

Deel 1: arbeidsrecht

Kenmerken van arbeidsrecht

Toepassingsgebied:

- Werknemers en werkgevers
- Publieke en private werknemers maar enkel de niet statutaire personeelsleden
- Regelt de verhouding tussen werknemers en hun werkgever
- Er is een grote inbreng van de overheid en de sociale partners door de uitgebreide en dwingende regelgeving

Artikel 1 van de arbeidsovereenkomstenwet stelt dat de wet de arbeidsovereenkomsten regelt voor: werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Dit werd uitgebreid met personen die tewerkgesteld worden door: het rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten en de gemeenten zelf, de openbare instellingen die er onder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrije onderwijs en dit op voorwaarde dat hun toestand niet statutair geregeld is. Dit zijn dus de contractuelen en niet de statutairen.

Een arbeidsovereenkomst is een wederkerige overeenkomst waarbij twee partijen tegenover elkaar een verbintenis aangaan of verplichtingen op zich nemen.

Arbeidsrecht is **dwingend ten voordele van de werknemers**. Als werkgever kan men geen geldige afspraken maken waardoor de rechten van de werknemers worden verminderd in vergelijking met de geldende wetten. Verplichtingen kunnen ook niet zwaarder worden en een werknemer kan (meestal) geen afstand doen van zijn rechten.

Regels van openbare orde: de wetgever vindt dat wat hij wil beschermen belangrijker dan de werknemer. (vb: meer werken dan maximale arbeidsduur zorgt voor het schaden van de gezondheid. Hierdoor zal men ten laste komen van de sociale zekerheid wat geld kost.) Men wil dus meer doen dan enkel het individu beschermen. Men kan geen afstand doen van de regels van openbare orde, ook niet als de tewerkstelling beëindigd is. Gewone regels van dwingend recht kan men wel afstand van doen.

Arbeidsrecht is verspreid over verschillende bronnen: wetgevende tussenkomsten maar ook een grote inbreng van sociale partners via cao's. het is hoofdzakelijk een federale bevoegdheid met een beperkte bevoegdheid voor de gewesten.

Collectief arbeidsrecht

Is het deel van arbeidsrecht dat betrekking heeft op de collectieve aspecten van arbeid. Het collectief arbeidsrecht wordt enkel besproken in de private sector. Het heeft in de praktijk een groot, praktisch belang voor werknemers en werkgevers.

Collectief arbeidsrecht= een **schriftelijke** overeenkomst tussen 1 of meer representatieve werknemersorganisaties en (afhankelijk van het niveau) 1 of meer werkgevers of 1 of meer representatieve werkgeversorganisaties. Het zijn altijd de representatieve werknemersorganisaties die ondertekenen en nooit de werknemers zelf.

Collectief arbeidsrecht is het resultaat van collectief overleg tussen de **sociale partners**. Drukkingsmiddelen bij dit overleg zijn stakingen en lock-outs.

Inhoud:

1. Normatieve bepalingen:
Leggen de individuele of collectieve rechten en plichten van werknemers en werkgevers vast. Deze bepalingen gelden sowieso voor iedereen.
2. Obligatoire bepalingen:
Zijn verplichtingen die gelden voor de partijen die de cao ondertekend hebben. Voor werknemersorganisaties wil dit zeggen dat ze geen actie meer voeren over het overeengekomene en voor de werkgeversorganisaties dat ze de inhoud van de cao bekend maken aan de werkgevers en de naleving ervan promoten.

Niveaus waarop de cao geldt:

1. Beslist in de Nationale Arbeidsraad (NAR):
De cao geldt voor gans België.
2. Beslist in een paritair comité:
De cao geldt voor de bedrijfstak
3. Beslist in de onderneming:
De cao geldt voor de onderneming of ondernemingen die de cao sloten

Een cao moet voldoen aan:

- De taalvoorwaarde
- Een aantal inhoudelijke voorwaarden zoals de juiste identiteit van de ondertekenende partijen en de gegevens over de duur ervan.

Een van de grootste evoluties is de aandacht voor de balans tussen werk en privé, dit heeft te maken met de veranderde maatschappij.

Paritaire comités zijn specifiek voor België. Bedrijven worden aan de hand van hun hoofdactiviteit geclusterd in bedrijfstakken.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

Een cao is altijd en automatisch bindend voor werkgevers die de cao tekenen of lid zijn van een werkgeversorganisatie die deze cao tekende.

Een cao uit een paritair comité of de NAR is pas bindend na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad. En na een algemeen verbindende verklaring bij Koninklijk Besluit. Het niet respecteren van een cao is een strafbaar feit.

Een cao is bindend voor alle werknemers van een gebonden werkgever.

Instellingen van sociaal overleg

NAR= Nationale Arbeidsraad:

- Nationaal
- Adviezen geven
- Cao's sluiten

Paritair comité:

- Per sector
- Cao's sluiten
- Bemiddelen in geschillen
- Adviezen geven

- Door de wetgever toevertrouwde taken

Instellingen van sociaal overleg op ondernemingsvlak:

4 overlegorganen waarvan 3 nationale en 1 Europees:

1. De ondernemingsraad:

Verplicht in ondernemingen met minstens 100 werknemers

De ondernemingsraad is paritair samengesteld: evenveel vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers. De werknemersvertegenwoordigers worden om de 4 jaar verkozen bij de sociale verkiezingen. Werkgeversvertegenwoordigers worden aangeduid door de werkgever en zijn leidinggevenden.

Taak: informeren, adviseren, beslissen (eerder uitzonderlijk) en beheren van maatschappelijke werken (niet zo belangrijk)

2. Het comité voor preventie en bescherming op het werk (cpbw):

Verplicht in ondernemingen met minsten 50 werknemers

Het CPBW is paritair samengesteld: evenveel vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers. De werknemersvertegenwoordigers worden om de 4 jaar verkozen bij de sociale verkiezingen. Werkgeversvertegenwoordigers worden aangeduid door de werkgever en zijn leidinggevenden.

Taak: adviseren en geïnformeerd worden, welzijn op het werk en indien er geen ondernemingsraad is ook financiële en economische informatie verstrekken.

3. Vakbondsafvaardiging:

De voorwaarden tot het oprichten van een vakbondsafvaardiging verschillen per sector.

De vakbondsafvaardiging bestaat enkel uit werknemers die aangeduid zijn door de vakbonden of verkozen zijn door de werknemers.

Taak: onderhandelen over cao's, controle op de naleving van het sociaal recht, tussenkomst bij geschillen en als er geen ondernemingsraad of CPBW is geïnformeerd worden.

4. Europese ondernemingsraad:

Verplicht voor ondernemingen die in de EU minstens 1000 werknemers tewerkstellen en dit in minstens 2 lidstaten met minstens 150 werknemers.

Het hoofdbestuur vergadert met de werknemersvertegenwoordigers uit lidstaten waar de onderneming mensen tewerkstelt en dit doorgaans 1 of 2 keer per jaar.

Taak: geïnformeerd worden en advies geven over transnationale aangelegenheden.

Partijen bij collectief arbeidsrecht/ de sociale partners

Werknemerszijde:

- 3 representatieve vakbonden
- Geen rechtspersoonlijkheid
- Toch verschillende wettelijke opdrachten

Werkgeverszijde:

- 4 representatieve verenigingen
- Vaak wel een rechtspersoonlijkheid
- Verschillende wettelijke opdrachten

De groep van 10

- ACV: Marc Leemans
- ABVV: Miranda Ulens
- FGTB: Thierry Bodson
- ACLVB: Mario Coppens
- CSC: Marie-Hélène Ska
- UCM: Pierre-Frédéric Nyst
- VBO-FEB: Monica De Jonghe
- VBO-FEB: Bart De Smet
- VBO-FEB: Pieter Timmermans
- UNIZO: Danny Van Assche
- Agrofront: Sonja De Backer

= top van de sociale partners

Collectieve arbeidsgeschillen

Staking: het bewust en collectief niet uitvoeren van de arbeid om druk uit te oefenen. Is een wettelijk erkend recht (Europees Sociaal Handvest) en kan dus geen grond zijn tot ontslag. Een staking kan verschillende vormen aannemen zoals het niet uitvoeren van de arbeid of het niet normaal uitvoeren van de arbeid. Een staker heeft geen recht op loon maar gesyndiceerde werknemers kunnen een vergoeding krijgen van de vakbond.

Lock-out: is de tegenhanger van een staking. De werkgever weigert om werkwillige werknemers te laten werken. Dit is onwettig en de werknemers hebben dan recht op een schadevergoeding die gelijk is aan het loon. Dit komt maar zelden voor.

Deel 2: arbeidsovereenkomsten

De arbeidsovereenkomst

Constitutieve elementen (hieraan moet voldaan zijn):

- Overeenkomst
- Het voorwerp van de overeenkomst

Gevolgen van een arbeidsovereenkomst:

- Het arbeidsrecht is van toepassing
- Voor werknemers is het socialezekerheidsrecht van toepassing

De overeenkomst

Een arbeidsovereenkomst is wederkerig: zowel de werknemer als de werkgever gaan ermee akkoord. Om geldig te zijn moeten de beide partijen bekwaam zijn en moet er een geldige toestemming zijn van de beide partijen. Er kan dus geen sprake zijn van dwaling, bedrog of geweld.

In principe is iedereen **bekwaam** om een overeenkomst aan te gaan, behalve indien hij door de wet hiertoe onbekwaam is verklaard. Een minderjarige werknemer is met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn ouders of voogd rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten en te beëindigen. Kinderen (beneden de 15 jaar of nog onderworpen aan de voltijdse leerplicht) mogen echter geen enkele werkzaamheid verrichten buiten het kader van hun opvoeding of vorming.

Er moet sprake zijn van een **zeker en bepaald voorwerp** bij zowel de werknemer als de werkgever. Langs de zijde van de werknemer zal dit de geoorloofde arbeid zijn en langs de zijde van de werkgever het loon en het verschaffen van arbeid. Het voorwerp mag niet strijdig zijn met de openbare orde of de goede zeden.

Er moet ook sprake zijn van een **geoorloofde oorzaak**. Dit is de reden waarom iemand werkt of waarom men iemand tewerk stelt. Dit is meestal om arbeid te laten verrichten of zelf te verrichten en om geld te verdienen. Je kan niet iemand tewerk stellen met als reden dat deze persoon dan een verblijfsvergunning kan krijgen.

De hoofdverplichtingen van de werkgever zijn de betaling van het loon en het verschaffen van tewerkstelling.

Als er niet voldaan wordt aan deze voorwaarden is de arbeidsovereenkomst **nietig** en kan dit eventueel tot ontslag leiden.

Een arbeidsverhouding ontstaat bij wijze van een mondelinge of een schriftelijke overeenkomst.

4 voorwaarden voor de geldigheid van een overeenkomst

- 1) De toestemming van de partij die zich verbindt
- 2) Haar bekwaamheid om een contract aan te gaan
- 3) Een bepaald voorwerp
- 4) Een geoorloofde oorzaak

3 essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst

- 1) De arbeid
- 2) Het loon
- 3) Het gezag van de werkgever of het zagezegde ondergeschikte verband

Deze 3 elementen moeten samen aanwezig zijn om van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken.

Mensen die niet gezien worden als werknemers

Personen met een statutaire tewerkstelling worden niet gezien als werknemers. Ze hebben geen arbeidsovereenkomst en kunnen bijvoorbeeld niet onderhandelen over het loon dat ze ontvangen. Deze mensen hebben wel een eigen personeelsstatuut en een grotere bescherming tegen ontslag. De personen die tewerkgesteld zijn bij de overheid die wel een arbeidsovereenkomst tekenden vallen wel onder de arbeidsovereenkomstenwet. Het is een eenzijdige verbintenis.

Gevangen die werken in de gevangenis hebben ook geen arbeidscontract. Ze komen niet naar de gevangenis met als reden om te werken en sluiten geen overeenkomst.

Vrijwilligers krijgen geen loon dus er is geen arbeidsovereenkomst. Zelfstandigen werken niet in een ondergeschikt verband dus werken ook niet met een arbeidsovereenkomst.

Arbeid

Een werknemer **verbindt zich om te werken** en niet om een resultaat te bereiken. Ervaring opdoen is ook geen arbeid waardoor stagiaires niet gezien worden als werknemers en niet onder de arbeidsovereenkomstenwet vallen. Arbeid moet ook geoorloofd en bepaalbaar zijn. Prostitutie wordt dus niet gezien als arbeid omdat dit niet geoorloofd is.

Loon

Het loon moet bepaald of bepaalbaar zijn. Een vrijwilliger is dus geen werknemer want deze wordt niet betaald. Lonen zijn onder andere bepaalbaar door de minimumlonen.

Gezag

Een werkgever heeft recht om bevelen te geven en controle uit te oefenen. Arbeid wordt dus gepresteerd in band van ondergeschiktheid.

De aan- of afwezigheid van gezag wordt beoordeeld aan de hand van de keuze van de partijen of in sommige actoren aan de hand van wettelijke criteria. De gezagsrelatie kan beoordeeld worden door een administratieve commissie of in het geval van een geschil door de arbeidsrechtbank.

Als er geen gezag is dan wordt men tewerkgesteld als een zelfstandige. De strenge regels uit het arbeidsrecht en de sociale zekerheid van werknemers zijn dan niet van toepassing. Hierdoor wordt arbeid goedkoper.

