
DEEL 1: INLEIDING SOCIAAL RECHT.

1. Sociale wetgeving – sociaal recht

- Sociaal recht bestaat uit:
 - **Arbeidsrecht:** behandelt de individuele en collectieve betrekkingen tussen werknemers en werkgevers.
 - **Socialezekerheidsrecht:** omvat alle stelsels die voorzien in individuele sociale prestaties, die ertoe strekken:
 - De levensstandaard van de betrokkene te handhaven
 - Hem de middelen tot een menswaardig bestaan te verschaffen
 - Bepaalde bijzondere kosten op te vangen
- ⇒ Opmerking: Volgens sommigen is de band tussen deze twee groepen zo zwak, dat het begrip ‘sociaal recht’ eigenlijk beter weggelaten kan worden.
- Er is **geen eenduidige definitie** van het sociale recht.
 - Dit heeft tot gevolg dat er een heleboel **definities** zijn van het sociale recht die met elkaar **concurreren**.
 - Als men terug naar de historische oorsprong gaat kijken, dan werd het sociaal recht gedefinieerd als: *het geheel van rechtsnormen die een antwoord bieden op de ‘sociale kwestie’ die zich in Europa vanaf de 19^e eeuw stelde, en op de verdere ontwikkelingen die zich desbetreffend in de geïndustrialiseerde landen voordeed.*
 - > **Sociale kwestie** = het waarborgen van een menswaardig bestaan aan alle mensen. Dit ging in de eerste plaats over de bescherming van de meest bedreigde categorie, nl. de arbeiders.
 - Prof H. Lenaerts (Ugent) definieert het sociaal recht als: *het geheel van rechtsregelen die het recht op arbeid en het recht op bestaanszekerheid verzekeren.*
- De eigenheid en eenheid van het sociaal recht
 - Kenmerken die het arbeidsrecht en het sociaalrecht onderscheiden van overige rechtstakken:
 - (1) Het beschermende karakter van het sociaal recht.**
 - > Dit is verbonden aan de sociale kwestie, waarbij het sociale recht in eerste instantie bescherming bood aan de economisch zwakkere (=arbeiders).
 - > Vandaag de dag is deze functie meer op de achtergrond, maar toch blijft ze aanwezig in het sociale recht
 - (2) De grote plaats die de ‘sociale partners’ toekomt in de ontwikkeling van het sociaal recht.**
 - > Deze autonome regelgeving is het sterkst bij het arbeidsrecht: bij CAO’s worden de betrekkingen tussen de werkgever en werknemer in ruime mate behandeld.
 - > Het vertoont het voordeel bij te dragen tot de sociale stabiliteit: Men heeft een soort wetgevende bevoegdheid om regels te maken om een soort sociale vrede te creëren tussen de partners (Want als jullie zelf regels maken, dan ga je minder vaak ruzie hebben tussen de partijen).
 - (3) Procedurele geschillen in verband met arbeids- en socialezekerheidsrecht ressorteren onder dezelfde rechtscolleges.**
 - > De arbeidsgerechten en de arbeidshoven.
- Ook de eigenheid van het sociaal recht wordt in vraag gesteld. Dit aangezien:
 - Het arbeidsrecht:
 - > Veeleer gezien moet worden als een onderdeel van het economisch recht (*samen met het handelsrecht, fiscaal recht, het vennootschapsrecht, etc.*).
 - > Dit gaat over alle regels rond aanwerving, discriminatie, ontslagrecht, collectief arbeidsrecht, recht van sociale partners etc.
 - > In hoofdzaak gaat arbeidsrecht over de individuele relatie tussen werknemers en werkgevers waarbij de staat min of meer buiten blijft.
 - Het socialezekerheidsrecht:
 - > Veeleer thuishoort in het publiekrecht (bestuursrecht).
 - > Dit gaat over alle regels rond over sociale prestaties van overheid, sociale bescherming van werknemers, ziekteverzekering, pensioen, jaarlijkse vakantie etc.
 - > In hoofdzaak gaat het socialezekerheidsrecht over de relatie tussen staat en werknemers.

2. Arbeidsrechtbanken en arbeidshoven

- Tot de bevoegdheid van de **arbeidsrechtbank** (in eerste aanleg) en **arbeidshoven** (in hoger beroep) behoren de geschillen die betrekking hebben tot:
 - Individuele arbeidsovereenkomst
 - Geschillen tussen sociaal verzekerde werknemers of zelfstandigen
 - Uitvoeringsorganen
 - Bijstandsregelingen
- De arbeidsgerechten zijn **volwaardige autonome rechtscolleges**.
 - Arbeidsgerechten zijn samengesteld uit een voor het leven benoemde beroepsmagistraat (**rechter**) + **twee lekenrechters**.
 - > Hierbij is de één lekenrechter benoemd door de meest representatieve **werknemersvakorganisaties**, en de andere lekenrechter is benoemd door de meest representatieve **wergeversorganisaties**.
 - > Ze gaan alle drie moeten oordelen; het oordeel van de meerderheid van de drie geldt.
 - Deze samenstelling is anders wanneer het gaat over:
 - Een **zelfstandige**: 2 beroepsmagistraten (rechters) + 1 lekenrechter.
 - > Hierbij is de lekenrechter benoemd op voordracht van de beroepsorganisaties van zelfstandigen
 - Personen met een **handicap**: 1 beroepsmagistraat + twee lekenrechters
 - > Hierbij is de ene lekenrechter benoemd op voordracht van de beroepsorganisaties van zelfstandigen. De andere op voordracht van de werknemersvakorganisaties.
- ⇒ Er zijn 9 arbeidsrechtbanken en 5 arbeidshoven in België.
- ⇒ Arbeidsrechtbanken zijn niet de meest problematische rechtbanken (niet te lang wachten op vonnis/straf). Het zijn heel performante rechtbanken. Je moet ongeveer rekenen op een jaar om het vonnis te krijgen.
- Naast het arbeidsrecht wordt er soms ook gegrepen naar het **burgerlijk procesrecht**:
 - In zowel eenvoudige als complexe vorm. Zoals een burgerlijk gerecht kan het arbeidsgerecht ook medische en andere expertises bevelen (*Bv. Om de arbeidsongeschiktheid te bewijzen*).
- Het is mogelijk om **in hoger beroep tegen vonnissen van de arbeidsgerechten**, bij de arbeidshoven:
 - Er kan zelfs in cassatie worden gegaan tegen arresten van de arbeidshoven, bij het Hof van Cassatie.
 - > Hof van Cassatie neemt kennis over alle in laatste aanleg genomen vonnissen + ook over de vonnissen van de arbeidshoven.
 - > Hof van Cassatie treedt niet op in de beoordeling van de feiten.
 - » Maar wel: overtredingen van de wet of substantiële of op straffe van nietigheid voorgeschreven vormen.
 - ⇒ De kosten van de rechtspleging komen in principe steeds ten laste van de betrokken overheid of instelling, tenzij het beroep roekeloos of tergend is (**Art 1017 GerW.**).
- **Arbeidsgerechten zijn niet bevoegd voor collectieve arbeidsgeschillen**:
 - *Bv. stakingen, ruzies tussen vakbonden, stakingsposten, etc.*
 - > Dit soort zaken gaan naar de rechtbank in eerste aanleg.
 - De gewone gerechten zijn bevoegd inzake de toepassing van de strafbepaling opgenomen in het sociale recht.
 - Inzake administratieve sancties en tuchtsancties zijn de arbeidsgerechten wel bevoegd.
 - De burgerlijke rechtbanken blijven bevoegd inzake vorderingen uit onrechtmatige daad.

DEEL 2: ARBEIDSRECHT.

Inleidend hoofdstuk

1. Begrip en historische ontwikkeling.
 - Het arbeidsrecht behandelt de individuele en collectieve betrekkingen tussen werknemer en werkgever.
 - Het bevat rechten en plichten voor werknemer en werkgever
 - Het arbeidsrecht moet zich alleen in relatie waarbij de werknemer arbeid uitvoert in een **ondergeschikt verband** met de werkgever.
 - Zelfstandigen vallen buiten deze categorie en behoren bijgevolg niet tot het arbeidsrecht.
 - > Het verschil tussen zelfstandige arbeid en een arbeidsovereenkomst, is dat een werknemer onder het gezag van een werkgever arbeid presteert in ondergeschikt verband.
 - De notie 'ondergeschikt' verband is dus essentieel.
 - > Vroeger stelde men dat er pas spraken kon zijn van een ondergeschikt verband als de werkgever: 'gezag, leiding en toezicht' uitoefende. Hierdoor ontstond er discussie (Bv. over thuisarbeid).
 - > Het Hof van Cassatie maakte een einde aan deze discussie door te stellen dat leiding en toezicht allebei vallen onder 'gezag'.
 - > Deze interpretatie staat ook in de wet, die enkel nog spreekt van 'gezag' (**Artikelen. 2,3,4 & 5 Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten** (pg 163 codex)).
 - De belangrijkste wet in het arbeidsrecht is de **wet betreffende arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 = arbeidsovereenkomstenwet** (pg 163 codex).
 - Het is dwingend recht, dus je kan er niet van afwijken.
 - **Art 2 + 3:** Definitie arbeidsovereenkomst:
 - Het moet gaan over een **werknemer** (*zelfstandigen kunnen zich nooit beroepen op het recht dat gegeven wordt aan de werknemers*).
 - De werknemer moet betaald worden: **loon**
 - Er moet ook **gezag** zijn.
 - ⇒ Om te beoordelen of iemand al dan niet werkt onder gezag en in ondergeschikt verband dient steeds naar de feitelijke en contractuele relaties gekeken te worden.
 - ⇒ De toets of er al dan niet sprake is van ondergeschikt verband gebeurt bij de beoordeling van de contractuele relatie tussen de betrokkenen.
 - Krachtlijnen van de historische ontwikkeling van het Belgische arbeidsrecht:
 - **Ancien Regime – midden 19^e eeuw:** Liberale economische opvattingen beheersen de arbeidsrelatie. Vrijheid van arbeid, handel & nijverheid en coalitieverbod beheersen het toneel. Tijdens Ancien regime was er geen sprake van arbeidsrecht. Het was gwn belangrijk dat de boeren hun taxen betaalden aan de leenheren, voor de rest kon het de leenheren niets schelen hoe dat hun boeren behandeld werden. Dus een echt arbeidsrecht was er niet.
 - *Toen kwam de franse revolutie die het feodale systeem over hoop heeft gehaald.*
 - *In de 19^e eeuw is de neo liberale revolutie ontstaan waarbij boeren vooral naar steden trokken om in fabrieken te werken. Zij kwamen terecht in de slechtste en gevaarlijkste wijken van de stad: dus eigenlijk heel gevaarlijk, er stierven veel mensen, geen vakantie enz. De werkgevers verdienden nog altijd veel, terwijl de werknemers in een heel slechte werkomstandigheid werkten. De werknemers zijn dan meer gaan pleiten voor betere arbeidsomstandigheden.*
 - **Tweede helft 19^e eeuw:** sociale beweging groeit en weet maatregelen ter bescherming van de arbeiders af te dwingen. Zij gingen pleiten voor betere arbeidsomstandigheden. Stakingen werden absoluut verboden, je kon hiervoor zelf in de gevangenis vliegen.
 - *Later steeds meer belang voor socialisten. Sociale zekerheid is uitgevonden door Otto von Bismarck. Socialisten kwamen ook stilaan terecht in het parlement, maar nog niet zo belangrijk. Toen was er nog geen algemeen stemrecht.*
 - **Na WOI:** doorbraak van de politieke democratie. De wet van 24 mei 1921 schafte het stakingsverbod af en garandeerde de vrijheid van (vak)vereniging. Hier werd de basis dus gelegd voor de ontwikkeling van het collectief arbeidsrecht.
 - **Einde WOII:** werkgevers-en werknemersorganisaties vinden elkaar in het 'ontwerp van overeenkomst tot sociale solidariteit'. Werkgever en werknemer gingen van vijanden naar 'sociale partners'.

- **Jaren 80:** gekenmerkt door een streven naar deregulering, maar ook wordt steeds duidelijker dat naast werkgevers en werknemers, de overheid een belangrijke plaats toekomt in het sociale overleg.
- **Jaren 2010:** invoeren van eenheidsstatuut. Mede door de rechtspraak van het Grondwettelijke Hof wordt het onderscheid tussen arbeider en bediende afgebouwd.

2. Bronnen van het arbeidsrecht.

- Vervolgens worden de verschillende bronnen van het arbeidsrecht besproken.

A. NATIONALE BRONNEN VAN ARBEIDSRECHT.

➤ De Belgische grondwet

- Het hoogste nationaal recht = de grondwet.
- **Art 23 GW:** Oplijsting van sociale rechten: *recht om een menswaardig leven te leiden, recht op vrije keuze beroepsarbeid, recht op arbeid, recht op billijke arbeidsvoorwaarden, billijke beloning, recht op informatie, overleg, collectief onderhandelen, etc.*

- Arbeidsrecht = bevoegdheid van de federale overheid, maar er zijn enkele uitzonderingen:

- Gemeenschappen: bevoegd voor:

- Gebruik van talen te regelen voor de sociale betrekkingen tussen de werkgevers en hun personeel + voor aktes en bescheiden (**Art 129 §1, 1°, 3° GW**).
- Beroepsopleiding, bijscholing, sociale promotie en arbeidsgeneeskunde controleren.

- Gewesten: bevoegd voor:

- Arbeidsbemiddeling.
- Arbeidsmarktbegeleiding van rechthebbende op leefloon, de controle op de beschikbaarheid van werkzoekenden, het doelgroepenbeleid, dienstencheques en het betaalt educatief verlof (=recht aan werknemers om een pauze te pakken in het bedrijf om een opleiding te gaan volgen; zij mogen niet ontslagen worden tijdens dat opleidingsverlof).

- ⇒ Opmerking: Uitoefening bevoegdheden van de Vlaamse gemeenschap met krachtens **Art 129, 1°, 3° GW**: Een decreet van 1973 maakte het gebruik van het Nederlands verplicht voor alle sociale betrekkingen (contracten, etc). Ook alle personeelsadvertenties moesten in het Nederlands. Het grondwettelijk hof heeft dit arrest in 1995 gedeeltelijk vernietigd: Stelde dat werkaanbiedingen niet kunnen worden ingelast in het begrip 'sociale betrekkingen tussen werkgever en personeel' dat in GW stond. Een werkaanbieding gaat immers uit van een bepaalde persoon en richt zich tot een onbepaald aantal personen. Dit deel hield volgend het grondwettelijk hof dus een schending van de GW in en werd daarom vernietigd.

- ⇒ Lees pg 17-18 boek.

➤ Formele wetten (decreten & ordonnanties).

- Zijn de belangrijkste bron van het arbeidsrecht.
- Toch beperken ze zich vaak tot het vaststellen van de algemene beginselen (kaderwetten), en laten de verdere regeling over aan KB's of MB's.

➤ De eigenlijke rechtsvorming.

- = vorming van rechtsregels niet door demografisch verkozen vergaderingen of door politiek verantwoordelijke organen, doch wel door de betrokken partijen zelf.
- Hebben een belangrijke plaats in het arbeidsrecht.
- De belangrijkste vorm van eigen rechtsvorming (= autonome rechtsvorming) = zijn de arbeidsreglementen + de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's).

Arbeidsreglementen:

- In België is het opmaken van een arbeidsreglement verplicht.
- Het regelt de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle of bepaalde groepen van werknemers van een bepaald bedrijf.
 - > Hoewel van zuiver particuliere aard, zijn de bepalingen van het arbeidsreglement bindend voor werkgever en alle werknemers die eronder vallen, tenzij partijen er via een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst van afwijken.
- Ze worden opgesteld door de ondernemingsraad (= OR) (**Art. 11** wet 8april tot instelling van de arbeidsreglementen/ook wel **arbeidsreglementenwet** genoemd).
 - > Indien er geen ondernemingsraad is, neemt de werkgever zelf het initiatief (**Art 12 arbeidsreglementenwet**).

De collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's):

- CAO wordt door CAO-wet van 5 december 1969 omschreven als: “een overeenkomst waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld” (= Art 5 CAO-wet.).
 - Artikel 5: is een bron die alle domeinen van het sociale recht kan bestrijken.
 - CAO kan op 3 niveaus worden afgesloten:
 - o Op het niveau van het bedrijf
 - o Op het niveau van de bedrijfstak
 - o Op nationaal niveau.
- ⇒ In het hoofdstuk over het collectief arbeidsrecht zal dieper ingegaan worden op het arbeidsreglement en de CAO's.

- **Art 51 CAO-wet:** stelt hiërarchie van bronnen van het arbeidsrecht vast:

1. De dwingende bepalingen van de wet.
2. De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde :
 - a) De overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) De overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) De overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. De niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde :
 - a) De overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b) De overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c) De overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
 - d) De overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;
4. De geschreven individuele overeenkomst;
5. De niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. Het arbeidsreglement;
7. De aanvullende bepalingen van de wet;
8. De mondelinge individuele overeenkomst;
9. Het gebruik.

- Vraag: Mogen gunstigere bepalingen in een lagere norm afwijken van een hogere norm?
 - > RVS stelt dat het opnemen van een gunstigere bepaling in een norm van een lagere rang niet van de hiërarchie der rechtsbronnen afwijkt. Deze bepalingen zijn niet strijdig met de hogere normen wanneer deze laatste een minimale bescherming aan de werknemer verleend.
 - > In het tegenovergestelde geval (wanneer een CAO bijvoorbeeld een maximumloon vastlegt) zullen gunstigere regelingen in lagere rechtsnormen niet toegelaten zijn. Het is dan geen kwestie van hiërarchie van bronnen, maar van wettigheid van de regeling.

B. INTERNATIONALE EN SUPRANATIONALE BRONNEN VAN ARBEIDSRECHT.

- Internationale bronnen:
 - De belangrijkste internationale bronnen van het arbeidsrecht zijn de multilaterale verdragen.
 - Internationale verdragen worden gemaakt door de internationale arbeidsorganisatie te Genève (IAO).
 - > Deze verdragen worden ook conventies genoemd.
 - > De teksten worden uitgewerkt in de Algemene Vergadering van de IAO.
 - > Om de naleving van de geratificeerde verdragen te beoordelen, bestaat er een internationale controleprocedure.
- Verdrag van de Raad van Europa:
 - Het herziene Europees Sociaal Handvest (ESH) van 3 mei 1996 werd in 2004 geratificeerd in België.
 - Het ESH garandeert de fundamentele sociale en economische rechten (als tegenhanger van het EVRM).

- Verdragen van de Europese unie:
 - Hebben ook een aantal voor het arbeidsrecht belangrijke normen vastgelegd.
 - De belangrijkste bronnen van EU-recht zijn de verordeningen en de richtlijnen.
 - De verordening: heeft een algemene strekking, is bindend in al haar onderdelen en rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat (*Bv. Vordering nr. 492/2011 betreffende het vrij verkeer van werknemers*).
 - De richtlijn: is verbindend ten aanzien van het te bereiken resultaat, doch laat aan de nationale instanties de bevoegdheid om vorm en middelen te kiezen (*Bv. De richtlijn inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen*).

- Ook mogelijk om Europese CAO's te sluiten:
 - Deze kunnen dan door de EU-Commissie aan de Raad van Ministers van de EU worden voorgelegd om algemeen bindende kracht te verkrijgen.
 - Bv. Europese CAO van 1995 betreffende het ouderschapsverlof.
 - ⇒ Kijken we naar de hiërarchie van de bronnen: de bilaterale en multilaterale verdragen + EU-verordeningen en richtlijnen staan hoger dan de dwingende bepalingen van de wet!

- In 2000 werd het handvest van de grondrechten van de Europese Uni aangenomen
 - Het verdrag betreffende de Europese uni verwijst in **artikel 6** expliciet naar dit handvest.
 - **Artikel 15**: Van dit handvest betreft de vrijheid van beroep en het recht om te werken.
 - **Artikel 28**: Recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie.
 - **Artikel 30**: Bescherming van kennelijk onredelijk ontslag.

Hoofdstuk 1: individueel arbeidsrecht

1. De arbeidsovereenkomst

➤ Definitie:

- *De (individuele) arbeidsovereenkomst is een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer, waarbij de werknemer zich verbindt tot het verrichten van arbeid in ondergeschikt verband, en de werkgever zich verbindt aan de werknemer een loon uit te betalen.*
- **Art. 2 + 3 + 4 + 5 Arbeidsovereenkomstenwet.**

1.1 Wezenskenmerken van de arbeidsovereenkomst.

- Vervolgens worden de kenmerken van de arbeidsovereenkomst besproken:
 - > *Arbeid verrichten, tegen loon, onder gezag.*

A. Arbeid verrichten.

- In principe kan elk soort arbeid het voorwerp uitmaken van een arbeidsovereenkomst.

