregeling.

Het gewoon, het uitzonderlijk en het omstandigheidsverlof van deeltijdse personeelsleden wordt uitgedrukt in uren volgens de tewerkstellingsbreuk.

Wanneer er gewerkt wordt op een feestdag, wordt de inhaalrustdag opgenomen conform het bepaalde in artikel 269 van de rechtspositieregeling.

- 11 leden van de syndicale afvaardiging

Voormelde leden zijn opgenomen in bijlage

- 12 de leden van de werkgroep P&B

Voormelde leden zijn opgenomen in bijlage

- 13 de naam van de geneesheer waar men zich kan wenden bij een arbeidsongeval

Indien het personeelslid een weg-werkongeval of arbeidsongeval overkomt, is hij vrij om de behandelende geneesheer te kiezen.

- 14 adres van de inspectiediensten i.v.m. de bescherming van de personeelsleden

De inspectie van de sociale wetten : Theater Building, Italiëlei 124 bus 56, 2000 Antwerpen

De inspectie van de sociale voorzorg: Theater Building, Italiëlei 124 8 e verdieping, 2000 Antwerpen

De medische inspectie: Theater Building, Italiëlei 124 8 e verdieping, 2000 Antwerpen

De technische inspectie Theater Building, Italiëlei 124 9^{de} verdieping, 2000 Antwerpen

- 15 andere verplichte mededelingen

De naam en het adres van de compensatiekas voor kinderbijslag van het provinciebestuur: FONS, Trierstraat 9, 1000 Brussel

De naam en het adres van de wetsverzekeringsmaatschappij: Ethias, Prins Bisschopssingel 73, 3500 Hasselt.

De naam van de preventieambtenaar: De heer Reniers Camille (Fred)

De organisatie van de arbeidsgeneeskundige dienst IDEWE, Entrepotkaai 15, 2000 Antwerpen 03 218 83 83

- 16 Procedure preventie van psychosociale aspecten en aanvraag voor een interventie omtrent psychosociale aspecten.

De doelstelling van deze procedure is het omschrijven van de preventie van psychosociale risico's en het organiseren van interventies i.v.m. psychosociale risico's op het werk.

Het zet de regels van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk – hoofdstuk V bis en wijzigingen en het Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, om in een procedure.

Toepassingsgebied

De procedure is van toepassing op volgende categorieën van personen. Deze kunnen zowel verzoeker als andere betrokken partij zijn:

- ⇒ Statutaire en contractuele personeelsleden verbonden aan het Provinciebestuur Antwerpen en daarmee gelijkgestelde personen met uitzondering van
 - Niet-gesubsidieerde contractuele en statutaire personeelsleden en daarmee gelijkgestelde personen van het APB POA
- ⇒ Personeelsleden tewerkgesteld voor een APB, vzw of EVAP van de Provincie Antwerpen met ondersteuning van het departement MCO
- ⇒ Provinciegriffier; Provincieontvanger; Directies;

⇒ Werknemers van een externe organisatie die op permanente wijze opdrachten uitvoeren voor de provincie Antwerpen.

Definities en gebruikte afkortingen

Psychosociale risico's	Kans dat één of meerdere werknemers <u>psychische schade</u> ondervinden, eventueel met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de <ul style="list-style-type: none">- Arbeidsorganisatie- Arbeidsinhoud- Arbeidsvoorwaarden- Arbeidsomstandigheden- Interpersoonlijke relaties op het werk waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.
Geweld op het werk	elke <u>feitelijkheid</u> waarbij een werknemer of een andere persoon <u>psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen</u> bij de uitvoering van het werk.
Pesterijen op het werk	<u>Een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen</u> , buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben <u>gedurende een bepaalde tijd</u> , die tot <u>doel of gevolg</u> hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderentiteit.
Ongewenst seksueel gedrag op het werk	elke vorm van ongewenst <u>verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag</u> met een <u>seksuele connotatie</u> dat als <u>doel of gevolg</u> heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
Verzoeker	persoon die meent het voorwerp te zijn van psychische schade, of eventueel daardoor lichamelijke, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk.
Andere betrokken partij	persoon die door de verzoeker wordt aangeduid als degene die de psychische schade veroorzaakt.
Vertrouwenspersoon	persoon die instaat voor het behandelen van informele psychosociale interventies.
Preventieadviseur	persoon belast met opdrachten inzake psychosociale risico's op het

psychosociale aspecten (PAPSY)	werk en die instaat voor het behandelen van formele psychosociale interventies.
Verzoek tot formele psychosociale interventie	<p>een <u>document</u> met volgende inhoud:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de verzoeker constitutief zijn voor psychische schade. ⇒ het ogenblik en de plaats waarop deze feiten zich hebben voorgedaan. ⇒ de identiteit van de andere betrokken partij. ⇒ verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten. ⇒ de handtekening van de PAPSY <p>Het verzoek moet deze punten bevatten anders is zij ongeldig.</p>

Verantwoordelijken

Vertrouwenspersoon
 PAPSY (preventieadviseur psychosociale aspecten)
 Werkgever (provinciegriffier of directie van verzelfstandigde entiteit)
 Hoog- en basisoverlegcomité
 Werknemers
 Preventieadviseur van de gemeenschappelijke preventiedienst
 Arbeidsgeneesheer

Preventie van psychosociale risico's

1 PSYCHOSOCIALE RISICO'S

De psychosociale risico's zijn complex omdat de oorzaken ervan divers zijn en de gevaren zich voordoen op meerdere niveaus. De werkgever moet de nodige preventiemaatregelen nemen om te voorkomen dat er situaties ontstaan die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk. Hij moet dit doen voor zover hij een impact heeft op het gevaar. De minimale preventiemaatregelen worden vastgelegd na advies van het comité.

Een middel om tot de juiste maatregelen te komen is het uitvoeren van risicoanalyses. Zoals voor alle andere risico's, bestaat deze analyse erin na te gaan of er binnen de onderneming gevaren aanwezig zijn en of bepaalde risicofactoren binnen de onderneming een invloed kunnen hebben op de gezondheid van de werknemers (die kunnen leiden tot stress, burn-out, onrechtmatige gedragingen, ...)

De werkgever voert deze risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk uit met medewerking van de werknemers. De werkgever betreft de PAPSY wanneer de complexiteit van de risicoanalyse dit vereist.

De risicoanalyse wordt uitgevoerd met aandacht voor volgende vijf elementen:

- arbeidsorganisatie (organisatiestructuur, wijze van taakverdeling, werkprocedures, managementstijl, ...)
- arbeidsinhoud (complexiteit van de taken, variatie van de taken, taken met emotionele/psychische/lichamelijke belasting, duidelijkheid van de taken, ...)
- arbeidsvoorwaarden (aard van de overeenkomst, loopbaanbeheer, opleidingsmogelijkheden, type werkrooster, evaluatieprocedures, ...)
- arbeidsomstandigheden (inrichting van de arbeidsplaatsen, arbeidsmiddelen, werkhoudingen, verlichting, lawaai, ...)

- interpersoonlijke relaties op het werk (interne relaties, relaties met derden, communicatie, kwaliteit van de relaties, ...)

De werkgever treft verschillende materiële en organisatorische maatregelen in het kader van de preventie van psychosociale risico's:

1) De verplichtingen van de hiërarchische lijn kenbaar maken

De leden van de hiërarchische lijn moeten aandachtig zijn voor signalen die kunnen aantonen dat er zich een psychosociaal probleem voordoet. In dat geval, dienen ze te waken over de tijdige behandeling van dit probleem. Ze kunnen helpen bij het begrijpen en oplossen van het probleem. Dit betekent niet dat de hiërarchische meerderen zelf alle conflicten of elk leed verbonden aan het werk moeten oplossen. Zij dienen te luisteren naar de werknemers en hen te informeren over de alternatieve oplossingen.

2) De leden van het overlegcomité de noodzakelijke informatie meedelen voor de uitvoering van zijn opdrachten

Dit gebeurt via de overlegcomités PBW.

3) De procedures kenbaar maken

Onder ander via het arbeidsreglement wordt de procedure kenbaar gemaakt aan de werknemers om een interventie te bekomen indien ze menen gezondheidsschade te ondervinden ten gevolge van psychosociale aspecten op het werk.

4) De werkhervatting van werknemers begeleiden die gedurende een lange periode afwezig waren

Het doel is om contact te blijven houden zodat de binding met het werk aanwezig blijft. Om de re-integratie te vergemakkelijken, wordt de mogelijkheid van halftijdse werkhervatting besproken in samenspraak met de arbeidsgeneesheer.

De lijst met langdurige afwezigen wordt periodiek gescreend door het departement Mens, Communicatie en Organisatie en in overleg met de leidinggevende wordt een plan van aanpak opgesteld samen met de Human Resources-accountmanagers, de sociale dienst, de PAPSY en de arbeidsgeneesheer. Daarnaast kan elke leidinggevende zich laten begeleiden door de sociale dienst om de re-integratie van een uitgevallen of terugkerende medewerker vlot te laten verlopen. De medewerkers (die afwezig zijn) worden opgevolgd door de sociale dienst of door hun leidinggevende.

5) Beschermingsmaatregelen voor werknemers als ze tijdens de uitvoering van hun werk in contact komen met derden

Zie verder bij 8. Psychische schade door derden

De risicoanalyse en de preventiemaatregelen getroffen binnen de onderneming moeten jaarlijks geëvalueerd worden.

2 RISICOANALYSE OP VRAAG

Er zijn twee manieren om een risicoanalyse op maat aan te vragen:

- 1) Een lid van de hiërarchische lijn of ten minste één derde van de werknemersafgevaardigden in het overlegcomité kunnen om een risicoanalyse verzoeken. Dit kan als zij zelf een gevaar vaststellen of daarvan op de hoogte worden gebracht door de werknemers. De werkgever is verplicht deze risicoanalyse op collectief niveau uit te voeren. Het doel van deze risicoanalyse is om individuele en collectieve maatregelen te treffen om het aanwezige gevaar te beheersen.

- 2) Een werknemer die meent gezondheidsschade te ondervinden door psychosociale risico's op het werk, kan eveneens vragen dat een risicoanalyse van zijn specifieke arbeidssituatie wordt uitgevoerd door de PAPSY. Dit kan door bij hem een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen (zie hoofdstuk "7. Actiemiddelen voor de werknemers").

Actiemiddelen voor de werknemers

De personeelsleden kunnen de vertrouwenspersoon en/of de PAPSY raadplegen tijdens de werkuren. Eventuele verplaatsingskosten met het openbaar vervoer zijn ten laste van de werkgever.

1 INTERNE PROCEDURE

Naast de mogelijkheid om zich als verzoeker steeds te melden tot de werkgever, hiërarchische lijn of een vakbondsafgevaardigde, **kan** het intern behandelen van verzoeken tot psychosociale interventies op het werk via 2 fases verlopen:

- 7.1.1 informele interventie
- 7.1.2 formele interventie

1.1 INFORMELE INTERVENTIE

Tijdens deze fase kan er enkel gehandeld worden mits akkoord van de verzoeker.

1) Melding

Het personeelslid, dat meent psychische schade te ondervinden ten gevolgen van psychosociale risico's op het werk, meldt dit aan de vertrouwenspersoon. De verzoeker kan zich ook rechtstreeks wenden tot de PAPSY.

2) Persoonlijk onderhoud met verzoeker

De vertrouwenspersoon en/of PAPSY heeft een persoonlijk gesprek met de verzoeker binnen 10 kalenderdagen na de melding.

Tijdens dit 1^e persoonlijk onderhoud worden minimum volgende punten besproken:

- ⇒ De feiten waarmee de verzoeker wordt geconfronteerd en de verwachtingen van de verzoeker.
- ⇒ Informeren over de mogelijkheid om een oplossing te zoeken via een interventie bij een lid van de hiërarchische lijn.
- ⇒ Informeren over de mogelijkheid om een oplossing te zoeken via een verzoening met de andere betrokken partij. Hiervoor is het akkoord van de andere betrokken partij nodig.
- ⇒ Datum en tijdstip voor een 2^e persoonlijk onderhoud met de verzoeker.

3) Persoonlijk onderhoud met verzoeker

Tijdens het 2^e persoonlijk onderhoud met de verzoeker worden minimum volgende punten besproken:

- ⇒ Evolutie van de situatie sinds het 1^e persoonlijk onderhoud.
- ⇒ Eventuele ondernomen stappen door de verzoeker, vertrouwenspersoon en/of PAPSY sinds het 1^e persoonlijk onderhoud.
- ⇒ Afspraken rond de verdere aanpak (verzoening, informeren leidinggevende,...).

4) Einde van de informele interventie

- ⇒ Wanneer de betrokken partijen tot een oplossing komen en de feiten stoppen.
- ⇒ Als de verzoeker niet wil dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing;
Als de verzoeker de informele interventie wil stopzetten;
Als de verzoening of interventie niet leidt tot een oplossing; of
Als de feiten blijven bestaan.
In deze laatste gevallen **kan** de verzoeker een formeel verzoek indienen bij de PAPSY en wordt de formele interventie gestart.

Het overzicht van de klachtenstappen en eventuele documenten in de informele psychosociale interventie worden bewaard door de vertrouwenspersoon (of de PAPSY indien hij het dossier behandelde) gedurende 5 jaar.

1.2 FORMELE INTERVENTIE

De PAPSY onderzoekt het verzoek tot formele interventie op volledig onpartijdige wijze. Hij hoort de personen, getuigen en anderen die hij nuttig acht. De PAPSY brengt onmiddellijk de werkgever op de hoogte als de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd, bescherming geniet. De getuigen ontvangen van de PAPSY een kopie van hun verklaringen.

1) Melding

Het personeelslid, dat een verzoek tot formele interventie wil indienen, meldt dit aan de PAPSY.

2) Persoonlijk onderhoud met verzoeker

De PAPSY heeft een persoonlijk gesprek met de verzoeker binnen 10 kalenderdagen na de melding.

Tijdens dit persoonlijk gesprek worden minimum volgende punten besproken:

- ⇒ De feiten waarmee de verzoeker wordt geconfronteerd.
- ⇒ Informeren over de mogelijkheid om een oplossing te zoeken via de informele interventie (als dit nog niet gebeurd is).
- ⇒ Het al dan niet formeel indienen van een verzoek tot psychosociale interventie (persoonlijk of aangetekend).

De verzoeker ontvangt een door de PAPSY ondertekende en gedateerde kopie van het verzoek tot formele psychosociale interventie. Dit document bevat

- ⇒ de beschrijving van de problematische arbeidssituatie,
- ⇒ de tijd- en ruimtebeschrijving van de feiten,
- ⇒ de identiteit van de andere betrokken partij
- ⇒ en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

Op deze kopie wordt vermeld dat het persoonlijk onderhoud heeft plaatsgevonden.

De PAPSY kan het verzoek weigeren als de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt. De weigering (of aanvaarding) van het verzoek volgt uiterlijk 10 kalenderdagen na het ontvangst van het verzoek.

De PAPSY beoordeelt het verzoek. Afhankelijk van de soort van het verzoek, verloopt de formele fase verschillend:

- ⇒ Verzoek met collectief karakter (zie verder bij 3)
- ⇒ Verzoek met individueel karakter (zonder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) (zie verder bij 4)
- ⇒ Verzoek met individueel karakter i.v.m. geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie verder bij 5)

3) Ofwel verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

De identiteit van de verzoeker wordt **niet** meegedeeld bij een collectief karakter van het verzoek!

De PAPSY informeert de werknemer en werkgever over het collectieve karakter, de behandelingsprocedure en de datum waarop de werkgever een beslissing moet nemen. Daarnaast informeert hij de werkgever eveneens over de risicosituatie.

De werkgever neemt een beslissing over de gevolgen die hij geeft aan het verzoek. Een beslissing die de werkgever kan nemen is het uitvoeren van een risicoanalyse van de specifieke risicosituatie. De werkgever vraagt advies bij het overlegcomité of

vakbondsafvaardiging over de te nemen beslissing. Binnen 3 maanden meldt de werkgever zijn beslissing aan de PAPSY (of binnen 6 maanden als er een risicoanalyse volgde).

De PAPSY informeert de verzoeker, de Gemeenschappelijke Preventiedienst en de vakbondsafvaardiging van de beslissing van de werkgever.

De werkgever voert de beslissing uit samen met de eventuele eerdere preventiemaatregelen met bewarend karakter (om ernstige aantasting van de gezondheid van de verzoeker te voorkomen) die de PAPSY bepaalde.

Indien de werkgever geen beslissing neemt of beslist om geen maatregelen te nemen of de maatregelen zijn volgens de verzoeker niet aangepast, kan er overgegaan worden tot het verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter of kan de externe procedure gestart worden.

4) Ofwel verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter (zonder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag)

De identiteit van de verzoeker wordt kenbaar gemaakt bij het individueel verzoek!

De PAPSY informeert de werkgever over het individueel karakter van het verzoek.

De PAPSY bezorgt binnen 3 maanden een geschreven advies aan de werkgever (en aan de vertrouwenspersoon als die informeel opgetreden heeft mits toestemming van de verzoeker) dat de volgende elementen bevat:

1. De beschrijving van het verzoek en de context ervan.
2. De identificatie van de gevaren voor de verzoeker en het geheel van werknemers.
3. De elementen die een positieve of negatieve invloed hebben op de risicosituatie.
4. De maatregelen die al werden genomen.
5. De voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen en hun verantwoording.
6. De voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die toegepast moeten worden om herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen.

Deze termijn kan met 3 maanden verlengd worden als de PAPSY dit kan rechtvaardigen en schriftelijk de reden mededeelt aan de werkgever, verzoeker en andere betrokken partij.

De PAPSY informeert de verzoeker en andere betrokken partij over de datum van mededeling van het advies aan de werkgever en de voorstellen van de preventiemaatregelen. De voorstellen van preventiemaatregelen worden eveneens overgemaakt aan de Gemeenschappelijke Preventiedienst.

De werkgever krijgt 2 maanden de tijd om te beslissen wat hij met het advies doet en bezorgt dit schriftelijk aan alle betrokken partijen waarna hij de beslissing zo snel mogelijk uitvoert.

Indien de werkgever geen beslissing neemt of beslist om geen maatregelen te nemen of de maatregelen zijn volgens de verzoeker niet aangepast, kan er overgegaan worden tot de externe procedure.

5) Ofwel verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter m.b.t. geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag

De identiteit van de verzoeker wordt kenbaar gemaakt bij het individueel verzoek!

De PAPSY informeert de werkgever over het verzoek en over de beschermingsmaatregelen (zie verder bij '7.3 Bescherming'). Daarnaast stelt hij

bewarende preventiemaatregelen voor om ernstige aantasting van de gezondheid van de verzoeker te voorkomen. Hij brengt eveneens de andere betrokken partij op de hoogte van de feiten die hem ten laste gelegd worden.

De PAPSY bezorgt binnen 3 maanden een geschreven advies aan de werkgever (en aan de vertrouwenspersoon als die informeel opgetreden heeft mits toestemming van de verzoeker) dat de volgende elementen bevat:

1. De beschrijving van het verzoek en de context ervan.
2. De identificatie van de gevaren voor de verzoeker en het geheel van werknemers.
3. De elementen die een positieve of negatieve invloed hebben op de risicosituatie.
4. De maatregelen die reeds werden genomen.
5. De voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen en hun verantwoording.
6. De voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die toegepast moeten worden om herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen.

Deze termijn kan met 3 maanden verlengd worden als de PAPSY dit kan rechtvaardigen en schriftelijk de reden meedeelt aan de werkgever, verzoeker en andere betrokken partij.

De PAPSY informeert de verzoeker en andere betrokken partij over de datum van mededeling van het advies aan de werkgever en de voorstellen van de preventiemaatregelen. Deze voorstellen worden eveneens overgemaakt aan de Gemeenschappelijke Preventiedienst.

De werkgever krijgt 2 maanden de tijd om te beslissen wat hij met het advies doet en bezorgt dit schriftelijk aan alle betrokken partijen waarna hij de beslissing zo snel mogelijk uitvoert.

De werknemer die afwezig is geweest omwille van de erkende feiten van geweld, pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag, krijgt begeleiding bij zijn wedertewerkstelling. De leidinggevende neemt hierin mee het initiatief in samenspraak met betrokkenen, de arbeidsgeneesheer, de vertrouwenspersoon en de PAPSY.

Het individueel dossier in formele psychosociale interventie wordt 20 jaar bewaard door de PAPSY.

6) Einde van de formele fase

- ⇒ Als de feiten stoppen na de genomen maatregelen.
- ⇒ Als de feiten doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen; of als de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen.

In deze laatste gevallen wendt de PAPSY zich, na akkoord van de verzoeker, tot de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk.

2 EXTERNE PROCEDURES

De externe procedure kan enkel ingeroepen worden wanneer de interne procedure al werd doorlopen.

1) Toezicht op het Welzijn op het Werk

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van psychische schade op het werk kan zich richten tot de regionale directie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk. Deze onderzoekt of de werkgever de bepalingen van de wet naleeft.

Adres: Theater Building, Italiëlei 124 - bus 77, 2000 Antwerpen

T 03 232 79 05 Fax: 03 226 02 53

E-mail: tww.antwerpen@werk.belgie.be

2) Rechtsvordering

Al wie een belang kan aantonen, kan voor de arbeidsrechtbank een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van de wetgeving m.b.t. psychosociale risico's op het werk af te dwingen en kan de toekenning van een schadevergoeding vorderen.