Er is een gevaar voor schijnsituaties zoals schijnzelfstandigen en schijnwerknemers. Door te werken met schijnzelfstandigen probeert men arbeidskosten te vermijden. Het zijn werknemers die slechts formeel het statuut van zelfstandigen krijgen terwijl ze op dezelfde wijze als werknemers arbeid verrichten voor een werkgever. Ze krijgen opeenvolgende opdrachten van dezelfde opdrachtgever en zijn economisch volledig afhankelijk van hem.

Schijnwerknemers worden onterecht ingeschreven als werknemer bij de RSZ met de bedoeling om bepaalde voordelen uit sociale zekerheid te kunnen krijgen. Deze werknemers worden ook pseudowerknemers genoemd.

Vorm en bewijs

De arbeidsovereenkomstenwet voorziet in het algemeen geen vormvereisten op het gebied van het aangaan van een arbeidsovereenkomst.

Vorm: een arbeidsovereenkomst is in principe mondeling of schriftelijk. Het **bewijs** van het bestaan van een arbeidsovereenkomst is met alle middelen van recht.

Voor sommige zaken verplicht de wet wel om een geschrift op te stellen. Vb: tewerkstelling van studenten, voor bepaalde tijd, huisarbeiders, leercontract...

Soorten arbeidsovereenkomsten naar gelang de aard van het werk

Handenarbeid = **werklieden**:

- Dienstboden
- Arbeiders

Intellectuele/ hoofd arbeid = **bedienden**:

- Handelsvertegenwoordigers
- Andere bedienden

Het onderscheid tussen de twee wordt gemaakt op basis van de werkelijke functie en niet op basis van de kwalificatie van de overeenkomst.

Tot 2014 was er een groot verschil tussen arbeiders en bedienden. Arbeiders hadden een kortere opzeggingstermijn en kregen geen loon voor de 1^e dag ziekte. Het grondwettelijk hof besliste dat dit ongrondwettig is dus ze kregen een nieuw statuut met een gelijke opzeggingstermijn en betaald vanaf de 1^e dag ziekte. Andere verschillen bleven wel bestaan maar deze zijn niet zo ingrijpend.

Arbeidsovereenkomsten voor handelsvertegenwoordigers

Een handelsvertegenwoordiger is een bediende met een wettelijk omschreven taak. Hij moet klanten opsporen en bezoeken en onderhandelen over het sluiten van zaken. Dit gebeurt onder het gezag van zijn opdrachtgever. Een HVT kent soms een afwijkende regeling zoals de bijzondere regelen inzake concurrentiebeding en het recht op een uittredingsvergoeding.

Arbeidsovereenkomst voor studenten

Een student is een arbeider of een bediende naargelang de aard van het werk. Er is een verplichte schriftelijke overeenkomst met tal van vermeldingen.

Arbeidsovereenkomsten naargelang de duur

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur

De meeste arbeidsovereenkomsten worden gesloten voor **onbepaalde tijd**. Dit biedt aan de werknemer de meeste waarborgen inzake vastheid van betrekking. Wanneer de grond- en vormvoorwaarden van een van de overeenkomsten niet nauwgezet vervuld zijn, wordt de arbeidsovereenkomst steeds geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten.

Een arbeidsovereenkomst kan nooit voor het leven worden gesloten.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/werk

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is **schriftelijk, individueel** en wordt **ten laatste bij de indiensttreding** gesloten. De **duurtijd** van de overeenkomst moet **vast en zeker bepaald** worden op zodanige wijze dat de partijen **bij het begin** van de arbeidsovereenkomst precies weten op welk tijdstip de overeenkomst eindigt.

Opeenvolging kan onder een bijzondere regeling:

- Men kan onbeperkt opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur aangaan omwille van een wettige reden/ de aard van het werk.
- Als er geen wettige reden is kan deze maar max. verlengd worden tot 3 jaar.

Als de mogelijkheden overschreden worden dan moet men overgaan op een overeenkomst van onbepaalde duur. Er is een uitdrukkelijk verbod op discriminatie

Vervangingsovereenkomst

Een vervangingsovereenkomst heeft dezelfde vormvereisten als een overeenkomst van bepaalde duur. Deze overeenkomst kan zowel voor een bepaalde als een onbepaalde tijd gesloten worden en in geval van onbepaalde tijd kan een opzeggingsmogelijkheid met een verkorte termijn afgesproken worden. De maximumduur van een vervangingsovereenkomst is 2 jaar tenzij het gaat over een tijdscrediet of een loopbaanonderbreking.

Arbeidsovereenkomsten naargelang de omvang van het werk

Voltijdse arbeidsovereenkomst

Een geschrift is hier niet nodig, men gaat ervan uit dat een arbeidsovereenkomst voltijds is, tenzij anders vermeld.

Arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid

Definitie: een deeltijdse werknemer is een werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie. Als er enkel deeltijdse werknemers tewerkgesteld zijn bij de onderneming kijkt men naar de normale arbeidsduur die door de bedrijfstak werd vastgesteld.

Deeltijdse arbeiders hebben geen apart statuut en hebben dezelfde rechten als voltijdse medewerkers maar dan in verhouding tot hun arbeidsduur.

Vormvereisten:

- Schriftelijk met de vermelding van de arbeidsduur en de arbeidsregeling
- Individueel voor elke werknemer
- Ten laatste bij de indiensttreding

Er zijn minimale arbeidsduurgrenzen per dag en per week en er is een scherpe controle op de registratie van de arbeidstijd om het risico op zwartwerk te verminderen. Als men al deeltijds werkt dan heeft men voorrang op het krijgen van een voltijdse arbeidsovereenkomst. Ook hier is een uitdrukkelijk verbod op discriminatie.

Bedingen van een arbeidsovereenkomst

Concurrentiebeding

Volgens artikel 17 van de WAO moet de werknemer zich ervan onthouden aan concurrentie te doen zowel gedurende als na het beëindigen van de overeenkomst als:

- Hij fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend kan maken.
- Daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mee te werken.

Het mag dus wel als op voorwaarde dat er eerlijke concurrentie is en er geen geheimen bekendgemaakt worden.

Men kan ook een beding aangaan dat de werknemer verbiedt om na het einde van de arbeidsovereenkomst een concurrerende activiteit uit te oefenen, hetzij als werknemer hetzij als zelfstandige.

Dit is facultatief en dus niet verplichtend. De vormvereisten zijn:

- Schriftelijk
- Vermelding van de geldigheidsvoorwaarden
- Niet noodzakelijk voor de aanvang van de overeenkomst

De goede trouw vereist alleszins dat de werknemer de werkgever tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geen concurrentie aandoet, zelfs al gaat het om eerlijke concurrentie.

Scholingsbeding

Het scholingsbeding is een verbintenis die de werknemer aangaat om een onbepaalde tijd in dienst te blijven bij zijn werkgever omdat hij op diens kosten een opleiding mag volgen. Indien de werknemer toch zelf opstapt of door de werkgever om dringende redenen ontslagen wordt zal de werknemer er zich toe verbinden om een deel van de opleidingskosten terug te betalen.

Vereisten:

- Een jaarloon dat hoger is dan 35671 euro
- Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur
- Bepaalde vormingen die voldoende lang of duur zijn
- Bij het beëindigen van de tewerkstelling op initiatief van de werknemer
- Degressieve terugbetalingsplicht
- Beperkt in de tijd

Vormvoorwaarden:

- Schriftelijk
- Individueel
- Voor de aanvang van de opleiding

Verboden bedingen

- Einde van de arbeidsovereenkomst door zwangerschap, moederschap of huwelijk
- Einde van de overeenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd
- Einde van de overeenkomst bij beslag op loon
- Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden

Verplichtingen van partijen

Beide partijen

- De overeenkomst ter goeder trouw uitvoeren
- Wederzijdse eerbied en achting vertonen

De werknemer

- Arbeid verrichten
- Het naleven van de rechtmatige bevelen en instructies van de werkgever
- Veiligheidsvoorschriften na leven
- Eerbiediging van het beroepsgeheim
- Geen oneerlijke concurrentie
- Geen schade berokkenen aan de werkgever, collega's of derden
- Benodigheden als een goede huisvader gebruiken en teruggeven

De werkgever

- Arbeid verschaffen
- Loon uitbetalen
- Zorgen voor behoorlijke werkomstandigheden
- Zorgen voor een goed onthaal
- Zorgen voor het welzijn en de veiligheid van de werknemers
- Zorgen voor werkgereedschap, hulp en hulpmiddelen
- Overhandigen van de sociale documenten tijdens en na de tewerkstelling

Sanctie bij niet-nakoming

Werknemer:

- Verwittiging of vermaning
- Opzegging van de arbeidsovereenkomst
- Ontslag om dringende redenen

Werkgever:

- De uitvoering van de overeenkomst schorsen
- Ontslag om dringende redenen

Aansprakelijkheid

Werknemersaansprakelijkheid: werknemers hebben immuniteit tenzij er sprake is van een gewoonlijk lichte fout als deze eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt, een zware fout of bedrog.

De **werkgeversaansprakelijkheid** gaat via de gewone regeling van de contractuele aansprakelijkheid van het burgerlijk wetboek. De werkgever kan door derden steeds worden aangesproken voor de schade die een werknemer veroorzaakte tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.

Deel 3: schorsing

Schorsing is het tijdelijk niet uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst blijft wel bestaan. Na het ophouden van de schorsingsgrond wordt de overeenkomst opnieuw uitgevoerd. Tijdens een schorsing is er geen arbeid en is er dus ook geen recht op loon, tenzij de wet in recht op een loon voorziet.

Gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst

- Overmacht
- Kort verzuim/ klein verlet
- Verlof om dwingende redenen
- Jaarlijkse vakantie
- Ziekte of ongeval
- Bevallingsverlof
- Tijdscrediet/ thematische verloven

Overmacht

Een onvoorziene gebeurtenis buiten de schuld en wil van de partij die ertoe leidt dat de arbeidsovereenkomst onmogelijk kan uitgevoerd worden.

Gevolgen:

- Definitieve onmogelijkheid: het einde van de overeenkomst zonder een termijn of een vergoeding
- **Tijdelijke** onmogelijkheid: een schorsing van de overeenkomst **zonder loon**. Men heeft recht op een werkloosheidsuitkering.

De werkgever moet bewijs leveren als hij zich op overmacht beroept. Een aantal gevallen die op zichzelf niet als overmacht gezien worden zijn: het faillissement of het kennelijk onvermogen van de werkgever of de tijdelijke of definitieve sluiting van een onderneming voor het vrijwaren van het leefmilieu. Er moet dan een schadevergoeding of een verbrekingsvergoeding betaald worden.

Kort verzuim/ klein verlet

Men heeft recht op betaalde afwezigheid bij bepaalde gebeurtenissen die familiaal zijn of betrekking hebben op het uitvoeren van bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten en in geval van bepaalde verschijningen voor het gerecht (zie boek zesde editie p95 voor lijst). Er is een lijst met gebeurtenissen en het aantal dagen verlof dat daar aan vast hangt. Er is een verwittigingsverplichting en de werknemer moet de afwezigheid gebruiken voor het juiste doel.

Jaarlijkse vakantie

Iedereen in een 5-daagse werkweek heeft recht op 20 werkdagen vakantie. Dit wordt berekent op basis van de prestaties als werknemer tijdens het voorgaande kalenderjaar. Vakantiegeld wordt voor bedienden betaald door de werknemer en voor arbeiders door de sociale zekerheid.

Vakantie voor pas afgestudeerden

Iedereen die minder dan 25 jaar is op 31/12, minstens 1 maand verbonden was door een arbeidsovereenkomst en in dat jaar minstens 13 arbeidsdagen heeft, heeft recht op 20 dagen vakantie.

Vakantiegeld:

- Voor vakantiedagen op basis van effectieve prestaties geldt de gewone regeling
- Voor vakantiedagen op basis van gelijkstelling geldt een werkloosheidsuitkering van 65% van het geplafonneerde loon.

Deel 4: schorsing door ziekte of ongeval

Definitie: niet in staat zijn om de overeengekomen arbeid uit te voeren door ziekte of ongeval.

- De werkgever kan de werknemer niet verplichten om ander werk te doen tijdens de ongeschiktheid.
- Er is geen minimumpercentage van ongeschiktheid vereist
- Indien het de fout is van de werknemer speelt dit geen rol.

Tijdelijke ongeschiktheid: de overeenkomst wordt geschorst

Definitieve ongeschiktheid: er geldt overmacht en men kan onmiddellijk de overeenkomst beëindigen op voorwaarde dat er geen aangepast of ander werk bij de werkgever mogelijk is. De werknemer moet dan wel eerst ongeschikt verklaard worden door een arbeidsgeneesheer.

Conclusies uit een studie van SD Worx

Een werknemer is gemiddeld 12,9 dagen per kalenderjaar afwezig door ziekte. Het aantal werknemers dat meer dan 1 maand afwezig was, was 12,5%. Het ziekteverzuim kost Belgische bedrijven gemiddeld meer dan 1010 euro per voltijdse werknemer.