B. Tegen loon.

- Er wordt niet voor niets gewerkt: essentieel is dat tegenover de te presteren arbeid een loon staat.
- Het loon kan ook voor een deel in natura betaald worden (*Bv. een auto die ter beschikking van een werknemer wordt gesteld en die de werknemer ook privé mag gebruiken*).
- Vrijwilligers werken niet voor een loon en vallen daarom ook niet onder de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomsten.
 - > Vrijwilliger = iemand die onbezoldigd en onverplicht een taak uitvoert ten behoeve van derden voor een organisatie zonder winstoogmerk (**Art 3 wet 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers**).
 - > Vrijwilligers worden niet betaald, maar mogen wel een kostenvergoeding ontvangen volgens bepaalde regels:
 - ↳ Een forfaitaire kostenvergoeding kan €34,03/dag en €1361,23/jaar niet overschrijden.
 - ↳ **Art 10 wet 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.**

C. Onder gezag.

- De werknemer werkt onder het gezag van de werkgever.
 - > Hierdoor onderscheidt de arbeidsovereenkomst zich van werken als zelfstandige: enkel de arbeid verricht in dienstverband is onderworpen aan de arbeidsovereenkomstenwet.
 - > Maar in praktijk is het niet altijd gemakkelijk om te zeggen of iemand als zelfstandige werkt of onder het gezag van een werkgever
- De rechtspraak van het Hof van Cassatie heeft enkele regels/krachtlijnen uitgevaardigd om te bepalen of iemand nu werknemer of zelfstandige is: Er werd een wettelijk kader omtrent de kwalificatie gecreëerd.
 - > **Arbeidsrelatiewet** (programmawet 27 december 2006 = *pg 369 codex*) heeft 4 belangrijke criteria opgesomd om ze te kwalificeren: **Art 333 §1 arbeidsrelatiewet**.
 - **De wil van de partijen:** Partijen beslissen in hun overeenkomst zelf of de arbeid al dan niet in ondergeschikt verband gebeurt (**Art 331 arbeidsrelatiewet**).
 - ↳ Indien er een verschil blijkt te zijn tussen hetgeen de partijen afgesproken hebben, en hoe ze de overeenkomst effectief uitvoeren, zal het recht enkel rekening houden met de feitelijke (schriftelijke) gegevens (**Art 332 arbeidsrelatiewet**).
 - **Vrijheid van organisatie van werktijd (arbeidstijd):**
 - **Vrijheid van organisatie van eigen werk:**
 - **Mogelijkheid om hiërarchische controle uit te oefenen:** Toezicht uitoefenen.
 - > Er zijn ook zaken die helemaal niet van belang zijn bij de kwalificatie: **Art 333 §2 + §3 arbeidsrelatiewet**.
 - De titel van de overeenkomst
 - De inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid
 - De inschrijving bij de kruispuntband voor ondernemingen
 - De inschrijving bij de administratie van BTW.
 - De wijze waarop de inkomsten bij de administratie worden aangegeven.
 - > Ook kunnen voor bepaalde sectoren specifieke criteria uitgewerkt worden: **Art 334 arbeidsrelatiewet**:
 - ↳ De sectoren: *bouw, bewakingsdiensten, vervoer van personen en goederen, schoonmaak, land- en tuinbouw.*
 - ↳ Hierbij geldt een weerlegbaar vermoeden van ondergeschiktheid (indien de werkende voldoet aan minstens de helft van een reeks daartoe in de wet opgesomde criteria).

- Het is niet noodzakelijk dat de werkgever zijn gezag effectief uitoefent.
 - > Het volstaat om tot de aanwezigheid van een ondergeschikt verband te concluderen.
 - > *Bv. een persoon kan terwijl die thuis werkt nog altijd onderhevig zijn aan dat ondergeschikt verband met de werkgever (doordat hij bv. werkopdrachten geeft).*
- De arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de **arbeidsovereenkomstenwet (=wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)** (soms kort ik dit af als AOW).
 - > Deze wet is van dwingend recht: werknemers en werkgevers mogen hier niet van afwijken.
- De auteurs van de arbeidsovereenkomstenwet woude oorspronkelijk een algemene regeling voor de verschillende soorten van werknemers vastleggen, maar dat is niet gelukt:
 - > Voor een aantal werknemers geldt een specifieke reglementering:
 - » Zeelieden, Binnenschippers, Betaalde sportbeoefenaars, de uitzendkrachten en de leerlingen.
- Ook werd er in de wet een onderscheid gemaakt tussen arbeider & bediende
 - > **Art 2 + 3 arbeidsovereenkomstenwet.**
- De arbeidsovereenkomstenwet geeft duidelijk de autonomie van het arbeidsrecht aan dat tegenover het burgerlijk recht staat.

1.2 De Geldigheidsvereisten en het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

- Eerst worden de geldigheidsvereisten overlopen:
 - > *Bekwaamheid, toestemming, voorwerp en oorzaak.*
- Daarna wordt besproken hoe de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - > *Inhoud, duur, vorm en bewijs, elektronische arbeidsovereenkomst.*

GELDIGHEIDSVEREISTEN:

- Om op een rechtsgeldige wijze een overeenkomst af te sluiten zijn er enkele geldigheidsvereisten: **Art 1108 BW.**
 - a. Partijen dienen handelingsbekwaam te zijn.
 - b. Partijen moeten uit vrije wil hun toestemming geven.
 - c. Overeenkomst dient een bepaald voorwerp en geoorloofde zaak te hebben.
- Deze geldigheidsvereisten zijn ook van toepassing bij het sluiten van de arbeidsovereenkomsten.

(a) Bekwaamheid

- Beide partijen dienen handelingsbekwaam te zijn. Hier gelden de gewone regels uit het burgerlijk recht.
- Men moet meerderjarig zijn: vanaf 18j word je gezien als handelingsbekwaam om arbeidsovereenkomst te sluiten.
 - > *Minderjarigen kunnen in regel geen arbeidsovereenkomst afsluiten, tenzij met de stilzwijgende of uitdrukkelijke toestemming van ouders of voogd. Ook de jeugdrechtbank kan een machtiging verlenen (Art 43 AO-W).*

(b) Toestemming

- Hier gelden ook de regels uit het burgerlijk recht.
- De toestemming mag niet door een wilsgebrek zijn aangetast: geweld, bedrog & dwaling kunnen tot nietigheid leiden (**Art 1109 BW**).
 - > *Bv. Liegen over het diploma dat je hebt.*

(c) Voorwerp en oorzaak

- Voorwerp: Dient voldoende bepaald en mogelijk te zijn (**Art 1129 BW**).
 - > Voor werknemer = Het uitvoeren van arbeid
 - > Voor werkgever = Het verschaffen van werk en het betalen van loon.
- Oorzaak: Moet geoorloofd zijn (**Art 113 BW**).
 - > *Bv. Kan je er niet toe verbinden drugs te verkopen, te prostitueren, etc.*

AANGAAN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

(a) Inhoud

- Er is een principiële contractsvrijheid: partijen kunnen vrij hun rechten en plichten bepalen.
- Maar dit wordt beperkt door het arbeidsrecht: **Artikelen 16-25 AOW**: verplichtingen waarvan de partijen niet mogen afwijken.
 - ↳ **Art 18:** *Werknemers zijn enkel aansprakelijk voor de schade die ze berokken tijdens het uitvoeren van hun arbeidsovereenkomst in geval van zware schuld, bedrog of lichte schuld die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.*

- ➔ **Artikelen 65, 86, 104:** *Beperken de vrijheid van de partijen door mogelijkheid een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomst. Dit beding is een clause in de arbeidsovereenkomst die beperkt aan de werknemer om na zijn vertrek, soortgelijke activiteiten uit te oefenen in een eigen onderneming of in dienst van een concurrent van de vorige werkgever. Er worden hier territoriale en tijdsbeperkingen opgelegd.*

(b) Duur

- Een AO (arbeidsovereenkomst) kan worden afgesloten voor: onbepaalde tijd, bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk.
- AO die worden afgesloten voor het leven zijn nietig (**Art 7 arbeidsovereenkomstenwet**).
 - > Dit om slavernij tegen te gaan (levenslange binding van een werknemer aan één werkgever).
- De meeste AO zijn van onbepaalde duur.

(c) Vorm en bewijs

- Een AO kan zowel mondeling als schriftelijk worden afgesloten, maar er zijn enkele uitzonderingen.
- Het moet schriftelijk bij: Een studentenovereenkomst, overeenkomsten van bepaalde tijd, deeltijds arbeid, uitzendarbeid, etc. (**Art 123, 9, 11bis Arbeidsovereenkomstenwet + Art 8 §1 Wet 24juli 1987**).
 - > Het niet vervullen van de vormvoorschriften leidt niet tot nietigheid. Het ontbreken van een vormvoorschrift valt niet ten nadele van de werknemer.
 - > Bv. **Art 9 AOW + Art 8 §1 wet 24juli 1987:** *De AO van bepaalde duur, bepaald werk, of voor uitzendarbeid, dat niet schriftelijk werd afgelegd, wordt automatisch omgezet in een AO voor onbepaalde duur.*
- Het bestaan van een AO kan met alle middelen van recht bewezen worden (**Art 12AOW**).
 - > Bij geschillen zal de rechter hierover oordelen.
 - > Gezien de bewijsproblematiek is het dus wel aangewezen steeds een schriftelijke AO af te sluiten.

(d) Elektronische arbeidsovereenkomst

- Sinds 2007 mogelijk om AO af te sluiten met een elektronische handtekening.
- **Art 3bis + 3ter AOW:** *Enkel de AO ondertekend door middel van een elektronische identiteitskaart (E-ID) wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende AO.*
 - > Dit werd uitgebreid in 2016 door de Europese verordening nr. 910/2014 door deze elektronische identificatie gelijk te stellen met de gekwalificeerde elektronische handtekening.
 - » De elektronische handtekening moet dus wel aan enkele technische kwaliteitsnormen voldoen
 - » Voorwaarden opgesomd in bijlage I en II van de verordening: Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23juli 2014.
- Alle soorten AO kunnen dus elektronisch worden afgesloten (d.m.v. gekwalificeerde elektronische handtekening).
 - > Partijen moeten het er wel over eens zijn: niemand kan verplicht worden een AO elektronisch aan te gaan.

1.3 Soorten arbeidsovereenkomsten.

- In het Belgische arbeidsrecht is er nog steeds de hoofdindeling tussen: arbeider en bediende (**Art 2+3 AOW**).
 - > Arbeider: iemand die hoofdzakelijk handenarbeid verricht.
 - > Bediende: hoofdarbeid.
- Het statuut van bediende is gunstiger dan het statuut van arbeiders.
- Het verschil tussen arbeider en bediende wordt ook gebruikt in het collectief arbeidsrecht.
 - > Het vormt een criterium om verschillende paritaire comités voor arbeiders en bedienden op te zetten.
- Met de wet **van 26 december 2013** betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden werd gepoogd om dit onderscheid weg te werken.
 - > Toch zijn er nog altijd vele verschillen.

NAAR DE AARD VAN HET WERK.**(a) De AO voor arbeiders en bedienden.**

- De AO voor arbeiders en bedienden kan 'het algemene type' genoemd worden.
- Het is vandaag wel niet meer eenvoudig een duidelijk onderscheid te maken tussen hoofdarbeid en handenarbeid.
 - > De rechter oordeelt soeverein over de aard van de gepresteerde arbeid.
 - » Elementen zoals behaalde diploma's, de manier waarop de taak wordt vervuld, etc. zijn niet relevant.
- Het GwH stelt in het arrest van 8juli 1993 dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake de verschillende opzeggingstermijnen niet in strijd is met het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel uit de GW (**Art 10+11**).
 - > **Art. 59 + 82 AOW** Geleidelijke harmonisering in de opzeggingstermijnen.

- Arrest van het GwH: (GwH 7 juli 2011 nr. 125/2011) Kwam tot de conclusie dat het onderscheid niet langer objectief en redelijk verantwoord was.
 - > Strijdig met het gelijkheidsbeginsel: de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden moeten gelijk worden.
 - > Het hof gaf de wetgever tot 8 juli 2013 de tijd om deze discriminatie weg te werken.
- Op 5 juli 2013 bereikte de Minister van Arbeid een politiek akkoord over het eenheidsstatuut van arbeiders en bedienden.
 - > Invoering van een nieuwe ontslagregeling die van toepassing is voor zowel arbeiders als bedienden die aangeworven is vanaf 1 januari 2014.

(b) De AO voor handelsvertegenwoordigers.

➤ Ondergeschikt verband?

- Handelsvertegenwoordiger = *iemand wiens taak het is 'tegen loon cliënteel op te sporen en te bezoeken met het oog op het onderhandelen over en het sluiten van zaken (verzekeringen uitgezonderd) onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers (Art. 4 AOW).*
 - > Het volstaat dat de werknemer over zaken onderhandeld of zaken sluit als hoofdactiviteit.
- Hij oefent dus zijn arbeid buiten de arbeidslokale van zijn werkgever uit.
 - > Zolang men maar het beroep van vertegenwoordiger als hoofdberoep uitoefent (Art 88. AOW).
- AO-wet is enkel van toepassing indien handelsvertegenwoordiger in ondergeschikt verband staat t.o.v. zijn werkgever.
 - > Hoe verband vaststellen: wet heeft een weerlegbaar vermoeden van ondergeschikt verband ten voordele van de handelsvertegenwoordiger ingeroepen (Art. 4 §2 AOW).
 - » Taak van de werkgever om het tegendeel te bewijzen en het vermoeden te weerleggen.

➤ Loon:

- AO-wet voorziet een uitgebreide loonregeling voor de handelsvertegenwoordigers.
- Het loon kan bestaan uit: een vaste wedde, een commissieloon of een combinatie van beide (Art. 89 AOW).
 - > Commissieloon = Loon op iedere aanvaarde order (binnengehaalde deals) (Art 90 + 91 AOW).

➤ Uitwinningsvergoeding:

- De handelsvertegenwoordiger heeft recht op een uitwinningsvergoeding op voorwaarde dat: (Art. 101 §1+§2 AOW).
 - *De arbeidsovereenkomst beëindigd wordt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dingende reden;*
 - *De vertegenwoordiger cliënteel heeft aangebracht;*
 - *De werkgever niet kan bewijzen dat uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor de vertegenwoordiger geen enkel nadeel voortvloeit;*
 - *De vertegenwoordiger minstens één jaar in dienst van de werkgever stond.*
- De hoogte van de vergoeding staat in verhouding tot het aantal dienstjaren.
 - > Tussen 1 & 5 jaar = recht op 3 maanden loon.
 - > Voor elke nieuwe dienstperiode van 5 jaar wordt zij verhoogd met één maand (Art. 101 §3 AOW).
 - > Bij de berekening moet men niet alleen het loon maar ook andere voordelen in rekening nemen (*Bv. een firmawagen*) (Art 101 §5 AOW).

➤ Concurrentiebeding & delcrederebeding:

- De AO-wet voorziet een specifieke regeling van het concurrentiebeding bij handelsvertegenwoordigers.
- Om een geldig concurrentiebeding voor vertegenwoordigers te hebben moeten volgende voorwaarden vervuld zijn (Art. 104 AOW).
 - *Het beding moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;*
 - *Het moet geografisch beperkt blijven tot de actieradius van de vertegenwoordiger;*
 - *Het mag max 1 jaar duren;*
 - *Het moet schriftelijk worden gesteld;*
 - *Je moet minimum €34.819 brutoloon hebben; lager dan dit is geen concurrentiebeding mogelijk.*
- Delcrederebeding: om te voorkomen dat de handelsvertegenwoordiger enkel gefixeerd is op het binnenvallen van zoveel mogelijk klanten (want hij wordt per binnengehaalde klant betaald), en dus niet kijkt naar de solvabiliteit van de klant.
 - > Door dit beding stelt de vertegenwoordiger zich borg voor eventueel onvermogen van de klant.
 - > Zie Art 107 AOW

(c) De AO voor dienstboden.

- Dienstbode = iemand die in loondienst huishoudelijk werk verricht.
- De AO-wet voorziet aparte bepalingen i.v.m. inwonende dienstboden (Art. 108 tot 118 AOW).

(d) De AO voor huisarbeid.

- Huisarbeider = *een werknemer die tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een werkgever, in zijn woonplaats of op elke andere door hem gekozen plaats, zonder dat hij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staat (Art 119.1 AOW).*
- De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders berust op de algemene bepalingen betreffende de AO van arbeiders en bedienden: behalve indien er uitdrukkelijk van wordt afgeweken (Art 119.2 AOW).
- De wet bepaald de verplichtingen van de werkgever bij aan AO voor de tewerkstelling van huisarbeiders (Art 119.1 AOW):
 - o Het ter beschikking stellen van de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens andersluidende bepaling.
 - o Het betalen van het loon op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.
- De overeenkomst moet voor iedere werknemer schriftelijk worden vastgelegd (uiterlijk op het moment waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt) (Art. 119.4 AOW).
 - > Indien dit niet is gebeurd: huisarbeider kan op elk moment en op elk ogenblik aan de AO een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding (Art 119.5 AOW).
- In de AO moet ook de terugbetaling van de kosten, die eigen zijn aan de huisarbeid, geregeld worden (Art. 119.4 §2 °4 AOW).
 - > Indien dit niet is gebeurd: Het bedrag van deze kosten wordt dan forfaitair op 10% van het brutoloon geraamd (Art. 119.6 AOW).
- De bepalingen omtrent de schorsing van AO zijn aangepast aan de specifieke werkomstandigheden van de huisarbeider (Art. 119.7 ev AOW). Mogelijke schorsingsgronden:
 - o Overmacht
 - o Gebrek aan werk wegens economische omstandigheden
 - o Omstandigheden onafhankelijk van de wil van de huisarbeider waardoor hij zijn werk niet kan uitvoeren
- Bepalingen van de arbeidswet omtrent; *zondagsrust, arbeidsduur, nachtarbeid, naleven van uurroosters, rusttijden en pauzes*: zijn niet van toepassing op huisarbeiders (Art. 3bis Arbeidswet (pagina 91codex)).
- De huisarbeider kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen tot het verkrijgen van een dienstbetrekking binnen de onderneming.
 - > Om i.p.v. thuis, op kantoor te werken. Hij krijgt dan voorrang (Art. 9 wet 6 december 1996 betreffende de huisarbeid).
- Werknemers kunnen ook deels op kantoor werken en deels thuis: de regeling van huisarbeid geldt dan enkel wanneer de werknemer thuis werkt; wanneer hij op kantoor werkt, geldt de algemene regeling (Art. 119.2 §2 AOW).
- De bepalingen van art 119.3 tot 119.12 AOW zijn niet van toepassing op telewerkers (Art 119.1 §2 AOW).
 - > Telewerkers = *Werknemers die, in het kader van een AO, op regelmatige basis en niet incidenteel werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden worden uitgevoerd, buiten die bedrijfslocatie uitvoeren (Bv. in de eigen woning), met gebruikmaking van informatietechnologie (Art. 2 cao nr. 85 9november 2005 betreffende het telewerk).*
 - > De overeenkomst voor telewerkers moet ook schriftelijk worden opgesteld. Indien er geen kostenvergoeding wordt afgesproken, heeft de werknemer geen recht op 10% van het brutoloon. (Art. 6 cao nr. 85 9november 2005 betreffende het telewerk).

(e) De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

- Elke overeenkomst tot verrichting van studentenarbeid wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst, tenzij het tegenbewijs door de werkgever geleverd wordt (Art. 121 AO-W).
- Art 124 AOW: somt de verplichte vermeldingen op die een studentenovereenkomst moet bezitten.
 - > Mogelijkheid van student om de overeenkomst op te zeggen zonder inachtnaam van een opzeggingstermijn (Art. 126 AOW).
- Krachtens art 122 AOW worden via een KB een aantal groepen studenten uitgesloten (KB 14juli 1995).

(f) De AO voor uitzendarbeid.

- Uitzendbureaus werken als bemiddelaar tussen werkgevers en werknemers.
- Het is dus eigenlijk een drie partijen-relatie.
- Nu is het arbeidsrecht vooral gericht op een twee partijen-relatie.
- Uitzendarbeid = Tijdelijke arbeid, gaande over: (*Art. 2 §1 cao nr. 36 6januarie 1982*).
 - o Vervanging van een vaste werknemer,
 - o Een antwoord op een tijdelijke vermeerdering van het werk,
 - o De uitvoering van een uitzonderlijk werk.
- De hele materie wordt nu geregeld door de wet van 24juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid (...).
 - > **Art. 1:** Definitie tijdelijke arbeid.
 - > **Art 8:** Onweerlegbaar vermoeden van AO tussen uitzendbureau en uitzendkracht.
- Cao nr. 58: stelt de procedure vast die gevolgd moet worden voor beroep kan worden gedaan op uitzendkrachten (*Art. 5 ev cao nr. 58 7juli 1994*).
- Uitzendarbeid kan sinds 2012 ook dienen bij het invullen van een vacature voor een vaste job.

(g) Overige eigenaardige AO's.

- Er zijn verschillende nieuwe vormen van arbeidsovereenkomsten gemaakt om zo de werkloosheid te bestrijden.
- De startbaanovereenkomst:
 - Doelstelling: jongeren, nadat ze de school verlaten, zo snel mogelijk inschakelen op de arbeidsmarkt.
 - > Sommige werkgevers zijn verplicht jongeren met een startbaanovereenkomst aan te werven (*Art 39 ev. wet 24december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid*).
 - Elke jongere, jonger dan 26 jaar die ingeschreven staat als werkzoekende: komt in aanmerking voor een startbanenovereenkomst (*Art. 31 juncto, Art. 23 wet 24december 1999*).
 - Er zijn 3 types van startbaanovereenkomsten: (*Art. 27 wet 24december 1999*).
 - o Minstens halftijdse arbeidsovereenkomst
 - o Minstens halftijdse arbeidsovereenkomst in combinatie met een opleiding
 - o Een vorm van zuivere opleiding
 - De werkgever heeft een vermindering van de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid indien hij laaggeschoolde of (deeltijds) leerplichtige jongeren aanwerft (*Art. 346 §2 Programmawet (I) 24december 2002*).
- De beroepsinlevingsovereenkomst:
 - = Een overeenkomst waarbij een persoon (stagiair genoemd) in het kader van zijn opleiding bepaalde kennis of vaardigheden verwerft bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties. (*Art. 105 Programmawet 2augustus 2002*).
- De PWA-overeenkomst:
 - = Een overeenkomst waarbij een werknemer (werkloze) onder het gezag van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) en tegen loon bepaalde specifieke prestaties verricht (*Bv. Huishoudelijke taken, werken in landbouw, tuinbouw, etc.*).
 - De gewesten zijn bevoegd voor het PWA-stelsel. Het Vlaamse gewest heeft de naam van het PWA-stelsel veranderd naar de "**wijk-werken**" (Decreet 7juli 2017 betreffende wijkwerking (...)).
 - > Sommige bevoegdheden zijn wel federaal gebleven (*PWA-AO en de vrijstellingen van beschikbaarheid*).
 - > De Vlaamse bevoegdheid omvat:
 - o *De Erkenning van de agentschappen*
 - o *De administratieve organisatie van de activiteiten*
 - o *De Controle van de samenstelling van de beheersorganen*
 - o *Het Bepalen van de categorieën van gebruikers*
 - o *De toegelaten activiteiten en het toegelaten aantal activiteitsuren*
 - o *De prijszetting*
 - o *Etc.*
 - **Het wijk-werkdecreet** omschrijft wijk-werken als: *Een maatregel met als doel het opdoen van werkervaring door het uitvoeren van activiteiten met het oog op werk zoeken bij die plaats.*
 - Het stelsel is toegankelijk voor: Werkzoekenden en voor mensen die wonen in het Vlaams gewest + voor activiteiten die plaatsvinden in het Vlaamse gewest.