3 BESCHERMING

De werkgever mag de werknemer niet ontslaan of eenzijdig één van de elementen van de arbeidsovereenkomst wijzigen als represaille wegens het vragen van een individueel verzoek tot formele interventie op het werk of het afleggen van een getuigenverklaring in zulk dossier. De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden is slechts toelaatbaar indien de werkgever ze kan rechtvaardigen.

Volgende personen zijn volgens deze regels beschermd:

- ⇒ de werknemer die een formele interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst gedrag op het werk;
- ⇒ de werknemer die een verzoek heeft ingediend bij de inspectie, indien de interne procedure geen resultaat boekte;
- ⇒ de werknemer die een verzoek heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter, indien de interne procedure geen resultaat boekte;
- ⇒ een werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld;
- ⇒ een werknemer die optreedt als getuige bij het onderzoek van een verzoek tot formele interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

4 SANCTIES T.A.V. DE VERZOEKER BIJ MISBRUIK VAN DE KLACHTENPROCEDURE

De verzoeker dient zich te onthouden van elk misbruik van de klachtenprocedure. Als misbruik kan worden beschouwd:

- ⇒ handelen uit wraak of wantrouwen met het doel de reputatie van de andere betrokken partij te schaden;
- ⇒ klacht neerleggen met het doel de bescherming tegen ontslag te krijgen.

Het is mogelijk de werknemer die misbruik maakt van de procedure te sanctioneren.

Opmerking: het is niet omdat het verzoek als ongegrond wordt verklaard, er noodzakelijk sprake is van misbruik door de werknemer. De werknemer heeft immers het recht zich te vergissen. Hij kan te goeder trouw gemeend hebben dat hij psychische schade ondervond.

Psychische schade door derden

Er worden beschermingsmaatregelen getroffen voor werknemers die tijdens de uitvoering van hun werk in contact komen met derden. Deze maatregelen vloeien voort uit de risicoanalyses waarvan hierboven sprake is.

Bij psychische schade door derden draagt de werkgever de kosten voor de psychologische ondersteuning van de slachtoffers. De lijst van diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan, is opgenomen in document 'L_Instellingen_psychische_schade_derden'.

De verklaringen van werknemers die het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag door derden worden opgenomen in een register.

De verklaring omvat:

- ⇒ Een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- ⇒ De data van die feiten.

De verklaring omvat de identiteit van de werknemer **niet**, tenzij hij hiervoor instemt!

Het register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon van de sociale dienst. De verklaringen worden bewaard gedurende 5 jaar. Enkel de werkgever, de PAPSY, de vertrouwenspersonen en het diensthoofd van de gemeenschappelijke preventiedienst hebben toegang tot dit register.

Het register is een preventiedocument. D.w.z. dat het geanalyseerd wordt en dat erover gerapporteerd wordt.

Contactgegevens

Afhankelijk van de entiteit waarvoor men tewerkgesteld is, zijn er andere vertrouwenspersonen aangesteld. De contactgegevens zijn per dienst opgenomen in het arbeidsreglement. De vertrouwenspersonen van de sociale dienst kunnen steeds voor een correcte doorverwijzing zorgen.

Entiteit	Vertrouwenspersoon
Provincie Antwerpen (binnendiensten en buitendiensten)	Sociale dienst

Vertrouwenspersonen van de sociale dienst:

- Brenda De Wit
03 240 54 01
brenda.dewit@provincieantwerpen.be

Preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPSY) van Idewe vzw

- Catheline Van den Bossche
03 218 83 83
Catheline.vandenbossche@idewe.be

- 17 Algemeen rookverbod

Vanaf 1 januari 2006 geldt in alle provinciale gebouwen een algemeen rookverbod. Concreet wil dit zeggen dat er niet meer kan gerookt worden in alle gesloten plaatsen (d.w.z. plaatsen die gewoonlijk door wanden afgesloten zijn van de omgeving en voorzien zijn van een zoldering), bijvoorbeeld: Gebouwen, Garages, Werkplaatsen, Dienst- / firmawagens, ...

Dit verbod geldt voor zowel provinciale personeelsleden als andere gebruikers van de gebouwen (bezoekers, leerlingen, werknemers van externe firma's,...)

Uitzonderingen op de algemene regel zijn:

- werken in open lucht;
- verbruikslokalen in de horeca (geregeld in het KB van 15 mei 1990 tot het verbieden van het roken in bepaalde openbare plaatsen).
- Onderwijsinstellingen en centra voor leerlingenbegeleiding (hiervoor bestaat een strengere regeling: decreet van 6 juni 2008 houdende het instellen van een rookverbod in onderwijsinstellingen en centra voor leerlingenbegeleiding).

Niet gesubsidieerd personeel met een andere tewerkstellingsplaats dan scholen of het CLB

Roken buiten de gebouwen: Iedere provinciale dienst of instelling kan een infrastructuur (beschutting, asbakken,...) voorzien om buiten de gebouwen te roken. Rokende personeelsleden hebben het recht om tijdens de glij- en stamtijden te roken, voor zover de werking van de dienst het op dat moment toelaat. Zij dienen echter de tijd die hierbij verloren gaat te registreren en in te halen.

Ieder rokend personeelslid is zelf verantwoordelijk voor de correcte registratie van zijn / haar rooktijd.

- 18 inlichtingsplicht

De personeelsleden geven aan het departement MCO bij de indiensttreding en binnen de acht dagen na een latere wijziging, alle inlichtingen door die noodzakelijk zijn voor de correcte toepassing van de sociale en fiscale wetgeving zoals:

- domicilieadres
- verblijfplaats
- rijksregisternummer
- nationaliteit
- burgerlijke staat
- gezinstoestand.

Indien het personeelslid via selfservice toegang heeft tot deze gegevens, is het personeelslid verplicht om dit onmiddellijk zelf aan te passen.

Bij een ongeval of arbeidsongeval/wegwerkongeval is het personeelslid verplicht om de identiteit van een verantwoordelijke derde (en zijn verzekeringsmaatschappij) door te geven.

Kosten gemaakt wegens verkeerde informatie of onterecht gestorte bedragen kunnen teruggevorderd worden.

- 19 teruggaveplicht

Bij de beëindiging van zijn tewerkstelling is het personeelslid verplicht om ten laatste op zijn laatste werkdag alle voorwerpen eigendom van het provinciebestuur terug te geven.

Dit zijn onder andere:

- klein kantoomateriaal,
- abonnement De Lijn,
- abonnement NMBS,
- bedrijfswagen/leasingwagen en sleutels (ook dubbels),
- pc-portable,
- elektronische agenda,
- USB-stick,
- gsm,
- badge/access kaarten,
- restaurantkaart,
- eventuele andere sleutels als van de bedrijfswagen,
- bankkaart + Isabel-kaart (voor rekenplichtige),
- legitimatiekaart.

- 20 De verwerking van persoonsgegevens op het intranet

A. Algemene informatie

Om de samenwerking tussen ambtenaren ten dienste van de klant zo optimaal mogelijk te laten verlopen, is het van essentieel belang voor de arbeidsorganisatie van het provinciebestuur om intern vlot over een aantal gegevens te beschikken zoals een naam, telefoonnummer, e-mailadres, foto, de aanwezigheidsstatus en verlofperiodes. Het is immers onmogelijk om alle collega's persoonlijk te kennen, gelet op de verspreiding van de diensten, en te weten of ze bereikbaar zijn.

Omdat weergave van voornoemde persoonsgegevens van de personeelsleden noodzakelijk is voor de organisatie van het werk binnen het bestuur heeft het provinciebestuur deze persoonsgegevens, in overeenstemming met artikel 5, f van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, opgenomen op het intranet. De verwerking van voornoemde persoonsgegevens gebeurt dan ook om de samenwerking tussen de personeelsleden vlotter en efficiënter te laten verlopen en aldus de werking van de arbeidsorganisatie te verbeteren.

B. Verwerking van de persoonsgegevens

De persoonsgegevens van de personeelsleden worden uitsluitend in het kader van bovenvermelde redenen gebruikt. De persoonsgegevens worden opgenomen in het bestand "*persoonsgegevens van het provinciepersoneel*" en worden verwerkt door de provincie Antwerpen, Koningin Elisabethlei 22, 2018 Antwerpen.

Bij de verwerking van de persoonsgegevens van de personeelsleden zal de provincie Antwerpen, als beheerder van dit bestand, de persoonlijke levenssfeer van de personeelsleden eerbiedigen en handelen in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De persoonsgegevens die verzameld werden, zijn niet toegankelijk voor het publiek. Zij kunnen enkel op het intranet geconsulteerd worden door interne gebruikers van de provincie Antwerpen. De persoonsgegevens van de personeelsleden zullen dan ook niet meegedeeld worden aan derden, noch zullen deze aangewend worden voor directe marketingdoeleinden.

De provincie Antwerpen treft veiligheidsmaatregelen om te voorkomen dat derden misbruik zouden maken van de verwerkte persoonsgegevens.

B.1. Doel van de verwerking

De persoonsgegevens worden enkel verwerkt om de personeelsleden snel over een aantal gegevens (naam, telefoonnummer, e-mailadres, foto, aanwezigheidsstatus en verlofperiodes) te laten beschikken. Hierdoor wordt de samenwerking tussen de personeelsleden binnen het provinciebestuur bevorderd. Het provinciebestuur acht de weergave van de persoonsgegevens op het intranet noodzakelijk voor de organisatie van het werk binnen het provinciebestuur.

B.2. Rechten van de personeelsleden

De personeelsleden hebben het recht op toegang tot de gegevens die de provincie Antwerpen over hen bewaart. De personeelsleden hebben zelf de toegang en het recht om hun foto, die op het intranet wordt weergegeven, te wijzigen. De gewijzigde foto dient echter ook het aangezicht van het betrokken personeelslid goed herkenbaar weer te geven.

Eveneens hebben de personeelsleden het recht om kosteloos eventuele onjuiste gegevens die de provincie Antwerpen van hen bewaart te laten verbeteren en de gegevens die, gelet op het doel van de verwerking, niet voldoen aan dit arbeidsreglement te laten schrappen. Deze aanvragen kunnen gericht worden aan Katty Scholdis, veiligheidsconsulente.

- 21 Gebruik van de telecommunicatie-infrastructuur van de provincie

A. Algemene regels

De aanmeldingsgegevens (gebruikersnaam en paswoord) zijn strikt persoonlijk. Het personeelslid dient de vertrouwelijkheid van zijn wachtwoord te verzekeren en eventueel te veranderen wanneer hij/zij vermoedt dat de vertrouwelijkheid niet langer verzekerd is. Ongevraagd aanloggen via de aanmeldingsgegevens van een collega, al dan niet tijdens zijn of haar aanwezigheid, is verboden.

De computer waarop een personeelslid is aangemeld, mag nooit onbewaakt worden achtergelaten. Bij korte afwezigheid moet deze dan ook steeds vergrendeld worden.

Het provinciaal netwerk staat ter beschikking om werkgebonden gegevens op te slaan. Het is dan ook niet toegelaten om persoonlijke bestanden (muziek, foto's, films, spelletjes,...) op netwerkschijven op te slaan. Enkel op de C en D-schijf kunnen in beperkte mate persoonlijke bestanden worden opgeslagen.

B. Regels over het gebruik van e-mail en internet

Het bestuur stelt elektronische telecommunicatiemiddelen, zoals e-mail en internet, ter beschikking van het personeelslid in het kader van de uitoefening van zijn/haar functie. Het bestuur heeft dan ook het recht om controle uit te oefenen op deze werkinstrumenten en op het gebruik dat de personeelsleden hiervan maken in het kader van de uitvoering van hun functie, ook wanneer dit gebruik binnen de persoonlijke levenssfeer valt, rekening houdend met de bepalingen van dit arbeidsreglement.

Het gebruik van e-mail en internet tijdens de werkuren voor niet professionele doeleinden zorgt voor een vermindering van de reëel geleverde prestaties en een

vermindering van de kwaliteit van de dienstverlening. Het gebruik van e-mail en internet is dan ook enkel toegestaan voor professionele doeleinden. Een beperkt en occasioneel privégebruik van e-mail en internet is toegestaan op voorwaarde dat:

- dit gebeurt tijdens de middagpauze;
- dit niet storend is voor de goede werking van het bestuur, de dienstverlening, de collega's en de eigen taken van het personeelslid;
- dit geen storende gevolgen heeft voor de goede werking van het netwerk;
- het personeelslid in het onderwerp van zijn/haar e-mail aangeeft dat deze een privé karakter heeft. Daarnaast moet hij/zij in de eigenlijke inhoud van de boodschap elke vermelding met betrekking tot het provinciebestuur verwijderen, evenals iedere aanduiding die de bestemming zou kunnen laten geloven dat de boodschap door het personeelslid is opgesteld in het kader of naar aanleiding van de uitoefening van zijn/haar functie.

In de mate dat het privégebruik is toegestaan, is dit te beschouwen als een gunst en niet als een recht. Het bestuur kan te allen tijde het privégebruik verder inperken of afschaffen, in het bijzonder wanneer het personeelslid de bepalingen uit dit arbeidsreglement niet naleeft of bijkomende instructies niet naleeft.

Zonder afbreuk te doen aan het hoger omschreven algemeen verbod zijn te allen tijde uitdrukkelijk en absoluut verboden:

- het downloaden en/of verspreiden van bestanden of gegevens die op illegale wijze zijn gereproduceerd of ter beschikking gesteld;
 - het downloaden en installeren van eender welke software of software-updates zonder de voorafgaandelijke goedkeuring door het Departement ICT;
 - het verspreiden van vertrouwelijke gegevens betreffende het bestuur, haar personeelsleden of enige derde partij waarmee het personeelslid in de uitvoering van zijn/haar functie in contact komt, tenzij dit redelijkerwijze noodzakelijk is voor de goede uitvoering van het werk;
 - het plegen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten of feiten die strijdig zijn met de goede zeden of die de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
 - het consulteren van websites met illegale inhoud of met inhoud die, hoewel niet illegaal, geen aantoonbaar verband houdt met de functie van het personeelslid (zoals bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, pornografische of erotische websites, weddenschapswebsites, etc.) of het versturen van dergelijk materiaal via e-mail;
 - het deelnemen aan kettingbrieven of piramidesystemen;
 - het deelnemen aan online gokspelen en/of andere spelen;
 - het doorsturen van e-mails (forwarden) zonder dat hiertoe een professionele noodzaak is;
 - het verzenden van e-mails die als een aantasting van de menselijke waardigheid kunnen worden beschouwd, zoals bijvoorbeeld, maar niet uitsluitend, berichten die door de bestemming kunnen worden ervaren als racistisch, discriminerend of seksueel intimiderend;
 - het verzenden van manifest overvloedige of uitgebreide e-mails die het provinciaal systeem aantasten;
 - het via e-mail verzenden van bestanden die rechtstreeks uitvoerbaar zijn op een werkstation, inzonderheid bestanden van een van de volgende types.exe, .cmd, .scr,
- Bovenstaande opsomming is niet-limitatief.

C. Controle- en individualiseringsmaatregelen

C.1. Algemeen

Het bestuur heeft het recht om over te gaan tot controlemaatregelen voor de in dit arbeidsreglement bepaalde doeleinden.

Het bestuur respecteert hierbij het recht van het personeelslid op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer in het kader van de dienstbetrekking. Het bestuur verbindt zich ertoe de controle uit te voeren met inachtneming van de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Het bestuur zal in haar controles niet verder gaan dan redelijkerwijs nodig is om aan de in dit arbeidsreglement vastgelegde doeleinden te voldoen. De controle zal steeds, uitgaande van de doeleinden, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig zijn.

De controle van e-mail en internet zal beperkt blijven tot de periode die wordt opgegeven bij de aanvraag door de provinciegriffier en die noodzakelijk is om het doel te bereiken.

Alle bestanden die opgeslagen zijn op de servers of in de interne mailbox van het personeelslid worden geacht van professionele aard te zijn. Zij kunnen te allen tijde door het bestuur onderzocht worden met het oog op de hieronder omschreven doeleinden.

De controle op het communicatiegebruik zal worden uitgeoefend voor gerechtvaardigde doeleinden en met name met het oog op:

1. het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
2. de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van het bestuur die vertrouwelijk zijn, alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
3. de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van het bestuur, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van het bestuur;
4. het te goeder trouw naleven van de in het bestuur geldende beginselen en regels over het gebruik van onlinetechnologieën, zoals vermeld in dit arbeidsreglement, de dienstnota ICT informatieveiligheid en andere reglementaire of contractuele bepalingen.
5. het correct gebruik van de arbeidstijd en het vermijden van systematisch privégebruik tijdens deze arbeidstijd (o.a. door het veelvuldig bekijken van niet werk gerelateerde you tube filmpjes, gebruik van facebook voor privé-conversatie,...).

C.2. Controle van e-mail en internetgebruik

De controle van het gebruik van e-mail en internetgebruik gebeurt in twee fasen:

C.2.1) in een eerste fase van de controle zullen enkel globale gegevens verzameld worden zonder dat de personeelsleden hierbij worden geïdentificeerd. Deze controles gebeuren op initiatief van de provinciegriffier volgens noodzaak.

C.2.2) in een tweede fase van de controle worden de gegevens geïndividualiseerd. Het toeschrijven van de geïdentificeerde gegevens aan een bepaald personeelslid zal slechts gebeuren nadat bij een globale statistische controle onregelmatigheden werden vastgesteld. Bijvoorbeeld wanneer wordt vastgesteld dat: niet-werkgebonden websites langdurig worden geraadpleegd, verdachte websites regelmatig worden geraadpleegd, e-mails verstuurd worden met abnormale bijlagen,... Deze opsomming is niet-limitatief.

De werkgever wordt door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ook verplicht om bij feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer, een onderzoek in te stellen. In bovenstaand kader hebben de hiërarchisch leidinggevenden, na toestemming van de provinciegriffier, de bevoegdheid om de verzamelde elektronische online communicatiegegevens te laten individualiseren.

Omdat een individualisering van de verzamelde gegevens een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van een personeelslid tot gevolg heeft, zal deze inmenging tot

een minimum beperkt worden. Enkel de elektronische online communicatiegegevens die noodzakelijk zijn voor de doelstellingen van de controle zullen geïndividualiseerd worden. De individualisering van de controle kan enkel op initiatief van de hiërarchisch leidinggevenden, na toestemming van de provinciegriffier, gebeuren.

Er zijn twee mogelijkheden om de gegevens te individualiseren:

a) De directe procedure:

Dit betekent dat onmiddellijk wordt overgegaan tot het uitvoeren van een geïndividualiseerde controle. Deze procedure zal worden toegepast wanneer eventuele onregelmatigheden geconstateerd worden met betrekking tot:

- ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
- de economische, handels- en financiële belangen van het bestuur die vertrouwelijk zijn, alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van het bestuur, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming.

Eventuele onregelmatigheden kunnen bijvoorbeeld geconstateerd worden door raadpleging van de statistische (globale) gegevens of door gebruik te maken van elke andere informatiebron.

b) De indirecte procedure:

Dit betekent dat de geïndividualiseerde controle pas zal uitgevoerd worden nadat het personeelslid is voorgelicht, waarbij hij/zij op een duidelijke en begrijpelijke wijze wordt ingelicht over het bestaan van de onregelmatigheid en over het feit dat de elektronische communicatiegegevens geïndividualiseerd zullen worden als opnieuw een dergelijke onregelmatigheid zou worden vastgesteld. Deze procedure zal worden toegepast wanneer eventuele onregelmatigheden geconstateerd worden met betrekking tot de in het bestuur geldende beginselen en regels over het gebruik van de onlinetechnologieën.

C.3. Netwerk

De ICT-veiligheidsverantwoordelijken binnen het Departement ICT monitoren het internetgebruik van alle computers die verbonden zijn met het provinciaal netwerk. Het monitorsysteem legt het IP-adres, de datum, het tijdstip, het gebruikte protocol en de doelsite of server van het internetverkeer vast. Deze lijst vermeldt de identiteit van de personeelsleden niet. Die gegevens worden maximaal 6 maanden bewaard.

Rapporten die toelaten om individuele gebruikers te identificeren worden enkel verstrekt op vraag van de hiërarchisch leidinggevenden, na toestemming van de provinciegriffier en mits inachtnaam van de privacywetgeving of in het kader van een gerechtelijk onderzoek.

De ICT-veiligheidsverantwoordelijken binnen het Departement ICT hebben altijd toegang tot deze rapporten om op te treden in het geval van incidenten. De lijst van controles op globale gegevens, die op zijn vraag bezorgd wordt aan de provinciegriffier en de veiligheidsconsulent, bevatten:

- het netwerkverkeer in de site van het departement (bijvoorbeeld op maandbasis het gemiddeld aantal Gb per dag, netwerkverkeer per uur voor een bepaalde dag, totale volume netwerkverkeer per dag);
- het niet-geïndividualiseerd rapport met trends op het gebied van websitebezoek; dit rapport biedt per entiteit een overzicht van de hoeveelheid verkeer, een spreiding van dat verkeer in de tijd (uren en dagen) en een overzicht van de meest bezochte websites;
- een anoniem rapport van de grootgebruikers met een overzicht van de hoeveelheid verkeer, een spreiding van dat verkeer in de tijd (uren en dagen) en een overzicht van de meest bezochte websites.

E-mails worden opgeslagen op de provinciale server totdat de gebruiker deze verwijderd. Reservekopieën van de niet-verwijderde e-mails worden onbeperkt bewaard in het digitaal archief of op een andere informatiedrager.