Belangrijke verplichtingen van een arbeidsongeschikte werknemer

De werknemer moet de werkgever direct waarschuwen en meestal een medisch attest indienen

termijn wordt bepaald door werkgever

inhoud van attest :

- naam geneesheer,
- aanvang en vermoedelijk einde van ongeschiktheid,
- al dan niet huis mogen verlaten
 - o bepaalt plaats van controle
- ziekte/ongeval of verlenging

- beïnvloedt recht op gewaarborgd loon
- niet: welke ongeschiktheid en oorzaak ervan

Controle:

- op elk ogenblik
- hetzij in woonst werknemer, hetzij bij arts
- mogelijkheid om werknemer te verplichten gedurende 4 uur/dag op bepaalde plaats aanwezig te zijn
- bijzondere procedure bij betwisting van medische aard

de werknemer mag geen handelingen stellen die onverenigbaar zijn met de ongeschiktheid en het herstel bemoeilijken of onmogelijk maken.

Gewaarborgd loon voor arbeiders

- 1 tot 14 dagen : loon t.l.v. werkgever
- 15 tot 30 dagen : vergoeding bestaande uit vergoeding van de mutualiteit + loontoeslag t.l.v. werkgever
- resultaat : gedurende 30 dagen vergoeding gelijk aan het nettoloon
- anciënniteitsvoorwaarde van 1 maand

Gewaarborgd loon voor bedienden

- bedienden met overeenkomst onbepaalde duur of bepaalde duur/werk > 3 maanden :
 - 30 dagen loon t.l.v. werkgever
- bedienden met overeenkomst bepaalde duur/werk < 3 maanden :
 - zelfde regeling als arbeiders

Geen recht op gewaarborgd loon

- De werknemer komt zijn verplichtingen niet na
- De ongeschiktheid is te wijten aan een sportcompetitie
- De ongeschiktheid is te wijten aan een zware fout van de werknemer
- Een hervalling van dezelfde ongeschiktheid na minder dan 15 dagen

De werkgever kan het betaald gewaarborgd loon terugvorderen van de aansprakelijke derde als de ongeschiktheid aan een derde te wijten is.

Arbeidsongeschiktheid en ontslag

Een arbeidsovereenkomst kan tijdens een periode van ongeschiktheid beëindigd worden maar de reden van het ontslag mag niet de ongeschiktheid zijn en het ontslag omwille van ziekte is kennelijk onredelijk. De opzeggingstermijn loopt dan niet tijdens de schorsing wegens de ongeschiktheid.

Bevallingsrust

Bevallingsrust is verplicht 7 dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum en 9 weken na de bevalling. Facultatief zijn er nog 5 weken voor of na de bevalling te kiezen door de werknemer. Dit kan ten vroegste 6 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum.

De vergoeding is een verhoogde ziekte-uitkering en geen loon ten laste van de werkgever.

Een werkgever mag een werknemer niet ontslaan omwille van zwangerschap. De werknemer mag wel ontslaan worden om een andere reden die bewezen moet worden. De bescherming geldt vanaf de kennisgeving van de zwangerschap tot 1 maand na het einde van de bevallingsrust.

De sanctie als dit wel gebeurd is 6 maanden brutoloon als schadevergoeding.

Tijdskrediet (loopbaanonderbreking)

Recht op een tijdelijke onderbreking of vermindering van de prestaties tot halftijdse of 4/5 tewerkstelling. Dit kan enkel mits er een wettelijk motief aanwezig is:

- zorg voor kind tot 8 jaar : 51 maanden
- zorg voor palliatief persoon : 51 maanden
- zorg voor ziek/gehandicapt persoon : 51 maanden
- opleiding : 36 maanden

Het is een recht van werknemers als er minstens 10 werknemers in dienst zijn binnen het bedrijf. Men moet ook voldoende anciënniteit hebben bij de werkgever. Bij de zorgmotieven kan nog bijkomend thematisch verlof opgenomen worden.

De werknemer die gebruik wil maken van het recht op gemotiveerd tijdskrediet moet 2 jaar in dienst zijn van zijn werkgever. Als men gebruik maakt van de 1/5 loopbaanvermindering moet men bovendien in de 12 maanden voor de aanvraag bij de werkgever voltijds gewerkt hebben, en op het moment van de aanvraag minstens in een vijfde van de week.

Landingsbaan

Vermindering van de prestaties (1/2 of 4/5)

- volledige onderbreking is in dit systeem niet mogelijk

Voor oudere werknemers

- in principe : vanaf 55 jaar en na een beroepsloopbaan van 25 jaar
- maar verschillende uitzonderingen met lagere leeftijd

Recht op onderbrekingsuitkering t.l.v. RVA

- indien landingsbaan aanvangt ten vroegste vanaf 60 jaar

Landingsbaan kan opgenomen worden tot pensioenleeftijd en is een recht van werknemers als er minstens 10 werknemers zijn in de organisatie.

Inkomen van een tijdskrediet

Bij volle onderbreking krijgt de persoon een uitkering ten laste van de RVA, onafhankelijk van het vroegere loon.

Bij een vermindering van de prestaties is het loon in verhouding tot de effectieve prestaties en is de uitkering ook ten laste van de RVA.

Thematische verloven

Er zijn 3 thematische verloven:

- 1) ouderschapsverlof
- 2) palliatief verlof
- 3) verzorgingsverlof voor zwaar zieke gezins- en familieleden

Het is een recht met een onderbrekingsuitkering ten laste van de RVA. De toekenningsvoorwaarde hangt af van een bepaalde anciënniteit.

Bij ouderschapsverlof heeft de persoon recht op 4 maanden voltijds verlof dat in een andere combinatie en opgesplitst kan opgenomen worden. Dit kan tot het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt heeft. De werknemer moet minstens 12 maanden hebben gewerkt tijdens de 15 maanden die de aanvraag vooraf gaan. De werkgever kan dit verlof met maximaal 6 maanden uitstellen om een gemotiveerde reden die te maken heeft met de werking van de onderneming.

Bij palliatief verlof kan men voltijds, halftijds of 4/5 verlof nemen. De werknemer moet een medisch attest voorleggen waaruit blijkt dat hij bereid is om zorg te verlenen aan een stervende persoon die door de betrokken arts wordt behandeld. Het verlof duurt 1 maand en kan tot 2 keer verlengd worden met 1 maand mits voorlegging van een nieuw attest.

Voor bijstand aan een persoon die zwaar ziek is (gezins- of familielid tot de 2^{de} graad) kan men 12 maand voltijdse of 24 maand halftijdse onderbreking nemen.

Bescherming tegen ontslag

Werknemers die gebruik maken van het recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering genieten een bescherming tegen ontslag. Als de werkgever de werknemer toch ontslaat en geen andere reden kan geven moet deze een schadevergoeding betalen gelijk aan het loon van 6 maanden.

Verlof om dwingende redenen

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen gedurende maximaal 10 werkdagen per kalenderjaar. Deze afwezigheid wordt niet vergoed. Een dringende reden is elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, en dit voor zover de aanwezigheid op het werk de tussenkomst van de werknemer onmogelijk maakt. Vb: ziekte, ongeval of hospitalisatie, ernstige materiële beschadigingen van bezittingen en een rechtszitting.

Deel 5: Einde van de arbeidsovereenkomst

Algemene of civielrechtelijke wijzen van beëindiging:

- Wederzijds akkoord
- Ontbindende voorwaarde
- Overlijden
- Overmacht
- Afloop van termijn of voltooiën van werk

Arbeidsrechtelijke wijzen:

- Opzegging
- Ontslag om dringende reden
- Verbreking met betaling van een vergoeding

Wederzijds akkoord

Een wederzijds akkoord kan bij **elke soort** arbeidsovereenkomst en **op elk ogenblik** gesloten worden. Er is geen enkele vormvereiste en dit kan onmiddellijk of op termijn gebeuren. Er is geen beëindigingsvergoeding. De werknemer is vrijwillig werkloos en kan dus bijgevolg worden uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkering voor een periode evan minstens 4 tot maximum 52 weken.

Ook als er al een opzeg gegeven is of wanneer de opzegtermijn al loopt kunnen beide partijen tot een akkoord komen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Ontbindende voorwaarde/ ontbindend geding

Het is mogelijk om in een arbeidsovereenkomst een beding of bepaling op te nemen waarbij de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt als bepaalde voorwaarden vervuld zijn. Een ontbindende voorwaarde is een onzekere en toekomstige gebeurtenis waarvan partijen het tenietgaan van een verbintenis laten afhangen. Deze gebeurtenis moet losstaan van de uitvoering of de niet-uitvoering van de verbintenissen in de overeenkomst.

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur bevat per definitie een ontbindende tijdsbepaling.

Kan in elke soort arbeidsovereenkomst maar mag niet potestatief zijn. Dit wil zeggen dat het moet afhangen van de wil van de werkgever. Ontbindende voorwaarden die niet geldig zijn, zijn: huwelijk, moederschap, bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, oorzaken van schorsing van de overeenkomst of beslag op loon ingevolge kredietovereenkomst.

Overlijden

Bij het overlijden van de werknemer komt er automatisch een einde aan de arbeidsovereenkomst. Bij het overlijden van de werkgever wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet als de activiteit wordt voortgezet of beëindigd als de activiteit wordt stopgezet. Bij stopzetting heeft de werknemer wel recht op een billijke vergoeding.

Overmacht

Overmacht is een onvoorzienbare gebeurtenis die zich voordoet buiten de wil van de partijen. Om een einde te maken aan een arbeidsovereenkomst moet de overmacht er voor zorgen dat de uitvoering ervan definitief onmogelijk gemaakt is. De werknemer heeft hier geen recht op een vergoeding.

De definitieve ongeschiktheid van een werknemer die vastgesteld is door een arbeidsgeneesheer is een geldige reden van overmacht (= medische overmacht).

Verstrijken van de termijn of voltooiën van werk

Dit geldt enkel voor overeenkomsten van bepaalde duur of van bepaald werk. Er zijn geen vormvereisten en de werknemer heeft ook geen recht op een vergoeding. Deze arbeidsovereenkomst eindigt automatisch na het verstrijken van de termijn of het voltooiën van het werk en dus is er geen ingreep van een van de partijen meer vereist. Als men de arbeid toch voortzet dan krijgt de werknemer een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Arbeidsrechtelijke wijzen

Ontslag

Ontslag is de handeling waardoor 1 partij aan de andere partij laat weten de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Dit kan gepaard gaan met het in acht nemen van een termijn wat een opzegging is of met het invoeren van zware tekortkomingen wat een ontslag om dringende redenen is. Ontslag is een onherroepelijke en definitieve rechtshandeling. Er zijn geen vormvereisten voor ontslag maar wel voor regelmatige opzegging en regelmatig ontslag om dringende redenen. Ontslag kan mondeling of schriftelijk gegeven worden.

Het ontslag is een ondeelbare, onherroepelijke en definitieve rechtshandeling waarop de partij tegen wie het gericht is zich kan beroepen en waarop de partij die ontslaat niet kan terugkomen. Ook de rechter kan het ontslag niet gedaan maken.

Het ontslag veronderstelt **een volwaardige en een definitieve wilsuiking**. Het mag niet aangetast zijn door wilsgebreken en het louter uiten van de intentie of het voornemen om de arbeidsovereenkomst in de toekomst mogelijk te willen beëindigen is niet voldoende.

Opzegging

De opzeg is de voorafgaande bekendmaking van de datum waarop de arbeidsovereenkomst volgens een van de partijen een einde moet nemen. Opzegging is een eenzijdige beslissing die uitgaat van de werkgever of de werknemer en is net als het ontslag een eenzijdige rechtshandeling die definitief en onherroepelijk is. De arbeidsovereenkomst neemt pas een einde aan als de **opzegtermijn** verstreken is. Dit is de tijdsperiode die ligt tussen het betekenen van de opzeg en het daadwerkelijk beëindigen van de overeenkomst. Aangezien de arbeidsovereenkomst blijft bestaan tijdens de opzegtermijn blijven ook alle rechten en plichten van de partijen van kracht.

De opzeg is een vorm van ontslag die aan strikte vormelijke en inhoudelijke voorwaarden gebonden is. Mondelinge opzegging is niet mogelijk. De opzegging moet op een bijzondere manier ter kennis gebracht worden door middel van een opzeggingsbrief met bepaalde vermeldingen.

Opzeggingsbrief

Als de **werkgever** opzegt:

- aangetekende brief, met uitwerking 3de werkdag na verzending
- deurwaardersexploot, met onmiddellijke uitwerking

Als de **werknemer** opzegt :

- aangetekende brief, met uitwerking 3de werkdag na verzending
- deurwaardersexploot, met onmiddellijke uitwerking
- overhandiging van een brief met onmiddellijke uitwerking. Er moet een duplicaat aanwezig zijn dat getekend werd door de werkgever, anders is deze kennisgeving nietig.

Sanctie

Bij de werkgever zal dit de absolute nietigheid zijn van de opzegging en bij de werknemer een relatieve nietigheid.

Inhoud

Een opzegbrief moet maar 2 elementen bevatten:

- 1) nauwkeurig bepalen **wanneer** de opzegtermijn aanvangt
- 2) nauwkeurig bepalen wat de **duur** van de opzegtermijn is

Opzeggingstermijn

De opzegtermijn biedt de werknemer de kans om een andere dienstbetrekking of een andere bron van inkomsten te zoeken en aan de werkgever de tijd om een nieuwe arbeidskracht aan te werven. De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de opzegtermijn voor alle werknemers ingaat op de maandag volgend op de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gebracht.