➤ Arbeidsovereenkomst dienstecheques:

- Doel: arbeidsplaatsen creëren die voordien vaak door zwartwerk werden ingevuld.
- Wat: Particulieren (die wonen in België) kunnen dienstecheques kopen waarmee ze een erkende onderneming kunnen betalen voor hulp van huishoudelijke aard (**Art. 3 Wet tot bevordering van buurtdiensten(..)**).
- Iedereen komt in aanmerking voor een tewerkstelling in het kader van de dienstecheques
 - > Uitzondering: (**Art. 3 Wet tot bevordering van buurtdiensten(..)**).
 - o Werknemer mag geen bloed- of aanverwante zijn tot in de 2^e graad.
 - o Mag niet dezelfde verblijfplaats hebben.
- De werknemer met een arbeidsovereenkomst dienstencheques:
 - > Ontvangt een loon op basis van de geldende salarisschaal (=barema).
 - > Heeft rechten uit de sociale zekerheid
 - > Is verzekerd tegen arbeidsongevallen.
- De gewone bepalingen van de AO-wet zijn ook hier van toepassing, tenzij wet van 20 juli 2001 expliciet afwijkt (**Art. 7ter Wet tot bevordering van buurtdiensten(..)**).

NAAR DE VASTHEID VAN BETREKKINGEN.

(a) DE AO voor onbepaalde tijd.

- Dit is de meest voorkomende arbeidsovereenkomst.
 - > Er zijn geen specifieke vormvoorschriften vereist.
 - > Ze kan zowel schriftelijk als mondeling gesloten worden.
 - » Meestal schriftelijk wel:
 - ↳ Met een schriftelijke overeenkomst kan je specifieke bepalingen overeenkomen die afwijken van het arbeidsreglement.
 - ↳ Schriftelijke overeenkomst is gewoon ook handiger wanneer het erop aankomt om iets te bewijzen; bij mondeling is dit veel moeilijker.
- AO van onbepaalde duur sluiten, dan treedt automatisch in werking: het systeem van wettelijke vastheid van betrekking = opzeggingstermijn (waarvan men niet kan afwijken).
 - > Wil men hier toch van afwijken, dan kunnen de partijen beroep doen op een andere soort van AO.
 - » In zo'n gevallen wordt de duur van de overeenkomst contractueel vastgelegd.

(b) De AO voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

- De duur van deze Ao's wordt op voorhand bepaald.
 - > Dit betekent dat er een vastheid van betrekking geldt gedurende deze vooraf bepaalde tijd/duur van het werk.
 - > De tijdsaanduiding is hier dus van groot belang: beide partijen moeten dan ook hun akkoord geven (niet de wil van één der partijen).
- Bijzondere vormvereisten:
 - > Moeten schriftelijk aangegeven worden voor iedere werknemer afzonderlijk, en dit op het ogenblik van indienstreding (**Art. 9 1^o lid AOW**).
 - > Sanctie: Het niet naleven van deze vormvereisten leidt ertoe dat de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd verandert naar een overeenkomst van onbepaalde tijd (**Art. 9 2^o lid AOW**).
- In de praktijk hield men zich niet aan deze vormvereisten (*Bv. contracten werden pas maanden later getekend*).
 - > Hier is verandering in gekomen sinds 1999: **DIMOSA** (= *Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte*).
 - » DIMOSA = de verplichte onmiddellijke elektronische melding van het begin en het einde van een arbeidsrelatie tussen een werknemer en werkgever.
 - ↳ Werknemer: geïdentificeerd adhv zijn inschrijvingsnummer bij Sociale Zekerheid.
 - ↳ Werkgever: geïdentificeerd adhv zijn inschrijvingsnummer bij RSZ (= *Rijksdienst voor Sociale Zekerheid*).
- Sinds 2007: ook een **LIMOSA**-meldingsplicht (= *Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van Migratieonderzoek bij de Sociale Administratie*).
 - > Dit houdt in dat een werknemer die tijdelijk of gedeeltelijk in België komt werken, zonder in dienst te zijn van een Belgische werkgever, moet worden aangemeld bij de Belgische overheid.
 - > Dit geldt ook voor zelfstandigen die in België komen werken maar hier niet permanent verblijven.
 - > Doel van LIMOSA: Belgische overheid beter overzicht krijgt op de tewerkstelling van personen in België die niet onderworpen zijn aan het Belgische socialezekerheidsstelsel.
 - > Sancties: Het niet naleven van deze regels kan leiden tot strafrechtelijke en administratieve sancties voor de werkgever en eindgebruiker.

- **Art. 10 AOW:** Wanneer werkgever en werknemer verschillende opeenvolgende AO's van bepaalde duur sluiten zonder onderbreking, dan worden ze verondersteld een overeenkomst van onbepaalde tijd te hebben afgesloten.
 - > Enkele uitzonderingen hierop:
 - o **Art. 10 AOW:** *De werkgever kan het bewijs leveren dat deze opeenvolgende contracten van bepaalde duur gerechtvaardigd zijn (wegens de aard van het werk of wegens andere wettelijke regelingen).*
 - o **Art. 10bis §2 AOW:** *Er kunnen maximum 4 opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur gesloten zijn. Deze overeenkomsten dienen minimum een duurtijd van 3 maanden te hebben en mogen samen 2jaar niet overschrijden.*
 - o **Art. 10bis §3 AOW:** *De inspectie kan een voorafgaande toestemming verlenen om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten te sluiten met een minimumduur van 6 maanden, op voorwaarde dat ze samen niet langer dan 3 jaar duren. Hiervoor moet de werkgever op voorhand een schriftelijk gemotiveerd verzoek indienen bij de inspectie sociale wetten.*
- Bij een **AO voor duidelijk omschreven werk:** moet de omvang en de aard van het werk goed worden aangegeven zodat de partijen op voorhand kunnen inschatten hoe lang het werk zal duren.
 - ⇒ Wat als een AO voor een bepaalde tijd of bepaald werk een einde neemt, maar de partijen gewoon de arbeidsrelatie verderzetten? Dan ontstaat er een AO van onbepaalde duur.

(c) De vervangingsovereenkomst.

- Kan gesloten worden ter vervanging van een vaste werknemer (*Bv. Tijdens vakantie, ziekte, bevallingsrust, etc.*).
 - > Kan niet voor de vervanging van een werknemer met tijdelijke werkloosheid, tijdelijk staking of Lock-out (**Art. 11ter §1 1^olid AOW**).
- De duur zal in beginsel dus beperkt zijn tot de terugkeer van de vervangende werknemer.
 - > Hoewel het dus van onbepaalde duur is, geldt in dit geval niet het wettelijke systeem van vastheid van betrekking.
- **Art. 11ter §1 3^olid AOW:** Deze vervangingsovereenkomst heeft een maximumduur van 2 jaar.

1.4 Het proefbeding.

- Ten gevolge van het in werking treden van de wet van 26december 2013 betreffende de invoering van ene eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen: is het niet meer mogelijk om in AO's (die gesloten werden vanaf 1januari 2014) een proefbeding te voorzien.
 - > Enkel bij een AI voor de tewerkstelling van een student en voor uitzendarbeid is een proeftijd nog mogelijk.
 - » Hier worden immers de eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd beschouwd.
 - » Gedurende die periode mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging of vergoeding.
- Mensen willen toch het proefbeding waar invoeren.
 - > De korte opzeggingstermijnen die de wetgever heeft ingevoerd met het eenheidsstatuut zouden voor meer flexibiliteit moeten zorgen bij het beëindigen van de arbeidsrelatie: maar deze blijken voor de werkgeversorganisatie niet te volstaan.
- ⇒ We gaan kort de vroegere regeling van het proefbeding bespreken (aangezien deze van belang kan zijn bij de eventuele herinvoering van een soortgelijk proefbeding.

BEGRIIP EN BEDOELING

- Het proefbeding = een clause in de AO die toelaat aan de werknemer en werkgever vroegtijdig een einde te maken aan de AO zonder of met een verkorte opzeggingstermijn.
 - > Het beidt aan beide partijen de mogelijkheid om na te gaan of de arbeidsrelatie wel klikt + kunnen zo een duidelijk beeld vormen van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.
- Proef ≠ test: De test onderzoek de beroepsbekwaamheid, terwijl tijdens de proefperiode de werknemer arbeid tegen loon presteert.
- Proef ≠ stage: Aangezien de stage een vervolmaking van theoretische kennis beoogt.

VEREISTEN VAN HET PROEFBEDING**(a) Vormvereisten**

- Het dient steeds (op straffen van nietigheid) schriftelijk vastgesteld te worden:
 - > Voor iedere werknemer afzonderlijk
 - > Uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding van de werknemer.

(a) Grondvereisten

- Het heeft steeds een minimum en maximumduur (*zie kader*).
 - > Binnen deze grenzen zijn partijen vrij te bepalen welke duur zij aan de proefperiode geven.
- Tijdens de minimumduur van de proefperiode mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigd worden, tenzij omwille van een dringende reden (**Oud art. 48 §4 + oud art. 81 §1 AOW**).
- De proefperiode mag niet verlengt of hernieuwd worden: Om misbruik van werkgeverszijde te voorkomen.
 - > Een nieuwe proefperiode voor een nieuwe functie is wel mogelijk.

	Bedienden	Arbeiders
Minimumduur	1 maand	7 dagen
Maximumduur	6 of 12 maanden <i>(naargelang het brutoloon)</i>	14 dagen

EINDE VAN HET PROEFBEDING

- De proefperiode verstrijkt normaal bij het verlopen van de termijn: Hierdoor wordt de AO definitief.
 - > Tijdens de wettelijk vastgestelde minimumduur mag de AO niet eenzijdig beëindigd worden: zulks op straffen van een verbrekingsvergoeding.
 - > Nadat minimumduur verlopen is, kan AO worden beëindigd:
 - o Voor werklieden: tijdens de gelding van het proefbeding (eenzijdig), zonder inachtnaam van enige opzeggingstermijn.
 - o Voor bedienden: na een opzeggingstermijn van 7 dagen.
- De AO kan tijdens de proefperiode ook beëindigd worden wegens:
 - > Dringende redenen, wederzijdse toestemming of overlijden.

2. Plichten van beide partijen

- Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst.
 - De regels die toepasselijk zijn bij arbeidsovereenkomsten = Het **contractenrecht**.
 - **Art 1134 + art 1135 BW**: Elke overeenkomst dient **te goeder trouw** worden uitgevoerd.
 - > M.a.w.: Handelen vanuit zuivere motieven, dus niet met slechte bedoelingen.
- De wet op de AO's heeft specifieke verplichtingen vastgesteld voor werkgevers en werknemers: (**Art. 16 ev AOW**).
 - **Art. 16 AOW**: *Beide partijen zijn elkaar eerbied en achtig verschuldigd en dienen zij de welvoegelijkheid en goede zede in acht te nemen.*
 - **Art. 25 AOW**: *Werkgever mag zich niet het recht voorbehouden om de essentiële voorwaarden van de arbeidsovereenkomst te wijzigen.*

PLICHTEN VAN DE WERKNEMER:**(1) Arbeid verrichten**

- **Art. 17 1° + 2° AOW**: Arbeid verrichten volgens de instructies die hem gegeven worden en op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen

(2) Overige:

- **Art. 17 3° AOW**: *Vertrouwelijkheidsplicht: Werknemer mag geen vertrouwde informatie over werk bekend maken.*
- **Art. 17 3° AOW**: *Geen daden van oneerlijke concurrentie stellen.*
- **Art. 17 4° AOW**: *Mag geen schade aan andere berokken tijdens de uitvoering van zijn arbeid.*
- **Art. 17 5° AOW**: *Moet arbeidsgereedschappen in goede staat teruggeven, hoewel hij niet aansprakelijk kan gesteld worden voor beschadiging of sleet door regelmatig gebruik.*
- **Art. 18 AOW**: *Werknemer is in het algemeen enkel aansprakelijk voor zware schuld of bedrog of vaak voorkomende lichte fouten.*

PLICHTEN VAN DE WERKGEVER:**(1) Tewerkstelling van de werknemer**

- Werkgever = verplicht werk te verschaffen aan de werknemer: zoals werd overeengekomen in de AO (**art. 20 1° AOW**).
 - > Loon betalen zonder de werknemer effectief tewerk te stellen is onvoldoende.
 - > De **effectieve tewerkstelling** is dus belangrijk: om de beroepsbekwaamheid of -ervaring in stand te houden.
- De tewerkstelling moet in zo gunstig mogelijke voorwaarden plaatsvinden (**Art. 20 2° AOW**).
 - > Doel: Arbeidsongevallen voorkomen + gezondheid werknemers bevorderen + aangenaam arbeidsmilieu scheppen.
 - > Welzijn op het werk is dus belangrijk: de **welzijnswet (Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk)** (pagina 275 codex).
 - » De welzijnswet is de basiswet op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk.
 - » De welzijnswet scheidt een kader waarin uitvoeringsbesluiten genomen worden. Deze worden gebundeld in de nieuwe codex over het welzijn op het werk, die in werking trad op 12 juni 2017 (zie codex pg 473).
 - » Deze codex vervangt het Algemeen Reglement Arbeidsbescherming (ARAB): dat is de vroegere codificatie van voorschriften inzake arbeidsveiligheid en gezondheid.
- De welzijnswet bepaald dat:
 - o Werkgever moet nodige aandacht besteden aan het voorkomen van risico's + de evaluatie van risico's die op voorhand niet voorkomen kunnen worden.
 - o Werkgever moet zich laten bijstaan door de eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk + mogelijk door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.
 - o Bij de beoordeling van mogelijke risico's op het werk, moet de werkgever ook aandacht besteden aan psychosociale risico's.
 - = *De kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van: een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk; waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden (Art. 32/1 Welzijnswet).*
 - » Situaties met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk horen hier ook bij.
 - o Analyseren van risico's of nemen van preventiemaatregelen bij arbeiders die vooral staand arbeid verrichten of bij arbeiders die 's nachts of in ploegenarbeid werken.
 - » Staande werknemers soms ook eens laten zitten om te rusten in tussenpozen.
 - » Preventiemaatregelen nemen die voorkomen bij een aantal specifieke risico's bij nachtwerk en ploegenarbeid: verminderde waakzaamheid, ontregeling van de biologische klok, etc.
 - o Recht hebben op een rookvrije ruimte (geen tabak dus) + alcohol- en drugsbeleid voeren.
 - o Werknemers hebben ook recht op een rookvrije werkruimte + werkgever moet een alcohol- en drugsbeleid voeren.
 - o Werkgever kan tijd geven ter vervulling van godsdienstige of burgerplichten uit te voeren.

(2) Loon betalen

- De werkgever moet voor de geleverde arbeid, aan de werknemer, een loon verschaffen zoals is overeengekomen in de AO.
- Het begrip loon:
 - Er bestaat geen eenduidige definitie voor loon: het kan verschillende betekenissen hebben in het *socialezekerheidsrecht, het arbeidsrecht, fiscaal recht, etc.*
 - Volgens het Hof van Cassatie: Loon = de tegenprestatie van arbeid die ter uitvoering van een AO wordt verricht.
 - > De wetgeving wijkt hier soms van af door loon toe te kennen hoewel er geen arbeid wordt verricht/ hoewel er geen arbeidsovereenkomst bestaat.
 - **Art.2 Loonbeschermingswet (pg 31codex):** definitie van loon: *Het loon in geld en de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van zijn werkgever.*
 - > Het loon is niet noodzakelijk de tegenprestatie voor verrichte arbeid: het is voldoende dat de aanspraak op loon ingevolge de dienstbetrekking ontstaat.
 - > Het loon wordt ook niet altijd door de werkgever betaald.
 - Onder loon wordt verstaan: alleen de voordelen waarop de werknemer recht heeft.
 - > Voorbeelden van wat onder het loonsbegrip valt:
 - ➔ Dertiende maand, productiviteitspremies, winstbewijzen en de daaraan gekoppelde voordelen, etc.

- > Voorbeelden van wat niet onder het loonsbegrip valt:
 - ↳ Gratificaties (*Bv. Cadeau al als je jarig bent*) vallen niet onder het loonsbegrip.
 - ↳ Ook werkelijke kostenvergoedingen zijn geen loon (aangezien het geen tegenprestatie van arbeid is).
- Loon naar arbeid
 - Het recht op loon behoort tot de essentie van iedere arbeidsverhouding.
 - De wetgever vond het loon zo belangrijk dat hij afgeweken is van de principes van het burgerlijk recht:
 - > Volgens **Art. 1133 BW**: kunnen alleen geldige overeenkomsten rechtgevolgen hebben.
 - > Maar: **Art. 14 AOW**: stelt dat de rechten van de werknemer gevrijwaard worden ondanks het feit dat hij verbonden is door een nietige arbeidsovereenkomst (*m.a.w. de werknemer kan ook loon verschaffen bij een niet geldige AO*).
 - Normale principe: Normale principe: wie geen arbeid verricht, heeft geen recht op loon. Maar op het principe bestaan uitzonderingen:
 - Loon ook al is er geen arbeid gepresteerd: bij voorgeschreven rustdagen (behalve zondagen).
 - Betaalde feestdagen
 - Jaarlijkse betaalde vakanties
 - In bepaalde gevallen waar de uitvoering van de AO geschorst wordt (*later meer*).
 - Enkele verschillen tussen de bediende & de arbeider:
 - Bediende: ontvangt zijn normaal loon tijdens de vakantie.
 - Arbeider: ontvangt een loonsvervangende uitkering.
 - Beide: ontvangen een bijkomende uitkering (dubbel vakantiegeld) om werknemers in de mogelijkheid te stellen daadwerkelijk met vakantie te gaan.
- Loonregeling
 - België heeft een minimumloon dat wordt vastgelegd door de sociale partners (collectief overleg) a.d.h.v. CAO's, en dus niet door de overheid.
 - > Het minimumloon wordt per bedrijfstak vastgesteld.
 - > Maar dit verbiedt de werkgever zeker niet om de werknemer een hoger loon te betalen dan het minimumloon, tenzij de CAO ook een maximumloon heeft bepaald.
 - De niet-inmenging van de overheid bij het bepalen van het minimumloon is vaak verstoord geweest door:
 - > Allerlei herstelwetten, die maatregelen tot loonmatiging oplegden.
 - > Volmachtsbesluiten in 1982 die loonsverhogingen verboden en indexsprongen laten overslaan.
 - > Globaal plan die een verbod invoerde op loonsverhoging of andere voordelen in 1995-1996.
 - Sinds 1975 bestaat een **algemeen minimumloon**. Gemiddeld minimummaandinkomen bedraagt:
 - € 1.562,59: Voor werknemers ten minste 18jaar.
 - € 1.604,09: Voor werknemers ten minste 19jaar (met 6 maanden anciënniteit).
 - € 1.622,48: Voor werknemers ten minste 20jaar (met 12 maanden anciënniteit).
- Loonbescherming: **loonbeschermingswet** (pg 31 codex).
 - Doel van de loonbeschermingswet:
 - > Aan de werknemer een vrije beschikking over zijn loon te waarborgen
 - > Misbruiken bij te uitbetaling van het loon tegen te gaan.
 - Loonbeschermingswet regelt ook hoe, waar, wanneer en aan wie het loon wordt uitbetaald.
 - **Art. 14**: *Loon mag niet uitbetaald worden in een kantine of andere vermaak gelegenheid, om te vermijden dat werknemer het dadelijk terug opmaakt.*
 - *Uitbetaling in loon moet in giraal geld gebeuren.*
 - **Art. 6**: *Een gedeelte van het loon mag in natura worden uitbetaald (wanneer deze manier van betaling gebruikelijk of wenselijk is wegens de aard van de betrokken bedrijfstak of het betrokken beroep).*
 - » Werkgever moet de werknemer hierover schriftelijk toelichten bij de indiensttreding.
 - » Het natura-gedeelte mag slechts een bepaald percentage innemen van het totale brutoloon.
 - **Art. 23**: *Inhoudingen op het loon door de werkgever zijn strikt gereguleerd. Hiervan kan niet worden afgeweken.*
 - **Art. 1409 Ger.W.**: Beslag op en overdracht van loon zijn ook beperkt tot een bepaald bedrag.
 - > Beslag vindt plaats bij gerechtelijke beslissing.
 - > Overdracht is een vrijwillige handeling door de werknemer.
 - > Geen overdracht of beslag is mogelijk voor de loonschijf tot €1105 (netto maandloon).
 - ↳ Op de schijf van €1105,01 tot €1187 is 20% van het maandloon vatbaar voor beslag of overdracht.
 - ↳ Op de schijf van €1187,01 tot €1309 is 30% van het maandloon vatbaar voor beslag of overdracht.

- Op de schijf van €1309,01 tot €1432 is 40% van het maandloon vatbaar voor beslag of overdacht.
- > Deze bedragen worden verhoogd voor werknemers met kinderen (€68/kind ten laste).
- > **Art. 1412 Ger.W.:** Er zijn geen beperkingen wanneer de inhoudingen worden verricht ingevolge een onderhoudsverplichting.

(3) Verdere verplichtingen

➤ 1. Arbeidsreglement

- Een arbeidsreglement = Stelt de algemene arbeidsvoorwaarden vast en geeft meer informatie over de organisatie en werking binnen de onderneming. Ook de rechten en verplichtingen van de partijen komen hierin aan bod.
- Een werkgever heeft de verplichting een arbeidsreglement op te stellen.
- **Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen** (zie *codex pg 21*): bepaald het toepassingsgebied, de verplichte vermeldingen + de wijze van opstelling en wijziging van het arbeidsreglement.
- Vinden onder meer volgende verplichtingen in het arbeidsreglement:
 - **Art. 6 §1 1°:** De uurroosters.
 - **Art. 6 §1 2°:** De wijze van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon.
 - **Art. 6 §1 3°:** De wijze, tijdstip en plaats van betaling van het loon.
 - **Art. 6 §1 4°:** De opzeggingstermijnen en dringende redenen die de verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn of vergoeding kunnen rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beroedelingsbevoegdheid van de hoven en rechtbanken.
 - **Art. 6 §1 5°:** De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.
 - **Art. 6 §1 6°:** De straffen, het bedrag en de bestemming van de boetes en de tekortkomingen.