C.4. Sancties

Indien er misbruiken of overtredingen vermoed worden, kan het e-mail- of internetgebruik van het personeelslid aan een nader onderzoek onderworpen worden en kan het personeelslid, al dan niet tijdelijk, de toegang tot e-mail en internet worden beperkt of ontzegd.

In geval van vastgestelde misbruiken of overtredingen kan een tuchtprocedure worden ingeleid voor een statutair personeelslid in overeenstemming met de rechtspositieregeling of kunnen maatregelen in overeenstemming met de arbeidswetgeving genomen worden als het een contractueel personeelslid betreft.

- 22 Plaats waar de bijlagen bewaard worden

De bijlagen waar in dit reglement verwezen wordt, worden gepubliceerd op intranet Home/personeel/rechtspositieregeling en arbeidsreglement/arbeidsreglement.

Bijlagen

1) **Rechtspositieregeling:**

De actuele versie van de rechtspositieregeling is te vinden op <http://intranet.provant.be/group/guest/personeel/rechtspositieregeling-en-arbeidsreglement/rechtspositieregeling/inhoud>

2) **Leden werkgroep P&B:**

- Werkgeversafvaardiging: Danny TOELEN, Hilde VAN LOOK, Karl COOLS
- Werknemersafvaardiging: Bert HELLEMANS, Luc VERHELST, Cis WILLEMEN, Elke SLAGMOLEN (allen ACV-OD), Nico VAN DEN BOGAERT (ACOD)
- Deskundigen: Dr. Kathy SMEYERS, Patrick VAN DEN BROECK, Youssef EL MORABITI, Danielle SEGERS, Fred RENIERS

3) **Leden syndicale afvaardiging:**

- Bert HELLEMANS, Luc VERHELST, Cis WILLEMEN, Elke SLAGMOLEN (allen ACV-OD), Nico VAN DEN BOGAERT (ACOD)

Reglement Arbeidstijd

Dit document is een bijlage bij het arbeidsreglement

Auteur:

Departement Mens Communicatie en Organisatie

Datum: 01/07/2014

Versie: 1.1

Goedgekeurd door de deputatie in zitting van 5/06/2014

Inhoudstafel

Inhoudstafel.....	23
1 Versiebeheer	24
2 Toepassingsgebied.....	24
3 Arbeidstijd	24
3.1 Werkplan	24
3.2 Dagrooster.....	24
3.2.1 Parameters.....	25
3.2.2 Soorten.....	27
3.3 Aanpassing van dagrooster en werkplan	28
De goedkeuring gebeurt nadat de volgende afspraken werden nageleefd.	28
4 Prestaties binnen arbeidstijd	30
5 Prestaties buiten arbeidstijd	32
5.1 Overuur.....	32
5.1.1 Definitie	32
5.1.2 Compensatie	32
5.2 Verschoven uur	33
5.2.1 Definitie	33
5.2.2 Compensatie	33
5.3 Cumul.....	33
6 Arbeidstijd versus servicetijd.....	34
7 Arbeidstijd registreren	35
8 Diverse.....	35
8.1 Aanvraag wettige afwezigheden	35
8.2 Dienstreis.....	36
8.3 Telewerk	37
8.3.1 Structureel telewerken.....	37
8.3.2 Occasioneel telewerken.....	37
9 Rol van de supervisor	38

1 Versiebeheer

Deze versie van het reglement vindt ingang op 01/07/2014.
Het vervangt de vorige versie van het reglement – en ook alle vorige nota's over dit onderwerp.

2 Toepassingsgebied

Het reglement is van toepassing op alle niet-gesubsidieerde provinciale personeelsleden. Specifieke bedrijfsafspraken van een provinciale entiteit die een afwijking of toevoeging zijn ten aanzien van dit reglement, dienen voorgelegd te worden via de betrokken HR account manager aan het Departement Mens, Communicatie en Organisatie.

Na formalisatie van de specifieke bedrijfsafspraken worden ze toegevoegd aan het arbeidsreglement en toegepast in de betreffende provinciale entiteit.

Vaststellingen van inbreuken op onderhavig reglement kunnen onder andere met zich meebrengen dat het personeelslid niet langer gebruik kan maken van de glijdende arbeidsregeling zoals hierin beschreven.

3 Arbeidstijd

De arbeidstijd van een personeelslid wordt bepaald door een werkplan dat één of meerdere dagrooster(s) bevat. Deze combinatie van werkplan en dagrooster(s) dient een waarheidsgetrouwe weergave te zijn van wanneer het personeelslid verwacht wordt prestaties te leveren.

3.1 *Werkplan*

Een werkplan is de dienstregeling voor het bepalen van de prestaties van een personeelslid. Dit wordt beschreven door voor elke werkdag het dagrooster te definiëren.

- Indien het gaat om een wekschema, wordt dit op weekbasis beschreven.
- Indien het gaat om een schema over verschillende weken, wordt de volledige cyclus beschreven (bijvoorbeeld voor een periode van 1 maand)

3.2 *Dagrooster*

Meerdere parameters bepalen een dagrooster. Bovendien zijn er verschillende soorten van dagrooster.

3.2.1 Parameters

Er zijn zeven parameters die een dagrooster bepalen:

1. start
2. einde
3. middagpauze
4. stamtijd
5. glijtijd
6. standaardtijd
7. maximale dagprestatie

Als voorbeeld hieronder nemen we het een veel gebruikt dagrooster.

In hoofdstuk 4 en 5 wordt dieper ingegaan op de begrippen 'binnen arbeidstijd' en 'buiten arbeidstijd'.



Het **standaard dagrooster** bestaat uit vijf periodes:

- de morgen : van 7u30 tot 11u00 = glijtijd
- de voormiddag : van 11u00 tot 12u00 = stamtijd
- de middagpauze : van 12u00 tot 14u00 = glijtijd
- de namiddag : van 14u00 tot 15u00 = stamtijd
- de avond : van 15u00 tot 18u30 = glijtijd.

De **standaardtijd** (STD) of referentietijd bedraagt 7u36 minuten; een halve 3u48 minuten.

De **maximale dagprestatie** (!MA) 9.00 uur; de maximale halve dagprestatie bedraagt 5u12 minuten.

De **middagpauze** dient genomen te worden tussen 12u00 en 14u00; minimaal wordt een onbezoldigde pauze van 30 minuten in mindering gebracht van de arbeidstijd.

Gedurende de periode in het PaS (Provinciehuis aan de Singel) wordt de middagpauze met een half uur vervroegd voor de personeelsleden van de centrale administratie (Coveliersgebouw, Arrondissementscommissariaat, Lozanagebouw, Provinciehuis en PaS), dus van 11u30 tot 14u. De stamtijd in de voormiddag wordt dan 11u00 tot 11u30. Dit om bezettingsproblemen in het kleinere personeelsrestaurant op te lossen.

Uiteraard bestaan er per dienst verschillende dagroosters met andere parameters. Een voorbeeld hiervan zie je hieronder:

7u15-7u30	glijtijd
7u30-11u30	stamtijd
11u30-13u	glijtijd
13u-15u15	stamtijd
15u15-16u	glijtijd

3.2.1.1 Start

Start is de vroegste inboeking die het personeelslid binnen het dagrooster kan maken (= tijd die wordt verrekend op het prikkloksaldo).

Voorbeeld 1: 7u30

Voorbeeld 2: 7u15

3.2.1.2 Einde

Einde is de laatste uitboeking die het personeelslid binnen het dagrooster kan maken (= tijd die wordt verrekend op het prikkloksaldo).

Voorbeeld 1: 18u30

Voorbeeld 2: 16u

3.2.1.3 Middagpauze

Een middagpauze is een onderbreking van de dagelijkse arbeidstijd (meestal) bestemd voor het nuttigen van een maaltijd. Er wordt een minimale middagpauze van een half uur in mindering gebracht van de arbeidstijd.

Voorbeeld 1: te nemen tussen 12u en 14u

Voorbeeld 2: te nemen tussen 11u30 en 13u

Personeelslid neemt een halve dag JV in voormiddag:

Een half uur middagpauze wordt in mindering gebracht van de actieve tijd indien het personeelslid inboekt voor de start van het pauzeblok. De middagpauze wordt niet in mindering gebracht als de inboeking in of na het pauzeblok valt.

Personeelslid neemt een halve dag JV in namiddag:

Een half uur middagpauze wordt in mindering gebracht van de actieve tijd indien het personeelslid uitboekt na het pauzeblok. De middagpauze wordt niet in mindering gebracht als de uitboeking in of voor het pauzeblok valt.

3.2.1.4 Stamtijd

De stamtijd is de periode van de werkdag waarbinnen het personeelslid verplicht prestaties dient te leveren.

Voorbeeld 1: 11u-12u en 14u-15u

Voorbeeld 2: 7u30-11u30 en 13u-15u15

3.2.1.5 Glijtijd

De glijtijd is de periode van de dag waarbinnen het personeelslid met een glijdend dagrooster, zijn uur van aankomst of vertrek kiest, rekening houdend met de goede werking van de dienst.

Voorbeeld 1: 7u30-11u; 12u-14u en 15u-18u30

Voorbeeld 2: 7u15-7u30; 11u30-13u en 15u15-16u

3.2.1.6 Standaardtijd (STD)

De standaardtijd is de normaal verwachte arbeidstijd voor die dag. Een voltijds personeelslid met elke dag een zelfde arbeidstijd ("gelijke dagen") heeft een dagelijkse standaardtijd van 7u36 minuten. De standaardtijd wordt in rekening gebracht bij vakantie, ziekte en andere afwezigheden.

3.2.1.7 Maximale dagprestatie binnen arbeidstijd (!MA)

In elk dagrooster is een maximale toegestane prestatie voor die dag bepaald. Prestaties bovenop de maximale dagprestatie dienen te voldoen aan drie voorwaarden:

- 1) uitzonderlijk
- 2) in opdracht van de leidinggevende (of in consensus tussen personeelslid en leidinggevende)
- 3) voor een duidelijk aanwijsbare reden

Voor een personeelslid met een glijdend dagrooster en een dagelijkse standaardtijd van 7u36minuten, bedraagt de maximale dagprestatie bijvoorbeeld 9u en de maximale halve dagprestatie bijvoorbeeld 5u12 minuten.

→ Zie ook: *handleiding* voor de werknemer en supervisor op het intranet (<http://intranet.provant.be/group/quest/personeel/werktijd-en-afwezigheid/over-xtremis-tijdregistratie-prikklok>)

3.2.2 Soorten

Er zijn vier soorten dagroosters: een vast dagrooster, een glijdend dagrooster, een variabel dagrooster en een flexrooster.

3.2.2.1 Vast dagrooster

Een vast dagrooster is een dagrooster waarbij de start en het einde van elke werkdag steeds op hetzelfde tijdstip vallen.

3.2.2.2 Glijdend dagrooster

Een glijdend dagrooster is een dagrooster waarbij het personeelslid begin- en einduur van de werkdag zelf kan bepalen in functie van de dienstregeling van het openbaar vervoer, in functie van de werking van de dienst, wegens bepaalde gezinsverplichtingen of wegens persoonlijke redenen.

3.2.2.3 Variabel dagrooster

Een variabel dagrooster is een dagrooster waarbij de start en het einde van de werkdag per dag kunnen verschillen zodat de standaardtijd per dag varieert ("ongelijke dagen").

3.2.2.4. Flexrooster

Een flexrooster heeft de volgende kenmerken:

- Werken tussen 6 en 22 uur
- Servicetijd blijft behouden
- Respecteren wettelijke maximum van 11u/dag
- Geen afkap meer na 9u werken (uren naar prikkloksaldo)
- Pauze blijft tussen 11.30 uur en 14 uur (aanrekening half uur)
- Geen verschoven uren

- Wel ruime opname uren prikkloksaldo : geen maandlimiet tijdens het kalenderjaar (nieuw vanaf 1 juli 2014)
- Jaarlijkse overdracht : beperkt tot maximum 38 uren (nieuw)
- Enkel nog overuren bij nacht- en weekendwerk
- Wettelijke en reglementaire toeslagen blijven voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties (wettelijk)
- Vrije dag verlofstelsel blijft zichtbaar

3.3 Aanpassing van dagrooster en werkplan

Te volgen procedure ingeval van een vraag tot wijziging van een dagrooster of aanvraag van een nieuw dagrooster dat nog niet wordt gebruikt op de dienst.

Bij besluit van de provinciegriffier van 16 juni 2008 werd de procedure als volgt bepaald:

De goedkeuring gebeurt nadat de volgende afspraken werden nageleefd.

- Wanneer een **individuele vraag van een personeelslid** tot verandering van het dagrooster (via prikklokhelppdesk melding) binnenkomt bij de dienst WPT, zal het betrokken diensthoofd vooraf geraadpleegd worden. Hij/zij zal dan de aanvraag schriftelijk moeten motiveren. Aangetoond moet worden dat het nieuwe rooster noodzakelijk is voor/kadert in de goede werking van de dienst.
- De vraag moet door het betrokken diensthoofd getoetst worden aan de bestaande bedrijfsafspraken. Eventueel kunnen reeds bestaande dagroosters opgevraagd worden bij het prikklokteam.
- De vraag kan op geen andere technische manier binnen het tijdregistratiesysteem worden opgevangen. (Dit kan bijvoorbeeld bij éénmalige dagroostercorrecties wel).
- Het nieuwe dagrooster moet technisch mogelijk zijn in het tijdregistratiesysteem.
- De dienst WPT bewaakt het geheel van het systeem van dagroosters en houdt dus in het belang ervan, sommige vragen (gemotiveerd) tegen.
- Er mogen geen financiële implicaties gekoppeld zijn aan het gebruik van het dagrooster.

Concreet wordt na toepassing van bovenvermelde richtlijnen een **vraag van het diensthoofd** verwacht (indien hij akkoord is met het aangevraagde dagrooster).

Volgende items dienen steeds opgegeven te worden:

- 1) Start en einde dagrooster (= tijd verrekend met het prikkloksaldo)
- 2) Glijtijden (indien niet van toepassing, expliciet vermelden)
- 3) Stamtijden (wanneer men verplicht is aanwezig te zijn)
- 4) Lunchpauze (tussen welke uren mag de lunch genomen worden)
- 5) Maximum dagprestatie (= maximum dat men mag werken binnen arbeidstijd, dus geen overuren)
- 6) Standaardtijd (normaal verwachte arbeidstijd per dag)
- 7) Ingangsdatum (steeds in de toekomst). Slechts uitzonderlijk wordt er met terugwerkende kracht een dagrooster geprogrammeerd.
- 8) Motivatie

De aanvraag wordt dan verder behandeld door de dienst Arbeidstijd en Pensioenbeheer (DAP) op basis van voormelde procedure (en duurt gemiddeld 14 dagen).

Er wordt naar gestreefd om het aantal dagroosters beperkt te houden zodat ze doeltreffend en eenvormig zijn. Ook de **bestaande bedrijfsafspraken** dienen verder te worden opgevolgd. Nieuwe dagroosters zijn met andere woorden niet altijd noodzakelijk.

Wanneer er geen consensus is of het om meerdere personeelsleden gaat is er een andere procedure van toepassing. De vraag wordt dan via de HR-accountmanager voorgelegd aan het syndicaal overleg en de griffier. Het gaat in dit geval om afwijkende bedrijfsafspraken. Vanzelfsprekend zal de voorgestelde wijziging getoetst worden aan voornoemde voorwaarden.

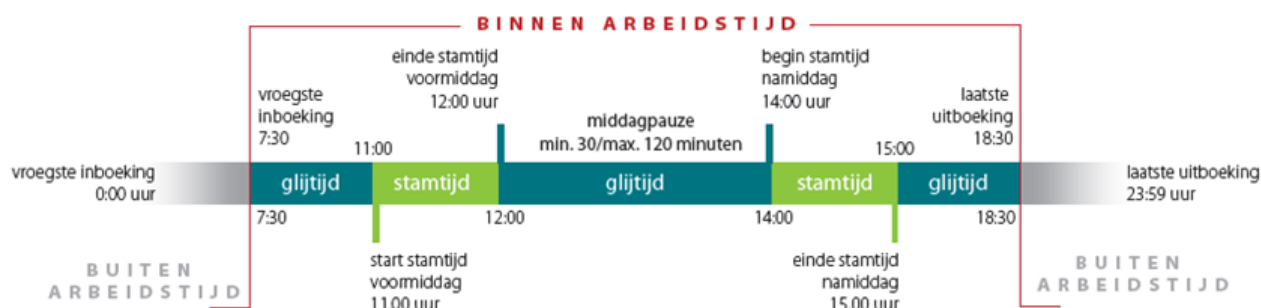
4 Prestaties binnen arbeidstijd

In het dagrooster maken we een onderscheid tussen prestaties binnen arbeidstijd (gerekend bij het prikkloksaldo) en prestaties buiten arbeidstijd (gerekend bij verschoven uren/extra gepresteerde uren).

We bespreken hier enkele begrippen die betrekking hebben op prestaties binnen arbeidstijd van personeelsleden met een veel gebruikt glijdend dagrooster.

Dit zijn maandsaldo, kredietuur, debetuur, recuperatieverlof, overdracht van kredietuur/debetuur.

Dit alles situeert zich binnen het rode gedeelte.



Het voltijdse personeelslid dient de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur te bereiken over een periode van 1 kalendermaand.

Het **maandsaldo** (TSALM) wordt berekend door een vergelijking te maken tussen enerzijds de werkelijke gepresteerde uren en anderzijds de referentietijd. De referentietijd op maandbasis voor een voltijds personeelslid is gelijk aan de som van de standaardtijden op dagbasis (of 7u36 vermenigvuldigd met het aantal werkdagen).

Het maandsaldo is gelijk aan:

- **nul** indien het personeelslid exact de referentietijd op maandbasis presteerde.
- **positief** indien het personeelslid meer uren presteerde dan de referentietijd. Deze uren zijn **kredieturen**.
- **negatief** indien het personeelslid minder uren presteerde dan de referentietijd. Deze uren zijn debeturen.
- Het personeelslid kan een **positief maandsaldo doen dalen** door:
 - hetzij te recupereren op de toekomstige **glijtijd** en dus gedurende een of meerdere dagen minder dan de standaardtijd de presteren;
 - hetzij **recuperatieverlof** te verkrijgen. De leidinggevende kan toestemming verlenen om kredieturen van maand X aaneensluitend te recupereren in maand X+1 tot een halve dag (dwz ook gedurende de stamtijd), dit evenwel a rato van maximaal een halve dag per maand voor wie voltijds of 4/5 werkt en maximaal een halve dag per twee maanden voor wie halftijds of 3/5^{de} werkt **op voorwaarde dat het positief maandsaldo een halve dag of meer bedraagt.**

De **overdracht van kredieturen** op het einde van de maand naar de volgende maand is beperkt tot:

- 12 uren voor voltijdse tewerkstelling
- 9u36 minuten voor 4/5^{de} tewerkstelling
- 6u voor halftijdse tewerkstelling

De overige kredieturen gaan bij overdracht verloren.

Het personeelslid kan een **negatief maandsaldo doen verminderen** door prestaties te leveren gedurende de daarop volgende maand en dit binnen het glijdend dagrooster, zonder de maximale dagprestatie van 9 uur (voltijds) of 5u12 minuten (halftijds) te overschrijden, exclusief de middagpauze.

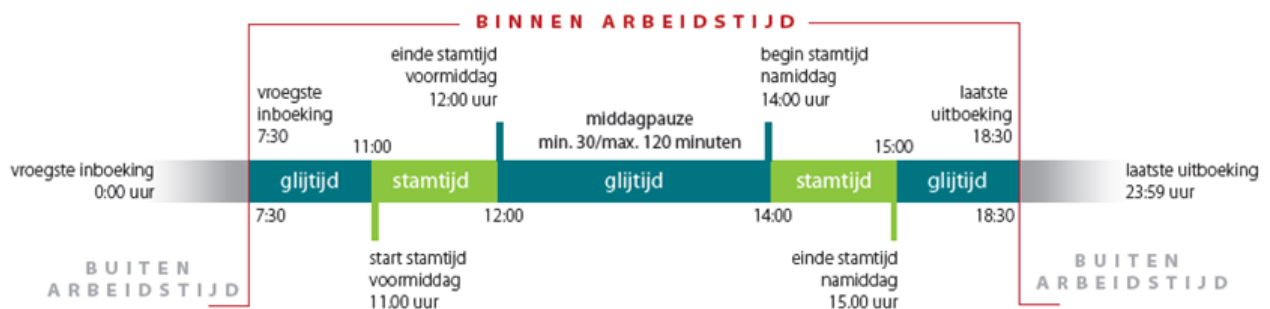
De **overdracht van debeturen** naar de volgende maand is voor alle personeelsleden (ongeacht het tewerkstellingspercentage) beperkt tot -7u36 minuten. Indien een personeelslid dieper in negatief gaat, dan dient de leidinggevende contact te nemen met het departement MCO (diensthoofd DAP) om hiervoor het saldo van jaarlijkse vakantie of overuren of verschoven uren aan te spreken. Bij gebrek aan jaarlijkse vakantie, overuren of verschoven uren wordt het debet boven de maximumgrens als een onwettige afwezigheid (met inhouding van salaris) beschouwd.

5 Prestaties buiten arbeidstijd

Prestaties buiten arbeidstijd zijn prestaties die voldoen aan drie voorwaarden:

- in opdracht van de leidinggevende of in consensus tussen leidinggevende en personeelslid
- uitzonderlijk (dus niet systematisch)
- voor een duidelijke reden of opdracht

In onderstaand schema is dit het grijze gedeelte.