De anciënniteit is het enige criterium om de lengte van de opzegtermijn te bepalen. Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming. Prestaties als zelfstandige voor eenzelfde opdrachtgever of als zaakvoerder van de vennootschap komen niet in aanmerking.

Er is een verschil tussen de opzeg gegeven door de werknemer en die door de werkgever. Bij opzeg door de werkgever ligt de termijn vast via de anciënniteit van de werknemer. In geval van opzeg door

de werknemer komt de termijn overeen met de helft van de opzegtermijn die zou moeten nageleefd worden in geval van opzeg door de werkgever. De berekening houdt rekening met de verworven anciënniteit verworven op het ogenblik dat de termijn ingaat en niet op het ogenblik dat de opzeg gegeven wordt.

Als de werknemer tijdens de opzegtermijn arbeidsongeschikt is begint de opzeggingstermijn pas opnieuw te lopen als de werknemer terugkeert.

Tijdens de opzegtermijn mag de werknemer met het behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. De werknemer kan niet verplicht worden om een bewijs te leveren of om toelating te vragen.

Opzegbare arbeidsovereenkomsten

Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur zijn altijd opzegbaar. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of werk zijn enkel opzegbaar als het de eerste is tussen dezelfde partijen en enkel tijdens de eerste helft (max 6 maanden) van de overeenkomst.

Als men toch ontslagen wordt bij een niet-opzegbare overeenkomst heeft men recht op een opzeggingsvergoeding met bijzondere berekeningswijze.

Situatie tijdens de opzeggingstermijn

Tijdens de opzeggingstermijn wordt de arbeidsovereenkomst nog behouden. Er is dus een verplichting om de overeengekomen arbeid te presteren, om het overeengekomen loon te betalen, een recht op sollicitatieverlof en een schorsing van de opzeggingstermijn door vakantie en arbeidsongeschiktheid.

Situatie na de opzeggingstermijn

Als de correcte opzeggingstermijn in acht werd genomen en als alle vormvereisten werden nageleefd is er geen recht op vergoeding voor de opgezegde partij. Als de opgezegde werknemer na de opzeggingstermijn geen ander werk heeft dan heeft deze recht op een werkloosheidsuitkering.

Deel 6: ontslag om dringende reden

Gebeurt als er **ernstige tekortkomingen** zijn. De meest voorkomende zijn contractuele tekortkomingen of fouten begaan bij het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. Minder voorkomende tekortkomingen zijn die uit het privéleven die een invloed hebben op de arbeidsrelatie. Deze fouten hebben niets te maken met de arbeidsovereenkomst maar met impact op de arbeidsovereenkomst. Voorbeelden hiervan zijn veroordelingen voor seksuele feiten of diefstallen. Het slachtoffer moet niet noodzakelijk de andere partij in de arbeidsovereenkomst zijn, het kan bijvoorbeeld ook een collega zijn.

Een tweede aspect is dat de tekortkoming de professionele **samenwerking onmogelijk** maakt. Het ontslag moet binnen een zeer korte termijn na het ontdekken van de feiten gegeven worden. Een opzegging is niet mogelijk en het vertrouwen in de andere partij moet volledig weg zijn.

Er is geen opsomming van tekortkomingen in de wet. Men kijkt dit geval per geval en rekening houdend met alle omstandigheden. Er is wel een opsomming in het arbeidsreglement maar dit weerhoudt niet dat het niet geval per geval moet bekeken worden.

3 voorwaarden die tegelijkertijd vervuld moeten zijn:

- 1) een ernstige tekortkoming van de werkgever of de werknemer
- 2) die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt
- 3) en dit onmiddellijk en definitief

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen ontslag geven (vb Wout Van Aert).

Dwingende termijn- en vormvereisten

Meedelen van de beslissing tot ontslag

Dit moet binnen de 3 werkdagen na de kennisname van de feiten gebeuren. Deze termijn loopt van zodra de persoon die bevoegd is om te ontslaan kennis heeft van de feiten en alle omstandigheden ervan. In geval van een onderzoek begint de termijn maar te lopen als het onderzoek afgerond is. De partij die het ontslag geeft moet bewijzen dat het tijdig gegeven is. Er zijn geen vormvereisten dus mondeling ontslag is mogelijk.

Kennisgeving van de feiten

Dit gebeurt binnen de 3 werkdagen na het ontslag. Het gebeurt schriftelijk via een aangetekende brief, een deurwaardersexploot of de afgifte van een brief die getekend wordt voor ontvangst.

De feiten moeten nauwkeurig vermeld worden. De werknemer moet weten wat hem precies verweten wordt en het arbeidsgerecht moet bij betwisting precies weten welke feiten de beslissingen verantwoordden.

het meedelen van het ontslag en de kennisgeving van de feiten kan in 1 stap of document maar dan moet dit binnen de eerste termijn van 3 werkdagen gebeuren.

Bewijs

De partij die het ontslag om dwingend reden geeft draagt de bewijslast. Wat moet bewezen worden:

- de feiten die het ontslag rechtvaardigen
- het naleven van de termijnen
- het naleven van de vormvereisten: mondeling of schriftelijk ontslag geven en schriftelijke melding van de concrete redenen.

Gevolgen van ontslag om dringende reden

In geval van een terecht ontslag om dringende reden wordt de arbeidsrelatie onmiddellijk beëindigd. Er is geen schadevergoeding voor de ontslagen partij en er is een uitsluiting van het recht op een werkloosheidsuitkering voor minstens 4 en maximum 26 weken.

Bij een onterecht ontslag heeft de ontslagen partij recht op een opzeggingsvergoeding.

Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst

Algemeen

Een onregelmatige beëindiging neemt doorgaans de vorm aan van een ontslag. De meest voor de hand liggende wijze is die waarbij een partij expliciet tot ontslag overgaat zonder daarbij de regels inzake opzeg of ontslag wegens dringende reden te volgen, of wanneer het gaat om een overeenkomst van bepaalde duur vooraleer de termijn was verstreken. Er is ook sprake van als er op een onregelmatige wijze opzeg wordt gegeven. Er is ook een onregelmatige beëindiging als de dringende redenen die worden ingeroepen niet worden aanvaard.

Een regelmatig voorkomend geval van onregelmatige beëindiging is de beëindiging door een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Een werkgever kan enkel bijkomstige voorwaarden wijzigen en geen essentiële. Wanneer hij dit wel doet maakt hij onrechtmatig een einde aan de arbeidsovereenkomst.

Gevolgen van onregelmatig ontslag

De overeenkomst wordt onmiddellijk beëindigt.

Als er sprake is van een opzegbare overeenkomst dan is men verplicht tot het betalen van een vergoeding:

- vergoeding = brutoloon (brede interpretatie !) tijdens
 - ofwel niet in acht genomen opzeggingstermijn
 - ofwel tekort aan opzeggingstermijn
 - ofwel resterend gedeelte van de al lopende opzeggingstermijn
- vergoeding is forfaitair
- vergoeding is onmiddellijk en in zijn geheel opeisbaar
- vergoeding kan gecombineerd worden met andere vergoedingen wegens, bijvoorbeeld, schending van ontslagbescherming als zwangere vrouw, vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag,....

Als er sprake is van een niet opzegbare overeenkomst dan is men verplicht tot het betalen van een vergoeding die op afwijkende wijze wordt berekent:

- vergoeding = loon tot het normale einde van de arbeids-overeenkomst voor bepaalde duur, maar met een maximum van dubbele van de opzeggingsvergoeding in geval van overeenkomst voor onbepaalde tijd
- vergoeding is forfaitair
- vergoeding is onmiddellijk en in zijn geheel opeisbaar
- vergoeding kan gecombineerd worden met andere vergoedingen wegens, bijvoorbeeld, schending van ontslagbescherming als zwangere vrouw, vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag,....

Motiveringsplicht en kennelijk onredelijk ontslag

De rechtsgrond is CAO nr. 109. Dit is een gelijke regeling voor arbeiders en bedienden.

Uitgestelde motiveringsplicht:

De ontslagen werknemer heeft het recht om het ontslagmotief te kennen. Dit kan spontaan en onmiddellijk in de ontslagbrief of de werkgever motiveert niet en dan kan de werknemer om een mededeling van het ontslagmotief vragen. Dit kan tot 2 maanden na het beëindigen van de overeenkomst.

De werkgever moet concrete motieven meedelen als hierom gevraagd wordt en de sanctie bij niet-motivering is 2 weken loon uitbetalen = forfaitaire burgerlijke boete.

Kennelijk onredelijk ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De bewijslast zal afhangen van het al dan niet bestaan van een de motivering van het ontslag. Als er een motivering is dan draagt de werknemer de bewijslast. Als er een niet-motivering is dan draagt de werkgever de bewijslast.

De sanctie is minimaal 3 tot maximaal 17 weken aan loon betalen. Dit is cummuleerbaar met de opzeggingsvergoeding maar niet cummuleerbaar met de beschermingsvergoeding. De werknemer is niet verplicht om een schadevergoeding te vorderen. Hij kan er ook voor opteren om de vergoeding van zijn reële schade te vorderen.

Rechtsmisbruik bij ontslag

Er is steeds een element van schuld vereist opdat er sprake kan zijn van rechtsmisbruik, er moet sprake zijn van een kennelijke fout. Er is sprake van rechtsmisbruik bij:

- gebruik van een recht met het oogmerk om de ander te schaden
- gebruik van een recht zonder redelijk belang
- gebruik van een recht zelfs met redelijk belang, maar met een nadeel voor de andere partij
- bij gebruik van een recht met een disproportioneel nadeel voor de andere partij
- het afwenden van het recht van zijn wettelijk doel

Wie beweert dat een tegenpartij misbruik maakt van zijn recht, draagt hiervan de bewijslast. Niet enkel de fout maar ook de schade en het oorzakelijk verband tussen de 2 moeten bewezen worden.

Deel 7: arbeidsduur

Arbeidswet van 16 maart 1971

Zeer complex en veel uitzonderingen.

Er is in België veel invloed van Europese richtlijnen over de arbeidstijd. Dit geldt niet voor de maximale arbeidsduur maar voor bepaalde begrippen en de interpretatie er van.

De arbeidswet is van toepassing bij werknemers en werkgevers maar niet bij zelfstandigen. Er zijn talrijke uitzonderingen zoals overheidspersoneel en handelsvertegenwoordigers.

Arbeidsduur

= de tijd tijdens dewelke de werknemer ter beschikking is van de werkgever. Ter beschikking is niet gelijk aan de arbeid, het is de tijd waarin de werknemer verplicht is aan de oproep van de werkgever gevolg te geven. Er zijn vaak discussies met betrekking tot pauzes en verplaatsingstijd.

Wachttijd met oproepbaarheid

De werknemer kiest zelf de plaats waar hij verblijft: dit wordt niet gezien als arbeidstijd tenzij er een onredelijke antwoordtermijn is (zoals bij brandweer).

De werkgever bepaalt de plaats waar de werknemer verblijft: dit wordt gezien als arbeidstijd, ook al wordt er geen arbeid verricht.

Arbeidsduurgrenzen

Maxima:

De arbeidsduur mag niet langer zijn dan 8 uur **per dag** maar deze kan in bijzondere gevallen opgetrokken worden. De wekelijkse arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 40 uur. De maximale arbeidsduur voor alle ondernemingen van de privésector bedraagt sinds 2003 38 uur per week.

Minima:

De duur van elke **werkperiode** mag niet minder zijn dan 3 uur. Er kan wel worden afgeweken in bepaalde gevallen bij koninklijk besluit of een CAO. Een inbreuk op deze regel kan leiden tot strafrechtelijke vervolging of het opleggen van een administratieve geldboete.

De **wekelijkse** arbeidsduur mag niet korter zijn dan 1/3 van de arbeidstijd van een voltijdse werknemer van dezelfde categorie die in dezelfde onderneming werkzaam is. Ook hier kan afgeweken worden met een koninklijk besluit of een CAO.

Verplichte rustpauzes

Per werkdag is er een verplichte pauze van minstens 15 minuten **na 6 uur** tewerkstelling. **Tussen 2 werkdagen** is er een verplichte pauze van 11 uur en **per week** een periode van 24 uur vermeerderd met 11 uur.

Overwerk

= arbeid boven de wettelijke maximumgrenzen. Dit is niet hetzelfde als meerprestaties. Dat zijn prestaties van deeltijdse werknemers boven de afgesproken deeltijdse arbeidsduur maar lager dan de wettelijke maxima.

Overwerk is in beginsel verboden tenzij er een uitzondering is. Dit is bijvoorbeeld in een noodsituatie of bij onvoorziene omstandigheden. Het gebeurt ook meer structureel.

Gevolgen van overwerk:

Een inhaalrust toe te kennen tijdens de referteperiode waardoor het gemiddelde binnen de referteperiode wordt gerespecteerd.

Het overloon bedraagt van 50% van het normale loon of een toeslag van 100% bij overuren op zon- en feestdagen. De betaling ervan gebeurt in 2 etappes, het gewone loon en de toeslag.

Gewaarborgde vrije dagen

Er is een verbod op zondagswerk maar er zijn zeer veel uitzonderingen. Iemand die wel werkt op zondag heeft recht op inhaalrust in de loop van de 6 dagen die op deze zondag volgen, met uitzondering van de werknemers die ploegenarbeid verrichten.