➤ 2. Risicoanalyse

- Zaken die hier worden besproken kom terug uit de **codex over het welzijn op het werk** (zie *pg 473 codex*).
- **Art. I.2-2, 1° lid:** Elke werkgever is verantwoordelijk voor de structurele, planmatige aanpak van de preventie d.m.v. een dynamisch risicobeheersingssysteem.
 - > **Art. I.2-5:** De werkgever moet in zijn dynamisch risicobeheersingssysteem een strategie ontwikkelen in verband met het verrichten van een risicoanalyse op basis waarvan preventiemaatregelen worden vastgesteld.
- Verplichtingen voor de werkgever: indien werknemer meent gezondheidsschade te ontwikkelen door psychosociale risico's op het werk: de werkgever moet voorzien in 2 rechtstreeks toegankelijke procedures (**Art. 32/2 §2 welzijnswet**) (*codex pg 275*).
 - De informele psychosociale interventie (**IPI**): Heeft als doel op informele wijze te zoeken naar een oplossing d.m.v. gesprekken, interventie door een derde of een verzoening.
 - Kan gevraagd worden aan de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten.
 - De formele psychosociale interventie (**FPI**): Heeft als doel de werkgever te vragen om gepaste collectieve en of individuele maatregelen te nemen.
 - Kan enkel gevraagd worden aan de preventieadviseur psychosociale aspecten.
 - De preventieadviseur zal een risicoanalyse uitvoeren van de specifieke arbeidssituatie en de werkgever een advies geven met de gepaste maatregelen.
 - Indien de preventieadviseur van mening is dat het verzoek van de werknemer geen betrekking heeft tot psychosociale risico', dan kan hij het verzoek tot FPI weigeren (**Art. 32/2 §2 welzijnswet**).
- Sinds 2014 maken geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag ook deel uit van de psychosociale risico's:
 - > Wanneer werkgever hier verzoekt om een FPI spreekt men van: *Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.*
 - > De behandeling van dit verzoek vertoont enkele bijzonderheden:
 - De preventieadviseur moet bewaarde maatregelen voorstellen bij de werkgever indien de ernst van de feiten dit vereisen.
 - De preventieadviseur dient toezicht te houden op de werkgever om te zien of hij de nodig doet.
 - Indien er geen geschikte maatregelen getroffen kunnen worden, heeft hij de verplichting om een beroep te doen op de inspectie van het 'Toezicht op het Welzijn op het Werk' (**Art. 32septies Welzijnswet**).

➤ 3. Rookverbod

- Werknemers hebben sinds 2006 recht op een rookvrije werkruimte (behoudens enkele uitzonderingen).

➤ 4. Discriminatie en racisme

- Via de wet (**Wet 10mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie**) (zie pg 379 codex): Wordt ook opgetreden tegen discriminatie in de arbeidsrelatie.
- *De persoon die bij de toegang tot arbeid, de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, de beloning en de bepalingen en de praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekkingen discrimineert (zowel indirect als direct): kan strafrechtelijk gesanctioneerd worden.*
 - > *Het slachtoffer kan een schadevergoeding vorderen (eventueel forfaitaire).*

➤ 5. Zondagsrust

- Arbeid op zondag is verboden (**Art. 11 Arbeidswet**) (pg 91codex).
- Doch zijn op dit verbod een aantal uitzonderingen:
 - o **Art. 12:** *Werkzaamheden in zoverre de normale exploitatie van het bedrijf het niet mogelijk maakt ze op een andere dag van de week uit te voeren.*
 - o **Art. 17:** *Samenloop zondagsarbeid en ploegenarbeid.*
 - o **Art. 13, 14, 15:** *Bepaalde bedrijfstakken.*

➤ 6. Arbeidsduur

- Sinds 1 januari 2003 bedraagt de arbeidsduur: **8u/dag** en **38u/week**.
 - > **Art. 19 Arbeidswet:** Pas op, in de wet staat 40u! Maar het is dus 38u!
- Afwijkingen: De arbeidswet voorziet een kleine flexibiliteit waarmee men uurroosters kan opmaken die;
 - o Op dagbasis 2uren schommelen t.o.v. het normale rooster (met maximum arbeidsduur van 9u/dag).
 - o Op weekbasis 5uren schommelen t.o.v. het normale rooster (met maximum arbeidsduur van 45/week).
- Men dient wel de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38u te respecteren binnen een bepaalde referentieperiode
 - > In het kader van de *Wet betreffende werkbaar en wendbaarheid werk van 5 maart 2017* (= De Wet Peeters) (codex pg. 467): is de referentieperiode nu vastgelegd op één kalenderjaar of een andere periode van 12 opeenvolgende maanden (**Art. 20bis arbeidswet**).
 - > De wet Werkbaar & Wendbaar werk: heeft als doelstelling werkbaar werk creëren voor iedereen, meer jobcreatie en het stimuleren van sociale innovatie.
- Annualisering van de arbeidsduur:
 - Vrijwillige overuren (**Art. 25bis Arbeidswet**): *De werknemer kan op vrijwillige basis zo'n 100 overuren per kalenderjaar werken (die niet gemotiveerd moeten worden door een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht).*
 - Verhoging van de interne overurengrens (**Art. 26 + 26bis arbeidswet**): *Verhoging van de interne overurengrens, zodat de werknemer meer uren kan werken bovenop de normale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat er inhaalrust moet worden toegekend.*
 - Loopbaansparen (**Art. 33-39 Wet 5 maart 2017**): *Werknemer kan tijd opsparen die hij uiteindelijk in de vorm van verlof in de toekomst zal kunnen opnemen. Zo krijgt de werknemer meer autonomie over de organisatie van zijn arbeidstijd.*

➤ 7. Verbod van nachtarbeid

- Nachtarbeid tussen 20:00 en 06:00 is in beginsel verboden (**Art. 35 arbeidswet**).
- **Art 3 arbeidswet:** Dit verbod geldt niet voor:
 - > *Werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden, Dienstboden, Handelsvertegenwoordigers, Huisarbeiders, Geneesheren-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs, Artsen, Veeartsen, Tandartsen.*
- Bovendien laat de wet afwijkingen toe voor zover de aard van de werken of van de activiteiten dit rechtvaardigt.
- Invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties kan, mits er een aantal voorwaarden zijn voldaan.
 - > **Art. 38 arbeidswet:** De invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties zal daarbij voorafgegaan dienen te worden door raapleging van de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging of het personeel.

➤ 8. Verbod van kinderarbeid

- **Art. 7.1 Arbeidswet:** Kinderen jonger dan 15 jaar of kinderen die nog onder voltijdse leerplicht vallen, mogen geen arbeid verrichten.
- **Art. 7.3 Arbeidswet:** Het is steeds verboden om kinderen werkzaamheden te laten uitvoeren die een nadelige invloed hebben op de ontwikkeling van het kind.

- 9. Tewerkstelling op een feestdag
 - Werknemers mogen tijdens 10 feestdagen/jaar niet tewerkgesteld worden, tenzij zondagsarbeid door of krachtens de arbeidswet toegelaten.
 - Werken op een feestdag moet dan gecompenseerd worden met inhaalrust en Overloon.
 - > Indien een feestdag op een zondag of op een gewone inactiviteitsdag in een onderneming valt, zal hij door een gewone activiteitsdag vervangen worden.
- 10. De jaarlijkse vakantie
 - De jaarlijkse vakantie van werknemers wordt bepaald in functie van de tijd dat ze gewerkt hebben in het vakantiedienstjaar (**Wet 28juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers**) (codex pg. 121).
 - Vakantie bedraagt minimum: **20dagen per gepresteerd arbeidsjaar** bij een voltijdse tewerkstelling (vijfdaagse werkweek).
 - > Wie minder presteert, zal minder vakantie genieten.
 - Werknemers hebben het eerste jaar werknemerschap (begin of hervatting loopbaan) recht op aanvullende Europese vakantiedagen om zo tot een totaal van 20dagen te komen.
 - > Ze moeten wel al minstens 3 maanden gewerkt hebben.

3. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

3.1 Wat is een schorsing?

- Overeenkomsten dienen te goeder trouw te worden uitgevoerd.
 - > Wanneer een partij haar verbintenissen niet nakomt, betekent dit dat de andere partij ook haar verbintenissen niet hoeft na te komen en kan zij een verbrekingsvergoeding eisen.
- Een schorsing van de uitvoering van de AO = een tijdelijke onderbreking waardoor de uitvoering van de AO wordt opgeschort (zonder dat er een einde wordt gesteld aan de AO).
 - > Vanaf het moment dat de oorzaak van de schorsing wegvalt, wordt de AO hernomen.
- Wanneer het contract tijdelijk geschorst wordt, moet er geen loon uitbetaald worden (wordt geen arbeid uitgeoefend).
 - > Deze regel wordt vaak doorbroken in het arbeidsrecht: er moet een onderscheid gemaakt worden tussen een **schorsing met loonwaarborg & schorsing zonder loonwaarborg**.
 - > Dit betekent dus dat er in sommige gevallen wel loon uitbetaald zal worden aan de werknemer, ondanks hij geen arbeid verricht.
- Schorsing zal niet altijd ten voordele van de werknemer zijn (maar wel ten voordele van de werkgever):
 - > *Bv. Werkgever die uitvoering van AO schorst t.g.v. economische redenen: Werkgevers (ondernemingen) in moeilijkheden kunnen de AO van bedienden schorsen wegens economische moeilijkheden (Art. 77/1 AOW).*

3.2 Wettelijke schorsingsgronden

- *Vervolgens worden er enkele wettelijke verschoningsgronden besproken (15), namelijk: Overmacht, Gewaarborgd dagloon, Gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval, Moederschapsrust of zwangerschapsrust, Vaderschapsrust en meewouderverlof, Adoptieverlof, Klein verzet of kort verzuim, Dwingende reden, Bortsoedingspauzes, Technische storing, Gebrek aan werk wegens economische zaken, Slecht weer, Politiek verlof, Tijdskrediet.*

(1) **Overmacht**

- Overmacht = Plotse en onvoorziene gebeurtenis buiten de wil van de partijen die de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk maakt.
- **Art. 26 AOW:** De door overmacht ontstane gebeurtenissen brengen niet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst mee wanneer ze slechts tijdelijk de naleving van de overeenkomst schorsen.
 - > *Bv. bij wateroverlast na een hevig onweer waardoor de werkruimte tijdelijk onbeschikbaar is.*
- Uitbetaling van loon bij overmacht is slechts verplicht in de gevallen die de wet (of CAO) uitdrukkelijk voorziet.
 - > Bespreken we later nog.

(2) **Gewaarborgd dagloon**

- Art. 27 AOW: De arbeidsgeschiedte werknemer die zich naar het werk begeeft, maar er niet (of te laat) geraakt ten gevolge van een oorzaak die tegen zijn wil is, heeft het recht op een gewaarborgd dagloon.
- Er moeten twee situaties onderscheiden worden:
 - De werknemer kan met vertraging of zelfs niet op het werk aankomen:
 - » In deze situatie moet de vertraging zich voordoen op de weg naar het werk toe en niet daarvoor of daarbuiten + De werknemer doet er alles aan om toch op tijd op zijn werk te geraken.

- » In dit geval is hem een gewaarborgd dagloon verschuldigd.
- De werknemer kan verhinderd worden om de arbeid te beginnen of voort te zetten.
- » In dit geval is hem geen gewaarborgd dagloon verschuldigd.

(3) Gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval

- Het is natuurlijk onverantwoord om bij ziekte of ongeval een einde te stellen aan de AO. Daarom wordt het erkend als grond tot schorsing van de AO.
 - > Gedurende een bepaalde tijd geldt hier een loonwaarborg.
 - > In voorkomend geval: Treed daarna een inkomensvervangende uitkering van de sociale zekerheid in de plaats van de loonwaarborg.
- Vóór de invoering van het eenheidsstatuut: bestond er voor arbeiders een **carendag**.
 - > Dit was de eerste dag ziekte die niet betaald werd wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 14d duurde.
 - > Carendag was ingevoerd zodat arbeiders geen dag 'verlof' zouden nemen om te herstellen van een 'zwaar' weekend.
 - > Sinds 1 januari 2014 is de carendag afgeschaft: Dit betekent dat voor alle arbeiders en bedienden de periode van gewaarborgd loon start **vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid**.
 - » De dag dat de arbeider of bediende ziek wordt, en met toestemming van de werkgever naar huis gaat, wordt niet gezien als de eerste dag met gewaarborgd loon.
- **Art. 51 AOW:** Werklieden hebben recht op **gewaarborgd weekloon**.
- **Art. 70 AOW:** Bedienden hebben in regel recht op **gewaarborgd maandloon**.
- **Art. 71 AOW:** Sommige categorieën bedienden (o.a. bedienden met een AO van minder dan 3 maanden) kennen een regeling analoog met deze van de werklieden.
- **Art. 31 AOW:** Werknemer moet zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid
 - > Het CAO of het arbeidsreglement kan eisen om dit te doen a.d.h.v. een doktersattest dat de melding van arbeidsongeschiktheid maakt + de duur ervan. Het CAO of arbeidsreglement bepaalt dan ook of de werknemer zich al dan niet naar een andere plaats mag begeven.
 - > De werkgever beschikt over een **controlerecht**: Hij kan de arbeidsongeschiktheid door een door hem betaalde en gemachtigde geneesheer laten onderzoeken.
- **Art. 52 §3 + Art. 73 §2 AOW:** *Loonwaarborg geldt niet wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een door hem gepleegde zware fout of ten gevolge van een ongeval opgelopen naar aanleiding van een deelname aan een sportcompetitie of – exhibitie, waarvoor de inrichter toegangsgeld en de deelnemers onder enige vorm een loon ontvangen.*
 - > In dit laatste geval ontvangt hij echter wel een arbeidsongeschiktheidsuitkering in het raam van de ziekteverzekering.
- Omdat het aantal langdurige arbeidsongeschikten blijft stijgen, is er sinds 2016 een **re-integratietraject** waarbij werknemers op een structurele manier tot een gedeeltelijke werkhervatting worden gebracht door de tijdelijke uitoefening van aangepast of ander werk.
- Indien de werknemer **definitief arbeidsongeschikt** is, wordt definitief een aangepast of ander werk gezocht.
 - > Indien mogelijk wordt er een definitief re-integratieplan opgemaakt.
 - > Hiermee komt een einde aan de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, en zal er een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten moeten worden op basis van het aangepaste of andere werk.
- Tijdens de uitvoering van aangepast werk betaalt de werkgever geen gewaarborgd loon, maar een loon dat in verhouding staat tot verminderde arbeidsprestaties.
 - > *Bv. Als je maar 3 dagen komt werken i.p.v. 5 dan ga je enkel voor die 3 dagen betaald worden.*
 - > Indien de toestemming van de adviserende geneesheer van het ziekenfonds om aangepast werk te doen, wordt het loon aangevuld met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

(4) Moederschapsrust of zwangerschapsrust

- **Art. 39 ev Arbeidswet:** Specifieke bescherming voor zwangere vrouwen.
- De moederschapsrust = 15 weken (17 bij een meerling).
 - > Periode voor de bevalling (prenatale moederschapsrust) = maximum 6 weken.
 - > Vanaf de 7^e dag voor de vermoedelijke bevallingsdatum moet de zwangere werkneemster verplicht thuisblijven.
 - > Rust na de bevalling (postnatale moederschapsrust) = minimaal 9 weken.

- Gedurende de moederschapsrust wordt een **moederschapsuitkering** toegekend door het ziekenfonds van de sociale zekerheid.
 - > Het bedrag wordt vastgesteld volgens een percentage van het salaris:
 - » Tijdens de eerste 30 dagen wordt de uitkering berekend op 82% van het brutoloon, nadien wordt 75% van het geplafonneerde brutoloon in aanmerking genomen.
- Een zwangere werkneemster heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van haar normaal loon om een zwangerschapsonderzoek te kunnen ondergaan, indien dit niet kan plaatsvinden buiten de arbeidsuren.
- Ook is er de mogelijkheid om de moederschapsrust om te zetten in vaderschapsverlof: bij overlijden of hospitalisatie van de moeder.
 - > Als de moeder overleden is na of tijdens de bevalling of indien de moeder in het ziekenhuis moet blijven omdat er complicaties zijn geweest, kan de vader of co-ouder op schriftelijk verzoek verlof (vaderschapsverlof) krijgen om voor het kind te zorgen.
 - » Bij overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof maximum nog het resterend deel van de moederschapsrust dat de moeder nog niet heeft opgenomen.
 - » Bij hospitalisatie zal de vader het vaderschapsverlof kunnen nemen als en slechts als de volgende voorwaarden vervuld zijn:
 - Vaderschapsverlof kan niet beginnen voor de 7^e dag na de geboorte van het kind.
 - De pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben.
 - De hospitalisatie moet langer duren dan 7 dagen.
- Vanaf het ogenblik van de verwittiging van de omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof en in ieder geval gedurende het hele vaderschapsverlof, mag de werknemer niet worden ontslagen (behalve om redenen die vreemd zijn aan het vaderschapsverlof).

(5) Vaderschapsrust en mee-ouderverlof

- **Art. 30 §2 AOW:** *Vader heeft bij geboorte kind het recht op 10 dagen verlof die hij naar keuzen mag opnemen, binnen een periode van 4 maanden die aanvang neemt op de dag van de bevalling.*
 - > De eerste 3 dagen ontvangt hij nog altijd zijn loon van de werkgever.
 - > De resterende dagen (7) ontvangt hij een uitkering in het raam van de ziekteverzekering.
- Wanneer de afstamming langs vaderzijde niet zeker is, kan de meeouder, de partner van hetzelfde geslacht als de biologische ouder, ook recht hebben op dit verlof.
 - > Slechts één werknemer heeft recht op dit verlof.

(6) Adoptieverlof

- De werknemer die een kind adopteert heeft recht op adoptieverlof.
- **Art. 30ter AOW:** adoptieverlof van maximum **6** aaneengesloten weken voor kinderen **onder de 3 jaar**. Een maximum van **4** aaneengesloten weken in de andere gevallen.
 - > Dit kan verdubbeld worden wanneer het geadopteerd kind lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.
 - > Er is geen adoptieverlof wanneer het kind ouder is dan 8.
- Het verlof dient een aanvang te nemen binnen 2 maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel van het gezin in het bevolkingsregister.
- Tijdens het verlof geniet de werknemer een uitkering uitbetaald in het raam van de ziekteverzekering.
- In de periode 2 maanden voor de opname van het verlof en 1 maand na het einde ervan, mag de werkgever geen einde maken aan de AO (behalve om redenen die vreemd zijn aan de adoptie).
 - > Indien hij dit wel doet is hij een vergoeding verschuldigd.

(7) Klein verzet of kort verzuim

- Recht van werknemer om met behoud van loon afwezig te blijven op het werk omwille van omstandigheden die aan je privéleven gerelateerd zijn (*Bv. je huwelijk, het overlijden van een familielid, getuigen voor een rechtbank, etc.*)
- **Art. 30 AOW:** Het gaat telkens om korte periodes van afwezigheid, die daarom aangeduid worden met 'klein verlet' of 'kort verzuim'.

(8) Dwingende redenen

- **Art. 30bis AOW:** = *Een onbetaalde afwezigheid van maximaal 10 dagen/ kalenderjaar o.w.v. een niet voorziene, 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.*
 - > *Bv. Ziekte of hospitalisatie van het kind, schade aan de woning door een natuurramp, etc.*

(9) Bortstvoedingspauzes

- Sinds 2002: Werkneemsters hebben recht op dagelijkse borstvoedingspauzes (om borstvoeding te geven of melk af te kolven).
 - > De werkgever kan de aanvraag niet weigeren en moet een aangepast lokaal ter beschikking stellen.
 - > Dit recht kan gelden tot 9 maanden na de geboorten van het kind.
 - > Moeten hun werkgever hiervan wel 2 maanden op voorhand verwittigen en gedurende de periode waarin ze hun recht opnemen, maandelijks een attest aan de werkgever bezorgen.
- De borstvoedingspauzes worden als arbeidsduur beschouwd maar worden niet vergoed door de werkgever (wel door het ziekenfonds).
 - > De uitkering bedraagt 82% van het brutoloon.

(10) Technische storting

- = Dit is een tijdelijke, onverwachte gebeurtenis die zich voordoet in de onderneming waardoor het werk onderbroken moet worden.
- **Art. 49 AOW:** Deze schorsingsgrond geldt **enkel voor arbeiders** en niet voor bedienden.
 - > Dus voor arbeiders kan dit een reden zijn tot schorsing van de AO.
 - > Voor bedienden: de AO zal enkel geschorst worden ten gevolge van technische stoornis door overmacht.
- De arbeider heeft recht op zijn normale loon van de werkgever (gedurende een periode van 7 dagen).
 - > De werkgever is verplicht om de technische problemen aan te geven bij de **Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening:**
 - » Vandaaruit zal de directeur van het gewestelijk bureau van Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening beslissen of hij de opgegeven omstandigheden zal erkennen als een technische stoornis of niet.
 - ↳ Weigert hij de erkenning, dan ontvangt de arbeider geen werkloosheidsuitkering en moet de werkgever hem verder loon betalen.

(11) Gebrek aan werk wegens economische zaken

- **Art. 51 AOW:** Deze schorsingsgrond geldt **enkel voor arbeiders**, en niet voor bedienden.
- Als de werkgever zich op deze schorsingsgrond beroept, dan kan hij de AO gedurende een bepaalde tijd volledig schorsen of van volledige naar gedeeltelijke tewerkstelling overgaan.
- De werkgever moet de RvA (= Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) informeren over die economische oorzaken die aanleiding geven tot de schorsing van een arbeidsovereenkomst.
 - > De schorsing moet ook gerechtvaardigd worden bij de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging.
- **Art. 77/7 AOW:** Sinds 2009 kunnen ondernemingen in moeilijkheden ook overgaan naar een regime van tijdelijke werkloosheid. De onderneming kan dan bij gebrek aan werk door economische zaken overgaan tot de schorsing van de uitvoering van de AO voltijds (max. 16 weken) of deeltijds (max. 26 weken).