We onderscheiden overuren en verschoven uren.

5.1 Overuur

→ Zie ook: *handleiding voor de werknemer en handleiding supervisor + pagina overuren en onregelmatige prestaties op het intranet*

De overuren worden geregeld in de artikelen 231 en 232 van de rechtspositieregeling (RPR). Onder dit punt wordt dit begrip verder verduidelijkt.

5.1.1 Definitie

In uitzonderlijke gevallen en wanneer de goede werking van de dienst dit noodzakelijk maakt, kan de leidinggevende aan het personeelslid de instructie geven om overuren te leveren buiten het voorziene dagrooster van het personeelslid (hetzij buiten het vaste dagrooster, of buiten de glijtijd van het glijdende dagrooster, of buiten het variabele dagrooster). Hiervoor dient het personeelslid in elk geval voorafgaandelijk de instructie van de leidinggevende te verkrijgen.

5.1.2 Compensatie

Het personeelslid compenseert de gepresterde uren aan 100% met **inhaalrust**. Het personeelslid dat niet van niveau A is, krijgt daarnaast een **overloon** dat 6 maal per jaar wordt uitbetaald.

Personeelsleden van het niveau A hebben wel recht op de inhaalrust, niet op het overloon. Indien zij de uren inhaalrust uitzonderlijk niet kunnen compenseren, kunnen ze deze rest inhaalrust laten uitbetalen aan 100%.

Uitzonderlijk en op uitdrukkelijke vraag kan het personeelslid een volledige geldelijke vergoeding (de gepresterde uren aan 100% plus het overloon) bekomen.

Enkel overuren gepresteerd in december, kunnen overgedragen worden naar het volgend jaar; deze overgedragen overuren dienen opgenomen te worden vóór 1 mei.

Overuren gepresteerd in de maanden januari tot en met november, dienen opgenomen te worden ten laatste op 31 december; de resterende overuren worden uitbetaald na invullen van het uitbetalingsformulier. Zie hiervoor het formulier op het intranet:

<http://intranet.provant.be/group/guest/personeel/salaris-vergoedingen-en-voordelen/overuren-en-onregelmatige-prestaties>

Bij sommige diensten gelden afwijkende bedrijfsafspraken. Deze kunnen afwijken van bovenstaande regels.

5.2 Verschoven uur

→ Zie ook handleiding Xtremis voor de werknemer en handleiding voor de supervisor en pagina verschoven uren op het intranet

5.2.1 Definitie

Door uitzonderlijke (externe) factoren en wanneer de goede werking van de dienst dit noodzakelijk maakt, kan de leidinggevende in overleg met het personeelslid beslissen om uren die gepresteerd werden buiten de normale werktijd, te verschuiven en op te nemen binnen de normale werktijd.

5.2.2 Compensatie

Het personeelslid compenseert de gepresteerde uren aan 100% met **inhaalrust**. Verschoven uren gepresteerd in de maanden januari tot en met november, dienen opgenomen te worden ten laatste op 31 december; de resterende verschoven uren gaan verloren.

Enkel verschoven uren gepresteerd in december, kunnen overgedragen worden naar het volgende jaar. Deze uren dienen opgenomen te worden vóór 1 mei; de resterende overgedragen verschoven uren worden niet uitbetaald en gaan verloren.

Bij sommige diensten gelden afwijkende bedrijfsafspraken. Deze kunnen afwijken van bovenstaande regels.

5.3 Cumul

Er is een cumul mogelijk tussen:

- geldelijke toeslag voor nachtwerk enerzijds en geldelijke toeslag voor zondag/reglementaire feestdag of zaterdagwerk anderzijds
- overloon enerzijds en geldelijke toeslag voor zaterdag- en nachtwerk anderzijds

Er is geen cumul mogelijk tussen:

- overloon op zondag enerzijds en geldelijke toeslag voor zondag/reglementaire feestdag anderzijds
- verschoven uren enerzijds en geldelijke toeslag voor zondag/reglementaire feestdag, zaterdag- en nachtwerk anderzijds
- toeslag voor zondag en toeslag voor reglementaire feestdag

6 Arbeidstijd versus servicetijd

In het kader van een optimale dienstverlening, moet elke dienst bereikbaar zijn gedurende de servicetijd, die loopt van 9.00 u tot 12.00 u en van 14.00 u tot 17.00 u. Mogelijk zijn er op bepaalde diensten specifieke afspraken die de permanentie tijdens de middagpauze regelen.

De leidinggevende ziet er op toe dat zijn dienst tijdens deze servicetijd bereikbaar is. Dit betekent niet dat elke individuele medewerker tijdens de hele servicetijd aanwezig dient te zijn.

De leidinggevende waakt erover dat via de individuele invulling van de arbeidstijd overeenkomstig dit reglement, de organisatie van zijn dienst wordt afgestemd op de servicetijd.

De toepassing van de glijdende dienstregeling mag uiteraard geen afbreuk doen aan de verplichtingen die een openbare dienst heeft tegenover het publiek en aan de goede werking van de dienst.

7 Arbeidstijd registreren

Het personeelslid gebruikt **persoonlijk** zijn prikkaart op volgende momenten:

- begin van de werkdag
- einde van de werkdag
- tijdstip van het betreden of het verlaten van de refter
- tijdstip van het verlaten of het binnenkomen van het gebouw
- begin en einde van de middagpauze (al dan niet in de refter)
- begin en einde van de rookpauze
- vertrek van standplaats op dienstreis of aankomst op standplaats na dienstreis

De prikkaart is persoonlijk. In geval van verlies of diefstal, dient het personeelslid dit zo snel mogelijk aan het departement MCO (prikkloteam) te melden.

Gelden onverminderd als **inbreuken** tegen dit reglement:

- niet prikken bij aankomst of vertrek
- niet prikken bij het begin en einde van de middagpauze of rookpauze
- prikken voor een ander personeelslid
- prikken waarna men niet onmiddellijk het werk aanvat (bijvoorbeeld prikken en daarna wagen parkeren of douchen)
- niet respecteren van stamtijd

Van de leidinggevenden wordt verwacht dat zij het goede voorbeeld geven. Zij controleren de personeelsleden op de correcte naleving van de arbeidstijd.

Indien geen boekingen werden geregistreerd, dan wordt een wettige (eventueel onwettige in voorkomend geval) aan- of afwezigheid toegekend, en dit na overleg met de leidinggevende. Bij vastgestelde onregelmatigheden signaleren zij deze aan de provinciegriffier.

Indien de arbeidstijd niet correct wordt nageleefd, zullen tuchtsancties getroffen worden voor statutaire personeelsleden. Voor contractuele personeelsleden geldt de arbeidswetgeving. De toepassing hiervan kan leiden tot ontslag om dringende reden.

8 Diverse

8.1 Aanvraag wettige afwezigheden

Elke voorzienbare afwezigheid tijdens de stamtijd wordt door het personeelslid aangevraagd door middel van de elektronische prikkloctoepassing. De leidinggevende keurt de aanvraag goed of af.

Aanvragen voor afwezigheid van maximum 1 dag dienen door het personeelslid minimum 3 werkdagen op voorhand te gebeuren. Indien het een langere afwezigheid betreft, dient dit minimum 10 werkdagen op voorhand te gebeuren. Alle afwijkende omstandigheden worden in onderling overleg geregeld. Zo is in hoogdringende omstandigheden een kortere termijn toegestaan in voorafgaand overleg met de leidinggevende.

Voor de afwezigheden die dit vereisen, bijvoorbeeld omstandigheidsverlof, wordt hierbij het betreffende bewijsstuk gevoegd samen met het document 'verklaring op eer'.

8.2 Dienstreis

→ Zie ook: handleiding voor de werknemer en handleiding supervisor en de pagina dienstverplaatsingen op het intranet

De regeling van de dienstreizen wordt beschreven in de artikelen 243 tot en met 248 van de RPR. Onder dit punt wordt dit begrip verder verduidelijkt.

Een dienstreis wordt door het personeelslid mondeling aangevraagd aan de leidinggevende. Op vraag van de leidinggevende kan het personeelslid de aanvraag via de prikkloktoepassing doen (dienstreis aanvraag). Aanvraag vooraf is niet noodzakelijk indien dienstreizen een normaal onderdeel zijn van de functie van het personeelslid of in het geval van acute omstandigheden.

Ieder personeelslid gebruikt de **dienstreisknop** voor het melden van zijn dienstreis aan de prikklok. Bij vertrek gebruikt het personeelslid de dienstreisknop om "vertrek dienstreis" te melden aan de toepassing en prikt uit. Bij terugkomst in de standplaats gebruikt het personeelslid de dienstreisknop om "einde dienstreis" te melden aan de toepassing en prikt in. Hierdoor wordt de tijd tussen vertrek en aankomst verrekend met het prikkloksaldo.

Indien het vertrek of de terugkomst niet op de standplaats gebeuren, neemt de prikklok fictieve tijden aan die in het dagrooster geprogrammeerd werden.

In het geval het personeelslid het standaard dagrooster van de centrale administratie heeft, neemt de prikkloktoepassing aan dat het vertrek 's morgens om 8u30 heeft plaatsgevonden, en dat einde dienstreis heeft plaatsgevonden om 16u36.

Slechts indien de werkelijke duur van de dienstreis meer dan 30 minuten verschilt van de fictieve tijd (zowel minder als meer), dient het personeelslid tot de werkelijke duur te corrigeren. Dienstreiscorrecties zijn dus steeds in te geven vanaf 16u36, niet vanaf de start van de dienstreis, want de prikklok rekent deze tijd reeds aan.

De verplaatsingstijd mag dan meegerekend worden onder volgende voorwaarden:

- indien men van zijn standplaats vertrekt of ernaar terug keert: volledig
- indien men van thuis uit vertrekt of ernaar terug keert: dan telt de normale (gemiddelde) duur woon-werkverkeer niet mee.

Bijvoorbeeld:

normale duur woon-werk = ½ uur; dienstreisverplaatsing = 1 uur; dan is dienstreis = ½ uur

Het correcte gebruik van de dienstreisknop is een kwestie van eerlijkheid en vertrouwen. De leidinggevende volgt het gebruik op en beoordeelt naar redelijkheid dienstreis-correcties.

De duurtijd van een dienstreis in het kader van een opleiding bedraagt maximaal 7u36 minuten of het standaard dagtotaal indien dit verschilt van 7u36. De verplaatsingstijd telt

niet mee, tenzij men terugkeert naar de standplaats (bv. halve dag vorming, halve dag werken). Dienstreiscorrecties worden niet toegestaan.

8.3 Telewerk

Er bestaan 2 soorten telewerk:

- Structureel telewerken (met afsprakennota)
- Occasioneel telewerken

8.3.1 Structureel telewerken

De structurele telewerker **registreert** begin- en einduren en eventuele pauzes **elektronisch** via de **virtuele klok**. (http://xtremisrv/xtremis/xt_logonVT.do)

De stamtijden, die gelden op de standplaats hoeven niet gerespecteerd te worden.

Wanneer je een structureel telewerker bent mag en kan je niet meer werken dan je maximum dagtotaal (in het dagrooster van de centrale administratie is dit maximum 9 uur voor een voltijdse tewerkstelling, 5u12 voor een halftijdse tewerkstelling. Dit betekent dat je geen overuren of verschoven uren kan presteren en niet mag werken in het weekend.

Het volledige reglement is te raadplegen op het intranet.

8.3.2 Occasioneel telewerken

De occasionele telewerker vraagt op voorhand per mail goedkeuring voor telewerk aan de leidinggevende en **registreert** de dagen waarop hij/zij telewerk verricht **in Xtremis onder dienstreizen/thuiswerk (TWERK)**. De duurtijd bedraagt een hele of een halve dag.

Het occasioneel telewerk kan niet aangevat worden als de leidinggevende niet voor het begin van de werkdag per mail toestemming heeft gegeven.

Werk je minder dan een halve dag thuis, bijvoorbeeld enkele uren aansluitend op een vergadering, dan gelden de regels van dienstreis, en gebruik je de code dienstreiscorrectie of de dienstreisknop.

8.4 Fietsknop

- Met functietoets "fietsvergoeding" op prikklok
- Geen papieren formulieren meer
- Enkel voor woon-werk verkeer
- Maximum 2 fietsboekingen per dag
- Supervisor vult éénmalig het traject in
- Tijdens de periode dat je NMBS of De Lijn abonnement geldig is, geldt alleen het aantal km van je voor en na traject.
- Maandelijkse uitbetaling
- Verkeerde boekingen kunnen in Xtremis recht gezet worden

9 Rol van de supervisor

De supervisors worden gemachtigd om te beslissen over de algemene afwezigheden (vakantie, ziekteverlof, recuperatieverlof, ...), de dienstvrijstellingen tot één dag, de binnenlandse dienstreizen, de overuren en de verschoven uren voorzien in de prikkloktoepassing.

De supervisor krijgt ondersteuning van het prikklokteam zodat hij zijn taken van dagelijks toezicht naar behoren kan uitvoeren.

Info over tijdregistratie en het tijdregistratiesysteem is te vinden via:

- vaste pagina's op het intranet (<http://intranet.provant.be/group/guest/personeel/werktijd-en-afwezigheid/over-xtremis-tijdregistratie-prikklok>)
- dienstmededelingen op het intranet
- supervisormails
- handleidingen werknemer en supervisor op intranet
- opleidingen in groep door externe lesgever
- supervisorcoachings door prikklokteam

Vragen aan het prikklokteam worden gesteld via de prikklokhelppdesk melding via het intranet. Op iedere pagina over tijdregistratie staat de link naar de prikklokhelppdesk. Vanuit het tijdregistratiesysteem wordt je via 'help' doorverwezen naar de hoofdpagina waar ook de handleiding staat voor het gebruik van deze helppdesk.

Titel

14 DECEMBER 2000. - Wet tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de [arbeidstijd in de openbare sector]. (Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536) (NOTA : Raadpleging van vroegere versies vanaf 05-01-2001 en tekstbijwerking tot **23-12-2016**)

Bron : OPENBAAR AMBT

Publicatie : 05-01-2001 **nummer :** 2000002134 **bladzijde :** 212 [BEELD](#)

Dossiernummer : 2000-12-14/50

Inwerkingtreding : 01-07-2001

Inhoudstafel

[Tekst](#)

[Begin](#)

[HOOFDSTUK I.](#) - Algemene bepalingen.

Art. 1-2

[HOOFDSTUK II.](#) - Definities en toepassingsgebied.

Art. 3-4

[HOOFDSTUK III.](#) - Arbeids- en rusttijden.

Art. 5-9

[HOOFDSTUK IV.](#) - Bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid.

[Afdeling 1.](#) - Het verbod op nachtarbeid.

Art. 10

[Afdeling 2.](#) - Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid.

Art. 11

[Afdeling 3.](#) - Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeiders.

Art. 12-21

[HOOFDSTUK V.](#) - Opheffingsbepaling.

Art. 22

[HOOFDSTUK VI.](#) - Overgangs- en slotbepalingen.

Art. 23-25

Tekst

[Inhoudstafel](#)

[Begin](#)

[HOOFDSTUK I.](#) - Algemene bepalingen.

Artikel [1.](#) Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

[Art. 2.](#) Bij deze wet wordt de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993 betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd omgezet.

[HOOFDSTUK II.](#) - Definities en toepassingsgebied.

[Art. 3.](#) Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° werknemers : de personen die, krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of van contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.

Art. 4. Deze wet is van toepassing op de werknemers die in de overheidssector tewerkgesteld zijn en op hun werkgevers, met uitzondering van :

1° de instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen en de instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

2° de contractuele werknemers in dienst genomen voor behoeften in het buitenland.

De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de personeelsleden onderworpen aan de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus en op het militair personeel, noch op het burgerlijk personeel waarvan de aanwezigheid vereist is bij de militairen die prestaties verrichten in de deelstand " intensieve dienst ", [2 " militaire bijstand",]2 " hulpverlening " en " operationele inzet ". De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, minimumvoorschriften op het vlak van veiligheid en gezondheid inzake organisatie van de arbeidstijd en bijzondere bepalingen inzake nachtarbeid vast die aangepast zijn aan de specifieke opdrachten die deze werknemers moeten vervullen en waarborgt hun daarbij niettemin een beschermingsniveau dat gelijkwaardig is aan dat van de andere werknemers die door deze wet beoogd worden.

[1 De hoofdstukken III en IV van deze wet zijn niet van toepassing op de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.]¹

(1)<W [2014-04-19/69](#), art. 21, 002; Inwerkingtreding : 01-01-2015>

(2)<W [2016-11-21/20](#), art. 18, 004; Inwerkingtreding : 02-01-2017>

HOOFDSTUK III. - Arbeids- en rusttijden.

Art. 5. § 1. De werknemers hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust.

§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;

3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

4° in opvoedings- en opvangthuizen;

5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;

6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;

7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;

9° (om het hoofd te beiden aan een voorgekomen dreigend ongeval;) <Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

10° wanneer het werk georganiseerd is in continudienst of met opeenvolgende ploegen, alleen in het geval van verandering van ploeg, zonder dat een werknemer aan het werk mag worden gehouden in twee opeenvolgende ploegen;

11° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door onderbroken

arbeidsperiodes;

12° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid.

De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat er van § 1 wordt afgeweken in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

§ 3. Behalve in de gevallen vermeld in § 2, eerste lid, 3°, 4°, 6°, 9°, 12° en tweede lid, mag de arbeidsduur niet meer bedragen dan elf uur per dag, zelfs niet bij de gelijktijdige toepassing van verschillende bepalingen.

§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 2, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.

Art. 6. § 1. Wanneer de arbeidstijd per dag meer dan zes uur bedraagt, wordt een half uur rust toegekend.

§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :

1° voor de diensten die (bijdragen tot) de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;
<Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

2° in opvoedings- en opvangtehuizen.

In deze gevallen worden bijzondere beschermingsmaatregelen ten gunste van de werknemers genomen door de Koning.

Art. 7. § 1. Het is verboden werknemers 's zondags tewerk te stellen.

§ 2. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;

3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

4° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;

5° voor de uitvoering van onderhoudswerken;

6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;

7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;

9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

10° wanneer het werk georganiseerd is in continudienst of met opeenvolgende ploegen, alleen in het geval van verandering van ploeg, zonder dat een werknemer aan het werk mag worden gehouden in twee opeenvolgende ploegen;

11° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door onderbroken arbeidsperiodes;

12° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;

13° in de politie- en veiligheidsdiensten;

14° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;

15° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;

16° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;

17° voor de organisatie van selectie-, wervings- of bevorderingsexamens;

18° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;

- 19° in opvoedings- en opvangtehuizen;
- 20° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;
- 21° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;
- 22° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;
- 23° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel.

De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat er van § 1 wordt afgeweken in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.
§ 3. Behalve in het geval vermeld in § 2, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.

§ 4. De duur van de dagelijkse rusttijd toegekend krachtens artikel 5 komt bovenop de zondagsrust bedoeld in § 1 of bovenop de inhaalrust bedoeld in § 3 zodanig dat de werknemer geniet van een werkonderbreking van vijfendertig opeenvolgende uren.

Van het eerste lid kan worden afgeweken, in de gevallen bedoeld in artikel 5, § 2.

Art. 8. § 1. De arbeidsduur van de werknemers mag niet meer dan gemiddeld achtendertig uren per week belopen over een referentieperiode van vier maanden.

Onder arbeidsduur wordt verstaan de tijd gedurende welke de werknemer ter beschikking is van de werkgever.

§ 2. De arbeidsduur mag niet meer dan vijftig uren per week bedragen behalve :

- 1° in geval van dringende werken aan machines of materieel;
- 2° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- 3° in opvoedings- en opvangtehuizen.

De Koning kan, onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de grens van vijftig uur per week overschreden wordt in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

§ 3. Inhaalverlof dat overeenkomt met het overschrijden van de in § 1 vastgestelde wekelijkse arbeidsbeperking wordt toegekend binnen de in § 1 bedoelde referentieperiode.

[¹ In geval van onvoorziene omstandigheden die dringende maatregelen vragen, kan het in het eerste lid bedoelde inhaalverlof vervangen worden door een financiële compensatie mits het akkoord van de werknemer.]¹

(1)<W [2016-12-11/04](#), art. 8, 003; Inwerkingtreding : 01-01-2017>

Art. 9. De werknemers hebben recht op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur vierentwintig werkdagen voor volledige prestaties bedraagt.

De minimumperiode van betaald jaarlijks vakantieverlof mag niet vervangen worden door een financiële vergoeding, behalve in geval van einde van arbeidsrelatie.

HOOFDSTUK IV. - Bijzondere bepalingen betreffende nachtarbeid.

Afdeling 1. - Het verbod op nachtarbeid.

Art. 10. De werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.

Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen twintig en zes uur.

Afdeling 2. - Afwijkingen op het verbod op nachtarbeid.