Mogelijkheid om alle zondagen volledige dag te werken, beperkt aantal zondagen per jaar te werken of om gedeelte van de zondag te werken. Er is een compensatie van een verplichte rust van minstens 1 op 7 dagen.

Verbod op arbeid op feestdagen:

Er is een garantie van 10 feestdagen per jaar. Feestdagen op inactiviteitsdagen worden vervangen door een activiteitsdag. Men heeft voor 10 feestdagen recht op loon (betaalde afwezigheid).

Wie op zondag mag werken, mag dat ook op een feestdag. Deze werknemers hebben recht op een inhaalrust binnen de 6 weken die op de feestdag volgen.

Loon

De loonbeschermingswet beschouwt als loon:

- het loon in geld waarop de werknemer als gevolg van zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever
- de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft als gevolg van zijn dienstbetrekking of volgens het gebruik
- de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer als gevolg van zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever

Naast het eigenlijke loon wordt ook als loon te worden beschouwd elk voordeel waarop de werknemer recht heeft in verband met de uitvoering, de schorsing of de beëindiging van de dienstbetrekking (vb overloon, ziekte, feestdagen...).

De hoogte van het loon is een overeenkomst tussen de beide partijen met eerbiediging van het minimumloon dat is vastgelegd door de sociale partners. Het loon in geld moet worden uitbetaald in de munt die wettelijk gangbaar is in België wanneer de werknemer er zijn activiteiten uitoefent.

De kostenvergoeding en de opzeggingsvergoeding zijn geen loon en de enge betekenis van het woord. In de brede betekenis wel. Deze brede definitie wordt gebruikt in de loonbeschermingswet en de RSZ-wetgeving.

Bedienden krijgen hun loon een keer per maand. Arbeiders krijgen dit 2 keer per maand: een voorschot halverwege en een eindafrekening op het einde.

Componenten van het loon

Bij arbeiders is er een uurloon, bij bedienden een maandloon. Bedienden hebben dubbel vakantiegeld. De dertiende maand wordt doorgaans toegekend via sectorale cao's. er zijn ook allerlei voordelen zoals maaltijdcheques, extralegale verzekeringen en voordelen in natura zoals een wagen of laptop.

Inhoudingen op het loon

Het uitgangspunt is het brutoloon. De eerste inhouding is de RSZ-bijdrage ten laste van de werknemer. De tweede is de bedrijfsvoorheffing en de derde de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid. De vierde inhouding is een beperkt aantal mogelijkheden.

Het totaal van de inhoudingen, fiscale en sociale inhoudingen uitgezonderd, mag niet meer bedragen dan 1/5 van het loon in geld dat bij elke betaling verschuldigd is.

Sociale zekerheidsrecht

Onder sociale zekerheid verstaat men het geheel van maatregelen en instellingen die tot doel hebben aan elke burger voldoende bestaansmiddelen te waarborgen, op ogenblikken waarop diens bestaanszekerheid ten gevolge van bepaalde risico's wordt bedreigd.

Tewerkstelling leidt tot de opbouw van rechten in de sociale zekerheid. Er is vooral een nauwe band bij inkomensvervangende tegemoetkomingen.

Het sociale zekerheidsrecht is ruimer dan het arbeidsrecht. Ook de tewerkstelling als zelfstandige leidt tot de opbouw van rechten in de sociale zekerheid.

Kenmerken van sociaalzekerheidsrecht

Het is **publiekrecht** en dwingend en **verplichtend** voor alle betrokkenen. Men heeft niet de keuze om er niet aan deel te nemen. Het centrale begrip van sociale zekerheid is **solidariteit**. Het is een relatief **jong recht** en het toepassingsgebied is: werknemers en werkgevers, zelfstandigen, ambtenaren en de ganse bevolking.

Overzicht sociale zekerheid (niet ambtenaren)

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------|
| • Werknemers | • Zelfstandigen |
| – ziekteuitkeringen | – ziekteuitkeringen |
| – pensioenen | – pensioenen |
| – werkloosheidsuitkering | – faillissementsuitkering |
| – vakantiegeld arbeiders | |
| – gezinsbijslag | – gezinsbijslag |
| – medische kosten | – medische kosten |
| – vergoedingen bij arbeidsongeval | – ziekteuitkeringen |

Deel 8.1: sociale zekerheid

Er zijn 3 stelsels van sociale zekerheid:

- voor werknemers/ loontrekkenden
- voor zelfstandigen
- voor ambtenaren

Sociale zekerheid voor werknemers

in 2019 waren er 4 miljoen werknemers bij 255 000 werkgevers. Geïnde inkomsten: 61,6 miljard geïnde bedragen, 7,8 miljard rijkstoelagen en 13,4 miljard alternatieve financiering.

Toepassingsgebied sociale zekerheid werknemers

Men moet tewerkgesteld zijn in België en voor een in België gevestigde werkgever werken. De nationaliteit van de werknemer speelt geen rol. Voor internationale tewerkstelling is er een Europese regeling of buiten de EU zijn er verdragen met andere landen.

Toepassingsgebied ratione personae/ personeel toepassingsgebied:

De socialezekerheidsregeling voor werknemers is in principe van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Er zijn enkele uitbreidingen (vb personen die goederenvervoer doen met wagen van opdrachtgever), enkele beperkingen (vb geneesheren in opleiding) en enkele uitsluitingen (vb jobstudenten).

Bijzonder stelsel jobstudenten

Max 475 effectief gewerkte uren per jaar. Verminderde werknemersbijdrage van 2,71% en verminderde werkgeversbijdrage van 5,42%. Er worden geen belastingen betaald als het inkomen per jaar minder is dan 8990 euro. Als er meer dan 80 uren per maand gewerkt wordt dan verlies je de gezinsbijslag.

Financiering sociale zekerheid werknemers

Bronnen:

- Bijdragen betaald door werknemer en werkgever
- Toelagen van de staat
- Bijzondere inkomsten (taks op tabak, premie aansprakelijkheidsverzekering voertuigen...)

Werkgevers- en werknemersbijdragen

De berekeningsbasis van de sociale zekerheid is het loon. Voor werknemers is dat het onbegrensd brutoloon en voor arbeiders een verhoogd brutoloon van 108%. Het gaat om loon in de brede betekenis van het woord dus alles wat de werkgever betaalt omwille van de arbeidsovereenkomst. Uitzonderingen die niet belast worden zijn de kostenvergoeding en maaltijd-, eco- en geschenkcheques. Er is een verminderde bijdrage op bepaalde voordelen zoals extralegale verzekeringen en wagens.

Vaste bijdrage

De werknemersbijdrage bedraagt 13,07%. werkgeversbijdrage voor werkgevers met meer dan 20 werknemers: op loon van bedienden: 27,10%, op loon van arbeiders; 32,67% + een bijzondere bijdrage van 10,27% op jaarloon. Deze bedragen zijn door de taxshift in 2016 verminderd met ongeveer 8%.

Er is een verschil tussen arbeiders en bedienden omwille van het vakantiegeld dat te betalen is via de sociale zekerheid voor arbeiders.

Bijzondere bijdragen

Op bepaalde voordelen zoals de solidariteitsbijdrage op bedrijfswagens en verlaagde bijdrage op stortingen door de werkgever voor het aanvullend pensioen.

Toepassing van verschillende bijdrageverminderingen:

Dit is een structurele vermindering die ook doelgroepverminderingen genoemd wordt. Het is een vermindering voor de eerste 6 aanwervingen of voor de aanwerving van zwakke werknemers.

Inning van de socialezekerheidsbijdragen

De organisatie die de bijdrage int is de RSZ: Rijksdienst Sociale Zekerheid. Het is een federale instelling belast met de inning en verdeling van inkomsten van sociale zekerheid bij werknemers.

Verplichtingen van de werkgever:

- Dimona-aangifte: het inschrijven van de werkgever als bijdrageplichtig en de aanmelding van elke tewerkstelling.
- Het aangeven van de lonen en de verschuldigde bijdrage
- Het betalen van de bijdragen, zowel werknemers als werkgevers.

Sancties

Bij laattijdige of niet-betaling is er een verhoging van 10% en interesten van 7%. Er zijn ook boetes bij niet correcte naleving van de verplichtingen. Er zijn ook strafrechtelijke straffen bij de niet-aangifte of niet-betaling.

Structuur

De RSZ int de bijdragen en verdeelt deze naar:

- Het RIZIV voor terugbetaling van medische kosten en betaling van ziekte-uitkeringen
- De RVA voor de betaling van werkloosheids- en onderbrekingsuitkeringen, senior- en juniorvakantiegeld.
- FAMIFED voor de gezinsbijslag
- RJV voor het vakantiegeld voor arbeiders
- FPD voor pensioenen van werknemers
- FEDRIS voor arbeidsongevallen en beroepsziekten

Kerncijfers

Eind 2019 waren er 1 145 015 zelfstandigen. De ontvangsten uit bijdragen van zelfstandigen is 4 573 475 duizend(?) euro. De rijkstoelage 376 678 duizend euro en bijzondere inkomsten 2 371 662 duizend euro. De belangrijkste uitgaven zijn de pensioenen (54%) en medische kosten en ziekte-uitkeringen (40%).

Toepassingsgebied

Territoriaal:

Het gaat over het uitoefenen van een zelfstandige activiteit in België. Voor internationale tewerkstelling is er een Europese regeling of verdragen met andere landen.

Ratione personae:

Zelfstandigen: een natuurlijke persoon die beroepsactiviteit uitoefent en die geen werknemer of ambtenaar is. De beroepsactiviteit wordt gekenmerkt door regelmaat en een winstoogmerk. Er zijn 2 vermoedens van een zelfstandige activiteit:

- Het fiscaal vermoeden: de persoon die aangifte doet van inkomsten die niet als werknemer of ambtenaar worden verdiend.
- Mandatarissen van vennootschappen met winstoogmerk.

Er is een onderscheid tussen zelfstandigen in hoofd en in bijberoep. De zelfstandige in bijberoep heeft een hoofdzakelijke activiteit als werknemer of ambtenaar. Voor hun is er een bijzondere berekeningsregel inzake bijdragen. Er zijn 3 bijzondere statuten:

- Helper-zelfstandige
- Meewerkende echtgenoot
- Student-zelfstandige

Financiering sociale zekerheid zelfstandigen

Er zijn 3 financieringsbronnen:

- Bijdragen van de zelfstandigen
- Toelagen van de staat
- Bijzondere inkomsten

Bijdrage van de zelfstandige

Berekeningsbasis

Er zijn fiscaal vastgelegde netto beroepsinkomsten. De bijdrage wordt berekent op het inkomen van het jaar van betaling. Er zijn ook voorschotten op basis van het inkomen van 3 jaar terug. Dit is omdat de fiscale aanslag niet meteen bekend is. Er is een mogelijkheid om hogere of lagere bijdragen te betalen afhankelijk van de prognose rond het werkelijk inkomen. Er is een regularisering wanneer de beroepsinkomsten fiscaal vaststaan.

Bijdragevoet

Er is een dalend percentage naargelang de hoogte van de beroepsinkomsten: 20,50% op inkomsten tot 60,428 euro en 14,16% op inkomsten vanaf 60,428 euro.

Er is steeds een minimumbijdrage van 747,66 euro per kwartaal, ook al is er verlies. Het is begrensd, boven de 89 051 euro worden er geen bijdragen meer betaald.

Voor zelfstandigen in bijberoep is de bijdragevoet hetzelfde als in hoofdberoep maar er is geen minimumbijdrage. Als de inkomsten per jaar onder de 1548 euro liggen is er geen bijdrage.

Voor student-zelfstandigen: er is geen bijdrage als de inkomsten per jaar minder zijn dan 6997 euro. Er is ook een verlaagde bijdrage bij inkomen tot 13 994.

Inning van bijdragen

De organisatie die de bijdragen int is de sociale verzekeringskas voor zelfstandigen of de Nationale Hulpkas voor Sociale Verzekeringen de Zelfstandigen. Er is een controle door RSVZ. De zelfstandige heeft 3 verplichtingen:

- Zich aansluiten bij de sociale verzekeringskas
- Het betalen van de bijdragen berekend door de kas
- Boetes en intresten betalen in geval van niet-betaling

Structuur (zelfstandigen)

Ziektekosten en ziekte-uitkeringen worden toegekend via het RIZIV en de mutualiteiten. Een zelfstandige moet zich aansluiten bij een mutualiteit of het HZIV. De pensioenen worden toegekend via FPD en kinderbijslag wordt betaald door het kinderbijslagfonds dat ze zelfstandige zelf kiest. Het overbruggingsrecht wordt betaald door de sociale verzekeringskas.

Deel 8.2: Gezinsbijslag

Overheveling naar gemeenschappen

Er is een nieuwe Vlaamse regeling sinds het decreet van 18 april 2018. Het noemt nu groeipakket en geldt voor alle kinderen geboren vanaf 1/1/2019.

Gezinsbijslag wordt het recht van het kind, losgekoppeld van de tewerkstelling van de ouders of opvoeders. Vroeger werd een onderscheid gemaakt tussen kinderen van werknemers en zelfstandigen maar dat is opgeheven. Er is nu een gelijk bedrag voor alle kinderen met supplementen voor bepaalde categorieën of in bepaalde omstandigheden. Er was kritiek want grote gezinnen ontvingen minder gezinsbijslag en zij zijn vaak kansarme gezinnen.