(12) Slecht weer

- **Art. 50 AOW:** De uitvoering van de AO **voor arbeiders** kan worden geschorst in geval van slecht weer, op 2 voorwaarden (cumulatief):
 - De uitvoering van het werk door de weersomstandigheden zelf onmogelijk wordt
 - De werknemer verwittigd werd dat hij zich niet op het werk hoefde aan te bieden.
- De loonbetaling wordt stopgezet wanneer de werkgever de werknemer heeft verwittigd dat hij niet moet komen.
 - > De arbeider heeft dan wel recht op werkloosheidsuitkering.
- Er is wel loon verschuldigd wanneer de werkgever hen niet op voorhand heeft afgebeld en de werknemers dus wel op het werk zijn.
 - > Tenzij de bouwsector.

(13) Politiek verlof

- Werknemers uit de privésector kunnen de uitvoering van hun AO schorsen, meestal met behoud van loon, gedurende de periode dat zij ter beschikking gesteld zijn voor het vervullen van een politiek mandaat.

(14) Tijdskrediet

- **CAO nr. 103 van 27 juni 2012:** Een werknemer in de privésector kan via het systeem van het tijdskrediet gedurende ene bepaalde periode de arbeidsprestaties volledig stoppen of verminderen met 1/5 om;
 - > Om voor iemand te zorgen.
 - > Om een opleiding te volgen.
- De duur van het tijdskrediet varieert naargelang het motief.
- Om tijdskrediet te krijgen, moet de werknemer voldoen aan verschillende toelatingsvoorwaarden bij zijn werkgever, zoals de anciënniteitsvoorwaarde en de tewerkstellingsvoorwaarde.

- Tijdens de periode van tijdskrediet zal de werknemer een onderbrekingsuitkering van de RVA genieten.
- Na afloop van het tijdskrediet heeft de werknemer het recht om terug te keren naar zijn functie, of wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardig of een vergelijkbare functie die conform is aan zijn AO.
 - > Opgepast: Dit tijdskrediet omvat niet het ouderschapsverlof, palliatief verlof en het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek familie- of gezinslid. Hiervoor gelden bijzondere regelingen.
- Er zijn ook **specifieke vormen van tijdskrediet**: Werknemers die aan het einde van hun loopbaan hun prestaties willen verminderen tot aan hun pensioen.
 - > Volgens de algemene regel kan dit vanaf 55jaar, maar in bijzondere gevallen (zware beroepen of ondernemingen) kan dit al vanaf 50jaar.
 - > De werknemer hoeft verder geen motief op te geven en zal bij deze vorm van tijdskrediet onder voorwaarden een uitkering via de RVA kunnen krijgen.

(15) Ouderschapsverlof.

- Naast het vaderschapsverlof en de moederschapsrust, is er ook nog eens ouderschapsverlof: bij de geboorte of adoptie van ene kind hebben ouders recht hierop.
 - > Het betreft een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking met het oog op de opvoeding van het kind.
- Voorwaarden:
 - > De werknemer moet gedurende 15maanden voor de aanvraag ten miste 12maanden in dienst zijn bij deze werknemer.
- Er zijn 2 juridische regelingen omtrent het ouderschapsverlof (De regelingen kunnen niet gecumuleerd worden).
 - o KB van 29oktober 1997: *Werknemers die ouderschapsverlof opnemen op basis van het KB kunnen aanspraak doen op RVA-uitkeringen (betaald ouderschapsverlof).*
 - o CAO nr. 64: *Hierbij geldt een onbetaald ouderschapsverlof.*
- **Betaald ouderschapsverlof:**
 - > Omvat een periode van 4maanden.
 - > Kan worden opgenomen zolang het kind de leeftijd van 12jaar niet heeft bereikt.
 - » Voor kinderen met een handicap kan dit opgenomen worden zolang het kind de leeftijd van 21jaar niet heeft bereikt.
 - > Kan in 4 vormen worden opgenomen:
 - o Volledige onderbreking van de prestaties.
 - o Vermindering van de prestaties met de helft.
 - o Vermindering van de prestaties met 1/5.
 - o Vermindering van de prestaties met 1/10 (mits akkoord van de werkgever).
- **Onbetaald ouderschapsverlof:**
 - > Omvat ook een periode van 4maanden.
 - > Kan worden opgenomen tot wanneer het kind 8jaar wordt.
 - > Kan uitgeoefend worden in gedeelten of met een vermindering van arbeidsprestaties.
 - » Bv. Halvering van de arbeidsprestaties gedurende 8maanden.

3.3 Andere schorsingsgronden

- Naast de hierboven vermelde wettelijke schorsingsgronden, kunnen de partijen ook zelf in wederzijds akkoord de AO tijdelijk schorsen.
- In veel CAO zijn extra schorsingsgronden opgenomen (al dan niet met het behoud op loon).

4. Het einde van de arbeidsovereenkomst.

4.1 Algemeen

➤ Art. 1780 BW:

- *Men kan zijn diensten slechts voor een tijd of voor een bepaalde onderneming verbinden.*
 - > Het artikel verbiedt dat een AO voor het leven wordt aangegaan: er dient dus telkens een mogelijkheid tot de beëindiging van de AO te worden voorzien (ten gunste van de werknemers).
 - Voor AO van onbepaalde duur: Hier gelden normen inzake de wettelijke vastheid van betrekking.
 - Voor andere AO's: Hier gelden de normen inzake de contractuele vastheid van betrekkingen.

➤ Art. 32 AOW: Bepaald de wijze waarop de AO een einde kan nemen:

- 1) Door afloop van de termijn waarvoor de AO werd aangegaan.
- 2) Door voltooiing van het werk waarvoor de AO werd aangegaan.
- 3) Door de wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten.
- 4) Door de wil van een der partijen ingeval een dringende reden tot beëindigen voorhanden is.
- 5) Door de dood van de werknemer.
- 6) Door overmacht.

⇒ Deze worden later een voor een dieper toegelicht.

4.2 De wijze van beëindiging van de overeenkomst uit het burgerlijk recht

- De overeenkomst kan steeds in onderling overleg beëindigd worden: bij wederzijds akkoord.

➤ Het burgerlijk recht:

- Voorziet de mogelijkheid om **ontbindende voorwaarden** in de overeenkomst op te nemen.
 - > Gaat de voorwaarde in vervulling, is de overeenkomst van rechtswege ontbonden (*geen tussenkomst rechter*).
- De AOW heeft de mogelijkheid van ontbindende voorwaarden echter beperkt:
 - > **Art. 36 AOW:** *Het huwelijk, moederschap of het bereiken van de pensioenleeftijd mogen niet als ontbindende voorwaarde in een AO opgenomen worden.*
- In wederkerige contracten is er altijd een **stilzwijgende ontbindende voorwaarde** inbegrepen.
 - > Voor het geval dat een van de partijen haar verbintenis niet nakomt (*Bv. indien de werkgever eenzijdig een essentieel bestanddeel van de AO wijzigt*).
 - > De ontbinding vereist de tussenkomst van de rechter.
 - Cassatierechtspraak stelt dat de werknemer in afwachting van de ontbinding voorlopig de houding kan aannemen te blijven werken onder de door de werkgever eenzijdig veranderde arbeidsomstandigheden, met behoud van al zijn rechten.
- Gezien de mogelijkheid de AO te beëindigen wegens dringende reden of de beëindiging vast te stellen wegens impliciet ontslag, is het niet gebruikelijk naar de rechter de stappen om op grond van Art. 1184 BW de ontbinding van de AO te vorderen.

4.3 Dood van de werknemer

- **Art. 32 AOW:** De dood van de werknemer leidt tot beëindiging van de AO.
 - > **Art. 33 AOW:** De dood van de werkgever in principe niet.
- **De nationale CAO nr. 32bis** (*codex pg 241*) waarborgt het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van de ontbinding.
 - > Achterliggend idee is dat de werknemer al zijn rechten dient te behouden bij fusie, opslorping, etc. van de onderneming waarin hij werkt. Bijzondere regels gelden wanneer de overdracht van een onderneming geschied in het kader van een faillissement of gerechtelijk akkoord.

4.4 Overmacht

- **Art. 32 AOW:** *Gebeurtenissen die door overmacht ontstaan zijn, en die dus de uitvoering van de overeenkomst definitief onmogelijk maken, hebben het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg.*
 - > **Art. 26 AOW:** Bij tijdelijke onmogelijkheid hebben we te maken met schorsing.
- Beëindigende overmacht door de werkgever wegens definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer is sinds 9 januari 2017 enkel mogelijk nadat een re-integratietraject is doorlopen.

- > Bedoeling: Met hulp van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt er nagegaan of de betrokken werknemer aan het werk kan worden gehouden bij zijn werkgever door zijn job eventueel aan te passen of door een ander passend werk aan te bieden.
- Faillissement of kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming die voortvloeit uit maatregelen getroffen bij toepassing van de wetgeving ter vrijwaring van het leefmilieu zijn op zichzelf geen gevallen van overmacht die een einde maken aan de verplichtingen van de partijen.
- **Art. 34 AOW:** *Wanneer de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval ertoe leidt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is geworden om het werk uit te voeren, kan men slechts een einde maken aan de AO nadat het re-integratietraject is beëindigd.*
 - > Er is dus geen mogelijkheid tot overeenkomst inzake het uitvoeren van aangepast of ander werk.

4.5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

ALGEMEEN.

- Opzegging = *Een eenzijdige mededeling waarbij een partij aan de andere verklaard dat zij zich tegen een bepaalde datum niet meer gebonden acht door de tussen hen bestaande overeenkomst (def. Van Hof van Cassatie).*
 - **Art. 37 AOW:** Buiten de aanwezigheid van een dringende reden voorziet de AOW alleen voor wat de AO voor onbepaalde duur betreft de mogelijkheid om de AO door eenzijdige wilsverklaring te beëindigen.
 - > Sinds de invoering van de eenheidswet op 1 januari 2014 is het ook mogelijk om in bepaalde gevallen een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur te beëindigen d.m.v. een opzeggingstermijn.
- ⇒ Achtereenvolgens worden de wijze van opzegging en de opzeggingstermijn behandeld.

WIJZE VAN OPZEGGING.

- Er zijn dus enkele voorwaarden verbonden aan de wijze van opzegging:
 - o Moet schriftelijk
 - o Gebeurd individueel
 - o Duidelijk
 - o Ondubbelzinnig (*met zekerheid kunnen stellen dat de contractuele band niet wordt verdergezet*).
 - o Begin en duur van de opzeggingstermijn aangeven (ook begin en einddatum vermelden zijn goed).
- **Art. 37 AOW:**
 - > Opzegging door de werkgever: dient per aangetekend schrijven of per deurwaardersexploot te gebeuren.
 - > Opzegging door de werknemer: kan dit gewoon doen door aangifte van een geschrift.
 - » De werkgever dient dit dan voor ontvangst te ondertekenen.
- Indien vormvereisten niet worden nageleefd, dan zal de opzegging nietig zijn.
 - > De arbeidsovereenkomst daarentegen is wel beëindigd, maar op een onrechtmatige manier, wat aanleiding geeft tot het betalen van een **verbrekingsvergoeding**.
 - > Wanneer de opzegging nietig is, wordt de AO in beginsel onmiddellijk als beëindigd beschouwd. Wanneer de werknemer en werkgever zich echter (na z'n nietige opzegging) blijven gedragen alsof geen beëindiging van de AO heeft plaatsgevonden, blijft de AO voortduren tot zij op een andere manier wordt beëindigd.

DE OPZEGGINGSTERMIJNEN.

(A) Eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden.

- De onmiddellijke beëindiging van een AO door de eenzijdige wilsuiking van één partij (werkgever), zorgt voor nadelen (voor werknemer).
 - > Daarom is de wetgeving tussengekomen: de normale beëindiging van de AO voor een onbepaalde tijd gebonden aan een termijn.
 - > Deze opzeggingstermijn moet het mogelijk maken uit te kijken naar een nieuwe job (voor werknemer) of nieuwe arbeidskracht (voor werkgever).
- Met de **wet van 26 december 2013** werd sinds 1 januari 2014 een nieuwe ontslagregeling ingevoerd (*pg. 461 codex*).
 - > Om de bestaande discriminatie tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot de opzeggingstermijnen en de carenzdag weg te werken.
 - > De nieuwe regeling omvat 4 krachtlijnen:
 - o De invoering van nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing op ALLE werknemers (dus zowel arbeiders als bedienden).
 - o De invoering van een overgangsregeling voor bestaande arbeidsovereenkomsten en compenserende maatregelen voor arbeiders.
 - o De invoering van een formele motivatieplicht bij ontslag.

(B) Nieuwe opzeggingstermijnen voor werknemers (arbeiders en bedienden) vanaf 1 januari 2014 (ontslag door werkgever).

- Er zijn 3 opmerkelijke nieuwigheden vast te stellen.
 - o De opzeggingstermijnen worden uitgedrukt in weken (*vroeger in maanden of dagen*).
 - o De opzeggingstermijn gaat in op de eerste maandag volgend op de dag waarop de opzeggingsbrief uitwerking heeft.
 - o De duur van de opzeggingstermijn kan opgesplitst worden in 3 fasen naargelang de anciënniteit verworven op het moment van het ontslag.
 - » Tussen 0 & 5 jaar anciënniteit: Een geleidelijke en onregelmatige opbouw van de opzeggingstermijn.
 - » Tussen 5 & 20 jaar anciënniteit: Een bestendige opbouw van de opzeggingstermijn.
 - » Na 20 jaar anciënniteit: Een vertraagde opbouw van de opzeggingstermijn.
- ⇒ Kijk boek voor schema van de nieuwe opzeggingstermijnen bij een ontslag door de werkgever (pagina 68).
- Opzeggingstermijnen worden gezien als interprofessionele maximumtermijnen: er zijn dus geen langere termijnen op sectoraal niveau mogelijk.
 - > Toch wordt in de rechtsleer de mogelijkheid voorzien om langere opzeggingstermijnen toe te kennen op ondernemingsvlak en of op individueel vlak.
- Belangrijke hinderpaal: rechten uit het verleden van de bedienden (konden aanspraak doen op de gunstige regeling van de zogenaamde Formule Claeys die de opzeggingstermijn voor bedienden bepaalden).
 - > Overgangsbepaling gecreëerd om toch te voorzien aan vroegere rechten + invoering van de nieuwe veralgemeende opzeggingstermijnen.
 - » Van toepassing enkel voor werknemers die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 en ontslagen worden na 1 januari 2014.
 - ↳ Indien een opzeggingsbeding voor 1 januari 2014: Moet worden toegepast voor de berekening van het eerste gedeelte van de opzeggingstermijn.
 - ↳ Werknemers aangeworven na 1 januari 2014: Onmiddellijk en automatisch de nieuwe regeling.

(C) Waaruit bestaat dan deze overgangsregeling voor bedienden?

- Overgangsregeling houdt rekening met de optelsom van 2 systemen.
 - Stap 1) opzeggingstermijn tot en met 31 december 2013 wordt berekend o.b.v. wettelijke, reglementaire en conventionele regels, o.b.v. anciënniteit verworven op 31 december 2013:
 - o Jaarloon ≤ 32.254 euro op 31 december 2013: drie maand/begonnen vijf jaar (min. 3 maanden).
 - o Jaarloon > 32.254 euro op 31 december 2013: één maand/ begonnen jaar (min. 3 maanden).
 - o Jaarloon > 64.508 euro op 31 december 2013: één maand/begonnen jaar (min. 3 maanden) of overeengekomen opzeggingstermijn in AO.
 - o De rechten op een opzeggingstermijn die werden opgebouwd bij de tewerkstelling bij eenzelfde werkgever tem 31 december 2013, worden dus vastgekleit.
 - Stap 2) opzeggingstermijn wordt berekend vanaf 1 januari 2014 o.b.v. de nieuwe opzeggingstermijnen (waarbij er rekening gehouden wordt met de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014).
 - Stap 3) Om tot de totale opzeggingstermijn te komen, te je de resultaten van beide berekeningen op.

(D) Waaruit bestaat dan deze overgangsregeling voor arbeiders?

- Voor arbeiders in principe zelfde procedure: waarbij er ook rekening wordt gehouden met een termijn vóór en na 1 januari 2014.
 - > De optelsom van beide is de opzeggingstermijn die moet gerespecteerd worden bij een beëindiging van de AO door de werkgever na 1 januari 2014.
 - > Specifiek voor deze arbeiders die al in dienst waren voor 1 januari 2014 en ontslagen worden na 1 januari 2014, is er de invoering van een **ontslagcompensatievergoeding**:
 - » Hierbij krijgen de arbeiders het verschil tussen de oude en nieuwe opzeggingstermijn van de anciënniteitsjaren van voor 1 januari 2014 in geld uitbetaald via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).
- Wat met een ontslag gegeven door de werknemer?
 - **Art. 37/2 §2 AOW**: De opzeggingstermijnen worden vastgesteld in functie van anciënniteit. De duur varieert dan van één week tot maximum dertien weken voor deze werknemers met een anciënniteit van acht of meer jaren.

VARIA IN VERBAND MET OPZEGGING**(a) Verkorte opzeggingstermijn pensioen.**

- Dit is mogelijk wanneer een werknemer op pensioen gaat en de leeftijd van 65 jaar heeft.
- Sinds januari 2014 bedraagt de opzeggingstermijn max. 26 weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat.

(b) Tegenopzet.

- Werknemer die door zijn werkgever ontslagen wordt d.m.v. een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij ander werk/dienstbetrekking gevonden heeft.
- Deze verkorte opzeggingstermijn varieert van één tot vier weken (*zie boek pg 70*).

(c) Sollicitatieverlof.

- De nieuwe ontslagregeling behoudt het recht op sollicitatieverlof, maar de modaliteiten ervan zijn aangepast als gevolg van de gewijzigde uniforme opzeggingstermijnen.
- Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen:
 - o Situatie waarin er outplacementbegeleiding is tijdens de opzeggingstermijn:
 - » De ontslagen werknemer heeft tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn max. 1 arbeidsdag per week recht op sollicitatieverlof. Dit kan opgesplitst worden in 2 halve dagen.
 - o Situatie waarin er geen outplacementbegeleiding is tijdens de opzeggingstermijn:
 - » De ontslagen werknemer heeft tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn max. 1 arbeidsdag per week recht op sollicitatieverlof. Dit kan opgesplitst worden in 2 halve dagen: MAAR enkel tijdens de laatste 26 weken opzeggingstermijn.
 - » Tijdens de perioden voorafgaand aan de laatste 26 weken, heeft de ontslagen werknemer recht op maar een halve dag per week.

4.6 Verbreking van de arbeidsovereenkomst

- Het kan zijn dat één der partijen eenzijdig een einde stelt aan de AO.
 - > Voor: AO van bepaalde duur of voor een bepaald werk vóór dat die duur verlopen is of het werk voltooid is.
 - > Voor: AO van onbepaalde duur zonder inachtnaam van de gestelde vormvereisten of zonder eerbieding van de opzeggingstermijn.
- Bij Verbreking van een contract van onbepaalde duur waarbij de opzeggingstermijn niet wordt nageleefd:
 - Hierbij wordt een sanctie opgelegd: **Verbrekingsvergoeding (Art. 39 AOW)**.
 - > Verbrekingsvergoeding: het betalen van een schadevergoeding.
 - Deze vergoeding is gelijk aan het loon overeenstemmend:
 - > Hetzij met de duur van de niet nageleefde opzeggingstermijn;
 - > Hetzij met het gedeelte van de opzeggingstermijn dat nog niet verstreken is.
 - Deze schadevergoeding is forfaitair bepaald en dekt dus elke schade ten gevolge van het niet naleven van de termijnen.
 - Afwijkende overeenkomsten zijn volgens **art 6 AOW** niet mogelijk wanneer zij de rechten van de werknemer inkorten of zijn verplichtingen verzwaren.
 - > Overeenkomsten waarbij de werkgever afziet van vergoeding in geval van beëindiging van de AO door de werknemer, zijn wel toegelaten.
- Bij verbreking van contract van bepaalde duur of voor een bepaald werk, geldt dezelfde regeling.
 - Indien er een voortijdige verbreking zonder dringende rede van dergelijke AO zou zijn: De verschuldigde **verbrekingsvergoeding** is dan de som van het nog verschuldigde loon voor de resterende termijn.
 - > **Art. 40 AOW**: Zonder het dubbele te mogen overschrijden van het loon overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn die toepasselijk zou zij indien het een AO voor onbepaalde duur betrof.
 - Gezien er door het eenheidsstatuut en de afschaffing van het proefbeding en de daarbij horende verkorte opzeggingstermijn geen opzeggingsmogelijkheid meer mogelijk is voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor bepaald werk, heeft de wetgever een mogelijkheid gecreëerd om dergelijke arbeidsovereenkomsten toch op te zeggen met twee voorwaarden:
 - o De overeenkomst kan enkel opgezegd worden gedurende de eerste helft van de overeengekomen duurtijd (bij overeenkomsten voor bepaalde duur), en ook gedurende de eerste helft van de vooropgestelde duurtijd (bij overeenkomsten voor een bepaald werk).
 - o Deze periode, waarin opzegging mogelijk is, mag de termijn van **6 maanden** niet overschrijden.

- In dit geval zijn de opzeggingstermijnen dezelfde als de opzeggingstermijnen bij een opzegging van een contract van onbepaalde duur.
 - > Als de werkgever de opzeggingstermijn niet respecteert binnen die periode waarin er nochtans opzegging mogelijk was, dan moet er ook een verbrekingsvergoeding betaald worden.
 - > Deze vergoeding stemt in dat geval overeen met het loon van de niet gerespecteerde opzeggingstermijn.
- **Opmerking:**
 - Er is zelfs een verbrekingsvergoeding verschuldigd wanneer de AO onrechtmatig beëindigd werd vóór de feitelijke aanvang van de dienstprestatie.
 - > De gedachte hierachter is dat een AO de partijen bindt vanaf het ogenblik dat ze gesloten wordt, zelfs al werd er overeengekomen de uitvoering ervan uit te stellen.
- **In de praktijk:**
 - De sanctie op het niet naleven van de opzeggingstermijnen is voor de werkgever eerder een keuzemogelijkheid, die hem meer voordelen biedt dan de werknemer in dienst te houden.
 - Van het betalen van de opzeggingsvergoeding wordt dan ook veelvuldig gebruik gemaakt.