Art. 11. In afwijking van artikel 10 mag nachtarbeid worden verricht voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt :

- 1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;
 - 2° voor de uitvoering van werkzaamheden naar aanleiding van late vergaderingen;
 - 3° voor de diensten die bijdragen tot de burgerlijke, openbare en militaire veiligheid;
 - 4° in de politie- en veiligheidsdiensten;
 - 5° in de magistratuur, de griffie- en parketdiensten;
 - 6° voor de uitvoering van controle- en inspectieopdrachten;
 - 7° voor de uitvoering van wetenschappelijke observatieopdrachten;
 - 8° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
 - 9° voor personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
 - 10° in opvoedings- en opvangtehuizen;
 - 11° in strafinrichtingen, gesloten of halfgesloten inrichtingen;
 - 12° in instellingen van culturele en/of toeristische aard en voor het organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties;
 - 13° in ondernemingen voor radio- en televisie-uitzendingen;
 - 14° wanneer het gaat om scheeps- of luchtvaartpersoneel;
 - 15° voor de uitvoering van onderhoudswerken;
 - 16° voor werken die, gezien de aard ervan, niet mogen onderbroken of uitgesteld worden of slechts op bepaalde uren kunnen plaatsvinden;
 - 17° voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden voor zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;
 - 18° voor dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;
 - 19° voor arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;
 - 20° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;
 - 21° voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;
 - 22° voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;
 - 23° wanneer de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.
- In afwijking van ditzelfde artikel 10 kan de Koning onder de door Hem te stellen voorwaarden nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

Afdeling 3. - Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeiders.

Art. 12. § 1. Deze afdeling is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die zij gewoonlijk tewerkstellen in arbeidsregelingen met prestaties tussen twintig en zes uur, met uitsluiting van :

- 1° de werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen zes en tweeëntwintig uur;
- 2° de werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf vijf uur.

Eveneens uitgesloten van het toepassingsgebied ervan zijn het zeevaartpersoneel en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt verstaan onder :

- 1° leden van het vast en tijdelijk personeel : de vastbenoemde ambtenaren en de tijdelijk aangewezen personeelsleden, evenals de stagiairs;

2° leden van het contractueel personeel : de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst;

3° werknemers : de leden van het vast en tijdelijk personeel en de leden van het contractueel personeel.

Art. 13. § 1. Het dagelijkse werkrooster van de in artikel 12 bedoelde werknemers moet evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster, met een minimum van zes uur. Het mag echter niet meer dan acht uur per periode van vierentwintig uren bedragen.

§ 2. De toepassing van paragraaf 1 is beperkt tot de dagen waarop de werknemer de in artikel 12 bedoelde werkzaamheden verricht.

§ 3. Van paragraaf 1 kan worden afgeweken :

1° wanneer het gaat om werknemers die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken;

2° voor de werkzaamheden waarbij de werkplaats en de standplaats van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn of waarbij de verschillende werkplaatsen van de werknemer ver van elkaar verwijderd zijn;

3° voor bewakings-, toezicht- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen;

4° in opvoedings- en opvangtehuizen;

5° voor de werkzaamheden die gekenmerkt worden door de noodzaak om de continuïteit van de dienst of de productie te verzekeren;

6° in geval van dringende werken aan machines of materieel;

7° in geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

8° in geval van voorzienbare activiteitstoename;

9° om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

10° voor de diensten die bijdragen tot (de burgerlijke, openbare en militaire) veiligheid.
<Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

De Koning kan onder de door Hem te stellen voorwaarden toestaan dat de in § 1 vastgestelde grenzen overschreden worden in sommige bedrijfstakken of voor het uitvoeren van sommige werken.

§ 4. Behalve in het geval vermeld in § 3, 1°, worden de afwijkingen slechts toegestaan op voorwaarde dat gelijkwaardige periodes van inhaalrust toegekend worden in de loop van de veertien volgende dagen.

Deze periode van veertien dagen kan door de Koning worden aangepast.

Art. 14. § 1. De in deze afdeling bedoelde werknemers kunnen bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis (in arbeidsregelingen bedoeld in) artikel 12 worden ingeschakeld.
<Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

§ 2. Het in paragraaf 1 opgenomen vrijwilligheidsbeginsel is niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt.

De Koning stelt de lijst van deze opleidingen vast.

Art. 15. Indien een werkgever niet al zijn werknemers tewerkstelt op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12, kunnen werknemers alleen vrijwillig in het kader van die arbeidsregelingen in dienst worden genomen, onverminderd het principe van de continuïteit van de openbare dienst.

Art. 16. § 1. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijftig jaar is en die

een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar in één of meer van die arbeidsregelingen kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld om ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend.

Onder ernstige medische redenen die door de arbeidsgeneesheer zijn erkend, moet worden verstaan, de medische redenen die ertoe zouden kunnen leiden dat de gezondheid van de werknemer wordt geschaad indien hij een in artikel 12 bedoeld werk blijft verrichten.

§ 2. De werknemer, bedoeld in artikel 12, die ten minste vijfenvijftig jaar is en die een beroepsactiviteit van ten minste twintig jaar (in één of meer van die arbeidsregelingen) kan bewijzen, heeft het recht om te vragen in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld. <Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

Art. 17. § 1. De werknemer die aan de in § 1 of § 2 van artikel 16 gestelde voorwaarden voldoet en die een niet in artikel 12 bedoeld werk vraagt, dient een schriftelijk verzoek in bij zijn werkgever.

§ 2. De werkgever beschikt over een termijn van zes maanden om de werknemer schriftelijk een niet in artikel 12 bedoeld werk aan te bieden.

§ 3. Indien er geen werk beschikbaar is, kan het lid van het vast en tijdelijk personeel bedoeld in artikel 16, § 2, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of ter beschikking worden gesteld van de overheid die het in dienst heeft.

De aan het lid van het vast en tijdelijk personeel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet (voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid) van het vast en tijdelijk personeel omwille van de ernstige medische redenen. <Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

§ 4. Indien er geen werk beschikbaar is kan het in artikel 16, § 2, vermelde lid van het contractueel personeel, naargelang het hem schikt, zijn betrekking behouden in de arbeidsregeling waarin het is tewerkgesteld of een einde stellen aan zijn arbeidsovereenkomst.

De aan het lid van het contractueel geboden mogelijkheid om in zijn arbeidsregeling te blijven werken geldt niet voor het in artikel 16, § 1, bedoelde lid van het contractueel personeel in geval van ernstige medische redenen.

Art. 18. Wanneer een werkneemster bedoeld in artikel 12 zwanger is, kan zij een werk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling krijgen, voor zover zij een schriftelijk verzoek indient :

a) vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;

b) of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is :

- gedurende nog andere perioden tijdens de zwangerschap;
- gedurende een periode van maximum één jaar na de bevalling.

Niettemin, wanneer overplaatsing naar werk overdag technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of wordt de persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld vrijgesteld van arbeid.

Art. 19. De werknemer bedoeld in artikel 12 heeft het recht om op grond van

dwingende redenen te vragen tijdelijk in een niet in dat artikel bedoelde arbeidsregeling te worden tewerkgesteld.

De werkgever zal bij voorkeur dat verzoek trachten in te willigen voor zover dit gelet op de beschikbare betrekkingen en de kwalificatie van de werknemer mogelijk is.

Art. 20. § 1. Wanneer de arbeidsgeneesheer na afloop van een medisch onderzoek, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van de in artikel 12 vermelde werknemer, vaststelt dat deze laatste gezondheidsproblemen heeft die verband houden met het feit dat hij een in dat artikel bedoeld werk verricht, voert hij, vooraleer de mutatie of verwijdering voor te stellen, de passende aanvullende onderzoeken uit. (Hij moet inlichtingen inwinnen) over de sociale toestand van de werknemer en ter plaatse de maatregelen en de aanpassingen nagaan die geschikt kunnen zijn om de werknemer ondanks zijn eventuele zwakke punten op zijn post te behouden. De werknemer kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. <Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536>

De geneesheer maakt aan de werkgever en aan de werknemer de maatregelen kenbaar die moeten getroffen worden om zo snel mogelijk de te grote risico's en eisen die hij heeft vastgesteld te verhelpen. Het orgaan dat, met toepassing van het vakbondsstatuut, de plaats inneemt van het Comité voor preventie en bescherming op het werk wordt erover ingelicht.

§ 2. Indien de arbeidsgeneesheer na deze onderzoeken een maatregel tot verwijdering voorstelt, wordt de werknemer hiervan op de hoogte gebracht.

Indien mogelijk stelt de werkgever de werknemer tewerk in een andere dan een in artikel 12 bedoelde arbeidsregeling, rekening houdend met de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer.

Art. 21. Werknemers die op basis van arbeidsregelingen als bedoeld in artikel 12 tewerkgesteld, zijn, hebben dezelfde rechten als werknemers die niet op basis van zulke regelingen in dienst zijn, op het stuk van :

- 1° vakbondsvertegenwoordiging en deelneming aan het vakbondsleven;
- 2° algemene en beroepsopleiding;
- 3° hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- 4° sociale infrastructuur.

HOOFDSTUK V. - Opheffingsbepaling.

Art. 22. Artikel 12, § 2, van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt opgeheven.

HOOFDSTUK VI. - Overgangs- en slotbepalingen.

Art. 23. De bepalingen van deze wet doen geen afbreuk aan wettelijke, reglementaire of administratieve bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de werknemers.

Art. 24. Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wijst de Koning de ambtenaren aan die moeten toezien op de naleving van de bepalingen van deze wet en schrijft Hij voor hoe dat toezicht geschiedt.

De Koning bepaalt, bij in Ministerraad overlegd besluit, de wijze waarop de representatieve vakorganisaties betrokken worden bij de controle op de naleving van deze wet.

Art. 25. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Handtekening

[Tekst](#)

[Inhoudstafel](#)

[Begin](#)

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 14 december 2000.

ALBERT

Van Koningswege :

(De Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE) {LT}Erratum, zie B.St. 31-01-2001, p. 2536{GT}

Met 's Lands zegel gezegeld :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN.

3 JULI 1978. - Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten.

(NOTA : art. 3bis-3ter gewijzigd met ingang op een onbepaalde datum bij W [2018-01-15/02](#), art. 11 en 18; **Inwerkingtreding** : onbepaald)

(NOTA : Raadpleging van vroegere versies vanaf 28-04-1981 en tekstbijwerking tot **31-10-2018**) [Zie wijziging\(en\)](#)

Publicatie : 22-08-1978 **nummer** : 1978070303 **bladzijde** : 9277

Dossiernummer : 1978-07-03/01

Inwerkingtreding : 01-09-1978

Inhoudstafel

[Tekst](#)

[Begin](#)

TITEL I. DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET ALGEMEEN.

HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen.

Art. 1-2, 2bis, 3, 3bis, 3ter, 3quater, 4-5, 5bis, 6-10, 10bis, 11, 11bis, 11ter, 12-15

HOOFDSTUK II. Verplichtingen der partijen.

Art. 16-20, 20bis, 21-22, 22bis, 23, 23bis, 24-25

HOOFDSTUK III. Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 26-30, 30bis, 30ter, 30quater, 30quinquies, 31, 31/1

HOOFDSTUK IV. - Einde van de overeenkomst.

Art. 32-36, 36bis, 37, 37/1, 37/2, 37/3, 37/4, 37/5, 37/6, 37/7, 37/8, 37/9, 37/10, 37/11, 38, 38bis, 39, 39bis, 39ter, 40-42

HOOFDSTUK V. Bijzondere bepalingen betreffende de minderjarige werknemers.

Art. 43-46, 46bis

TITEL II. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK I. Algemene bepalingen.

Art. 47-48

HOOFDSTUK II. Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 49-51, 51bis, 51ter, 52-57

HOOFDSTUK III. - Einde van de overeenkomst.

Afdeling 1. - [1 ...]¹

Art. 58-65

[Afdeling 2.](#)

Art. 65/1, 65/2, 65/3, 65/4

[TITEL III. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.](#)

[HOOFDSTUK I.](#) Algemene bepalingen.

Art. 66-69

[HOOFDSTUK II.](#) Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 70-73, 73/1, 74-77

[HOOFDSTUK II/1.](#) - [¹ Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid]¹

[Afdeling 1.](#) - [¹ Toepassingsgebied]¹

Art. 77/1

[Afdeling 2.](#) - [¹ Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid]¹

Art. 77/2, 77/3, 77/4, 77/5, 77/6, 77/7, 77/8

[HOOFDSTUK III.](#) Einde van de overeenkomst.

[Afdeling 1.](#) - [¹ ...]¹

Art. 78-86

[Afdeling 2.](#)

Art. 86/1, 86/2, 86/3, 86/4

[TITEL IV. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.](#)

Art. 87-107

[TITEL V. DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.](#)

[HOOFDSTUK I.](#) Algemene bepalingen.

Art. 108-109

[HOOFDSTUK II.](#) Verplichtingen der partijen.

Art. 110-111

[HOOFDSTUK III.](#) Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 112-114

[HOOFDSTUK IV.](#) Einde van de overeenkomst.

Art. 115-118

[TITEL VI. DE OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN HUISARBEIDERS](#) <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

Art. 119.1-119.12

[TITEL VII. \(Oude TITEL VI\) DE OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN.](#) <W 1996-12-06/30, art. 3, 039; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

Art. 120-130, 130bis, 130ter

[TITEL VIII. \(oude TITEL VII\) SLOTBEPALINGEN.](#) <W 1996-12-06/30, art. 3, 039; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

Art. 131, 131bis, 132-137

Tekst

[Inhoudstafel](#)

[Begin](#)

[TITEL I. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET ALGEMEEN.](#)

[HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.](#)

Artikel 1. Deze wet regelt de arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

Zij is ook van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.

[¹ Zij is niet van toepassing op de personen die onder de toepassing vallen van hoofdstuk 1 of 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het bekomen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1^o bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.]¹

(1) <W [2018-07-18/03](#), art. 28, 088; Inwerkingtreding : 20-02-2018>

Art. 2. De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag (...) van een werkgever in hoofdzaak handarbeid te verrichten. <W 1985-07-17/41, art. 1, 010>

Art. 2bis. <Ingevoegd bij W 2001-05-22/33, art. 34; Inwerkingtreding : 29-12-2001, met dien verstande dat de eerste verdeelbare winst deze is van het boekjaar met afsluitdatum ten vroegste op 31 december 2001> Voor de toepassing van deze wet, moeten niet als loon worden beschouwd : de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, worden toegekend.

Art. 3. De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, (...) van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten. <W 1985-07-17/41, art. 1, 010>

Art. 3bis. <W [2007-06-03/81](#), art. 5, 068; Inwerkingtreding : 02-08-2007> Een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.

Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging

doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder :

1° " aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening " : elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° " systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening " : het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder " verlener van een elektronische archiveringsdienst " verstaan : elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten ^[1] van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht^[1].

(1)<W [2016-07-21/40](#), art. 35, 083; Inwerkingtreding : 28-09-2016 (KB [2016-09-14/06](#), art. 1)>

Art. 3ter.<Ingevoegd bij W [2007-06-03/81](#), art. 17; Inwerkingtreding : 02-08-2007> § 1.
In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden :

- het in artikel 20bis van deze wet bedoelde document;
- de in artikel 21 van deze wet bedoelde documenten.

§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van in de vorige paragraaf bedoelde documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderlinge akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kan zowel de werknemer als de werkgever eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.

De mededeling in papieren vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten gaat in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.

§ 3. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die elektronisch worden verstuurd en opgeslagen, worden eveneens verstuurd naar en opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. De verlener van een elektronische archiveringsdienst bezorgt zo snel mogelijk een elektronisch ontvangstbewijs. Het elektronische ontvangstbewijs vermeldt de identiteit van de ontvangende werknemer, de aard van het verzonden document en het moment van ontvangst van dit document.

De elektronische opslag bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient - zonder afbreuk te doen aan langere archiveringstermijnen die bepaald zijn bij wet, decreet of reglement - gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot de bewaarde documenten is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met de bij hem bewaarde documenten. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst de documenten, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van hetzelfde document dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk aan de door de Koning aangewezen ambtenaren het exemplaar van het document kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder " verlener van een elektronische archiveringsdienst " verstaan : elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens,

waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten [¹ van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht]¹.

(1)<W [2016-07-21/40](#), art. 36, 083; Inwerkingtreding : 28-09-2016 (KB [2016-09-14/06](#), art. 1)>

[Art. 3quater](#). <Ingevoegd bij W [2007-06-03/81](#), art. 18; Inwerkingtreding : 02-08-2007; neemt de inhoud op van het vorige art. 3bis> <W 10-3-1980> Iedere apotheker die beroepsarbeid verricht in een voor het publiek opengestelde apotheek, wordt geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden ten aanzien van de natuurlijke of rechtspersoon die eigenaar of huurder is van de apotheek, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

[Art. 4](#). De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is de overeenkomst waarbij een werknemer, de handelsvertegenwoordiger, zich verbindt tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.

Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling van de overeenkomst of bij het stilzwijgen ervan wordt de overeenkomst gesloten tussen opdrachtgever en tussenpersoon, welke ook de benaming zij, beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

Zijn naar luid van deze wet geen handelsvertegenwoordiger : de commissionair, de makelaar, de concessiehouder voor alleenverkoop, de tussenpersoon die zijn orders vrij kan doorgeven aan wie hij wil, en in het algemeen, de handelsagent die met zijn opdrachtgever verbonden is door een aannemingsovereenkomst (in de zin van de wet betreffende de handelsagentuurovereenkomst), een lastgeving tegen loon of elke andere overeenkomst krachtens welke de handelsagent niet onder het gezag van zijn opdrachtgever optreedt. <W 1995-04-13/39, art. 2, 036; Inwerkingtreding : 12-06-1995>

[Art. 5](#). De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag (...) van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin. <W 1985-07-17/41, art. 1, 010>

[Art. 5bis](#). <Ingevoegd bij W 1993-06-10/32, art. 13, 029; Inwerkingtreding : 10-07-1993> Bijkomende dienstprestaties die in uitvoering van een aannemingsovereenkomst worden uitgevoerd, worden geacht te zijn uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst zonder dat het bewijs van het tegendeel kan worden geleverd, wanneer diegene die de diensten uitvoert en diegene voor wie hij die uitvoert, verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor het uitvoeren van gelijkaardige prestaties.

[Art. 6](#). Alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

Art. 7. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd.

Zij kan nooit voor het leven worden gesloten.

Art. 8. Wanneer werknemers, aangeworven onder de in de artikelen 2, 3, 4 en 5 gestelde voorwaarden, verplicht zijn, met het oog op de uitvoering van de overeengekomen arbeid, groepen of ploegen van werknemers te organiseren of te leiden, wordt van rechtswege vermoed dat zij handelen als gevolmachtigde van de werkgever in hun betrekkingen met de werknemers die de groepen of ploegen vormen.

Het tegenbewijs is niet toegelaten.

Art. 9. De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard.

Art. 10. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

(De Koning kan de gevallen bepalen waarin de werkgever dit bewijs niet mag leveren.

De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op de overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.) <W 1989-12-22/31, art. 188, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

Art. 10bis. <W 1998-02-13/32, art. 12, 040; Inwerkingtreding : 01-01-1998> § 1. In afwijking van artikel 10 kunnen opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten onder de voorwaarden bepaald bij § 2 en § 3 van dit artikel.

§ 2. Er kunnen maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten twee jaar mag overschrijden.

§ 3. Met de voorafgaande toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar kunnen er overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan zes maanden mag bedragen, zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten drie jaar mag overschrijden.

De Koning bepaalt welke procedure moet worden gevolgd om de toestemming te verkrijgen van de in het eerste lid bedoelde ambtenaar.

Art. 11. <W 1985-07-17/41, art. 2, 010> Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor deze

overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

[Art. 11bis](#).<W 1981-06-23/04, art. 1, 003> De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. ^[2] In dat geval wordt het vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement. Dit moet blijken uit de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, die daarnaast, in afwijking van het tweede lid, slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden.^[2] (De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, ^[1] zevende lid^[1], van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement) kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.) <W 1989-12-22/31, art. 182, 019; Inwerkingtreding : 30-03-1990> <W 1996-07-26/32, art. 40, 038; Inwerkingtreding : onbepaald> <W 1998-12-04/31, art. 10, 041; Inwerkingtreding : 27-12-1998>

^[2] Zo er geen overeenkomstig de voorgaande leden gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die worden toegepast in de onderneming.^[2]

(De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.

De Koning kan, bij in Ministerraad overlegd besluit, en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfspcategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.

(Een zelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.) <W 2005-07-20/41, art. 96, 060; Inwerkingtreding : 08-08-2005>

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.) <W 1989-12-22/31, art. 182, 019; Inwerkingtreding : 30-03-1990>

⁽¹⁾<W [2013-08-17/26](#), art. 5, 079; Inwerkingtreding : 01-10-2013 (zie KB [2013-09-11/02](#), art. 8 >

⁽²⁾<W [2017-03-05/03](#), art. 57, 085; Inwerkingtreding : 01-10-2017>

Art. 11ter.(§ 1.) <W 1985-01-22/30,art. 58, 009> Hij die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van deze wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.

De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten schriftelijk voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt.

De duur van de overeenkomstig de bepalingen van dit artikel gesloten vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar.

Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten niet langer zijn dan twee jaar.

Is er geen geschrift of werd de door het derde en het vierde lid bepaalde termijn van twee jaar overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

(§ 2. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens toegepast worden wanneer een werknemer wordt in dienst genomen ter vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.) <W 1991-07-20/31, art. 114, 025; Inwerkingtreding : 1991-08-11>

[¹ § 3. De bepalingen van paragraaf 1 kunnen eveneens worden toegepast wanneer een werknemer wordt in dienst genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die met toepassing van artikel 31/1 van deze wet tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert, te vervangen voor de arbeidsuren uit zijn normale arbeidsregeling waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert.]¹

(1)<W [2018-01-15/02](#), art. 25, 086; Inwerkingtreding : 15-02-2018>

Art. 12. Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

Art. 13. De werknemers en hun werkgevers mogen zich niet vooraf verbinden geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Art. 14. De nietigheid van de overeenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de rechten van de werknemer die voortvloeien uit de toepassing van deze wet wanneer arbeid wordt verricht :

1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

2° in de speelzalen.