Stelsel van gezinsbijslag

Een rechtgevend kind is een kind met woonplaats in het Vlaams Gewest. Niet Belgen moeten wettig in Vlaanderen verblijven en wonen. Ook verdwenen en ontvoerde kinderen hebben er recht op. Op basis van de Europese Verordening of bilaterale verdragen kan in sommige gevallen in België recht op gezinsbijslag ontstaan voor kinderen die in buitenland verblijven, maar waarvan de ouders in België werken of wonen.

In principe is dit tot het kind 18 jaar. Bij volwaardige studies (minstens 27 sp) kan dit tot maximum 25 jaar. Na het einde van de studies kan men nog 12 maanden krijgen als schoolverlater.

Het is een kind zonder arbeid. Als jobstudent mag er max 475 uur gewerkt worden ongeacht het inkomen. Als niet jobstudent mag dit max 80 uren per maand zijn. Als zelfstandige heeft men geen recht op kinderbijslag.

Begunstigde gezinsbijslag

- Beide ouders zijn begunstigd, tenzij er maar 1 ouder is en op voorwaarde de ouders het kind hoofdzakelijk opvoeden.
- De werkelijke opvoeder is begunstigd. Dit is de persoon waarbij het kind woont. Er is geen familieband vereist.

- In uitzonderlijke omstandigheden is het kind zelf de begunstigde. Het kind is dan gehuwd, ontvoegd of ouder dan 16 jaar en niet meer samenwonend met de ouders of een opvoeder.

Er wordt betaald aan de begunstigde als er maar 1 iemand is of aan een rekeningnummer dat de meerdere begunstigten hebben gekozen. Als ze er niet uitkomen dan wordt het betaald aan de jongste begunstigde.

Tegemoetkomingen

Startbedrag

Bij de geboorte of adoptie krijgt men een eenmalig forfaitair bedrag van 1144,44 euro per kind.

Basisbedrag

Voor elk kind krijgt men maandelijks hetzelfde bedrag van 166,46 euro. Een keer per jaar krijgt men een algemene participatietoeslag tussen 20,40 en 61,20 euro per kind naar gelang de leeftijd.

Zorgtoeslag

Dit is voor kinderen die 1 of beide ouders verloren hebben. Het is een verhoging van 50% bij 1 of 100% bij alle twee. Ook kinderen met een beperking hebben recht op een verhoging van 84,02 tot 560,11 euro per maand naargelang de aandoening. Kinderen in de pleegzorg krijgen een verhoging van 63,03 euro per maand.

Sociale toeslag

Dit is voor kinderen uit een gezin met een laag inkomen: minder dan 31,606 euro bij 1 of 2 kinderen of minder dan 62,424 euro bij 3 kinderen of meer. Men krijgt tussen 52,02 en 83,23 euro extra per kind, afhankelijk van gezinsinkomen en van aantal kinderen (1/2 of 3 en meer) in gezin.

Bijzondere participatietoeslag

Dit is voor kinderen die worden opgevangen in een door Vlaanderen erkende of gesubsidieerde kinderopvang en voor kinderen die naar school gaan in Vlaanderen of Brussel en waarvan de gezinsinkomsten beneden een bepaald bedrag liggen.

Organisatie van de gezinsbijslag

Er zijn 1 publieke en 4 private uitbetalingsactoren. Zij beslissen over en betalen de toelagen uit. De begunstigde kiest zelf bij welke uitbetalingsactor hij aansluit. Als er geen keuze gemaakt is dan gebeurt dit via de publieke uitbetalingsactor.

De regie over het systeem is toevertrouwd aan Kind en Gezin. Zij hebben onder meer volgende opdrachten:

- De beleidsvoorbereiding, bijsturing en handhaving
- De evaluatie van de kinderen voor het bekomen van een zorgtoeslag

Deel 9: arbeidsongevallen en beroepsziekten

Arbeidsongevallenregeling

De arbeidsongevallenregeling maakt deel uit van de sociale zekerheid want het kent een vervangingsinkomen toe aan de werknemer die door een ongeval ofwel tijdelijk zijn arbeidsovereenkomst niet of niet volledig kan uitvoeren ofwel definitief een verminderde arbeidsgeschiktheid heeft. Het zorgt ook voor een terugbetaling van de medische kosten.

De arbeidsongevallenregeling heeft wel een atypische organisatie. Het wordt geregeld via de verplichting van de werkgever om een verzekering af te sluiten. De toepassing van de wetgeving

gebeurt door private verzekeringsmaatschappijen onder een strikte controle van een overheidsinstelling. De financiering ervan gebeurt niet via de inning van de socialezekerheidsbijdragen maar via de betaling van een premie aan de verzekeringsmaatschappij. Deze premie hangt af van het risico op arbeidsongevallen bij de werkgever.

De regeling inzake arbeidsongevallen is historisch de oudste wettelijke regeling in het domein van de sociale zekerheid en dateert van 1903. Deze wet is ondertussen vervangen door de wet van 10 april 1971.

Toepassingsgebied arbeidsongevallenregeling

Deze regeling geldt voor alle werknemers en hun werkgevers, ook voor werknemers die niet onder volledige sociale zekerheid vallen zoals jobstudenten. De regeling geldt ook voor werknemers waarvoor geen bijdrage werd betaald omwille van zwartwerk.

De mensen die uitgesloten zijn van deze regeling zijn zelfstandigen en ambtenaren. Zelfstandigen ontvangen een ziekte-uitkering via mutualiteiten of HZIV als ze door een ongeval arbeidsongeschikt zijn en krijgen een terugbetaling van hun medische kosten via de normale regeling. Dit zal echter maar een gedeeltelijke terugbetaling zijn. De regeling van ambtenaren is gelijkaardig aan die van werknemers.

Organisatie

De werkgever is verplicht om een verzekeringscontract af te sluiten. De verzekeraar is een private verzekeringsmaatschappij en de premie hangt af van de risico's. De inhoud van dit verzekeringscontract is wettelijk bepaald en de werknemer is de begunstigde van de verzekering.

Overheidstussenkomst

De overheid legt de wettelijke regeling vast. Fedris komt tussen bij volgende zaken:

- De controle op het afsluiten van een verzekering door de werkgever
- De controle op het akkoord tussen de verzekeraar en de werknemer
- Betaalt de werknemer uit als de werkgever geen verzekering heeft maar eist deze betaling dan terug van de niet verzekerde werkgever
- Doet studies inzake arbeidsongevallen
- Neemt initiatief inzake preventie

Definitie van een arbeidsongeval

Een **ongeval** is een **plotse gebeurtenis** en is dus niet langdurig. Gezondheidsproblemen door een langdurige blootstelling aan een bepaald risico is een **beroepsziekte**. De gebeurtenis moet lokaliseerbaar zijn in tijd en ruimte. Het kan een bijzondere gebeurtenis zijn zoals de val van een stelling, of een alledaagse gebeurtenis zoals het optillen van een bejaarde door een verzorgende. Er moet steeds een uitwendige oorzaak zijn. De werknemer moet deze plotse gebeurtenis kunnen bewijzen.

Bij een ongeval heeft men een **letsel** opgelopen dat een uitgebreide lading dekt. Dit kan een fysiek letsel zijn, een psychisch letsel, de nood aan medische verzorging zonder ongeschiktheid of de schade aan een prothese zoals een bril. Ook hier moet de werknemer het letsel kunnen bewijzen.

Er moet ook een causaal verband zijn tussen deze plotse gebeurtenis en het letsel. De werknemer moet dit causaal verband niet bewijzen omdat het wordt vermoed maar de verzekeringsmaatschappij kan wel proberen bewijzen dat er geen is. Minstens 1 oorzaak is vreemd aan het organisme van de betrokkene.

Een **arbeidsongeval** is een ongeval dat gebeurt is **tijdens** de uitvoering van de overeenkomst. Dit wil zeggen bij de uitvoering van het werk, in de periode waarin de werknemer ter beschikking is van de werkgever en soms ook voor of na de normale arbeidstijd zoals bij een personeelsfeest. De werknemer moet bewijzen dat het ongeval hem overkwam tijdens de uitvoering van de overeenkomst.

Het ongeval moet ook gebeurd zijn **door** de uitvoering van de overeenkomst. De verzekeringsmaatschappij kan ook hier het tegendeel proberen bewijzen.

Ook als men een ongeval heeft op weg van en naar het werk wordt dit gezien als een arbeidsongeval. Dit moet dan wel op het normaal traject gebeuren tussen de normale verblijfplaats en de plaats van de tewerkstelling. Bepaalde andere trajecten zoals het ophalen en het brengen van kinderen en carpoolen worden door de wet gelijkgesteld met het woon-werktraject. Het **drempelcriterium** wordt gebruikt om de arbeidsweg te bepalen. Het traject van en naar het werk begint van zodra de werknemer de drempel van zijn verblijfplaats verlaat en eindigt van zodra deze weer overschreden wordt.

Het slachtoffer moet dus 3 elementen bewijzen opdat er sprake zou zijn van een arbeidsongeval:

- 1) De plotse gebeurtenis
- 2) Het letsel
- 3) Het feit dat het ongeval zich heeft voorgedaan tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

Gemeenschappelijke regeling voor schadeloosstelling

De fout van het slachtoffer speelt geen rol, tenzij er sprake is van bedrog. Er is een terugbetaling van alle medische kosten volgens de tarieven die gelden in de ZIV-wetgeving. Dit is een ruimere terugbetaling van de medische kosten dan bij de gewone regeling. De verzekeraar neemt ook het remgeld voor zich. Ook alle ingrepen die nodig zijn om de letsels te herstellen worden terugbetaald. Als er een prothese nodig is (vb kunstgebit) draagt de verzekeringsmaatschappij de kosten hiervoor.

Er is geen terugbetaling voor morele schade. Dit is schade die geen impact heeft op het arbeidsvermogen. Ook ethische schade die geen impact heeft op het arbeidsvermogen en de schade aan goederen worden niet terugbetaald.

Vergoeding bij ongeschiktheid

Het tijdstip waarom de letsels niet meer evolueren wordt de **consolidatie** genoemd. **Voor** de consolidatie is er een periode van tijdelijke ongeschiktheid die beoordeeld wordt in functie van het laatst uitgeoefende beroep. In geval van volledige ongeschiktheid heeft men recht op 90% van het basisloon. Als men slechts gedeeltelijk ongeschikt is en het werk hervat is er loonverlies. Als men het werk niet hervat bij gedeeltelijke ongeschiktheid krijgt men 90% van het basisloon tenzij de werknemer weigert om het werk te hervatten.

Na de consolidatie is er een kans op een blijvende ongeschiktheid. Deze ongeschiktheid wordt beoordeeld als de vermindering van het economisch arbeidsvermogen. Bij een volledige ongeschiktheid krijgt men 100% van het basisloon. Bij een gedeeltelijke ongeschiktheid krijgt men een % van het basisloon in verhouding tot de % van ongeschiktheid. Het economisch arbeidsvermogen wordt berekend voor de algemene arbeidsmarkt en niet in functie van het laatste beroep.

Het **basisloon** is het loon van 12 maanden voorafgaand aan het ongeval en is geplafonneerd tot 44817,89 euro bruto.

Voor de dag waarop het ongeval gebeurde heeft de werknemer recht op het volledige loon. De verzekeringsmaatschappij zal het verschil bijbetalen van wat de werknemer al verdiend had die dag en wat hij normaal zou verdienen.

Het slachtoffer dat volledig arbeidsongeschikt is heeft vanaf de consolidatie recht op een jaarlijkse vergoeding van 100% van zijn basisloon. Na 3 jaar wordt deze jaarlijkse vergoeding vervangen door een lijfrente.

Bij de consolidatie wordt geoordeeld dat de toestand niet meer verslechtert of verbetert. Dit kan later echter wel het geval zijn. In dit geval kan een **herziening** gevraagd worden door de getroffene in geval van verergering of door de verzekeringsmaatschappij wanneer de toestand verbetert is. Deze herziening dient de gebeurtenissen binnen de herzieningstermijn van 3 jaar. Na deze herzieningstermijn wordt de toestand definitief vastgesteld. Als de toestand toch nog zou veranderen kan er dus geen herziening meer gebeuren.

Schadeloosstelling bij overlijden

Er is een beperkte vergoeding voorzien voor de begrafenis kosten die 30 keer het gemiddelde dagloon van het slachtoffer bedragen en de kosten voor de overbrenging van het lijk worden betaald. Er is ook een periodieke vergoeding aan:

- De overlevende echtgenoot/ wettelijk samenwonende. Dit bedraagt 30% van het basisloon.
- Kinderbijslaggerechtigde kinderen. Dit bedraagt 15% van het basisloon per kind met een maximum van 45%.
- Familieleden die kunnen bewijzen dat ze rechtstreeks voordeel haalden uit het loon van de overledene.

Procedure bij een arbeidsongeval

Er wordt onmiddellijk aangifte gedaan bij de verzekeringsmaatschappij. Er wordt een vaststelling gedaan van de rechten van de werknemer? Hetzij bij overeenkomst gecontroleerd door Fedris, hetzij door de beslissing van arbeidsgerechten. De geschillen worden ook voorgelegd aan arbeidsgerechten.