4.7 Ontslaguitkering, ontslagcompensatievergoeding en motivering van het ontslag

ONTSLAGUITKERING VOOR ARBEIDERS.

- Om de ongunstige opzeggingstermijnen van de arbeiders te compenseren, hebben zij, wanneer de arbeiders ontslagen worden, sinds 2012 het recht op een **ontslagpremie**, oftewel **ontslaguitkering** uitbetaald door de werkloosheidsverzekering.
- Met de invoering van het eenheidsstatuut werd deze regeling gewijzigd.
 - > Arbeiders die na 1 januari 2014 ontslagen worden, hebben het recht op een **ontslagcompensatievergoeding**.
 - > De arbeider die geen beroep kan doen op deze vergoeding, kan in aanmerking komen bij **ontslaguitkering**.
- Er zijn 2 soorten ontslaguitkeringen:
 - o Één volgens een **nieuwe regeling**:
 - Geldt voor AO's waarvan de uitvoering ten vroegste is aangevangen vanaf 1 januari 2012.
 - De ontslaguitkering bedraagt 1.250 euro.
 - ↳ Indien de werknemer nog geen 6 maanden anciënniteit heeft, heeft hij evenwel geen recht op een ontslaguitkering.
 - o Één volgens een **oude regeling**:
 - Geldt voor AO's waarvan de uitvoering ten vroegste is aangevangen vóór 1 januari 2012.
 - Hier hangt het bedrag van de ontslaguitkering af van de anciënniteit van de werknemer:

≥ 6 maanden en < 5 jaar	€1.250
≥ 5 jaar en < 10 jaar	€2.500
≥ 10 jaar	€3.750
- Bij deeltijdse tewerkstelling worden de bedragen van de ontslaguitkering verhoudingsgewijs vastgesteld.
- De ontslaguitkering wordt niet toegekend in het geval van ontslag met het oog op pensioen of in geval van ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer gerechtigd is op een zogeheten inschakelingsvergoeding ingevolge zijn inschrijving in een tewerkstelling cel waarvan de werkgever een gedeelte terugbetaald krijgt.

ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING.

- Sinds 1 januari 2014 geldt de nieuwe regeling: Omdat deze regeling nadelig kan zijn voor arbeiders, voorziet de wet in een **ontslagcompensatievergoeding**.
- Ontslagcompensatievergoeding = een compensatie tussen:
 - o De opzeggingstermijn of -vergoeding die de werkgever volgens de nieuwe regeling moet toekennen.
 - o De opzeggingstermijn of -vergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit verworven was na 31 december 2013.
- Het is de RVA die de bepaalde vergoeding aan de arbeiders betaald.

MOTIVERING VAN HET ONTSLAG.

- Hierbij is het **CAO nr. 109** heel belangrijk (*pg 463 codex*): Het regelt namelijk twee dingen:
 - Het recht van de werknemer om de concrete redenen te kennen die geleid hebben tot zijn ontslag.
 - De werkgever heeft hierbij 2 mogelijkheden:
 - ↳ Hij kan het ontslag onmiddellijk motiveren.
 - ↳ Hij kan willigt het verzoek om motivatie van de werknemer in.

- Het regelt het kennelijk onredelijk ontslag.
 - » **Art. 8 CAO:** = 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 en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.
 - » **Art. 9 ev CAO:** Het is de rechter die oordeelt over de onredelijkheid en die de eventuele schadevergoeding bepaald.

4.8 Eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens dringende reden

HET BEGRIIP 'DRINGENDE REDEN'.

- **Art. 35 AOW:** Ontslag om dringende reden = een ernstige tekortkoming/fout die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.
- De tekortkoming of fout moet zo erg zijn dat elke samenwerking onmiddellijk onmogelijk wordt.
 - > De boordeling van de ernst is steeds een feitenkwestie en zal bij betwisting beoordeeld worden door de rechter.

DRINGENDE REDEN TEN NADELE VAN DE WERKNEMER.

- Voorbeelden van dringende redenen zijn: *diefstal, misbruik van vertrouwen, insubordinatie (=werkweigering), kritiek ten aanzien van de werkgever, etc.*
 - > De rechtspraak heeft het soms wel moeilijk om uit te maken of een dringende reden voorhanden is.
- Ook feiten uit het privéleven kunnen ook in bepaalde mate ernstig zijn en de belangen van de onderneming hierdoor schaden.

DRINGENDE REDEN TEN NADELE VAN DE WERKGEVER.

- De werknemer kan ook een dringende reden inroepen ten nadele van de werkgever, maar in de praktijk gebeurt dit zelden.
- De werknemer kan enkel de beëindiging van de AO vaststellen wegens eenzijdige wijziging van de AO, wat voor hem/haar gunstiger uitpakt.

VEREISTEN.

- De wetgever heeft strikte vormvereisten gekoppeld aan het ontslag om dringende redenen:
 - o Rekening houden met dubbele termijn: één voor de verbreking van de AO en één voor de betekening van de ontslagredenen.
 - » Binnen de 3 werkdagen na de kennisneming van de feiten moet de partij die bij dringende redenen de AO wilt beëindigen, ontslag nemen.
 - » De datum van de feiten is niet belangrijk. Het tijdstip waarop de werkgever er voldoende kennis over heeft wel.
 - » Na de beëindiging van de AO, heeft de werkgever nog eens 3 dagen de tijd om de ontslagmotieven bekend te maken bij de werknemer.
 - o De redenen tot ontslag moeten schriftelijk per aangetekend schrijven of deurwaardersexploot gebeuren.
 - » Redenen die niet schriftelijk vermeld worden, kunnen later niet in overweging genomen worden door de rechter bij zijn beoordeling.

GEVOLGEN VAN HET ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN.

- Het ontslag bij dringende redenen maakt onmiddellijk een einde aan de AO.
 - > Er wordt geen verbrekingsvergoeding betaald.
 - > Één van de partijen is van oordeel dat een samenwerking onmogelijk is geworden.
- Als de rechter bij betwisting zegt dat de dringende reden niet goed genoeg is, dan moet er wel een verbrekingsvergoeding betaald worden.
- Er moet ook een verbrekingsvergoeding betaald worden wanneer er niet wordt voldaan aan de vormvereisten.

EENZIJDIGE WIJZIGING VAN ESSENTIËLE ARBEIDSVOORWAARDEN: 2 WEGEN.

- Wanneer essentiële arbeidsvoorwaarden (zoals loon, functie, arbeidsduur, etc.) eenzijdig gewijzigd worden door de ene partij, kan de andere partij 2 wegen bewandelen:
 - (1) Men kan een dringende reden voor ontslag inroepen (= Het onmiddellijk beëindigen van de AO zonder opzeggingstermijn. Er is geen verbrekingsvergoeding verschuldigd.).
 - (2) Men kan ook de eenzijdige wijziging van een essentieel element van de AO beschouwen als een eenzijdige onrechtmatige verbreking door de andere partij en zo dan toch een verbrekingsvergoeding eisen.

4.9 Ontslagbeperkingen

- De werknemer beschikt over een **ontslagbescherming**: de werkgever is in een groot aantal gevallen beperkt in zijn mogelijkheid de werknemer te ontslaan.
- We sommen hieronder de voornaamste op:
 - Zwangere vrouwen:
 - **Art. 40 Arbeidswet**: Ze mogen tijdens hun zwangerschap en tot één maand na hun bevallingsrust alleen ontslagen worden 'om redenen die vreemd zijn aan de lichamelijke toestand als gevolg van de zwangerschap of bevalling'.
 - > De reden van ontslag mag niet het gevolg zijn van de zwangerschap.
 - > Indien dit toch het geval is, dan moet de werkgever een extra schadevergoeding betalen ten belope van 6 maanden brutoloon samen met de opzeggingsvergoeding.
 - > Zwangere werkneemsters kunnen wel ontslagen worden naar aanleiding van een collectief ontslag.
 - Bij adoptie van een kind:
 - **Art. 30ter §4 AOW**: De werknemer die in het kader van adoptie een kind in zijn gezin onthaald, geniet bescherming.
 - > De werkgever mag de AO niet eenzijdig beëindigen: Dit geldt voor de periode die ingaat 2 maanden voor de opname van het adoptieverlof en eindigt een maand na het einde van het adoptieverlof.
 - > De werkgever mag de werknemer die een kind adopteert wel ontslagen o.w.v. redenen die vreemd zijn een de opname van het adoptieverlof.
 - In het kader van de Pestwet:
 - Wanneer de werkgever een werknemer wenst te ontslaan, binnen een termijn van 12 maanden volgend op het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, moet de werkgever aantonen dat het ontslag redenen heeft die vreemd zijn aan dit verzoek.
 - > Is verruimd om, bij wijze van represaille, elke nadelige maatregel te treffen ten aanzie, van de betrokken werknemer, zelfs na de beëindiging van de AO.
 - Deze ontslagbescherming geldt dus enkel wanneer het gaat om een 'verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewild seksueel gedrag op het werk' en daarnaast enkel indien dit verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten werd aangevraagd.
 - > Dit om het aantal onrechtmatige en meervoudige klachten te beperken.
 - Indien werkgever werknemer wil ontslaan na een termijn van 12 maanden, rust de bewijslast bij de beschermde werknemer en moet deze aantonen dat het ontslag zijn reden vindt in het verzoek tot formele psychosociale interventie.
 - **Art. 32tredecies wet 4augustus 1996**: Deze bescherming is ook van toepassing bij werknemers die een klacht indienen, een rechtsvordering instellen of die optreden as getuigen met betrekking tot overtredingen van de regelgeving omtrent geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - Gelijkaardige regeling bestaat voor:
 - > Mensen die een politiek mandaat uitoefenen, die gebruik maken van de mogelijkheid tot beroepsloopbaanonderbreking of die genieten van het betaald educatief verlof.
 - > Ook vakbondsafgevaardigden en andere werknemersvertegenwoordigers genieten van een speciale bescherming tegen ontslag.

4.10 Concurrentieverbod

- **Art. 65 AOW: Een concurrentiebeding** = een clause (=bepaling waaraan je je moet houden) in de AO die verhindert dat een werknemer na zijn vertrek uit de onderneming met de verworven knowhow soortgelijke activiteiten uitoefent, als loonstrekken of als zelfstandige, waardoor hij de onderneming die hij verlaten heeft schade kan berokkenen.
- Het concurrentiebeding is onderhevig aan strikte voorwaarden en deze verschillen naargelang de arbeiders, bedienden of handelsvertegenwoordigers.
 - > Het beding moet geografisch en tijdelijk beperkt zijn.
 - > Kan slechts betrekking hebben op soortgelijke activiteiten voor een soortgelijke werkgever.
 - > Alle modaliteiten moetens schriftelijk worden vastgelegd.
- **Art. 65 + 86 AOW**: Mogelijkheid om beroep te doen op een concurrentiebeding varieert met de hoogte van de jaarlijkse bezoldiging.
 - > Bij bruto-jaarloon lager < €34.819: is het niet-concurrentiebeding niet toegestaan.
 - > Bij bruto-jaarloon tussen €34.819 en €69.639: is het beding geldig wanneer een collectieve AO werd gesloten die de functie aanduidt waarvoor het beding kan worden toegepast.

- > Bij bruto-jaarloon > €68.361: niet-concurrentiebeding is altijd geldig, behalve voor die functies die bij collectieve AO werden uitgesloten.
- De werkgever dient de werknemer een éénmalige forfaitaire vergoeding te betalen, tenzij hij binnen een termijn van 15 dagen te rekenen vanaf de beëindiging van de AO afziet van de toepassing van het concurrentiebeding.
 - > Het minimumbedrag van die vergoeding = de helft van het brutoloon van de werknemer die overeenstemt met de toepassingsduur van het beding.
- Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking:
 - o Wanneer de AO beëindigd wordt tijdens de proefperiode.
 - o Wanneer de werkgever een einde maakt aan de AO zonder dringende reden.
 - o Wanneer de werknemer een einde maakt aan de AO om dringende reden.
- Wanneer de werknemer het concurrentiebeding overtreedt, moet hij de vergoeding die hij ontving terugstorten en daarbovenop nog eens hetzelfde bedrag aan de werkgever betalen.
 - > **Art. 86 §2 AOW:** Voor bedienden die werkten bij een onderneming met een internationaal activiteitsveld of een onderneming die over een eigen dienst voor onderzoek beschikt, gelden er minder strenge voorwaarden.
 - > **Art. 104 AOW:** Wat er in het beding gezegd is bij de bespreking van de AO voor handelsvertegenwoordigers.

Hoofdstuk 2: Collectief arbeidsrecht

- Hoofdstuk 2: Collectief arbeidsrecht
 - Boek pagina 80 – 121.
 - Niet kennen.

Hoofdstuk 3: internationaal en Europees arbeidsrecht

- Hoofdstuk 3: Internationaal en Europees arbeidsrecht
 - Boek pagina 121 – 134.
 - Niet kennen.

DEEL 3: SOCIALEZEKERHEIDSRICHT.

1. Begrip sociale zekerheid en socialezekerheidsrecht.

➤ Definiëring:

- Definiëring van het begrip socialezekerheidsrecht: verschillende meningen over (zowel nationaal als internationaal).
- Prof. Van Langendonck hanteert als werkdefinitie van sociaal recht: *Het geheel van wettelijke systemen die prestaties leveren op het individueel vlak, hetzij in geld, hetzij in natura, zonder onderscheid naar de wijze van financiering, uitvoeringsorganisatie of aard of berekeningswijze van de uitkeringen.*
- Definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie: **IAO-conventie nr. 102**: *Sociale zekerheid wordt hier opgevat als de dekking van de 9 aldaar opgesomde sociale risico's:*

* Gezondheidsverzorging	* Vroegtijdig overlijden
* Ziekte	* Arbeidsongevallen en beroepsziekten
* Moederschap	* Kinderlast
* Invaliditeit	* Werkloosheid
* Ouderdom	

⇒ Dus: aan al deze sociale risico's wil de sociale zekerheid tegemoetkomen en je daarmee helpen als je daarmee in aanraking komt.

➤ Diverse prestatieregelingen:

- Het Belgische socialezekerheidsrecht kent 2 type regelingen:
 - **Sociale verzekeringen:**
 - Meeste sociale verzekeringen zijn van het professionele type = Wil zeggen dat er voor verschillende beroepsgroepen verschillende regelingen bestaan: er zijn aparte verzekeringen voor werknemers en zelfstandigen.
 - Een aantal sociale verzekeringen zijn van het universele type: ze richten zich tot alle ingezetenen: specifiek gaat het om sociale verzekeringen ingericht op het niveau van de Gemeenschappen (de Vlaamse zorgverzekering en de gezinsbijslagregelingen).
 - Sociale verzekeringen omvatten:
 - ↳ Kostendekkingen of inkomensaanvullende uitkeringen tot dekking van de kosten, verbonden aan kinderlast, geneeskundige verzorging of de hulp van derden.
 - ↳ Vervangingsinkomsten bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, invaliditeit, arbeidsongeval en beroepsziekte, evenals bij werkloosheid, ouderdom of het wegvallen van de persoon die voor het levensonderhoud van zijn partner of kind instond.
 - Voorgenoemde kostendekkende uitkeringen zijn zowel voor werknemers als voor zelfstandigen en zijn niet gekoppeld aan inkomen of loon.
 - De omvang van de inkomensaanvullende dekking kan wel verschillen.
 - ↳ Loongekoppelde vervangingsinkomens bestaan voor de werknemers in alle hierboven genoemde eventualiteiten.
 - ↳ Zelfstandigen kennen slechts een vervangingsinkomen in geval van ziekte en invaliditeit (forfaitair), bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (deels loongekoppeld, deels forfaitair) en bij het overlijden van de kostwinner.
 - **Sociale bijstandsregelingen:**
 - De bijstandsuitkering zorgt ervoor dat een minimuminkomen wordt gewaarborgd aan:
 - Personen met een handicap: inkomensvervangende tegemoetkoming aan personen met een handicap.
 - ↳ Gehandicapte bij wie een gebrek aan of vermindering van zelfredzaamheid is vastgesteld, heeft ook recht op een integratietegemoetkoming.
 - Bejaarden: Inkomensgarantie voor ouderen.
 - Alle inwoners: Leefloon.
 - Naast deze minimuminkomstenregelingen bestaat ook de mogelijk beroep te doen op de materiële en/of immateriële maatschappelijke dienstverlening van de gemeentelijke Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW): geïndividualiseerde bijstand.

- Extralegale uitkeringen:
 - Naast de wettelijke bijstandsregelingen en verzekeringen, zijn er ook nog extralegale buitenwettelijke socialezekerheidsuitkeringen.
 - > De bijkomende ziektekostenverzekering (vooral van belang voor de zelfstandigen).
 - > Creatie van fondsen voor bestaanszekerheid, die bij CAO in bepaalde sectoren (bouw, haven, diamant) de werknemers aanvullende uitkeringen verlenen (bovenop de uitkering van het sociale verzekeringsstelsel van werknemers).
 - > Ondernemings- en bedrijfspensioenfondsen + groepsverzekeringen: tot waarborging van een aanvullend pensioen.
 - ⇒ Opmerking: sociale zekerheid, sociale verzekering en sociale bijstand zijn min of meer allen synoniemen.
 - ⇒ Socialezekerheidsrecht = het recht dat ertoe strekt de sociale zekerheid te bevorderen.

- Geschiedenis: *(lees boek pg 137)*.
 - Sinds de nieuwe tijd (zeker sinds de industriële revolutie in West-Europa) vertaalde de bestaansonzekerheid zich op individueel vlak vooral: in nood aan een inkomen.
 - Tegen deze dreiging van sociale onzekerheid werden doorheen de decennia verschillende technieken voor aangewend:
 - (1) De familiale solidariteit: het gezin als eerste vorm van sociale zekerheid.
 - (2) Liefdadigheid beoefend door kerkelijke en wereldlijke groeperingen.
 - (3) Eind XVIII^e E: Ontstaat er een sociale druk op te sparen en het verwerven van eigendom + beveiligingstechniek ontwikkeld voor de geleden verliezen ontstaan door de fout van anderen.
 - (4) Eind XIX^e E: Besef dat bijna niemand beroep kon doen op deze technieken en de reeds ontwikkelde particuliere verzekeringen.
 - (5) Op grond van onderlinge verzekering (mutualiteit) en later ook met de steun van de overheid gaan deze groepen toch sociale zekerheid verschaffen.
 - (6) Politieke groei: besef dat overheid voor zijn burgers moet zorgen: overheidssteun.
 - 2 belangrijke personages doorheen de geschiedenis:
 - **Bismarck**: Een Duitse Rijkskanselier die in 1882 het eerste echte verplichte sociale verzekeringsstelsel voor de arbeiders introduceerde (in het kader van zijn anti-socialisten-wetten).
 - **Beveridge**: Oefende met zijn rapport tijdens WOII een grote invloed uit op tal van West-Europese socialezekerheidssystemen.
 - Beide namen worden verbonden aan 2 grote types van socialezekerheidssystemen:
 - **Bismarckiaans socialezekerheidsbegrip**: Categoriële sociale verzekeringsregelingen, die per bedrijfstak op beroepsgroep georganiseerd zijn en waar de sociale verzekerden bijdragen betalen.
 - » Ook genoemd: continentaal socialezekerheidsbegrip.
 - **Beveridge socialezekerheidsbegrip**: Universele socialezekerheidsregelingen die de hele bevolking beogen sociale zekerheid te bieden en die vaak uit algemene middelen gefinancierd worden.
 - » Ook genoemd: Atlantisch socialezekerheidsbegrip.
- ⇒ Landen vertonen vaak een mengvorm van beide componenten.

2. Bronnen van het socialezekerheidsrecht.

- De Belgische Grondwet:
 - In de Belgische grondwet zijn er sinds 1994 een aantal grondrechten met betrekking tot sociale zekerheid.
 - **Art. 23 GW**: *Dit artikel waarborgt aan iedereen het recht op een menswaardig leven.*
 - > *O.a. het recht op sociale zekerheid, de bescherming van de gezondheid, het recht op sociale geneeskundige en juridische bijstand, het recht op behoorlijke huisvesting en het recht op de bescherming van een gezond leefmilieu.*
 - > **Art. 23 lid6 GW**: het recht op kinderbijslag (sinds 2014).
- Wet algemene beginselen:
 - **Wet van 29juni 1981** houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (*pg 821 codex*).
 - > Somt een aantal fundamentele beginselen en socialezekerheidsrechten op.
 - > Veel van deze beginselen zijn nog steeds niet in werking getreden, en zullen dit wellicht ook nooit doen.
- Federale bevoegdheid en deelstaten:
 - **Vóór de 6^e staatshervorming** behoorde de sociale zekerheid bijna helemaal tot de federale bevoegdheid.
 - > Enkele bevoegdheden inzake sociale voorzieningen en diensten behoorde wel tot de bevoegdheid van de gemeenschappen of de gewesten.
 - › Bv. Gemeenschappen bevoegd voor: beroepsscholing, gezondheidsbeleid en bijstand aan personen en gezinnen.
 - › Hierdoor richtte de Vlaamse gemeenschap een eigen zorgverzekering in.
 - **Na de 6^e staatshervorming** (11/10/2011) werden bevoegdheden gewijzigd.
 - > Deelstaten grotendeels bevoegd voor:
 - › *Het ouderzorgbeleid, het ziekenhuisbeleid, de eerstelijnsgezondheidszorg, de geestelijke gezondheidszorg, preventiebeleid en de erkenning van gezondheidszorgberoepen.*
 - > Gemeenschappen bevoegd voor:
 - › *Ook de tegemoetkoming en hulp aan personen met een handicap + mobiliteitshulpmiddelen en tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB).*
 - › *Ook de gezinsbijslag!*
 - › *Regelen ook de organieke regels betreffende de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW).*
 - > Gewesten bevoegd voor:
 - › *Huisvesting en tewerkstelling, financiële tegemoetkoming in het loon van moeilijk te plaatsen werklozen, wachtgeld in de steenkool- en staalsectoren, uitvoering van maatregelen ter plaatsing van werklozen (bv. loonpremie).*
- Formele wetgeving:
 - De professionele sociale verzekeringen + sociale bijstandsregelingen vinden alle hun grondslag in een formele wet.
 - > *Bv. Werkloosheidsuitkeringen die in een besluitwet staat.*
 - De regering: kreeg een 'bijzondere' macht toegekend om **besluiten** te maken.
 - > Deze staan gelijk met formele wetten: genummerde KB's.
 - > Buitenparlementaire ingrepen op het vlak van de sociale zekerheid.
 - De deelstaten: Voor regelingen die tot hun bevoegdheid behoren, geldt het **decreet** als bron.
 - > In Vlaanderen een codificering door: het Decreet houdende Vlaamse sociale bescherming.
- Zelfstandige overheidslichamen:
 - Sociale zekerheid is een domein binnen het Belgische recht waarin aan federale zelfstandige overheidslichamen verordenende bevoegdheden toegekend zijn.
 - > Bevoegdheid tot het vaststellen van verordeningen werd toegekend aan het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).
 - > Tot op heden werd slechts beperkt gebruik gemaakt van die verordenende bevoegdheid van zelfstandige overheidslichamen.
- CAO's
 - = Collectieve arbeidsovereenkomsten: zijn belangrijk voor de regeling inzake het stelsel van werkloosheid en bedrijfstoelage, evenals soms voor de aanvullende verzekeringen.