Art. 15. De rechtsovereenkomsten die uit de overeenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

(In geval van toepassing van artikel 39bis verjaart de rechtsovereenkomst die uit de niet-betaling van de opzeggingsvergoeding ontstaat, één jaar na de laatste effectieve maandelijkse betaling door de werkgever.) <W 1985-01-22/30, art. 59, 009>

HOOFDSTUK II. _ Verplichtingen der partijen.

Art. 16. Werkgever en werknemer zijn elkander eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

Art. 17. De werknemer is verplicht :

1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;

2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;

3° ^[1] zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden:

a) een bedrijfsgeheim in de zin van artikel I.17/1, 1°, van het Wetboek van economisch recht, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken in de zin van artikel XI.332/4 van hetzelfde Wetboek, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;]¹

4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medewerkers, van zijn werkgever, of van derden;

5° het hem toevertrouwde gereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

(1) <W [2018-07-30/18](#), art. 43, 089; Inwerkingtreding : 24-08-2018>

Art. 18. Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld.

Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Op straffe van nietigheid mag niet worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid, tenzij, en alleen wat de aansprakelijkheid tegenover de werkgever betreft, bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De werkgever kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de werknemer zijn overeengekomen of door de rechter vastgesteld, op het loon inhouden in de voorwaarden als bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Art. 19. De werknemer is niet verantwoordelijk voor de beschadigingen of de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp, noch voor het toevallig verlies ervan.

Is het werk eenmaal in ontvangst genomen dan is hij niet meer aansprakelijk voor het gebrekkig werk.

Art. 20. De werkgever is verplicht :

1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer en dat hem bij een ongeval de eerste hulpmiddelen verstrekt kunnen worden. Te dien einde moet een verbandkist voortdurend ter beschikking van het personeel zijn;

3° het loon te betalen op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen;

4° de werknemer behoorlijk te huisvesten en gezond en voldoende voedsel te verstrekken, ingeval hij de verbintenis heeft aangegaan om hem kost en inwoning te verschaffen;

5° de werknemer de nodige tijd te geven om zijn geloofsplichten, alsmede zijn burgerlijke verplichtingen die uit de wet voortvloeien te vervullen;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jeugdige werknemers in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de werknemer toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mag de werkgever dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

Art. 20bis. <Ingevoegd bij W 2000-08-12/62, art. 196; Inwerkingtreding : 10-09-2000>
Wanneer de werknemer in een ander land langer dan één maand moet werken, moet de werkgever aan de werknemer voor diens vertrek een schriftelijk document overhandigen (, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,) dat volgende gegevens bevat : <W [2007-06-03/81](#), art. 19, 068; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

- de duur van het werk in het buitenland;
- de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald;
- de eventuele voordelen die aan de opdracht in het buitenland zijn verbonden;
- in voorkomend geval de voorwaarden van de terugkeer van de werknemer naar zijn land.

Art. 21. Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer (...) (alle sociale bescheiden en) een getuigschrift te overhandigen (, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,) waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld. <W 1985-07-18/33, art. 1, 011> <W [2007-06-03/81](#), art. 20, 068; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

Dat getuigschrift mag geen enkel andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Art. 22. De werkgever is aansprakelijk voor het gebrekkig werk, te wijten aan de slechte hoedanigheid van de door hem geleverde grondstoffen, gegevens, gereedschappen of apparatuur.

Art. 22bis. <Ingevoegd bij W [2006-12-27/32](#), art. 179; Inwerkingtreding : 07-01-2007> § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.

Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten :

1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;

2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;

3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;

4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.

§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn :

- wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;
- wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen of de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.580 EUR <VARIA [2007-11-30/31](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 29.729 EUR <VARIA [2008-11-12/30](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.327 EUR <VARIA [2009-10-27/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.535 EUR <VARIA [2010-11-12/14](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2011>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 31.467 EUR <VARIA [2011-11-22/01](#), art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.254 EUR
<VARIA [2012-10-23/04](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2013>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.886 EUR
<VARIA [2013-10-25/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2014>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.203 EUR
<VARIA [2014-12-09/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2015>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.221 EUR
<VARIA [2015-11-04/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2016>)

§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan :

- 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;

- 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;

- 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij [¹] gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst]¹, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.

§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.

[²] § 8. De voorwaarde in paragraaf 4, eerste gedachtestreepje, is niet van toepassing indien het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten. De plaats van tewerkstelling bepaalt welke van deze lijsten van toepassing is.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, een lijst opmaken die afwijkt van de lijsten zoals vermeld in het eerste lid.]²

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 13, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(2)<W [2018-10-14/15](#), art. 2, 091; Inwerkingtreding : 10-11-2018>

Art. 23. (Van de werknemer mag een borgtocht alleen worden gevraagd overeenkomstig de bepalingen voorzien in een collectieve arbeidsovereenkomst, of, bij gebrek aan een dergelijke overeenkomst, in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard.) <W 1985-07-18/33, art. 2, 011>

Elke borgtocht, bestemd om de nakoming van de verplichtingen van de werknemer te

waarborgen moet in bewaring worden gegeven bij de Nationale Bank van België, bij de Deposito- en Consignatiekas, bij de Algemene Spaar- en Lijfrentekas, bij het Gemeentekrediet van België, bij een bank of bij een private spaarkas beheerd volgens de bepalingen van het koninklijk besluit van 23 juni 1967.

De inbewaringgeving geschiedt op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

De werkgever geeft de borgtocht in bewaring binnen vijftien dagen na de datum, waarop zij door de werknemer is gestort of op zijn loon ingehouden.

Door het feit alleen van de inbewaringgeving verkrijgt de werkgever voor elke schuldvordering wegens de gehele of gedeeltelijke niet-nakoming van de verplichtingen van de werknemer een voorrecht op de borgtocht.

Het bedrag van de borgtocht kan alleen dan aan de werknemer terugbetaald of in handen van de werkgever gestort worden, wanneer partijen het eens zijn of een uittreksel uit een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing wordt overgelegd.

De omvang van de borgtocht mag het bedrag van zes maanden loon niet overschrijden.

[Art. 23bis](#). <W 1985-07-18/33, art. 3, 011> De borgtochten die vóór de inwerkingtreding van deze wet toegekend werden, moeten aangepast worden aan de beschikkingen van de in artikel 23, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten en dit binnen een termijn van zes maanden die ingaat de dag waarop de werkgever gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst.

[Art. 24](#). [¹ De werkgever mag als voorwaarde voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst niet de verplichting voor de werknemer opleggen om, onder welke vorm dan ook, roerende effecten zoals obligaties, aandelen, deelbewijzen of participaties aan te kopen, erop in te schrijven of uit te wisselen of intrestaandelen te storten of geldsommen te overhandigen uit andere hoofde dan de borgstelling van de werknemer.

Elk andersluidend beding is nietig.

Bij overtreding van het eerste lid is de werkgever ertoe gehouden om de werknemer de onrechtmatig van deze laatste geëiste sommen uit te betalen, verhoogd met 10 %, alsook de intresten tegen wettelijke intrestvoet vanaf de datum van de afgifte of betaling door de werknemer. De rechter kan de werknemer een hogere schadevergoeding toekennen wanneer die het bestaan en de omvang van de door hem geleden schade kan aantonen.]¹

(1)<W [2010-06-06/06](#), art. 17, 070; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 25](#). Het beding waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de overeenkomst eenzijdig te wijzigen is nietig.

[HOOFDSTUK III](#). _ Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

[Art. 26](#). De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.

Het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming die voortvloeit uit de maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving op de reglementering betreffende de vrijwaring van het leefmilieu [¹ of met toepassing van het Sociaal Strafwetboek]¹, zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen der partijen.

(1)<W [2010-06-06/06](#), art. 18, 070; Inwerkingtreding : 07-2011>

Art. 27.^[1] § 1.^[1] Recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, heeft de werknemer die (op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft), geschikt is om te werken en : <W 1978-07-18/33, art. 4, 011>

1° die, zich normaal naar zijn werk begevend, met vertraging of niet op de plaats van het werk aankomt, op voorwaarde dat die vertraging of die afwezigheid te wijten is aan een oorzaak die overkomen is op de weg naar het werk en die onafhankelijk is van zijn wil;

2° die, buiten het geval van staking, wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil, hetzij de arbeid niet kan beginnen wanneer hij zich normaal op de plaats van het werk had begeven, hetzij de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten.

(3° die, zo hij niet voldoet aan de voorwaarden om bij volmacht te stemmen, afwezig is van het werk gedurende de tijd die noodzakelijk is om zijn plicht als kiezer op het Belgische grondgebied te vervullen.) <W 1985-07-18/33, art. 4, 011>

De Koning, kan, na eensluidend en eenparig advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad van de bepalingen van het vorige lid afwijken.

^[1] § 2. In geval van toepassing van een glijdend rooster zoals bepaald bij artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal het loon dat verschuldigd is op basis van § 1 worden berekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur.^[1]

(1)<W [2017-03-05/03](#), art. 71, 085; Inwerkingtreding : 01-02-2017>

Art. 28. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° de dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt;

2° (tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971.) <W 1995-04-03/44, art. 11, 035; Inwerkingtreding : onbepaald>

(2°bis. tijdens de duur van de afwezigheid bedoeld in artikel 39bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.) <W 1995-04-03/44, art. 11, 035; Inwerkingtreding : 10-05-1995>

3° (gedurende de tijd dat de werknemer als raadsheer of rechter in sociale zaken moet zetelen in de arbeidshoven en -rechtbanken;) <W 1985-07-17/41, art. 4, 010>

4° gedurende de tijd dat de werknemer op het werk afwezig is bij toepassing van :

a) de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie;

b) (de afdeling 6 van hoofdstuk III van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;) <W 1985-01-22/30, art. 139, § 1, 009>

c) de wet van 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat.

(5° gedurende de tijd dat de werknemer afwezig is wegens maatregelen van voorlopige vrijheidsberoving waarvan hij het voorwerp is.) <W 1983-11-29/31, art. 1, 006>

Art. 29.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 25, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 30.(§ 1.) De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in

geval van (verschijning voor het gerecht). <W 1985-07-18/33, art. 6, 011> <W 2001-08-10/59, art. 27, 047; Inwerkingtreding : 01-07-2002>

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen; indien dit hem niet mogelijk is, moet hij de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen; hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid. Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

[§ 2. De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, gedurende tien dagen, door hem te kiezen (binnen vier maanden) te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

[¹ Bij ontstentenis van een werknemer bedoeld in het vorige lid, komt datzelfde recht toe aan de werknemer die op het ogenblik van geboorte :

1° gehuwd is met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat;

2° wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen;

3° sedert een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft, en niet is verbonden door een band van bloedverwantschap die leidt tot een huwelijksverbod waarvoor de Koning geen ontheffing kan verlenen. Het bewijs van samenwoning en hoofdverblijf wordt geleverd aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

Slechts één werknemer heeft het recht op verlof, zoals bedoeld in het vorige lid, ter gelegenheid van de geboorte van eenzelfde kind. De werknemers, die recht op verlof openen door het tweede lid respectievelijk 1°, 2° en 3°, hebben achtereenvolgens voorrang op elkaar.

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

Het recht op verlof, dat wordt geopend door het tweede lid, wordt, in voorkomend geval, in mindering gebracht van het recht op adoptieverlof, zoals bedoeld in artikel 30ter. Het brengt in voorkomend geval, evenmin andere burgerlijke, sociale of economische rechten met zich mee.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels inzake de toekenning van verlof, bij voldoen aan de voorwaarden zoals omschreven in het tweede lid.¹

Gedurende de eerste drie dagen afwezigheid geniet de werknemer het behoud van zijn loon. <W [2008-12-22/32](#), art. 131, 069; Inwerkingtreding : 01-04-2009; zie ook art. 135>

Gedurende de volgende zeven dagen geniet de werknemer een uitkering waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die hem wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.] <W [2001-08-10/59](#), art. 27, 047; Inwerkingtreding : 01-07-2002>

§ 3. (oude § 3) (...) <W 2004-07-09/30, art. 292, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>
(§ 3. (oude § 4) De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, (nadere regels vastleggen) inzake toepassing van het in (§ 2) bedoelde recht ten aanzien van bepaalde werknemers die niet worden tewerkgesteld in een arbeidsregeling gespreid over 5 dagen per week. In dit geval kan de Koning de bepaling van artikel 4, § 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen niet toepasselijk verklaren. <Erratum, zie B.St. 04.10.2002, p. 45091>) <W 2002-08-02/45, art. 95, 054 Inwerkingtreding : 29-08-2002> <W 2004-07-09/30, art. 292, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>

[²] § 4. De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op vaderschapsverlof, gedurende een periode die ingaat op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever en eindigt drie maanden na die kennisgeving, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het vaderschapsverlof.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding wordt evenwel niet samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.]²

(1) <W [2011-04-13/09](#), art. 5, 072; Inwerkingtreding : 20-05-2011>

(2) <W [2011-06-11/17](#), art. 2, 074; Inwerkingtreding : 30-07-2011>

Art. 30bis. <Ingevoegd bij W 1991-05-29/31, art. 1, 023; Inwerkingtreding : 20-07-1991> De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen.

De nadere regelen voor de uitoefening van dat recht en inzonderheid de duur van de afwezigheid, de ervoor in aanmerking komende gebeurtenissen en gebeurlijk het aantal dagen van die afwezigheid worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en, wat de werknemers betreft waarop voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing is door de Koning.

Onverminderd gunstiger bepalingen kan de Koning voor de werknemers die niet worden bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad het aantal dagen vaststellen gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon.

Art. 30ter. <Ingevoegd bij W 2004-07-09/30, art. 293; Inwerkingtreding : 25-07-2004> § 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een [³ minderjarig]³ kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken [³ ...]³. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

[³ Het adoptieverlof van zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen :

1° met één week vanaf 1 januari 2019;

2° met twee weken vanaf uiterlijk 1 januari 2021;

3° met drie weken vanaf uiterlijk 1 januari 2023;

4° met vier weken vanaf uiterlijk 1 januari 2025;

5° met vijf weken vanaf uiterlijk 1 januari 2027.

In geval van twee adoptieouders worden deze bijkomende weken onderling tussen hen verdeeld.³

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft. ³In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223ter van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode vier weken niet overschrijdt en ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.³

³ De maximumduur van het adoptieverlof wordt met twee weken per adoptieouder verlengd bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.³

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

§ 2. Tijdens het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

TOEKOMSTIG RECHT

Art. 30ter. <Ingevoegd bij W 2004-07-09/30, art. 293; Inwerkingtreding : 25-07-2004> § 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

[¹ Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op het daadwerkelijke onthaal van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.]¹

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

[¹ In geval van gelijktijdig onthaal van meerdere kinderen in het gezin van de werknemer in het kader van adopties, wordt het recht op adoptieverlof slechts één keer toegekend. De Koning bepaalt nader wat moet worden verstaan onder gelijktijdig onthaal.]¹

§ 2. Tijdens het adoptieverlof geniet de werknemer een uitkering, waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning, en die de werknemer wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

De Koning kan evenwel bepalen dat de werknemer voor een gedeelte van het adoptieverlof zijn recht op loon blijft behouden ten laste van de werkgever.

§ 3. De werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op adoptieverlof dient zijn werkgever ten minste één maand vóór de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte te brengen.

De kennisgeving gebeurt door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat voor ontvangst wordt ondertekend door de werkgever. De kennisgeving dient de begin- en einddatum van het adoptieverlof te vermelden.

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

§ 4. De werkgever mag geen handeling stellen die tot ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof, gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, moet de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden, onverminderd de vergoedingen verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag evenwel niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

-
- (1)<W 2007-03-01/37, art. 87, 065; Inwerkingtreding : onbepaald>
(2)<W 2007-03-01/37, art. 88, 065; Inwerkingtreding : onbepaald>
(3)<W [2018-09-06/12](#), art. 2, 092; Inwerkingtreding : 01-01-2019>

Art. 30quater.<Ingevoegd bij W [2007-04-27/35](#), art. 57, Inwerkingtreding : 08-05-2007> § 1. De werknemer die is aangesteld als pleegouder door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd. De duur van de afwezigheid mag 5 dagen per jaar niet overschrijden. Indien het pleeggezin bestaat uit twee werknemers, die beiden zijn aangesteld als pleegouder, dienen deze dagen onder hen te worden verdeeld.

§ 2. Onverminderd gunstiger regelingen kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, op algemene wijze, het aantal dagen, bedoeld in § 1, verhogen.

Vanaf 1 januari 2008 verhoogt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, het aantal dagen, bedoeld in § 1, tot maximum 10 per kalenderjaar en per gezin.

De Koning bepaalt tevens, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden begrepen onder pleegouder en pleeggezin en stelt de nadere regelen vast voor de uitoefening van het recht op afwezigheid van het werk, inzonderheid de soort plaatsing, de soort verplichtingen, opdrachten en situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin en de wijze en het tijdstip waarop de werkgever moet verwittigd worden. De Koning kan eveneens het in § 1 bedoelde aantal dagen aanpassen ten aanzien van sommige categorieën van werknemers.

[¹ § 3. In geval van langdurige pleegzorg heeft de werknemer die in het kader van een langdurige pleegzorg een kind in zijn gezin onthaalt, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken. Het pleegouderverlof van zes weken per ouder wordt als volgt opgetrokken voor de pleegouder of voor beide pleegouders samen :

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;
- 2° met twee weken vanaf uiterlijk 1 januari 2021;
- 3° met drie weken vanaf uiterlijk 1 januari 2023;
- 4° met vier weken vanaf uiterlijk 1 januari 2025;
- 5° met vijf weken vanaf uiterlijk 1 januari 2027.

De nadere regels volgens welke het recht wordt uitgeoefend en de uitkeringen zijn identiek aan die van het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter.

Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.^[1]

-
- (1)<W [2018-09-06/12](#), art. 3, 092; Inwerkingtreding : 01-01-2019>

Art. 30quinquies. [¹ De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in de artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 van deze wet.

Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid 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.

In geval van niet naleving van het tweede lid is de werkgever er toe 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.¹

(1)<Ingevoegd bij W [2018-01-15/02](#), art. 8, 086; Inwerkingtreding : 15-02-2018>

Art. 31.<W 1999-06-13/61, art. 8, 043; Inwerkingtreding : 01-12-2002> § 1. De onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, schorst de uitvoering van de overeenkomst.

§ 2. De werknemer is verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. [¹ ...]¹

§ 3. Bovendien mag de werknemer niet weigeren een door de werkgever gemachtigd en betaald arts die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde, hierna controlearts genoemd, te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. Behoudens wanneer diegene die het geneeskundig getuigschrift aan de werknemer heeft afgeleverd oordeelt dat zijn gezondheidstoestand hem niet toelaat zich naar een andere plaats te begeven, moet de werknemer zich desgevraagd bij de controlearts aanbieden. De reiskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

[¹ Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in een paritair comité of subcomité, hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.]¹

De controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is, verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid en, in voorkomend geval, de andere medische gegevens voorzover die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de bepalingen van deze wet; alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De controlearts oefent zijn opdracht uit overeenkomstig de bepalingen van artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde.

[¹ § 3/1. De werknemer die :

- in strijd met paragraaf 2, eerste lid, behoudens overmacht, nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid of;
- in strijd met paragraaf 2, derde lid, nalaat om het geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voor te leggen of;
- in strijd met paragraaf 3, behoudens wettige reden, zich aan de controle onttrekt, kan het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging, voorlegging of

controle voorafgaan.]¹

§ 4. De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk, eventueel na raadpleging van diegene die het in § 2 bedoelde geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd, zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. Indien de werknemer op dat ogenblik kenbaar maakt dat hij niet akkoord gaat met de bevindingen van de controlearts, wordt dit door deze laatste vermeld op voornoemd geschrift. Vanaf de datum van het eerste controleonderzoek waartoe de werknemer werd uitgenodigd of de datum van het eerste huisbezoek van de controlearts, kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon, met uitzondering van de periode van arbeidsongeschiktheid waarover er geen betwisting is.

§ 5. Onverminderd de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken worden de geschillen van medische aard welke rijzen tussen de werknemer en de controlearts bij wijze van scheidsrechterlijke procedure beslecht. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindt de partijen.

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

De arts-scheidsrechter voert het medisch onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanwijzing. Alle andere vaststellingen blijven onder het beroepsgeheim.

De kosten van deze procedure, alsmede de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, vallen ten laste van de verliezende partij. De Koning bepaalt de kosten van de procedure.

De arts-scheidsrechter brengt diegene die het geneeskundig getuigschrift heeft afgeleverd en de controlearts op de hoogte van zijn beslissing. De werkgever en de werknemer worden schriftelijk bij een ter post aangetekende brief verwittigd.

§ 6. Onverminderd het bepaalde in § 4, is het recht op het in de artikelen 52, 70, 71, 112, 119.10 en 119.12 bedoelde loon verschuldigd voor de periode dat de werknemer als arbeidsongeschikt werd erkend naar aanleiding van de beslechting van het geschil.

§ 7. De Koning kan na advies van het bevoegd paritair orgaan een scheidsrechterlijke procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 5.

§ 8. Voor de werkgevers en hun werknemers die niet vallen onder de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, kan de Koning een procedure instellen die afwijkt van het bepaalde in § 2.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 61, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 31/1](#). [¹ § 1. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt niet geschorst wanneer de werknemer, die als arbeidsongeschikte werknemer is erkend overeenkomstig artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en die de toelating heeft gekregen om het werk te hervatten overeenkomstig deze bepalingen, tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert.