Deel 10: ziekte en invaliditeitsverzekering

3 onderdelen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering:

- 1) De terugbetaling van medische kosten
- 2) De toekenning van een ziekte-uitkering
- 3) De toekenning van een moederschapsuitkering

Ziektekostenverzekering

Toepassingsgebied

Gerechtigden:

- Werknemers en zelfstandigen
- Arbeidsongeschikte werknemers en zelfstandigen
- Werkloze werknemers en zelfstandigen met een overbruggingsrecht
- Gepensioneerde werknemers en zelfstandigen

Personen ten laste van de gerechtigden hebben recht op een terugbetaling omwille van de band met de gerechtigde:

- Verwanten van de gerechtigde

- Hebben geen of een laag inkomen
- Wonen samen met de gerechtigde

Bepaalde andere groepen die (nog) niet gearbeid hebben, niet zelf gerechtigd zijn en ook niet een persoon ten laste zijn:

- De overlevende echtgenoot of wettelijk samenwonende van de gerechtigde
- Personen met een handicap die een uitkering ontvangen
- Studenten hoger onderwijs
- Personen die ingeschreven zijn in het rijksregister met recht op verblijf van minstens 3 maanden

Algemene toekenningsvoorwaarden

Organisatorische voorwaarden

De gerechtigde moet zich aansluiten bij een ziekenfonds of het HZIV. Hij mag zelf kiezen bij wie. Theoretisch moet de gerechtigde eerst een wachttermijn van 6 maanden doorlopen maar in bijna alle gevallen geldt een vrijstelling van deze wachttermijn.

Verlies van de tegemoetkoming

- Zorgen die in het buitenland verkregen zijn
- Medische kosten ten laste van een derde, zoals door een arbeidsongeval
- Bij weigering van controle door de mutualiteit of HZIV
- Bij een verzorging zonder een medische rechtvaardiging, zoals zuiver esthetische ingrepen
- Onderzoeken op vraag van derde, zoals een medisch onderzoek op vraag van de werkgever
- Medische kosten bij detentie of internering

Terugbetaalbare medische kosten

De prestaties die men laat uitvoeren en wil terugbetaald krijgen moeten vermeld zijn in de **nomenclatuur**. Deze wordt regelmatig aangepast. De nomenclatuur kan de voorwaarden voor een terugbetaling vermelden. Er zijn zowel preventieve als curatieve zorgen opgenomen. Voorbeelden van niet-vermelde prestaties zijn accupunctuur en homeopathie. Deze worden echter soms op vrijwillige basis toch gedeeltelijk terugbetaald door de mutualiteiten.

Deze nomenclatuur bepaalt ook de prijs van de zorg. Elke prestatie heeft een nummer en na elk nummer een letter die staat voor een bepaalde waarde. Daarna volgt nog een getal dat de vermenigvuldigingscoëfficiënt voorstelt.

De gerechtigde kan kiezen bij welke zorgverstrekker hij gaat maar het moet wel een erkende zorgverstrekker zijn. Er is geen beperking in het aantal raadplegingen voor eenzelfde probleem.

De medische kosten zijn een deel ten laste van de sociale zekerheid maar ook een deel ten laste van de rechthebbende. Deze betaald remgeld. Er bestaan 2 categorieën van regelingen:

- 1) De gewone terugbetalingsregeling
- 2) Een verhoogde tegemoetkoming voor bepaalde categorieën van personen zoals sommige gepensioneerden

Er zijn 2 terugbetalingsmechanismen:

- 1) De rechthebbende betaalt alles en krijgt een terugbetaling via de mutualiteit of HZIV
- 2) De rechthebbende betaalt enkel het remgeld en de zorgverstrekker wordt betaald door de mutualiteit of HZIV

MAF is de maximale factuur. Dit is een maximaal bedrag aan remgeld per jaar dat afhankelijk is van het gezinsinkomen. Dit wordt fiscaal berekent.

Honoraria van medici en paramedici

Deze zijn geregeld via een terugbetalingssysteem of een 3^{de} betalersregeling. De honoraria worden vastgelegd in akkoorden voor 2 jaar via een aanpassing van de nomenclatuur. De geconventioneerde medici en paramedici moeten deze vastgelegde prijzen respecteren. De niet-geconventioneerde medici en paramedici kunnen supplementen vragen. In principe betaalt de gerechtigde 25% en de mutualiteit of HZIV 75%. Voor bepaalde categorieën rechthebbenden is er een andere tussenkomst.

Hospitalisatie

De hospitalisatie wordt geregeld via een 3^{de} betalerssysteem. De verpleegdagprijs wordt vastgesteld door de overheid. Er is een beperkt remgeld voor een meerpersoonskamer en een supplement bij een verblijf in een eenpersoonskamer. De honoraria en de geneesmiddelen worden apart aangerekend.

Geneesmiddelen

Ook dit gebeurt via een 3^{de} betalerssysteem. De tussenkomst hangt af van de nood van het geneesmiddel. Als een geneesmiddel meer nodig is zal de tussenkomst ook hoger zijn. De prijs ervan wordt door de overheid bepaald.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor werknemers

Toepassingsgebied

Alle werknemers, ook werklozen die arbeidsongeschikt zijn. De gepensioneerden die arbeidsongeschikt zijn horen niet tot deze categorie.

Toe te kennen vergoeding

De toe te kennen vergoedingen zijn een ziekte-uitkering of eventueel een moederschapsuitkering.

Toekenningsvoorwaarden

Om een ziekte-uitkering te krijgen moet men aangesloten zijn bij een mutualiteit of HZIV. In principe moet men ook de wachttijd van 180 dagen tewerkstelling in de laatste 12 maanden doorgemaakt hebben maar er zijn meerdere uitzonderingen met vermindering of vrijstelling van deze wachttijd.

De werknemer moet ook arbeidsongeschikt zijn om een ziekte-uitkering te kunnen ontvangen. Dit wil zeggen dat alle beroepsactiviteit stopgezet is omwille van ongeschiktheid en het verdienvermogen gedaald is tot beneden 1/3. Tijdens het eerste jaar wordt deze ongeschiktheid beoordeeld door de mutualiteit, daarna door RIZIV.

Uitsluitingsgronden

Hier gelden dezelfde uitsluitingsgronden als bij de terugbetaling van de medische kosten. Daarbovenop kan men ook geen ziekte-uitkering krijgen als:

- Er sprake is van een opzettelijke fout, dus als de werknemer de ongeschiktheid zelf veroorzaakt heeft
- De werknemer geniet van een loon
- De werknemer recht heeft op een rustpensioen
- De werkhervatting zonder goedkeuring van de mutualiteit gebeurt.

Omvang

De hoogte van de uitkering hangt af van:

- De hoogte van het laatste brutoloon, geplafonneerd tot 3821,40 euro per maand
- De gezinssituatie
- De duur van de ongeschiktheid

Categorie	Eerste 12 maanden	Na 12 maanden
Gezinshoofd	60%	65%
Alleenstaande	60%	55%
Samenwonende	60%	40%

De uitbetaling gebeurt door de mutualiteit of HZIV.

Moederschapsuitkering voor werknemers

Tijdens het bevallingsverlof van 15 weken kan er een vermoeden zijn van ongeschiktheid. De werkneemster krijgt dan een verhoogde uitkering die afhangt van de hoogte van het laatste brutoloon en de periode.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Ook hier gaat het om een ziekte-uitkering en een moederschapsuitkering.

Toekenningsvoorwaarden

De zelfstandige moet aangesloten zijn bij een mutualiteit of HZIV. Zij hebben ook een keuzemogelijkheid zoals de werknemers. Als zelfstandige moet men de wachttijd van 6 maanden bijdragen betaald te hebben wel doorlopen.

Ook de zelfstandige moet arbeidsongeschikt zijn om een ziekte-uitkering te kunnen krijgen. Hij moet alle beroepsactiviteit stopzetten omwille van de ongeschiktheid.

Ook hier gelden de zelfde uitsluitingsgronden als bij de terugbetaling van medische kosten met een uitbreiding van:

- Een opzettelijke fout
- Recht hebben op een rustpensioen
- Werkhervatting zonder goedkeuring van de mutualiteit

Omvang

De hoogte van de uitkering hangt af van:

- De gezinssituatie
- De duur van de ongeschiktheid
- Een forfaitair bedrag

De ziekte-uitkering kan gecumuleerd worden met het inkomen maar in principe niet met de beroepsactiviteit.

Categorie	Eerste 12 maanden	Na 12 maanden
Gezinshoofd	62,08 €/dag (1,614€/maand)	60,68 €/dag (1,577€/maand)
Alleenstaande	49,68 € (1,291€/maand)	48,71 €/dag (1,266€/maand)
Samenwonende	38,10 € (990,60€/maand)	41,76 €/dag (1,085€/maand)

Moederschapsuitkering voor zelfstandigen

Een zelfstandige heeft recht op een bevallingsrust en uitkering gedurende **verplicht** 3 weken waarvan 1 week voor en 2 weken na de bevalling en **facultatief** 9 weken. Tijdens de bevallingsrust mag er geen beroepsactiviteit plaatsvinden.

Omvang

De zelfstandige krijgt een forfaitair bedrag van 499;54 euro per week, ongeacht de gezinssituatie en het verloren gegaan inkomen. Ze krijgt ook 105 dienstencheques aangeboden voor hulp.

Deel 11: werkloosheidsuitkeringen

Organisatie

RVA = Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening

De RVA beslist over het recht op een werkloosheidsuitkering en de hoogte ervan. Ze controleert ook op de naleving van de meeste verplichtingen van de werkloze en legt een sanctie op bij het overtreden van de regels. Deze sanctie is de uitsluiting van het recht op een uitkering. Ze vordert ook de onrechtmatig verkregen uitkeringen terug.

VDAB = Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

De VDAB begeleidt werklozen op zoek naar werk via opleidingen en begeleide tewerkstelling. Ze brengt ook de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar. Sinds 2016 voert de VDAB ook controle op de werkwillegheid en legt mogelijks een sanctie op aan personen die niet werkwilleg zijn. Dit gebeurt via een aparte dienst, de VDAB controledienst. Ook hier is de sanctie de uitsluiting van het recht op een werkloosheidsuitkering.

Uitbetalingsinstellingen

De werkloze kan zelf de uitbetalingsinstelling kiezen uit 1 van de 3 representatieve werknemersorganisaties (ACV,ABVV of ACLVB) of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVV). De taak van de uitbetalingsinstelling bestaat uit volgende 2 zaken:

- Het dossier indienen bij de RVA
- De uitkering betalen volgens de beslissing van de RVA

De uitbetalingsinstellingen nemen zelf geen beslissingen.

Soorten werkloosheidsregimes

Volledige werkloosheid

Na een tewerkstelling heeft de werknemer geen werk meer. Dit kan zowel na een deeltijdse als na een voltijdse tewerkstelling zijn. Ook na het beëindigen van studies kan het zijn dat de persoon nog geen werk heeft.

Werkloosheidsuitkering bij deeltijdse tewerkstelling

Dit is ter aanvulling van het loon voor de deeltijdse tewerkstelling op voorwaarde dat:

- De deeltijdse werknemer op zoek is naar een voltijdse tewerkstelling. Deze schrijft zich in bij de VDAB en doet een aanvraag bij de werkgever om meer uren te mogen werken.
- Het loon van de deeltijdse werknemer lager is dan een bepaald bedrag.

Tijdelijke werkloosheid

De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst maar die kan tijdelijk niet uitgevoerd worden omwille van een bepaalde reden. Deze reden moet een geval zijn waarin er geen verplichting is voor de werkgever om het loon te betalen, zoals overmacht.

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

Dit is een bijzonder werkloosheidsstelsel voor oudere werklozen die door de werkgever ontslagen worden en bij het einde van de arbeidsovereenkomst:

- Minstens 62 jaar oud zijn
- Een lange anciënniteit als werknemer hebben. Dit is 40 jaar voor mannen en 36 jaar voor vrouwen.

De werknemer in SWT ontvangt een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA en een maandelijkse, aanvullende vergoeding ten laste van de laatste werkgever.

Volledige werkloosheid bij voltijdse werknemers

Toelaatbaarheidsvereisten

Om een werkloosheidsuitkering te kunnen krijgen zijn er een paar vereisten op vlak van **arbeid** als men voordien reeds tewerkgesteld was. Er moet een bewijs zijn van een voldoende aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen in de periode onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag. De periode voorafgaand aan de aanvraag noemt de **referteperiode**. De duur van deze periode hangt af van de leeftijd op de datum van de aanvraag.

- < 36 jaar : 312 dagen in 21 maanden
- 36 tot 49 jaar : 468 dagen in 33 maanden
- > 50 jaar : 624 dagen in 42 maanden

De toelaatbaarheidsvereisten voor een inschakelingsuitkering als men net afgestuurd is worden bepaald op basis van de **studies**. Er zijn een aantal voorwaarden waaraan moet voldaan zijn:

- De persoon moet de studies van het secundair onderwijs voleindigt hebben (regelmatig de lessen volgen en examens afgelegd hebben) en als de persoon jonger is dan 21 jaar moet deze een diploma behaald hebben.
- De persoon moet elke studie, leertijd of opleidingsprogramma stopgezet hebben
- De persoon moet op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag een **beroepsinschakelingsperiode** van 310 dagen doorlopen hebben.