3. Administratie van de sociale zekerheid.

- Behandelen hier achtereenvolgens de uitvoeringsorganen van de;
 - Werknemersverzekeringen, die van de zelfstandigenverzekeringen, die van de ambtenarenregelingen en die van de socialebijstandsregelingen.

1. Werknemersstelsel

- Diverse ministers
 - Het hele socialezekerheidsstelsel voor de werknemers is een bevoegdheid van diverse ministers
 - > *Minister van; Sociale Zaken, Volksgezondheid, Werk (werkloosheidsuitkeringen), Pensioen, etc.*
 - Toch is er maar één federale overheidsdienst (FOD): **De Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid**.
 - > Hier wordt het beleid bepaald, administratie van de sociale zekerheid gevoerd en administratief toezicht gehouden.
- Parastatale organismen
 - De overige taken voor de sociale zekerheid van de werknemer is toevertrouwd aan de parastatale organen.
 - > Openbare instellingen van sociale zekerheid die bijgestaan kunnen worden door instellingen van privaatrecht.
 - > Bv. De arbeidsongevallenverzekering: is toevertrouwd aan private verzekeringsmaatschappijen en gemeenschappelijke verzekeringskassen (elke werkgever sluit zich bij een daarvan aan).
- **Fedris = Het federaal agentschap voor beroepsrisico's:**
 - > *Condoleert verzekeraars, compenseert de tekortkomingen eigen aan een privéverzekeringssysteem + zorgt voor de ambtshalve aansluiting van weerspannige werkgevers + voert zelf ook de beroepsziekteverzekering uit.*
- Voor alle andere werknemersverzekeringen is de **Rijkdienst voor Sociale zekerheid (RSZ)** bevoegd voor:
 - > *De inning van de inkomsten (sociale bijdragen) en hun verdeling over de diverse takken van de sociale zekerheid van de werknemers.*
 - > *De zorg voor het globaal financieel beheer van de sociale zekerheid.*
 - > *Moet maken over de globale ontwikkeling van de ontvangsten en uitgaven in de sociale zekerheid.*
 - > *Ze moeten ook de statistische gegevens uit hun gegevensbanken ter beschikking stellen aan de overheid en het publiek.*
- **RIZIV = Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering;** is bevoegd voor:
 - > *Beheer en uitkering van de prestaties krachtens de werknemersverzekeringen.*
- **RVA = Rijkdienst voor Arbeidsvoorziening**
 - > *Bevoegd voor de uitkeringstak (indien hun benaming verwijst).*
- **FPD = Federale Pensioendienst**
 - > *Bevoegd voor de uitkeringstak (indien hun benaming verwijst).*
- De door de overheid opgerichte openbare instellingen hebben eigen rechtspersoonlijkheid en genieten bestuurlijke autonomie.
- De bevoegde ministers vaardigen elk in iedere parastatale een regeringscommissaris af, met als doel de beslissingen en de werking ervan permanent te controleren.
 - > Het beheer van die instellingen is toevertrouwd aan een beheerscomité.
 - > *Lees voor de samenstelling van dit comité: boek pg. 142.*
- 1997: een systeem van bestuursovereenkomsten ingevoerd: om tot een efficiënter management van de sociale parastatalen te komen.
 - > *Lees voor hun opdrachten: boek pg. 142.*
- Meewerkende organisme:
 - Bij de uitvoering van de sociale zekerheid van de werknemer wordt ook vaak beroep gedaan op meewerkende instellingen van privaatrecht.
 - Ze staan in voor het direct contact met de uitkeringsgerechtigde.

- Aldus wordt in de sector ziekte en invaliditeit een beroep gedaan op erkende ziekenfondsen en landsbonden.
 - > De verzekerde die niet wenst aan te sluiten bij een ziekenfonds, kan terecht bij een openbare instelling: de **Hulpkas** (die ressorteert onder het RIZIV).

➤ Advies:

- De Nationale Arbeidsraad vervult een belangrijke adviserende functie.

2. Sociaal statuut zelfstandigen

➤ Politieke verantwoordelijkheid:

- Het sociaal statuut van de zelfstandige ressorteert onder de politieke verantwoordelijkheid van de Minister die belast is met de Middenstand.
- De FOD Sociale zekerheid treedt ook op voor het sociaal statuut van de zelfstandigen.

➤ Parastatale en medewerkende organisme

- De ziekte- en invaliditeitsuitkering van de zelfstandige is geheel gestructureerd als een uitbreiding op de regeling van de werknemers.
- De inning en verdeling van de bijdragen: door het Rijksinstituut voor de **Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ)**.

• **RSVZ:**

- > Is een openbare instelling met rechtspersoonlijkheid, die onder het toezicht staat van de minister.
- > Het is tevens belast met het beheer van de uitkeringen van de taak pensioen van het sociaal statuut van de zelfstandigen.
- > Het wordt bestuurd door een Raad van Beheer (in de schoot waarvan een beheerscomité gevormd wordt).
- > De opdrachten tot betaling van de rust- en overlevingspensioenen wordt door het RSVZ doorgegeven aan de FPD (die deze bevoegdheid ook heeft voor de werknemersverzekering).
- > Voor de inning van de bijdragen en de uitbetaling van de uitkeringen van de faillissementensverzekering wordt beroep gedaan op vrije sociale verzekeringsfondsen: dit zijn daartoe gemachtigde privaatrechtelijke non-profit rechtspersonen.
- > De zelfstandigen die zich niet bij een van die fondsen wenst aan te sluiten, sluit aan bij de **Nationale Hulpkas** voor de sociale verzekeringen van de zelfstandigen.

➤ Advies:

- De Hoge Raad van de zelfstandigen en de KMO, waarin de organisatie van zelfstandigen vertegenwoordigd zijn, adviseert de bevoegde minister.

3. Overheidssector

➤ Beleid en uitvoering:

- Het sociale statuut van de ambtenaren staat in principe onder de politieke verantwoordelijkheid van de minister van Ambtenarenzaken.
- De statutair vastbenoemde rijksambtenaar stort bijdragen aan de **RSZ**.
 - > RSZ stort de geïnde bijdragen voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering door aan het **RIZIV**.
- Wat de uitvoeringsorganisatie betreft, volgt de ziekte- en invaliditeitsverzekering van de ambtenaren die van de werknemers (zie hierboven).
 - > Voor alle andere risico's treedt de staat op als zijn eigen verzekeraar.
- De rust-, invaliditeits-, en overlevingspensioenen van de ambtenaren worden toegekend, berekend en beheerd door de **Federale Pensioendienst (FPD)**.
- Uitbetaling gebeurt door de **FOD Personeel en Organisatie**.

4. Bijstandsregelingen

- De financiële tegemoetkoming aan personen met een handicap: wordt rechtstreeks door de **FOD Sociale Zaken** beheerd en uitgevoerd.
- De inkomensgarantie voor ouderen: wordt uitgevoerd door de corresponderende uitvoeringsorganen van het werknemersstelsel: **de FPD**.
- **OCMW**: belast met uitvoering recht op maatschappelijke integratie (**leefloon**).
 - > Evenals met de toekenning van de maatschappelijke dienstverlening.
 - > Wat is het OCMW juist:
 - » Per gemeente bestaat er een OCMW. Het is een autonome publiekrechtelijke instelling.

» Het is de minister van Maatschappelijke integratie die bevoegd is voor de leefloonwetgeving.

- Opmerking: sommige uitkeringen moeten aangevraagd worden bij het gemeentebestuur.
 - > *Bv. pensioenen, financiële tegemoetkoming aan personen met een handicap, etc.*
 - > De gemeenten en hun besturen geven de aanvragen dan door aan de bevoegde instanties.

5. De Vlaamse Sociale bescherming (welzijn en zorg)

- De administratie van de Vlaamse Sociale bescherming is in handen van het **Agentschap Vlaamse Sociale Bescherming**.
 - > Dit is een parastatale organisatie, in samenwerking met 6 erkende zorgkassen.
 - » 6 zorgkassen = 5 mutualistische + vzw Vlaamse Zorgkas.
 - > *Taken van het Agentschap:*
 - » *Het agentschap zorgt voor de huidige en toekomstige financiering van de tegemoetkoming die toegekend zijn op basis van de Vlaamse sociale bescherming.*
 - » *Het is verantwoordelijk voor de financieel responsabilisering van en toezicht houden op de zorgkassen.*
 - » *De diagnose van de zorgbehoefte en de vaststelling van de verminderende zelfredzaamheid te organiseren op een uniforme, objectieve en kwaliteitsvolle manier en de controle erop organiseren.*
 - » *Het verstrekt subsidies aan de zorgkassen op een objectieve en transparante wijze.*
 - » *Staat sinds 2017 ook in voor zorgbudgetten: een term die 3 soorten tegemoetkomingen groepeert:*
 - a) *Het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden (de vroegere zorgverzekering).*
 - b) *Het zorgbudget voor mensen met een handicap (het basisondersteuningsbudget).*
 - c) *Het zorg budget voor ouderen met een zorgnood (de vroegere THAB).*
 - > *Taken van de zorgkassen:*
 - » *Het aansluiten van de leden, het innen van de bijdragen, het onderzoeken van de aanvraag voor de zorgbudgetten, het uitbetalen van de zorgbudgetten, het informeren en adviseren van de leden en het rapporteren aan het Agentschap VSB.*

6. Gezinsbijslag

- Door de 6^e staatshervorming is de administratie van de gezinsbijslag overgeheveld van het federale niveau (FAMIFED) naar de gemeenschappen.
- Vanaf 1 januari 2019: Vlaanderen, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap nemen het beheer en uitbetaling van de kinderbijslag in handen.
 - > Het Brussels Gewest volgt op 1 januari 2020.
- **FONS** = de nieuwe Vlaamse overheidsdienst die instaat voor het beheer en de uitbetaling van de gezinsbijslagen.
- Naast FONS zijn er 4 private uitbetalingsactoren of kinderbijslagfondsen actief (*Infino, My Family, Kidslife, Parentia*).

4.Toepassingsgebied razione personae.

➤ Inleiding

- De indeling in 3 grote professionele socialezekerheidsstelsels vinden hun fundament in een verschillende kring van bijdragebetalers en uitkeringsgerechtigden.
- We bespreken dan ook eerst de 3 professionele stelsels.

1. Werknemersstelsel

➤ Arbeidsovereenkomst (AO).

- **Werknemers**, in de zin van het werknemersstelsel, zijn: de werknemers die met hun werkgever door aan AO verbonden zijn (evenals een aantal met hen gelijkgestelde personen) (**Art. 1 Wet 27juni 1969** *codex pg 669*).
- In principe wordt razione loci een dubbele band met het Belgisch grondgebied vereist:
 - > Plaats van arbeid en de vestigingsplaats van de werkgever moet in België gesitueerd zijn.
 - » *Uitzondering: in geval van detachering, voor zeelieden, in de kinderbijlagenwet.*
- Het volstaan van de essentiële elementen van de AO (loon, gezag, arbeid) volstaan voor onderwerping.
 - > Ongeacht de bijzondere aard van de arbeid die verricht wordt.

➤ Uitbreidingen:

- Naast werknemers werden in klassieke arbeidsrechtelijke zin ook nog andere personen onder de werksfeer van werknemersverzekeringen gebracht.
- Zo werd de werknemersverzekering onder meer uitgebreid tot: *leerjongeren, huisarbeiders, vervoerders, taxibestuurders, personen verbonden door een opleidingsovereenkomst, werkstudenten, lasthebbers van non-profitorganisaties, kunstenaars, onthaalouders, etc.* (**Art. 1 tot 3bis KB 28november 1969** *codex pg 705*).

➤ Kunstenaars:

- **Art. 1bis Wet 27juni 1969**: De kunstenaar/artiest wordt in principe behandeld zoals een werknemer.
 - > Degene kan degene (indien hij daarvoor reden heeft) ook vragen om als zelfstandige te worden beschouwd (weerlegbaar vermoeden).
- In de administratie is een **Commissie Kunstenaars** opgericht die info verstrekt over de rechten en plichten van kunstenaars als werknemer of zelfstandige, individuele dossiers onderzoekt en op aanvraag van de kunstenaar een zelfstandigheidsverklaring bezorgd.
- Kunstenaars met het statuut van werknemer die voor meerdere opdrachtgevers werken (bv. elke avond ergens anders optreden), hoeven niet meer aan die werkgevers te vragen om verplichtingen als werkgever te vervullen.
- Als vaste werkgever van de artiesten kunnen '**Sociale Bureaus voor kunstenaars**' optreden (**SBK's**).
 - > Het zijn een soort uitzendkantoren die door de gewesten erkend moeten zijn.
- Werkgevers van kunstenaars genieten van een versterkte bijdragevermindering.

➤ Beperkingen:

- Sommige andere groepen werden slechts aan enkele werknemersverzekeringen onderworpen.
 - > **Art. 4 tot 8ter KB 28november 1969**: *Bv. Professionele sportbeoefenaars, Personeel van het vrije onderwijs, contractueel overheidspersoneel, etc.*

➤ Uitsluitingen:

- Sommige werknemers in arbeidsrechtelijke zin werden uitgesloten, zo onder meer:
 - **Art. 16 KB 28novemver 1969**: *Werknemers die arbeid verrichten voor de behoeften van de huishouding van de werkgever of zijn gezin. Het gaat over vriendendiensten waarvoor een 'kleine' vergoeding wordt betaald (bv. babysit). Uitzonderingen lees boek pg 148.*
 - **Art. 17bis §1 KB 28novemver 1969**: *Studenten van wie de tewerkstelling 475 uur/kalenderjaar niet overschrijdt en die niet onderworpen geweest zijn aan de RSZ als gevolg van een activiteit uitgevoerd buiten de context van studentenwerk.*
 - **Art. 1 §3 KB Wet 27juni 1969**: *Per prestatie betaalde ziekenhuisgeneesheren met privépraktijk voor zover zij voor die praktijk volledige bijdragen als zelfstandigen betalen.*
 - **Art. 16bis KB 28novemver 1969**: *Werknemers die arbeidsprestaties. Verrichten in het kader van een PWA-AO of wijk-werkovereenkomst.*
 - *Personen die bijklussen zonder dat de inkomsten van de bijkomende activiteiten een bepaalde drempel overschrijden.*

- ⇒ Opmerking: Bepaalde bijzondere werknemersgroepen werden geheel aan de werknemersverzekeringen onttrokken om voorwerp te worden aan een eigen professionele socialezekerheidsstelsel (dit is het geval voor de mijnwerkers en zeelieden ter koopvaardij).

➤ Overzeese sociale zekerheid

- De mogelijkheid voor wie in een land buiten de EER werkt en daar onvoldoende sociale zekerheid kan opbouwen: om zich aan te sluiten bij de regeling van de overzeese sociale zekerheid.
- Deze regeling voorziet in een dekkingspakket voor de meeste sociale risico's (niet voor werkloosheid).

2. Overheidssector

- Geen eenheidsregeling inzake sociale zekerheid voor overheidspersoneel.
- Overheidspersoneel = eenieder die werkt voor een publiekrechtelijke rechtspersoon.
- De contractuelen (personen in dienst van de overheid met een privaatrechtelijke AO): vallen voor de meeste principes onder de werknemersverzekeringen en niet onder die van het openbaar ambt.
- Binnen de groep der ambtenaren bestaan verschillen in socialezekerheidsdekking:
 - Naar gelang de overheidsdienst waarvoor men werkt (*Bv. het Rijk of de gemeente of het leger, etc.*).
 - Naar gelang het statuut van het personeelslid (*vastbenoemd of niet*).

3. Sociaal statuut van zelfstandigen

➤ Residuaire professionele stelsel:

- **Art. 3 §1 KB nr.38 27juli 1967** (*codex pg 595*): **Zelfstandige** = iedere natuurlijke persoon die in België een beroepsactiviteit uitoefent uit hoofde waarvan hij noch door een AO noch door een overheidsstatuut verbonden is.
- Het sociaal statuut van de zelfstandigen is het residuaire professionele socialezekerheidsstelsel.
- Het gaat over een heterogene groep, die op een andere manier een beroepsbezigheid uitoefent dan als werknemer of als ambtenaar.
- Onderwerping bestaat op grond van de professionele activiteit, ongeacht of daarmee een inkomen wordt verworven of niet.
 - > **Art. 3 §1 lid 4 KB nr.38**: In een vennootschap worden zaakvoerders, bestuurders en werkende vennoten als zelfstandigen beschouwd en zijn ze onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen (weerlegbaar vermoeden).
- **Art. 6 KB nr. 38**: Niet allen de zelfstandige uitoefenaar van een bepaalde beroepsactiviteit is onderworpen, maar ook zijn helper.
 - > Dat is de persoon die hem in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover hem door een AO verbonden te zijn.
 - > De helper kan enkel optreden voor een natuurlijke persoon, niet voor vennootschappen.
 - » Helpers kunnen echter wel optreden voor lasthebbers (bestuurders zaakvoerders) van een vennootschap.

➤ Meewerkende echtgenoot

- Vroeger werden echtgenote-helpers uitgesloten van verzekering in het sociaal statuut.
- Er werd echter een volledige en persoonlijke sociale bescherming uitgebouwd voor de meewerkende echtgenote van zelfstandigen.
 - > Sinds 1juli 2005 worden zij onderworpen aan het volledige sociaal statuut en moeten zij dus ook voor pensioenen, gezinsbijslagen en ziekteverzekering bijdragen betalen, tenzij ze op eer verklaren niet mee te werken in de zaak (weerlegbaar vermoeden).
 - > Deze nieuwe bescherming is ook van toepassing op de ongehuwde helper van een zelfstandige (die met die zelfstandige verbonden is door een verklaring van wettelijke samenwoning).

➤ Uitsluiting

- Volgende personen zijn uitgesloten voor het sociaal statuut van zelfstandigen:
 - **Art. 5 KB nr.38**: *Schrijvers (bv. Journalisten) die een ander hoofdberoep hebben.*
 - **Art. 7 KB nr.38**: *Ongehuwde helpers beneden 20jaar en occasionele helpers (= studenten die optreden als helper en helpers die niet meer dan 90dagen/jaar als helper optreden).*
 - **Art. 7bis KB nr.38**: *Echtgenoten van bedrijfsleiders en echtgenoten die via een andere beroepsactiviteit of via een uitkering eigen rechten openen (de meewerkende echtgenoten in bijberoep).*
 - » *Uitzondering: echtgenote die een eigen zelfstandige activiteit heeft.*
 - » **Art. 7bis KB nr.38**: *het statuut van meewerkende echtgenote kan worden behouden voor zover de inkomsten uit die eigen zelfstandige activiteit niet meer bedragen dan €3.000/jaar.*

- *Vrijtijdswerkers: personen die occasionele diensten aan burgers aanbieden en personen die diensten leveren voor een erkend deeleconomieplatform.*

4. Algemeen in verband met de 3 professionele stelsels

➤ **Arbeidsrelatiewet:**

- Werknemers en zelfstandigen zijn onderworpen aan andere socialezekerheidsstelsels: daarom is het belangrijk beide groepen beroepsactiviteiten van elkaar af te onderscheiden.
 - > Problemen zoals schijnzelfstandigen of schijnwerkers voorkomen.
- **Art. 328-343 Arbeidsrelatiewet** (*codex pg 369*): Biedt criteria aan ter afbakening van beide groepen.
 - > Deze criteria veranderen niets aan het geldende recht.
 - > Uitgangspunt: Partijen kiezen vrij de aard van hun arbeidsrelatie.
 - » De feitelijke uitvoering van de overeenkomst moet aansluiten bij de door de partijen gegeven kwalificatie.
 - » Een herkwalificatie is daarom mogelijk.
 - > **Art. 332 Arbeidsrelatiewet:** *De feitelijke elementen worden beoordeeld op basis van een aantal algemene criteria (en indien nodig, specifieke criteria van juridische of socio-economische aard die overeenkomstig een adviesprocedure worden vastgesteld).*
 - » **Art. 333 §1 Arbeidsrelatiewet: 4 criteria** om uit te maken of er al dan niet een ondergeschikt verband is, en dus met een werknemer te doen hebben:
 - De wil van de partijen zoals uitgedrukt in hun overeenkomst.
 - De vrijheid de eigen arbeidstijd te bepalen.
 - De vrijheid het eigen werk te organiseren.
 - De mogelijkheid van hiërarchische controle.
 - » De wettelijke bepalingen eigen aan de uitoefening van het beroep zijn dus niet belangrijk.
 - » **Art. 333 §1 + §2 Arbeidsrelatiewet:** Ook volgende elementen volstaan niet om de arbeidsrelatie te kwalificeren: *De naam gegeven aan de overeenkomst, De inschrijving bij een organisatie van de sociale zekerheid of BTW, de wijze waarop de inkomsten aangegeven worden bij de belastingen.*
 - > **Art. 334 Arbeidsrelatiewet:** Voor bepaalde bedrijfssectoren of beroepen zijn er bijkomende specifieke criteria.