§ 2. De arbeidsrelatie die bestond vóór de uitvoering van het aangepast of ander werk wordt op weerlegbare wijze vermoed te zijn behouden, ondanks de uitvoering van het aangepast of ander werk of het sluiten of uitvoeren van de bijlage bedoeld in paragraaf 3.

Tijdens de uitvoering van het aangepast of ander werk behoudt de werknemer alle bij de werkgever verworven voordelen verbonden aan de arbeidsrelatie bedoeld in het eerste lid, behoudens andersluidende bepalingen overeengekomen tussen werkgever en werknemer met toepassing van paragraaf 3.

§ 3. Voor de periode van het uitvoeren van het aangepast of ander werk kunnen de werknemer en de werkgever, als daar reden toe is, een bijlage bij de arbeidsovereenkomst afsluiten die de nadere regels bevat die ze hebben overeengekomen met betrekking tot bijvoorbeeld de volgende punten :

- het volume van het aangepast of ander werk;
- de uurroosters van het aangepast of ander werk;
- de aard van het aangepast of ander werk;
- het loon voor het aangepast of ander werk;
- de duur van de geldigheid van de bijlage.

De bijlage eindigt onmiddellijk wanneer de werknemer niet langer voldoet aan de voorwaarden bepaald bij artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Van zodra de werknemer niet meer voldoet aan deze voorwaarden informeert hij zijn werkgever over deze toestand.¹

(1)<Ingevoegd bij W [2016-12-20/03](#), art. 2, 084; Inwerkingtreding : 09-01-2017>

HOOFDSTUK IV. - Einde van de overeenkomst.

Art. 32. Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen te niet gaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde :

- 1° door afloop van de termijn;
- 2° door voltooiing van het werk, waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- 3° door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten, of ingeval een dringende reden tot beëindiging voorhanden is;
- 4° door de dood van de werknemer;
- 5° door overmacht.

Art. 33. Het overlijden van de werkgever maakt geen einde aan de overeenkomst. Indien dit overlijden het einde tot gevolg heeft van de activiteit waarvoor de werknemer in dienst is genomen of als de overeenkomst is gesloten met het oog op de persoonlijke medewerking, oordeelt de rechter naar billijkheid of grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

Art. 34.¹ 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, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is beëindigd.

Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van deze wet.¹

(1)<hersteld bij W [2016-12-20/03](#), art. 2, 084; Inwerkingtreding : 09-01-2017>

Art. 35. Elke partij kan de overeenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

(Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij.

De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.) <W 1985-07-18/33, art. 7, 011>

Art. 36. Nietig zijn de bedingen waarbij wordt bepaald dat het huwelijk, het moederschap en het bereiken van de wettelijke of conventionele pensioengerechtigde leeftijd een einde maken aan de overeenkomst.

Art. 36bis. <ingevoegd bij W 1991-06-12/30, art. 112, Inwerkingtreding : onbepaald, uiterlijk op 09-07-1992> Nietig zijn alle bedingen van de arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever ertoe wordt gemachtigd de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn te beëindigen wanneer beslag gelegd is op het loon van de werknemer ten gevolge van een kredietovereenkomst bepaald door de wet van 12 juni 1991 op het consumentenkrediet.

Art. 37.(§ 1.) Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan heeft ieder der partijen het recht om die te beëindigen door opzegging aan de andere.

(Op straffe van nietigheid dient de kennisgeving van de opzegging het begin en de duur van de opzeggingstermijn te vermelden.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer, geschiedt de kennisgeving van de opzegging, op straffe van nietigheid, door afgifte aan de werkgever van een geschrift. De handtekening van de werkgever op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving. De kennisgeving kan ook geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Indien de opzegging uitgaat van de werkgever, kan de kennisgeving van de opzegging,

op straffe van nietigheid enkel geschieden hetzij bij een ter post aangetekende brief die uitwerking heeft de derde werkdag na de datum van verzending, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot, met dien verstande dat de werknemer die nietigheid niet kan dekken en dat ze door de rechter van ambtswege wordt vastgesteld.) <W 1987-11-07/30, art. 73, 015; Inwerkingtreding : 01-01-1988>

[¹ In afwijking van het vorige lid kan in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de binnenscheepvaart ressorteren de kennisgeving van de opzegging door de werkgever evenwel ook geschieden door afgifte aan de werknemer van een geschrift. De handtekening van de werknemer op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.]¹

(§ 2. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, dan heeft de werknemer het recht om die op te zeggen. De vermeldingen die in die opzegging moeten voorkomen en de kennisgevingsmodaliteiten ervan, zijn in overeenstemming met § 1.) <W 1991-07-20/31, art. 115, 025; Inwerkingtreding : 1991-09-01>

(1)<W [2013-07-30/01](#), art. 6, 078; Inwerkingtreding : 11-08-2013>

[Art. 37/1.](#)[¹ De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 2, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 37/2.](#)[¹ § 1. [² Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;
- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.]²

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

- drie weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

- vier weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

- zes weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan zes jaar anciënniteit tellen;

- tien weken wat de werknemers betreft die tussen zes jaar en minder dan zeven jaar anciënniteit tellen;

- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen zeven jaar en minder dan acht jaar anciënniteit tellen;

- dertien weken wat de werknemers betreft die acht jaar of meer anciënniteit tellen.

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op :

- één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;

- twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;

- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;

- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 3, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(2)<W [2018-03-26/01](#), art. 2, 087; Inwerkingtreding : 01-05-2018>

[Art. 37/3.](#) [¹ Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden

afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 4, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/4. [¹ De opzeggingstermijnen worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 5, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/5. [¹ De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven, wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 6, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/6. [¹ Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven aan de werknemer bedoeld in het eerste lid, geniet deze het voordeel van het bepaalde in artikel 41.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 7, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/7. [¹ § 1. Gedurende de bij artikel 51 en 77/4 bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

Als de in het artikel 50 bedoelde schorsing één maand overschrijdt, heeft de werknemer hetzelfde recht.

§ 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50, 51 of 77/4.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 8, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/8. [¹ In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte die of een ongeval dat zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn, geeft de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid aanleiding tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding, wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat op basis van deze wet werd betaald in het begin van deze arbeidsongeschiktheid, afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 9, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/9. [¹ Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, mag de werkgever, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging bedoeld in artikel 40, § 2, eerste lid is verstreken.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 10, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/10. [¹ Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 11, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 37/11. [¹ In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels en voorwaarden van deze mogelijkheid.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 12, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 38. § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in (de artikelen 28, 1^o, 2^o en 5^o) [¹ ...]¹ en 31. <W 1983-11-29/31, art. 2, 006>

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de

arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

(Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werknemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.) <W [2008-12-22/32](#), art. 131, 069; Inwerkingtreding : 01-04-2009; zie ook art. 132>

§ 3. [¹ ...]¹

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 26, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 38bis](#). <KB225 1983-12-07/32, art. 15, 005> Bij opzegging door de werkgever, loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de dagen inhaalrust die bij toepassing van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (en van artikel 8, § 3, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector) worden toegekend. <W [2003-04-22/40](#), art. 2, 056; Inwerkingtreding : 13-05-2003>

[Art. 39](#).§ 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen [¹ 37/2, 37/5, 37/6 en 37/11]¹, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde [² ...]² in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

[¹ Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.]¹

§ 2. [³ Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van uitvoering van een aangepast of ander werk bedoeld in artikel 31/1, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn arbeidsprestaties, met akkoord van de werkgever, niet had aangepast.]³

§ 3. Onverminderd het bepaalde in §1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 14, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(2)<W [2013-12-26/08](#), art. 27, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(3)<W [2016-12-20/03](#), art. 3, 084; Inwerkingtreding : 09-01-2017>

Art. 39bis. <W 1985-01-22/30, art. 60, 009> § 1. De werkgever kan de bij artikel 39, § 1, bedoelde opzeggingsvergoeding in maandtermijnen betalen, wanneer het ontslag wordt gegeven door een onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

§ 2. De opzeggingsvergoeding die in maandtermijnen wordt betaald, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens dezelfde modaliteiten als die welke van toepassing waren op het loon van de werknemer wiens overeenkomst een einde heeft genomen.

Art. 39ter. ^[1] Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket belooft en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.^[1]

(1)<Ingevoegd bij W [2013-12-26/08](#), art. 92, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 40.^[1] § 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de in het eerste lid bedoelde

opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijnen bedoeld in het eerste lid nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§ 3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10bis, kan de mogelijkheid van opzegging bepaald bij paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is met toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.]¹

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 15, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 41.](#)¹ § 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het werk afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.]¹

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 16, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 42.](#) De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

[HOOFDSTUK V.](#) _ Bijzondere bepalingen betreffende de minderjarige werknemers.

[Art. 43.](#) (eerste lid opgeheven) <W 1995-03-21/32, art. 12, 034; Inwerkingtreding : 01-

05-1995>

De minderjarige werknemer (...), is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of zijn moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten (en te beëindigen.) Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen. <W 1981-03-30/06, art. 1, 002> <W 1995-03-21/32, art. 12, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 44. De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, (...). <W 1995-03-21/32, art. 13, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 45. Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtbank op verzoek van het openbaar ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen, gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

Art. 46. (Onverminderd het bepaalde in artikel 43, kan de rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten,) een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen. <W 1981-03-30/06, art. 2, 002>

Art. 46bis. <W 1985-07-17/41, art. 8, 010> De bepalingen van dit hoofdstuk zijn ook toepasselijk op de andere minderjarige werknemers dan die welke in deze wet beoogd zijn.

TITEL II. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.

Art. 47. De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 48.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 28, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

HOOFDSTUK II. _ Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 49.^[2] § 1.^[2] In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkman zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkman betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkman verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en

verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

((^[1] Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, het volgende mee aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening :

1° de datum en de aard van de technische stoornis;

2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een lijst mee met de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werklieden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.]^[1]

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.) <W 2001-12-30/30, art. 69, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.) <W 1992-06-26/30, art. 97, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

(De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkmans zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.) <W 1992-06-26/30, art. 97, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij onstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.) <KB254 1983-12-31/49, art. 1, 007>

^[1] De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling, bedoeld in het vierde en het vijfde lid, vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]^[1]

^[2] § 2. De werkgever is eveneens verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

^[3] De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51 ter beschikt.]^[2]

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid, of artikel 51, § 3 quater, eerste lid.

Als de werkgever zich niet naar de bepalingen van het eerste lid gedraagt of er zich te laat naar gedraagt, zijn de bepalingen van § 1, zevende lid, van toepassing.]^[2]

(1)<W [2011-07-04/03](#), art. 5, 073; Inwerkingtreding : 01-10-2011>

(2)<W [2012-06-22/02](#), art. 10, 076; Inwerkingtreding : 01-10-2012 (zie KB [2012-09-20/23](#), art. 7, 1°)>

(3)<W [2012-12-27/06](#), art. 45, 077; Inwerkingtreding : onbepaald>

Art. 50. Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmans werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

(Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel [⁴ 27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen]⁴, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.) <W 1992-06-26/30, art. 98, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

(¹ De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mede te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder en betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.)¹

[² De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51 ter beschikt.]²

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing [² van artikel 49, § 2, eerste lid, of]² van artikel 51, § 3 quater, eerste lid.) <W 1999-03-26/30, art. 124, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmans verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

[⁵ ...]⁵

(De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het derde lid is verplicht aan de werkmans zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst ingevolge het eerste lid werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.) <W 1999-03-26/30, art. 124, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

(1)<W [2011-07-04/03](#), art. 6, 073; Inwerkingtreding : 01-10-2011>

(2)<W [2012-06-22/02](#), art. 11, 076; Inwerkingtreding : Inwerkingtreding : 01-10-2012 (zie KB [2012-09-20/23](#), art. 7, 1°)>

(3)<W [2012-12-27/06](#), art. 46, 077; Inwerkingtreding : onbepaald>

(4)<W [2013-12-26/08](#), art. 17, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(5)<W [2013-12-26/08](#), art. 29, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 51. § 1. (Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische

oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

[² Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]²

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

[² De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden :

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.]²

[² De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;]² <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

[⁶ 3° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.]⁶

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

[² De kennisgeving moet vermelden :

1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de

arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;]²

[⁶ 4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.]⁶

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° [⁶, 3° en 4°]⁶, bedoelde vermeldingen aangeven.

[² Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]² <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

(In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.) <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

(§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.) <KB254 1983-12-31/49, art. 2, D, 007>

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

(Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee werkdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.) ((De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en

van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.) <W 1990-12-29/30, art. 147, 021; Inwerkingtreding : 1991-01-19> <W 1992-06-26/30, art. 99, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

(§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.) <W 1989-12-22/31, art. 151, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

(§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.) <W 1992-06-26/30, art. 99, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

(§ 3quater. [³ De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]³

[⁴ De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.]⁴

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing [³ van artikel 49, § 2, eerste lid, of]³ van artikel 50, derde lid.) <W 1999-03-26/30, art. 125, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

§ 4. [⁵ ...]⁵

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. [² ...]².

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij (§ 2, vijfde lid), bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden. <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de

werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

(De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3^{quater} is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3^{quater} bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.) <W 1999-03-26/30, art. 125, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

[¹ § 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

*De werkgever moet aan de werkman minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede en het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van de artikelen 49, 50 of dit artikel tijdens de welke de werkman geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 51^{ter}, tweede lid, bedoelde opleiding.*¹

[³ De werkgever moet aan de werkman minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede en het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van de artikelen 49, 50 of dit artikel tijdens de welke de werkman geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 51^{ter}, tweede lid, bedoelde opleiding.]³

(1)<W [2011-04-12/05](#), art. 9, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

(2)<W [2011-07-04/03](#), art. 7, 073; Inwerkingtreding : 01-10-2011>

(3)<W [2012-06-22/02](#), art. 12, 076; Inwerkingtreding : Inwerkingtreding : 01-10-2012 (zie KB [2012-09-20/23](#), art. 7, 1^o)>

(4)<W [2012-12-27/06](#), art. 47, 077; Inwerkingtreding : onbepaald>

(5)<W [2013-12-26/08](#), art. 30, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(6)<W [2018-01-15/02](#), art. 9, 086; Inwerkingtreding : 15-02-2018>

Art. 51bis. <KB225 1983-12-07/32, art. 16, 005> De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 maar worden geschorst, wanneer de werknemer al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (, de artikelen 7, § 3 en 8, § 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector) en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen reeds heeft toegekend gekregen. <W 2003-04-22/40, art. 3, 056; Inwerkingtreding : 13-05-2003>

(De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.) <W 1985-01-22/30, art. 61, 009>

Art. 51ter. [¹ De Koning bepaalt de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in de artikelen 49, § 2, tweede lid, 50, vierde lid, en 51, § 3quater, tweede lid, evenals de nadere regelen van de bewaring of de verzending ervan aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

De Koning bepaalt het type van opleidingen die moeten verleend worden in uitvoering van het opleidingsplan.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2012-12-27/06](#), art. 48, 077; Inwerkingtreding : onbepaald>

Art. 52. § 1. (In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen (en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). <KB465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <nota: de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

[¹ lid 2 opgeheven]¹

[¹ lid 3 opgeheven]¹

[¹ lid 4 opgeheven, met oude lid 4 al opgeheven]¹

Het recht op loon gaat in wanneer de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkmán die anciënniteit bereikt tijdens (de periode van gewaarborgd loon), kan hij op het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen. <KB465 1986-10-01/30, art. 1, c, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van (veertien) dagen, indien de eerste

periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van (veertien) dagen; <KB465 1986-10-01/30, art. 1, d, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

2° wanneer de werkman door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman :

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsvoeding uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

[² § 5. In afwijking van de voorgaande paragrafen, is tijdens de periode van uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, geen loon ten laste van de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een ziekte, andere dan een beroepsziekte, die is opgetreden tijdens deze periode, of wegens een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ongeval op de weg naar of van het werk, dat is opgetreden tijdens dezelfde periode.]²

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 62, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(2)<W [2016-12-20/03](#), art. 4, 084; Inwerkingtreding : 09-01-2017>

Art. 53. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, § 1, laatste lid, wijzigen;

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 31 en 52 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

Art. 54. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte, heeft de werkman recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkman uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

§ 2. In afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of [¹ Fedris]¹, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde

[¹ Fedris]¹ ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkmán verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkmán de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

De in het vorige lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte getroffen werkmán door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

(1)<KB [2018-09-06/13](#), art. 13, 090; Inwerkingtreding : 01-01-2017>

[Art. 55.](#) <W 1989-12-22/31, art. 241, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990> Zo de werkster buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

[Art. 56.](#) Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij (de bepalingen van de artikelen 28, 2^o bis, 30, 30ter, 49, 51, 52, 54 en 55) heeft de werkmán enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken. <W 2004-07-09/30, art. 294, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>

(De Koning kan op advies van de Nationale Arbeidsraad afwijken van de regel voorzien in het eerste lid.) <W 1993-06-10/32, art. 14, 029; Inwerkingtreding : 10-07-1993>

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

[Art. 57.](#) In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, (zoals bepaald bij de artikelen 27, [¹ ...]¹ 30, 30ter, 49 tot 52, 54 en 55), voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast. <W 2004-07-09/30, art. 295, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 31, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[HOOFDSTUK III.](#) - Einde van de overeenkomst.

[Afdeling 1.](#) - [¹ ...]¹

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 32, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 58.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 33, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 59.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 34, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 60.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 35, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 61.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 36, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 62.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 37, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 63.](#) Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, (in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden,) (of in artikel 118,§3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). <KB 1991-05-21/31, art. 7, 022; Inwerkingtreding : 01-05-1991> <W 1985-01-22/30, art. 139, § 2, 009>

(NOTA :

Artikel 63 , gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 21 mei 1991, houdt op van toepassing te zijn :

I voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;*

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°;

zie <W [2013-12-26/08](#), art. 38, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 64.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 39, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 65. § 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkmán de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon ((16 100) EUR) niet overschrijdt. <KB 1984-12-14/33, art. 1, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277 EUR <VARIA [2001-10-30/30](#), art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921 EUR <VARIA [2002-11-07/30](#), art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418 EUR <VARIA [2003-11-28/30](#), art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912 EUR <VARIA [2004-12-10/30](#), art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA [2005-12-02/30](#), art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093 EUR <VARIA [2006-12-07/31](#), art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.580 EUR <VARIA [2007-11-30/31](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 29.729 EUR <VARIA [2008-11-12/30](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.327 EUR <VARIA [2009-10-27/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.535 EUR <VARIA [2010-11-12/14](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2011>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 31.467 EUR <VARIA [2011-11-22/01](#), art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.254 EUR <VARIA [2012-10-23/04](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2013>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.886 EUR <VARIA [2013-10-25/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2014>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.203 EUR <VARIA [2014-12-09/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2015>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.221 EUR <VARIA [2015-11-04/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2016>)

Wanneer het jaarloon tussen ((16 100 EUR)) en ((32 200) EUR) ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gereede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties. <KB 1984-12-14/33, art. 1, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden bij indexering respectievelijk gebracht op 25.277 EUR) en op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 25.921 EUR en op 51.842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.418 EUR en op 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.912 EUR en 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 27.597 EUR en 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en van 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 28.093 EUR en op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 28.580 EUR en 57.162 EUR <VARIA [2007-11-30/31](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 29.729 EUR en 59.460 EUR <VARIA [2008-11-12/30](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 30.327 EUR en 60.654 EUR <VARIA [2009-10-27/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 30.535 EUR en 61.071 EUR)<VARIA [2010-11-12/14](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2011>

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 31.467 EUR en 62.934 EUR <VARIA [2011-11-22/01](#), art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 32.254 EUR en 64.508 EUR <VARIA [2012-10-23/04](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2013>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 32.886 EUR en 65.771 EUR <VARIA [2013-10-25/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2014>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 33.203 EUR en 66.406 EUR <VARIA [2014-12-09/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2015>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 33.221 EUR en 66.441 EUR <VARIA [2015-11-04/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2016>)

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gereede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon ((32 200) EUR) overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure. <KB 1984-12-14/33, art. 1, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 57.162 EUR <VARIA [2007-11-30/31](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 59.460 EUR <VARIA [2008-11-12/30](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 60.654 EUR <VARIA [2009-10-27/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 61.071 EUR <VARIA [2010-11-12/14](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2011>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR <VARIA [2011-11-22/01](#), art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 64.508 EUR <VARIA [2012-10-23/04](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2013>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 65.771 EUR <VARIA [2013-10-25/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2014>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 66.406 EUR
<VARIA [2014-12-09/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2015>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 66.441 EUR
<VARIA [2015-11-04/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2016>)

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

- 1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;
- 2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkmán de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;
- 3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;
- 4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkmán dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkmán heeft ontvangen gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklíeden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel [¹ gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst]¹, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán om dringende reden.

Indien de werkmán het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 18, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Afdeling 2.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 40, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 65/1.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 40, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 65/2.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 40, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 65/3.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 40, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 65/4.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 40, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[TITEL III.](#) _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

[HOOFDSTUK I.](#) _ Algemene bepalingen.