De inschakelingsuitkering is beperkt in de tijd. Er geldt een periode van maximum 36 maanden die onder bepaalde voorwaarden verlengd kan worden. Tijdens deze inschakelingsperiode moet de jongere voldoen aan een paar voorwaarden van actief zoekgedrag. De VDAB gaat na of de werkzoekende tijdens de beroepsinschakelingsperiode voldoende inspanningen doet om werk te vinden. Als dit het geval is krijgt de werkzoekende 2 positieve evaluaties. Deze zijn noodzakelijk om na de beroepsinschakelingsperiode een inschakelingsuitkering te kunnen aanvragen.

Toekenningsvoorwaarden werkloosheidsuitkering

Om een werkloosheidsuitkering te krijgen moet de werkloze **zonder arbeid zijn**. Ook arbeid voor zichzelf is niet toegelaten. Enkel het beheer van het eigen vermogen mag als:

- De activiteit niet is ingeschakeld in het economisch ruilverkeer
- De activiteit niet wordt uitgeoefend met winstoogmerk
- De activiteit niet leidt tot een waardevermindering van het bezit
- De activiteit het zoeken en uitvoeren van arbeid niet in gevaar brengt

Het uitoefenen van een mandaat in een vennootschap met winstoogmerk wordt ook gezien als arbeid voor zichzelf. Het voort uitoefenen van een bestaand bijberoep mag wel onder strikte voorwaarden en de werkloosheidsuitkering voor de dagen waarop de werkloze voor zichzelf werkt zal verloren gaan. Vrijwilligerswerk en gratis werk voor een privépersoon zijn toegelaten mits een voorafgaande toestemming.

Om een werkloosheidsuitkering te krijgen moet de werkloze ook **zonder loon** zijn. Loon wordt hier gezien in de brede betekenis van het woord. Een opzeggingsvergoeding en vakantiegeld zijn dus ook een loon.

De werkloze moet ook **onvrijwillig** werkloos zijn. Als de werknemer geen wettige reden heeft om zelf ontslag te nemen heeft deze geen recht op een werkloosheidsuitkering, wel als er wel een wettige reden is. Als de werkgever ontslag geeft omwille van foutief gedrag van de werknemer heeft de werknemer ook geen recht op een werkloosheidsuitkering. De RVA zal het ontslagmotief steeds controleren.

Ook tijdens de duur van de werkloosheid kan men nog uitgesloten worden als:

- De werkloze passend werk weigert
- De werkloze niet ingaat op uitnodigingen om zich aan te bieden bij de werkgever of de VDAB
- De werkloze niet meewerkt aan maatregelen met het oog op de re-integratie op de arbeidsmarkt
- Door een controle van VDAB

De onvrijwillige werkloosheid wordt getoetst aan **passende arbeid**, rekening houden met:

- De functie
- Het loon
- De plaats van de tewerkstelling
- De arbeidsvoorwaarden

Zaken die irrelevant zijn voor passende arbeid zijn: persoonlijke voorkeur, familiale omstandigheden en vooruitzichten op een ander werk.

Om een werkloosheidsuitkering te kunnen genieten moet men ook **beschikbaar zijn** op de arbeidsmarkt. Er is een fysieke en een morele beschikbaarheid. Men kan fysiek onbeschikbaar zijn als men in de gevangenis zit. Met morele beschikbaarheid bedoelt men dat de werkloze geen onaanvaardbare voorwaarden mag stellen voor de wedertewerkstelling. De controle en de eventuele sanctie zijn bevoegdheden van de VDAB. Bij de fysieke onbeschikbaarheid verliest men de uitkering. Bij de morele onbeschikbaarheid wordt de werkloze voor de duur van de onbeschikbaarheid uitgesloten.

Een werkloosheidsuitkering is niet cumuleerbaar met een ziekte-uitkering. men kan pas een werkloosheidsuitkering krijgen na het einde van de leerplicht en tot het bereiken van de pensioenleeftijd.

Om een werkloosheidsuitkering te krijgen moet de werkloze zijn hoofdverblijfplaats in België hebben. Hij moet zich aanbieden bij de VDAB en in het bezit zijn van een controlekaart en schrappingen aanbrengen. Ook moet de werkloze zich onderwerpen aan de begeleiding en evaluatie door de VDAB. De sanctie bij het niet naleven van deze regels is de uitsluiting of de vermindering van de werkloosheidsuitkeringen.

Omvang werkloosheidsuitkering

De werkloosheidsuitkering wordt onder andere berekent op basis van het laatst verdiende brutoloon. Dat brutoloon is begrensd, max 2754,76 euro per maand en min 2347,04 euro per maand. In sommige gevallen is de uitkering een forfaitair bedrag dat niet afhangt van het laatste brutoloon.

Ook de werkelijke gezinssituatie is van belang. Het gezinshoofd krijgt de hoogste uitkering en de samenwonende de laagste. Er wordt steeds rekening gehouden met de feitelijke situatie en domiciliefraude wordt actief opgespoord.

De werkloosheidsuitkering wordt ook berekent op basis van de duur van de werkloosheid. De vergoeding daalt naarmate de werkloosheid langer duurt. Dit is een zeer complex systeem met verschillende vergoedingsperiodes die ook nog eens verschillen naargelang de gezinssituatie.

Omvang werkloosheidsuitkering

- **Periode tot 3 maanden**
 - 65% voor alle werklozen
- **Periode van 4 tot 12 maanden**
 - 60% voor alle werklozen
 - grensbedrag is verschillend
- **Vanaf 13^{de} maand tot maximum 24 maanden**
 - 60%, 55% of 40% afhankelijk van gezinssituatie
 - periode is langer naarmate beroepsverleden langer is
- **Vanaf 25 maanden:**
 - verdere daling naar uiteindelijk een forfait waarvan bedrag afhangt van gezinssituatie

Vereenvoudigd schema:

Gezinssituatie	1 tot 3 maanden	4 tot 12 maanden	13 tot 24 maanden	Na 24 maanden
Gezinshoofd	65%	60%	60%	Geleidelijke daling van uitkeringen naar forfaitaire vergoeding
Alleenstaande	65%	60%	55%	
Samenwonende	65%	60%	40%	

Omvang van de inschakelingsuitkering

De hoogte van de inschakelingsuitkering hangt af van:

- De gezinssituatie
- De leeftijd van de jongere

de uitkering hangt niet af van het verdiende loon wat dat is er meestal niet.

De inschakelingsuitkering wordt slechts voor een beperkte periode toegekend. Een samenwonende kan maximaal 36 maanden deze uitkering krijgen. Een gezinshoofd, een alleenstaande en een samenwonende met een vervangingsinkomen kan dit tot de leeftijd van 33 jaar krijgen.

Tijdelijke werkloosheid

Er zijn een aantal verschillen met de voltijdse werkloosheid:

- Er is geen toelaatbaarheidsvereiste. De werknemer krijgt de uitkering, ook al is hij nog maar kort tewerkgesteld als werknemer.
- De uitkering is gelijk aan 65% van het laatste loon. De gezinssituatie speelt geen rol en de uitkering daalt niet na verloop van tijd.

Bij Corona-werkloosheid is de uitkering 70% van het laatste begreemd loon, verhoogd met 5,63 euro per dag ten laste van RVA.

Overbruggingsrecht voor zelfstandigen

Rechthebbenden:

- Zelfstandigen in een faillissement of in een collectieve schuldenregeling
- Zelfstandigen die hun activiteit stopzetten om een bepaalde reden (externe factoren of economische moeilijkheden)
- Zaakvoerders, bestuurders of werkende vennoten van een onvermogene onderneming

Voorwaarden:

- De persoon moet zelfstandige in hoofdberoep zijn
- De persoon moet gedurende 4 kwartalen een zelfstandige activiteit uitgeoefend hebben en bijdragen betaald hebben
- De persoon mag geen beroepsactiviteit meer uitoefenen
- Hij heeft geen recht op een ander vervangingsinkomen
- De hoofdverblijfplaats is in België

Bedrag:

De zelfstandige ontvangt een forfaitair maandelijks bedrag naargelang de gezinssituatie. Een zelfstandige zonder gezinslast krijgt 1291,69 euro, een zelfstandige met gezinslast 1614,10 euro. Het overbruggingsrecht is door corona verdubbeld.

Het overbruggingsrecht voor zelfstandigen kent een beperking in de tijd. Het kan slechts voor 12 maanden tijdens de loopbaan gebruikt worden. Het kan in gedeelten opgenomen worden. Na 15 jaar zelfstandige activiteit met pensioenopbouw krijgt men 24 maanden. Een bijkomend voordeel is het behoud van het recht op de terugbetaling van ziektekosten en gezinsbijslag.

Het overbruggingsrecht wordt georganiseerd door de verzekeringskas voor zelfstandigen waarbij de zelfstandige is aangesloten.

Deel 12: pensioen

4 pijlers

- 1) Het wettelijk pensioen. Dit wordt gefinancierd door de sociale zekerheid en is verplicht.
- 2) Het aanvullende pensioen. Dit wordt gefinancierd door de werkgever en is vrijwillig met sociale en fiscale aanmoediging.
- 3) Vrijwillig aanvullend pensioen. Dit wordt gefinancierd door de particulier en is ook vrijwillig met fiscale aanmoediging.
- 4) Eigen vermogen

Organisatie

Financieringstechnieken

Er zijn 2 financieringstechnieken. Bij **kapitalisatie** worden de bijdragen uit het actieve leven later betaald aan degene die de bijdrage betaalde. Dit was de oorspronkelijke financieringswijze maar er was een probleem door de devaluatie. Een andere financieringstechniek is de **repartitie**. De bijdragen van de actieve bevolking worden hier gebruikt om de pensioenen van de actuele gepensioneerden te dekken. Dit is de huidige financieringswijze maar hier is een probleem door de vergrijzing van de bevolking.

De beslissingen over het pensioen worden bij werknemers genomen door de Federale Pensioendienst en bij zelfstandigen door RSVZ. De betaling gebeurt bij beiden door de Federale Pensioendienst. De pensioengerechtigde moet zelf een aanvraag doen bij FDP of RSVZ of bij het gemeentebestuur.

Pensioen werknemers

Toepassingsgebied

Werknemers hebben recht op een **rustpensioen** op basis van de gepresteerde arbeid. Dit is een recht en geen verplichting. Bij het bereiken van de pensioenleeftijd heeft men echter geen recht meer op een werkloosheid- en ziekte-uitkering. Partners van werknemers die overleden zijn hebben recht op een **overlevingspensioen** op basis van de arbeid van de partner.

Toekenningsvoorwaarden

De **pensioenleeftijd** ligt op dit moment op 65 jaar maar deze wordt vanaf 2025 verhoogd naar 66 jaar en vanaf 2030 naar 67. Er is geen minimum aantal jaren tewerkstelling vereist om een pensioen te kunnen krijgen.

De werknemer moet om van een pensioen te kunnen genieten de **beroepsactiviteit stopzetten**. Er is wel een mogelijkheid om bij te verdienen. Dit kan onbeperkt als de gepensioneerde ouder is dan 65 jaar of 45 jaar hoofdzakelijke gewoonlijke tewerkstelling kan bewijzen. In andere gevallen is dit beperkt. De hoogte van de toegelaten bijverdienste hangt dan af van het soort pensioen en de gezinssituatie. Bij een overschrijding van deze grens zal er een vermindering zijn in het pensioen.

Om van een pensioen te genieten mag de persoon ook **geen andere socialezekerheidsuitkering** genieten. Er is een verlies van werkloosheids- en ziekte-uitkering bij het bereiken van de pensioenleeftijd. Er is wel een behoud van de arbeidsongevallenvergoeding.

Om een pensioen te krijgen moet men niet in België wonen. Er is dus **geen verblijfsplicht**.

Omvang rustpensioen

De omvang van het rustpensioen hangt af van:

- Het aantal jaren arbeid of gelijkgestelde periode van de werknemer.

- Het inkomen van de werknemer tijdens de loopbaan.
- De gezinssituatie van de werknemer. Er zijn 2 categorieën, een gezinspensioen voor gehuwden met een partner zonder beroeps- of vervangingsinkomen dat 75% van het gemiddeld loon over de loopbaan bedraagt en een pensioen alleenstaande voor alle andere gepensioneerden dat 60% van het gemiddeld loon over de loopbaan bedraagt.

Pensioen voor zelfstandigen

Zelfstandigen krijgen een rustpensioen op basis van de gepresteerde arbeid als zelfstandige. Partners van zelfstandigen krijgen een overlevingspensioen op basis van de arbeid van de partner als zelfstandige.

Ook hier is het rustpensioen een recht en geen verplichting en is er een verlies van ziekte-uitkeringen bij het bereiken van de pensioenleeftijd.

De toekenningsvoorwaarden zijn hetzelfde als bij de werknemers. De omvang van het rustpensioen hangt af van:

- Het aantal jaren arbeid of gelijkgestelde periode
- Het geplafonneerd inkomen
- De gezinssituatie
- De **harmonisatiecoëfficiënt**. Deze compenseert het verschil in betaalde bijdragen en is afhankelijk van de gezinssituatie en de hoogte van het beroepsinkomen.