[Art. 66.](#) De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

[Art. 67.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 41, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 68.](#) (opgeheven) <W 1985-01-22/30, art. 63, 009>

[Art. 69.](#)In afwijking van artikel 13 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan ((32 200) EUR) en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming. <KB 1984-12-14/33, art. 3, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 50 554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 52 836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 55 193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 57.162 EUR <VARIA [2007-11-30/31](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 59.460 EUR <VARIA [2008-11-12/30](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 60.654 EUR <VARIA [2009-10-27/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 61.071 EUR)<VARIA [2010-11-12/14](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2011>

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR
<VARIA [2011-11-22/01](#), art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 64.508
EUR<VARIA [2012-10-23/04](#), art. M, 079; Inwerkingtreding : 01-01-2013>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 65.771 EUR
<VARIA [2013-10-25/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2014>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 66.406 EUR
<VARIA [2014-12-09/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2015>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 66.441 EUR
<VARIA [2015-11-04/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2016>)

HOOFDSTUK II _ Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 70. De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Art. 71. De bediende die is aangeworven [¹ ...]¹ voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op (...) zijn loon voor een periode van zeven dagen (en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). <KB465 1986-10-01/30, art. 3, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

De bepalingen van de artikelen 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 42, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 72. De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn (...) loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. <W 1985-07-17/41, art. 12, 010>

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

Art. 73. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of (veertien) dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of (veertien) dagen; <KB465 1986-10-01/30, art. 4, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

- a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;
- b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.

[Art. 73/1.](#) [¹ In afwijking van de voorgaande bepalingen van dit hoofdstuk is tijdens de periode van uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, geen loon ten laste van de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een ziekte die geen beroepsziekte is, die is opgetreden tijdens deze periode, of wegens een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ongeval op de weg naar of van het werk, dat is opgetreden tijdens dezelfde periode.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2016-12-20/03](#), art. 5, 084; Inwerkingtreding : 09-01-2017>

[Art. 74.](#) In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon waarop de bediende als bedoeld in artikel 70, recht heeft.

[Art. 75.](#) De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

[Art. 76.](#) <W 1989-12-22/31, art. 242, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990> Zo de vrouwelijke bediende buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

[Art. 77.](#) Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

HOOFDSTUK II/1. - [¹ Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 15, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Afdeling 1. - [¹ Toepassingsgebied]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 16, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/1.[¹ § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de bedienden en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De toepassing van de regeling voorzien in dit hoofdstuk is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden bedoeld in § 4 die gebonden zijn door :

1° een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité en neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

2° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de regeling bedoeld in dit hoofdstuk vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

3° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een ondernemingsplan als bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

4° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bij 2° en 3° bepaalde ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de bedienden en de werkgever in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen bepaald in de punten 1° tot 4° moeten :

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van dit hoofdstuk;
- worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;
- het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7 vermelden;
- de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 77/7 mag overschrijden.

§ 3. Het ondernemingsplan bedoeld in § 2, eerste lid, 2° en 3°, moet door de onderneming samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beschikking voor aan de Commissie " Ondernemingsplannen " bedoeld in het hoofdstuk 3 van Titel 1 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

De Commissie neemt binnen de twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing op basis van volgende criteria :

- de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilikheden overeenkomstig de bepalingen van § 4;**
- het ondernemingsplan voldoet aan de bepalingen van § 2;**
- er wordt aangetoond dat de toepassing van de regeling voorzien in het ondernemingsplan leidt tot het vermijden van ontslagen.**

De gemotiveerde beslissingen van deze Commissie worden door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

§ 4. Onder onderneming in moeilikheden wordt begrepen :

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal [² [³ van het kalenderjaar 2008 of van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat]³]²; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet :

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;**
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;**
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad;**

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal [² [³ van het kalenderjaar 2008 of van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat]³]²; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en)

vooraangaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

[³ 4° de onderneming die door de minister van Werk wordt erkend als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.]³

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet :

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;

- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan overmaakt bij aangetekend schrijven aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden zoals bepaald in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als bedoeld in artikel 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2°, de toepassing van de regelingen voorzien in artikel 51 voor werklieden van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen inroept, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen, als bedoeld in artikel 77/3.

De bovenvermelde documenten en formulieren moeten gevoegd worden bij de aanvraag bepaald in § 3.

§ 6. De Commissie bedoeld in § 3, staat voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 3°, een afwijking toe op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien aan volgende voorwaarden is voldaan :

1° de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle bedienden uit de onderneming;

2° de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming.

De Commissie bedoeld in § 3, kan voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 2° en 3°, een afwijking toestaan op het bedrag bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien de Commissie dit verantwoord acht. Deze beslissing moet bij unanimité genomen worden.

Het bedrag van het supplement vastgesteld in toepassing van deze paragraaf mag niet minder dan 2 euro zijn.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 17, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

(2)<KB [2015-12-13/01](#), art. 1, 081; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

(3)<W [2016-05-16/01](#), art. 28, 082; Inwerkingtreding : 02-06-2016>

[Afdeling 2.](#) - [¹ Regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 18, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/2. [¹ De werkgever waarvan de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 77/1, § 4, en die gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan bedoeld in afdeling 1 van dit hoofdstuk, kan gebruik maken van de bepalingen van deze afdeling.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 19, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/3. [¹ Ten minste veertien dagen voordat hij artikel 77/4 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden voorzien in artikel 77/1 voldoet.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 77/1, § 4, voegt hij bij dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen.

De dag van de kennisgeving voorzien in lid 1, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, een kopie van deze kennisgeving meedelen.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 20, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/4.[¹ § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

[⁵ 4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.]⁵

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° [⁵, 3° en 4°]⁵, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

[² § 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.]²

[³ De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8 beschikt.]³

§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. [⁴ ...]⁴

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

[² De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag

bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.]²

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.]¹

[³ De werkgever moet aan de bediende minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van artikel 77/4 tijdens de welke de bediende geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 77/8, tweede lid, bedoelde opleiding.]³

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 21, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

(2)<W [2012-06-22/02](#), art. 13, 076; Inwerkingtreding : Inwerkingtreding : 01-10-2012 (zie KB [2012-09-20/23](#), art. 7, 1°)>

(3)<W [2012-12-27/06](#), art. 49, 077; Inwerkingtreding : onbepaald>

(4)<W [2013-12-26/08](#), art. 43, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(5)<W [2018-01-15/02](#), art. 10, 086; Inwerkingtreding : 15-02-2018>

Art. 77/5. [¹ § 1. De uitvoering van de overeenkomst kan bij toepassing van artikel 77/4 maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, § 3, en 8, § 3, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en de artikelen 11 en 12 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

§ 2. De in § 1 bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, bij toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van

de uitvoering van de overeenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 22, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

[Art. 77/6.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 44, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 77/7.](#) [¹ De bij artikel 77/4 bedoelde regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in afdeling 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten of ondernemingsplan en dit voor maximaal respectievelijk zestien of zesentwintig kalenderweken per kalenderjaar.

Elke kennisgeving moet betrekking hebben op één kalenderweek of meerdere kalenderweken in geval het gaat om een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of om een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

Ingeval over eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2011-04-12/05](#), art. 24, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

[Art. 77/8.](#) [¹ De Koning bepaalt de vorm en de inhoud van het opleidingsplan bedoeld in artikel 77/4, § 1/1, tweede lid, evenals de nadere regels van de bewaring of de verzending ervan aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening krachtens artikel 51ter, eerste lid.

Het type van opleidingen die moeten verleend worden in uitvoering van het opleidingsplan wordt vastgesteld volgens de door de Koning krachtens artikel 51ter, tweede lid, bepaalde nadere regelen.]¹

(1)<Ingevoegd bij W [2012-12-27/06](#), art. 50, 077; Inwerkingtreding : onbepaald>

[HOOFDSTUK III.](#) _ Einde van de overeenkomst.

[Afdeling 1.](#) - [¹ ...]¹

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 45, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 78.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 46, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 79.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 47, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 80.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 48, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 81.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 49, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 82.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 50, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 83.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 51, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 84.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 52, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 85.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 53, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 86. § 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel [¹gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst]¹ ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 19, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Afdeling 2.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 54, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 86/1.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 54, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 86/2.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 54, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 86/3.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 54, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 86/4.](#)

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 54, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

TITEL IV. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

[Art. 87.](#) De bepalingen van titel III, artikel 86 uitgezonderd, en van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

[Art. 88.](#) Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 90 toegekende recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliënteel.

[Art. 89.](#) Het loon van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissieloon, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissieloon.

[Art. 90.](#) Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgt, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de handelsvertegenwoordiger.

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

[Art. 91.](#) Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs als zij worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

[Art. 92.](#) Onverminderd de bepalingen van artikel 91, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders door de cliënteel gegeven tijdens de gehele duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant rechtstreeks contact heeft tot stand gebracht dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

[Art. 93.](#) De handelsvertegenwoordiger die een bij overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de handelsvertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector sluit.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon voor de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst is doorgegeven.

Art. 94. Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, recht op commissieloon voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde van de overeenkomst worden gedaan.

Art. 95. De handelsvertegenwoordiger die de opvolger is van degene die het voordeel geniet van de bepalingen van de artikelen 91, 92, 93, tweede lid, en 94, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

Art. 96. De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt op de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijscouranten, -tarieven of -schalen, en bij gebreke daarvan op de gemaakte prijs.

Art. 97. De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en de documenten betreffende het voor de vorige maand verschuldigde commissieloon.

Art. 98. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen, is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de afgifte van de staat en eventueel van de in artikel 97 bedoelde documenten.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

Art. 99. Ingeval de overeenkomst een einde neemt, (...), is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de handelsvertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders uit te betalen. <W 1985-07-17/41, art. 14, 010>

Het in de artikelen 91 en 93, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen dertig dagen volgende op de aanvaarding van de order.

Het in de artikelen 92 en 94 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald voor het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgende op het einde van de overeenkomst.

Art. 100. Het commissieloon verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van de eisbaarheid ervan.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt het rechtens intrest op vanaf de normale betaaldag.

Art. 101. Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

(De uitwinningsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.) <W 1985-07-17/41, art. 15, 010>

Art. 102. De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde van de overeenkomst.

Art. 103. Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd om een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag van de in artikel 101 bedoelde uitwinningsvergoeding het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het beweerde nadeel bewijst, boven de in artikel 101 bedoelde vergoeding schadeloosstelling verkrijgen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoeding.

Art. 104. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon ((16.100) EUR) niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd. <KB 1984-12-14/33, art. 7, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.580 EUR <VARIA [2007-11-30/31](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 29.729 EUR <VARIA [2008-11-12/30](#), art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.327 EUR <VARIA [2009-10-27/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.535 EUR) <VARIA [2010-11-12/14](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2011>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 31.467 EUR <VARIA [2011-11-22/01](#), art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.254 EUR <VARIA [2012-10-23/04](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2013>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.886 EUR <VARIA [2013-10-25/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2014>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.203 EUR

<VARIA [2014-12-09/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2015>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.221 EUR

<VARIA [2015-11-04/01](#), art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2016>

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij [¹ gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst]¹, hetzij [¹ na deze periode]¹ aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 20, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 105. Het concurrentiebeding schept ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden dat hij een cliënteel heeft aangebracht; de werkgever kan eventueel het tegenbewijs leveren.

Art. 106. De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, mag niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden loon.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

Art. 107. Behoudens in geval van zware fout of van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, maar uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcrederebeding moet geschreven zijn.

TITEL V. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.

HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.

Art. 108. De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Art. 109.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 55, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

HOOFDSTUK II. _ Verplichtingen der partijen.

Art. 110. De werkgever is verplicht :

- de voor de uitvoering van het werk nodige kleding ter beschikking van de dienstbode te stellen;
- te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de hygiëne en het comfort;

- aan de dienstbode de middelen ter beschikking te stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

Art. 111. Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in speciën, recht op de voordelen in natura die hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt.

In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen.

HOOFDSTUK III. _ Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 112. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid (en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). <KB465 1986-10-01/30, art. 6, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

Art. 113. <W 1989-12-22/31, art. 243, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990> Zo de vrouwelijke dienstbode buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van artikel 112 van toepassing.

Art. 114. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 112, 116 en 117 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, (...). <W 1985-07-17/41, art. 16, 010>

Indien de dienstbode hierom vraagt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

HOOFDSTUK IV. _ Einde van de overeenkomst.

Art. 115.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 56, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 116.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 57, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 117.

<Opgeheven bij W [2013-12-26/08](#), art. 58, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 118. (oude artikel 119) Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld.

TITEL VI. _ DE OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN HUISARBEIDERS <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

Art. 119.1. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> (§ 1.) Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet. <W 2006-07-20/39, art. 241, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

(§ 2. De artikelen 119.3 tot 119.12 zijn niet van toepassing op de werknemers op wie de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, van toepassing is.

De artikelen bedoeld in het eerste lid zijn niet van toepassing op de werknemers op wie de wet van 5 december 1968 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is, wanneer dezen door de Koning onderworpen zijn aan een bijzonder stelsel van telewerk.) <W 2006-07-20/39, art. 241, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

Art. 119.2. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> § 1. Voor zover er in deze titel (of in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 119.1, § 2, eerste lid, of van de reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid,) niet wordt van afgeweken, zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, naargelang het geval, de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing. <W 2006-07-20/39, art. 242, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

§ 2. (Wanneer in het kader van eenzelfde overeenkomst slechts een gedeelte van de prestaties van een werknemer onder de toepassing van deze titel valt, dan zijn de bepalingen van deze titel of van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 119.1, § 2, eerste lid, of van de reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid, van toepassing op de prestaties die in zijn woonplaats of op de door de werknemer gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht, terwijl de andere prestaties onder de toepassing vallen van de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden. Op deze overeenkomst zijn, naargelang het geval, de bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing.) <W 2006-07-20/39, art. 243, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

Art. 119.3. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> In afwijking van artikel 20 is de werkgever ten aanzien van de huisarbeider verplicht om :

1° zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° het loon te betalen op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.

Art. 119.4. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-12-24> § 1. De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

§ 2. Dit geschrift moet vermelden :

1° wat de werkgever betreft : de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats of de firmanaam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de werkgever zich tot het publiek richt;

2° wat de werknemer betreft : de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats;

3° het overeengekomen loon of, ingeval dit niet kan vastgesteld worden, de wijze en de grondslag voor de berekening van het loon;

4° de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid;

5° de plaats of de plaatsen die de huisarbeider gekozen heeft om zijn werk te verrichten;

6° een beknopte beschrijving van het overeengekomen werk;

7° de overeengekomen arbeidsregeling en/of werkrooster en/of het overeengekomen minimale volume van de prestaties;

8° het bevoegd paritair comité.

§ 3. De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, de bovengenoemde vermeldingen wijzigen en vervolledigen.

Art. 119.5. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-12-24> Zo er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, met uitzondering van § 2, 4°, kan de huisarbeider op elk ogenblik aan de arbeidsovereenkomst een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of -vergoeding.

Art. 119.6. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-12-24> Bij ontstentenis van de in artikel 119.4, § 2, 4°, bedoelde vermelding en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze aangelegenheid regelt, is een forfaitair bedrag van 10 % van het loon verschuldigd als vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoot dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10 % van het " loon ".

Art. 119.7. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> De artikelen 49 en 50 zijn niet van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

Art. 119.8. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> In afwijking van artikel 27, heeft recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, de arbeidsgeschikte werknemer, die forfaitair wordt betaald, die de arbeid niet kan beginnen of de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten, om een reden die onafhankelijk is van zijn wil.

Art. 119.9. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> In afwijking van artikel 31, § 2, eerste en tweede lid, moet de huisarbeider, bij arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval en behoudens geval van overmacht :

1° onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid :

2° binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid aan de werkgever een

geneeskundig getuigschrift sturen of overhandigen. Van deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op de in de artikelen 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 en 119.12 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van het overhandigen of het sturen van het getuigschrift voorafgaan.

[Art. 119.10.](#)<Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> [¹ ...]¹ [¹ ...]¹

[¹ ...]¹ In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 63, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 119.11.](#) <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> Artikel 41 is slechts van toepassing op de huisarbeider die forfaitair betaald wordt.

[Art. 119.12.](#)<Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> [¹ ...]¹ [¹ ...]¹

[¹ ...]¹ Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.

Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 64, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[TITEL VII.](#) _ (Oude TITEL VI) DE OVEREENKOMST VOOR TEWERKSTELLING VAN STUDENTEN. <W 1996-12-06/30, art. 3, 039; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

[Art. 120.](#) Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

[Art. 121.](#) Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

Art. 122. De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

Art. 123. De overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

Art. 124. Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden :

1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

(4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;) <W 1995-03-21/32, art. 1, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

(5°) de arbeidsduur per dag en per week;

(6°) de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

(7°) het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

(8°) het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

(9°) [² ...]²

(10°) de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

(11°) het bevoegde paritair comité.

(12° de aandrag en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;

13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité [¹ voor preventie en bescherming op het werk]¹;

17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;

18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;

19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.) <W 1995-03-21/32, art. 1, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

(1) <W [2013-12-26/08](#), art. 21, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(2) <W [2013-12-26/08](#), art. 59, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 125. (Een afschrift van de in artikel 123 bedoelde overeenkomst wordt binnen zeven dagen, volgend op het begin van de uitvoering van de overeenkomst, door de werkgever meegedeeld aan de door de Koning aangewezen ambtenaar, samen met het afschrift van het bewijsschrift van ontvangst door de student van het arbeidsreglement bedoeld in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.) <W 1995-03-21/32, art. 2, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Na advies van het bevoegde paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

(De werkgever die de gegevens zoals door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, heeft medegedeeld aan de instelling, die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, overeenkomstig de door de Koning bepaalde nadere regelen, is vrijgesteld van de verplichting tot het meedelen aan de overeenkomstig het eerste lid door de Koning aangewezen ambtenaar van de afschriften bedoeld in hetzelfde lid.) <W 2002-02-21/39, art. 2, 051; Inwerkingtreding : 01-10-2001>

Art. 126. <W 1995-03-21/32, art. 3, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995> (Wanneer er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 123 en 124, of geen mededeling van de gegevens zoals door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, aan de instelling, die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, overeenkomstig de door de Koning bepaalde nadere regelen, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde worden beëindigd zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.) <W 2002-02-21/39, art. 4, 052; Inwerkingtreding : onbepaald>

Wanneer er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 123, of wanneer in het opgestelde geschrift de vermeldingen ontbreken inzake de datum van het begin en van het einde van de uitvoering van de overeenkomst, het werkrooster of inzake de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement, dan gelden voor de werkgever inzake deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het vorige lid is niet van toepassing wanneer de werkgever kan bewijzen dat het ontbreken van de vermelding van het werkrooster of van de verwijzing naar het toepasselijk werkrooster in het arbeidsreglement de student geen enkele schade berokkent.

Art. 127.^[1] De eerste drie werkdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.]¹

(1)<W [2013-12-26/08](#), art. 22, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 128. De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de

student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Art. 129. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Art. 130. Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen [¹ 37, 37/1 en 37/4, eerste en tweede lid]¹, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

[² ...]²

(1) <W [2013-12-26/08](#), art. 23, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

(2) <W [2013-12-26/08](#), art. 60, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

Art. 130bis. <W 1983-06-29/31, art. 10, § 2, 004> De Koning bepaalt de voorwaarden en de modaliteiten waaronder minderjarigen van (vijftien jaar en meer en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht), overeenkomsten voor de tewerkstelling van studenten kunnen sluiten. <W 1995-03-21/32, art. 4, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 130ter. <W 1985-07-17/41, art. 19, 010> De studenten beoogd in deze titel behouden ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid, hun hoedanigheid van personen ten laste.

TITEL VIII. _ (oude TITEL VII) SLOTBEPALINGEN. <W 1996-12-06/30, art. 3, 039; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

Art. 131. Voor de toepassing van [¹ de artikelen 65, [² 69, 86 en 104]²]¹ worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

((Jaarlijks worden [¹ de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22bis, [² 65, 69, 86 en 104]²]¹) aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond (op de euro). <KB 2001-11-28/30, art. 1, 049; Inwerkingtreding : 01-01-2002 en bevestigd door W 2002-06-26/47, art. 9, 053; Inwerkingtreding : 01-01-2002> <W [2006-12-27/32](#), art. 180, 064; Inwerkingtreding : 07-01-2007>

De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt begrepen onder :

1° het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden : het indexcijfer zoals vastgesteld door [2 de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg]2 op basis van de berekening van het gemiddelde van de lonen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van de volwassen bedienden van de particuliere sector;

2° het basisbedrag : het bedrag dat op 1 januari 1985 van kracht is;

3° het nieuwe indexcijfer : het indexcijfer van het derde trimester van 1985 en van de volgende jaren;

4° het aanvangsindexcijfer : het indexcijfer van het derde trimester van 1984.) <W 1985-01-22/30, art. 64, 009>

(1)<W [2011-04-12/05](#), art. 31, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

(2)<W [2013-12-26/08](#), art. 24, 080; Inwerkingtreding : 01-01-2014>

[Art. 131bis](#). <Ingevoegd bij W 1992-06-26/30, art. 100, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992> Het orgaan dat met toepassing van deze wet werd geraadpleegd, deelt zijn advies mee binnen twee maanden nadat het verzoek is gedaan; zoniet, wordt er niet op gewacht.

[Art. 132](#). Gedurende de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 9, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

[Art. 133](#). De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

[Art. 134](#). De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

[Art. 135](#). <Wijzigingsbepaling>

[Art. 136](#). <Wijzigingsbepaling>

[Art. 137](#). Opgeheven worden :

1° met uitzondering van haar artikelen 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969, de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972 en bij de wet van 11 juli 1973;

3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

5°, (...), de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten. <W 1985-07-17/41, art. 20, 010>