➤ **Administratieve Commissie:**

- **Art. 329 Arbeidsrelatiewet:** Er werd een Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie opgericht.
- Taak: Beslissen of bepaalde arbeidsrelaties al dan niet in ondergeschikt verband moeten worden gezien (dus over de kwalificatie van een bepaalde arbeidsrelatie oordelen).
 - > Deze opdracht wordt ook 'social ruling' genoemd.
 - > **Art. 338 §3 Arbeidsrelatiewet:** De commissie kan uitspraak doen zolang er geen onderzoek is geopend door de sociale inspectie of de zaak voor de arbeidsgerechten gebracht is.
 - > **Art. 338 §4 Arbeidsrelatiewet:** Deze beslissing is dan bindend voor de instellingen die in de Commissie vertegenwoordigd zijn en voor de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in **Art. 20 KB nr.38**.
- De Commissie maakt deel uit van de FOD Sociale zekerheid.
 - > Er zetelen dus ook vertegenwoordigers in van: *de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)*
 - > Er is een Nederlandstalige en een Franstalige afdeling met aan het hoofd een beroepsmagistraat.
- **Art. 338 §7 Arbeidsrelatiewet:** Jaarlijks maakt de commissie een verslag op met daarin haar rechtspraak.

➤ **Het weerlegbaar vermoeden:**

- De wetgever heeft voor een aantal sectoren (*bouw, bewaking, transport, en schoonmaak*) een weerlegbaar vermoeden van werknemerschap ingeroepen.
 - > **Art. 337/2 Arbeidsrelatiewet:** Dit wanneer degene die werkt aan meer dan de helft van de bij de wet opgesomde criteria voldoet.
 - > Deze criteria betreffen:
 - *Ontstentenis van enig financieel of economisch risico in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert.*
 - *Ontstentenis van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht aangaande de financiële middelen van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert.*
 - *Ontstentenis van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert.*
 - *Ontstentenis van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming in hoofde van diegene die de werkzaamheden uitvoert, behoudens wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd.*
 - *Ontstentenis van resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid.*

- *De garantie op betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door diegene die de werkzaamheden uitvoert.*
 - *Het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen.*
 - *Het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen of hoofdzakelijk of gewoonlijk voor één medecontractant werken.*
 - *In ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is of werken met materiaal dat ter beschikking wordt gesteld, gefinancierd of gewaarborgd door de medecontractant.*
 - Bij KB kunnen deze criteria aan een specifieke sector aangepast worden.
 - Het vermoeden is niet van toepassing op familiale arbeidsrelaties.
- **Verschillende beroepsbezigheid**
- Het is mogelijk dat éénzelfde persoon ten gevolge van verschillende beroepsbezigheden gelijktijdig ressorteert onder meer dan één professioneel sociaal verzekeringsstelsel.
 - Over de samenloop van bijdrageplichten of uitkeringsrechten bestaan bijzondere regels.
- **Bijklussen-statuut plussen**
- Werknemers die in hoofdactiviteit minimum 4/5 werken, zelfstandigen in hoofdberoep en gepensioneerden: kunnen maximaal €6.250 onbelast bijverdienen via occasionele dienstverlening aan particulieren en verenigingen ("**statuut plussen**").
 - Er bestaan 3 klusregelingen:
 - (a) **Diensten van burger aan burger** die niet professioneel zijn en voorkomen op een lijst van toegelaten activiteiten. (*Bv. het uitlaten van de hond, het geven van bijles, etc.*).
 - (b) **Verenigingswerk**, voor zover de diensten niet professioneel zijn en tevens op de bovengenoemde lijst voorkomen (*Bv. voetbalcoach, scheidsrechter, begeleider in de naschoolse opvang op school, etc.*).
 - (c) Personen die in het kader van de **deeleconomie** diensten aanbieden via erkende **platformen**, kunnen tot eenzelfde bedrag van fiscale en sociale vrijstelling genieten.
 - Over de verschillende klusregelingen heen mag er max. €6.250/kalenderjaar verdiend worden.
 - > Inbegrepen in dat bedrag zijn eventuele verplaatsingskosten en onkosten.
 - De inkomsten uit verenigingswerk (b) en uit diensten aan burgers (a) mogen niet meer dan €520,83/maand bedragen.
 - > Tenzij het verenigingswerk met sport te maken heeft.
 - > In dat geval mag men combineren tot €1.041,66/maand, maar de jaarlimiet van €6.250 blijft hetzelfde.
 - In tegenstelling tot diensten van burger tot burger (a) of verenigingswerk (b), kan iedereen diensten leveren via een deeleconomieplatform (c).
 - > Het gaat dus niet slechts om werknemers, zelfstandigen of gepensioneerden.
 - Werkzoekende mogen in principe niet bijklussen.
 - > Uitzondering: Een werkzoekende kan toelating krijgen om te werken bij een erkend deeleconomieplatform (c).
 - » De RVA zal nagaan of die activiteit verenigbaar is met de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.
 - » Bovendien kunnen de via het platform verkregen inkomsten worden afgetrokken van de werkloosheidsuitkering.
 - Sinds 2018: De klussen tegen betaling dienen te worden geregistreerd (via een elektrische toepassing).
 - > Afhankelijk of het klussen een activiteit voor andere burgers (a), verenigingswerk (b), of via deeleconomieplatformen (c) plaatsvindt, dient men bepaalde formaliteiten te vervullen.
 - (a) **Activiteiten voor andere burgers**: Persoon die de klus uitvoert zal zelf aangifte moeten doen.
 - (b) **Verenigingswerk**: De verenigingswerker en de organisatie dienen ten laatste bij de aanvang van het verenigingswerk een overeenkomst af te sluiten. De inhoud van deze overeenkomst is wettelijk bepaald: ze moet bevatten: een algemene omschrijving van de beoogde activiteiten, alsook de plaats en omvang van het werk.
 - (c) **Inkomsten door een deeleconomieplatform**: Moeten via de onlinedienst bijklussen worden aangevraagd. Deze aangifte gebeurt via de belastingsaangifte. Het deeleconomieplatform geeft de inkomsten door aan de FOD Financiën.

- In het arrest van 23 april 2020 stelde het Grondwettelijk Hof dat de regeling van het onbelast bijverdienen op verschillende punten in strijd is met het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel uit de GW.
 - > Personen die bepaalde activiteiten uitoefenen binnen het statuut plussen, als werknemer of als zelfstandige, worden op een verschillende manier behandeld wat betreft: de arbeidswetgeving, het socialezekerheidsstelsel, en de fiscaliteit.
 - > Het hof beslist dat de regeling tot 31 december 2020 in werking kan blijven: dit moet de betrokken personen die gebruik maken van bijklusregeling de tijd geven op hun beroepsactiviteit in 'bijberoep' in overeenstemming te brengen met de bijdragenverplichtingen van de basisregeling.
- Personen ten laste
 - **Gecoördineerde wet 14 juli 1994** (*codex pg 1057*): De ziekte- en invaliditeitsverzekering (tak geneeskundige verstrekkingen) voorziet in prestaties niet alleen ten bate van de gerechtigde zelf (werknemer, zelfstandige of ambtenaar), maar ook ten behoeve van de personen die te zijnen/haren lasten zijn.
 - Ten laste zijnde personen = de echtgenoot of echtgenote en de kinderen.
 - > Ascendenten van gerechtigde of de echtgenoot: op voorwaarde dat ze geen jaarlijks inkomen hebben uit arbeid of een sociale uitkering dat een bepaald bedrag overschrijdt.
 - > Kinderen: blijven in principe ten laste zolang ze jonger zijn dan 25 jaar en een bepaalde band hebben met de gerechtigde.
 - Personen die zelf gerechtigd zijn, worden niet beschouwd als personen ten laste.
- Asbestfonds
 - Alle slachtoffers van welbepaalde asbestgebonden ziekten komen in aanmerking voor een uitkering van het Asbestfonds (werkzaam binnen de schoot van Fedris).
 - Ongeacht of persoon nu werknemer, zelfstandige, ambtenaar of niet beroepswerkzaam is.
- Vlaamse zorgverzekering
 - Elke inwoner van het Vlaams Gewest die 25 jaar of ouder is: moet zich verplicht aansluiten bij een erkende zorgkas.
 - > Wie in Vlaanderen komt wonen, krijgt 6 maanden de tijd om dat te doen.
 - Inwoners van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen vrijwillig aansluiten.
 - > Brusselaars die nu niet aansluiten maar later wel aanspraak willen maken op de tegemoetkoming, moeten eerst een minimum aantal jaren aangesloten zijn en een wachttijd doorlopen.
 - » Voor elk jaar dat ze niet aangesloten zijn terwijl dat mogelijk is, wordt de betaling van de tegemoetkoming met 4 maanden opgeschort.
 - Wie buiten België woont, doch Belgisch sociaal verzekerd is, en in Vlaanderen, respectievelijk Brussel, werkt, wordt met een inwoner van Vlaanderen, respectievelijk Brussel gelijkgesteld.
- Gezinsbijslagen
 - Na de 6^e staatshervorming (6 januari 2014) zijn de gemeenschappen bevoegd voor de gezinsbijslagen.
 - > De bevoegdheden: de gehele kinderbijslagregeling voor werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel.
 - > In het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad is de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie bevoegd.
 - Beperken ons hier tot de gezinsbijslagregeling ingevoerd door de Vlaamse gemeenschapswetgever en die in Vlaanderen van kracht is sinds 1 januari 2019 (**Decreet 27 april 2018** *codex pg 1265*).
 - > Hervorming van de gezinsbijslagen: uitgaand van de kinderbijslag als een recht van het kind.
 - » Eenvormig systeem ingevoerd, los van de professionele status van de ouders.
 - Wie: Elk kind dat zijn woonplaats heeft in het Nederlandse taakgebied geeft recht op kinderbijslagen.
 - > **Art. 8 §1 1° Decreet**: Kinderen die niet de Belgische nationaliteit hebben: ze moeten gemachtigd zijn om verblijf te houden op het Belgische grondgebied.
 - > **Art. 8 Decreet**: Bevat een regeling voor verdwenen en ontvoerde kinderen.
 - > **Art. 8 Decreet**: Gezinsbijslagen zijn niet verschuldigd voor kinderen die worden opgevoed of lessen volgen buiten België.
 - In geval van grensoverschrijdende mobiliteit maakt de Vlaamse regelgeving gebruik van andere aanknopingspunten dan de woonplaats van het rechtgevend kind.
 - > **Europese coördinatieverordening 883/2004** (*codex pg 1257*): Kinderen zijn soms ook in het buitenland gemachtigd om gezinsbijslagen te ontvangen.
 - > Voor de toepassing van de verordening zal in de eerste plaats rekening gehouden worden met de socioprofessionele status (de plaats van tewerkstelling) van de ouders om het recht op gezinsbijslag vast te stellen.

5. De bijstandsregelingen

- De sociale bijstand bevat volgende voorzieningen:
 - > Uitkeringen aan **gehandicapten** personen.
 - > De inkomensgarantie voor **ouderen**.
 - > Het **leefloon**.

- Het toepassingsgebied van de bijstandsregelingen:
 - De bijstandsregelingen wordt op uiteenlopende wijze bepaald: Combinatie van:
 - o Nationaliteitsvoorwaarden.
 - o Verblijfsvoorwaarden.
 - o Leeftijdsvoorwaarden.
 - o Inkomensvoorwaarden.
 - Zie **art. 4 wet 27februarie 1987** (*codex pg 863*).
 - > In principe hebben alle bijstandsregels een leeftijdsvoorwaarde.
 - > Ook geldt voor alle regelingen dat de prestatiegerechtigde zijn werkelijke verblijfplaats in België moet hebben.
 - > De bijstandsregelingen staan open voor Belgen.
 - » Hier worden erkende politieke vluchtelingen en staatlozen in de regel gelijkgesteld.

- Maatschappelijke dienstverlening:
 - **Art. 1 Organieke wet 8juli 1976** (*codex pg 809*): Iedereen kan in principe beroep doen op de maatschappelijke dienstverlening vanwege het OCMW.
 - > Voor illegale vreemdelingen blijft dit enkel beperkt tot dringende medische hulp.
 - > Maat dit is voor kinderen in strijd met het Kinderrechtenverdrag en het non-discriminatiebeginsel.
 - » Hierdoor hebben minderjarige illegale vreemdelingen recht op alle materiële dienstverlening die onontbeerlijk is voor hun ontwikkeling (**Art. 57 §2 OCMW-Wet**). Die wordt echter niet door de OCMW's zelf verstrekt, doch uitsluitend in federale opvangcentra.

5. Financiering van de sociale zekerheid.

1. Werknemersstelsel

- De geldmiddelen voor de sociale zekerheid van de werknemers komen voort uit socialezekerheidsbijdragen van werknemers en/of werkgevers, overheidstoelagen en andere inkomsten.
- Socialezekerheidsbijdragen
 - Worden berekend op basis van brutolonen van de werknemers.
 - De verschuldigde bijdragen wordt opgesplitst in een werknemers- en werkgeversbijdrage
 - > De werknemersbijdrage = 13,07%
 - > De werkgeversbijdrage = 19,88% (ook wel patronale bijdrage genoemd)
 - Dit percentage omvat de globale basisbijdrage en de loonmatigingsbijdrage.
- Afwijkende bijdrageregelingen
 - In veel gevallen gelden echter afwijkende bijdrageregelingen.
 - > Bv. In de vorm van een bijdragevermindering voor werkgevers in bepaalde sectoren.
 - Ook werden ter bevordering van de werkgelegenheid de bijdragen verminderd, op twee combineerbare wijzen (**Artikels 324 tot 374 Programmawet 24december 2002**):
 - Een algemene structurele vermindering van de werkgeversbijdragen, waarvan het bedrag afhangt van het loon van de betrokken werknemers.
 - Bijkomende forfaitaire verminderingen ten gunste van bepaalde doelgroepen:
 - Oude werknemers
 - Jonge werknemers
 - Werkgevers die hun eerste werknemers in dienst nemen
 - Langdurig werkzoekenden
 - De doelgroepenkorting is onderwerpen aan de voorwaarden van het leveren van werkelijke arbeidsprestaties: om misbruik tegen te gaan.
 - Een dergelijke vermindering is ook mogelijk bij hersenstructureringen:
 - > Een werkgever kan per tewerkstelling van een werknemer zowel de structurele lastenverlaging genieten als één van de doelgroepverminderingen.
 - > Het systeem van flexi-jobs in de horeca: Wie in de horeca bijverdient in een flexi-job en bijdragen betaalt in een hoofdjob, geniet een verlaagd bijdragetarief (25%).
 - De flexi-werknemer moet wel een hoofdactiviteit uitoefenen die overeenkomt met een 4/5-tewerkstelling (in het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin tewerkstelling met een flexi-job plaatsvindt).
 - Dit systeem is ook uitgebreid naar gepensioneerden en naar sectoren in de handel (bv. voedingsnijverheid detailhandel, het kappersbedrijf, schoonheidsverzorging, etc.).
- Bijzondere bijdrage sociale zekerheid
 - Van een totaal andere orde is de bijzondere bijdrage van sociale zekerheid (sinds 1april 1994).
 - Deze bijdrage is deels fiscaal en deels sociaal
 - De belastingadministratie stelt het bedrag ervan vast in verhouding tot het belastbare nettogezinsinkomen.
 - Deze bijdrage is alleen verschuldigd als het gezinsinkomen een bepaalde grens overschrijdt.
 - Maandelijks moet de werkgever een voorlopige bijdrage inhouden op het brutoloon van de werknemers.
 - > De belastingadministratie berekent het uiteindelijke bedrag van de bijzondere bijdrage en trekt er de maandelijkse inhoudingen van af.
 - Ze int het saldo als er een tekort is of trek eventuele surplus van de verschuldigde inkomstenbelasting af.
- Jobstudenten
 - Jobstudenten die niet aan de verplichte sociale verzekering onderwerpen zijn en voor wie dus ook geen sociale zekerheidsbijdrageplicht geldt, geven aanleiding tot inning van een **solidariteitsbijdrage**, waarvan de opbrengst naar het RSZ-globaal beheer gaat en waaraan geen rechten op prestatie corresponderen.
 - De solidariteitsbijdrage bedraagt 5,42% ten laste van de werkgever en 2,71% ten laste van de jobstudent.
- Kunstenaars
 - Indien een kunstenaar als werknemer actief is, heeft zijn werkgever recht op een forfaitaire vermindering van de op het loon van deze kunstenaar verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen.
 - > Voorwaarde is wel dat de kunstenaar minstens het equivalent van het minimumloon ontvangt.

- Voor scheppende kunstenaars is de berekeningswijze, namelijk een vrijstelling toepassen op het dagloon of het uurloon, op het eerste gezicht minder vanzelfsprekend aangezien zij immers meestal worden vergoed met een globale som (een 'taakloon').
 - De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) laat echter toe om dat taakloon te spreiden over een aantal 'fictieve' arbeidsuren of dagen en op die manier tot een fictief uur- of dagloon te komen.
 - **Art. 1bis §3 wet 27juni 1969 (codex pg 669)**: Sinds 01/07/04 kunnen kunstenaars ook (jaarlijks dertig dagen) gebruik maken van de "kleine vergoedingsregeling": die bepaalt dat vergoedingen voor artistieke prestaties van maximum €130, 79 per dag per opdrachtgever niet onderworpen worden aan sociale bijdragen en belastingen.
 - Per jaar mag het vrijgestelde bedrag niet hoger zijn dan €2.444,21.
 - Het aantal opeenvolgende dagen bij dezelfde opdrachtgever mag niet meer dan zeven 7 dagen bedragen.
 - De "kleine vergoedingen" worden voortaan beschouwd als een vergoeding voor kosten die niet bewezen hoeven te worden.
- Inning
- De werkgever stort zijn eigen bijdragen en de werknemersbijdragen die hij op de lonen inhoudt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).
 - Deze bijdragen worden niet volgens wettelijke verdeelsleutels over de verschillende takken verdeeld, maar komen in een gemeenschappelijk thesaurie-beheer terecht.
 - Nu verdeelt de RSZ, onder toezicht van het beheerscomité van de sociale zekerheid, de globale middelen volgens de behoeften van de verschillende takken.
 - > Tevoren kreeg elke tak de opbrengst van de bijdragen voor die welbepaalde tak, wat tekorten in de ene en overschotten in de andere tak tot gevolg had.
 - > Daarom werd het RSZ-globaal beheer opgericht, dat de opbrengst van diverse crisismaatregelen naar de takken met tekorten moest leiden.
- Bijdragen op uitkeringen
- Waar vroeger alleen bijdragen betaald werden op het loon, worden nu ook bijdragen op sommige socialezekerheidsuitkeringen geïnd.
 - > Zoals op de uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten (zelfde percentages als werknemersbijdrage op loon), op de invaliditeitsuitkeringen en op alle pensioenen.
 - Opmerkelijk aan deze bijdragen is dat zij niet noodzakelijk door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) geïnd worden.
 - > Voor zover deze bijdragen door de eigen socialezekerheidsinstelling geïnd worden, worden ze beschouwd als eigen inkomsten en komen zij rechtstreeks aan de tak in kwestie toe.
 - > Ze worden in dat geval dus buiten het globaal beheer gehouden.
- Overheidstoelage
- Sinds 1997 zijn rijkstoelagen per tak vervangen door een globale forfaitaire overheidstoelage.
- RSZ-globaal beheer
- Hierboven werden al de bijzondere bijdrage aan de sociale zekerheid en de solidariteitsbijdrage van jobstudenten besproken: het zijn twee bijdragen die toekomen aan het RSZ-globaal beheer van de sociale zekerheid.
 - Aan dit fonds komen ook de opbrengsten van de meeste andere crisismaatregelen en van de alternatieve financiering toe.
 - Een greep uit het aanbod zie pg. 162 boek.
 - Bijzondere bijdragen maken de bijdrageregeling in België bijzonder ondoorzichtig.
- Financiële medeverantwoordelijkheid
- Volledigheidshalve weze aangestipt dat de ziekenfondsen sinds 1995 geleidelijk mee financieel verantwoordelijk zijn voor de financiering van de ziekteverzekering, sector gezondheidszorg.
 - > **Art. 196 ev Gecoördineerde wet 14juli 1994 (codex pg 1057)**.
 - Deze responsabilisering uit zich in de norm dat wanneer ze een bonus realiseren, ze van het verschil een deel in hun reserve mogen opnemen.
 - > Bij een tekort (malus) wordt verwacht dat ze een deel daarvan uit hun reserve betalen of door bijdrageverhoging financieren.

- **Art. 49bis Arbeidsongevallenwet (pg 759 codex):** Er wordt ten einde het aantal arbeidsongevallen te drukken, een **preventiecontributie** geheven op ondernemingen die een 'verzwaard risico' op arbeidsongevallen vertonen.
 - > Er is sprake van een verzwaard risico wanneer er zich in de observatieperiode (drie voorgaande jaren) minstens vijf arbeidsongevallen voordeden en de risico-index (frequentie X ernst) tienmaal groter is dan wat normaal is in de sector waarin de onderneming actief is.
 - > De preventiecontributie is forfaitair en schommelt in functie van het aantal werknemers in de onderneming.
 - > Ze wordt betaald aan de betrokken arbeidsongevallenverzekeraar die de bijdrage aanwendt voor concrete preventiemaatregelen bij de betrokken werkgever.

2. Zelfstandigenstelsel

- De geldmiddelen voor de sociale zekerheid der zelfstandigen bestaan uit de bijdragen van zelfstandigen en een overheidstegenmoetkoming.
- **Sociale zekerheidsbijdragen**
 - De sociale zekerheidsbijdragen van de zelfstandigen worden voortaan in principe berekend op de actuele beroepsinkomsten.
 - > Wel worden er voorlopige bijdragen vastgesteld op basis van het inkomen van het derde jaar voorafgaand aan het jaar waarvoor de bijdragen verschuldigd zijn, te weten op basis van de inkomstenaangiften voor de belastingen (**Art. 11 KB nr.38** *codex pg595*).
 - Er bestaan **verschillende bijdragepercentages** voor personen met een zelfstandig hoofdberoep, personen met een zelfstandig bijberoep en zelfstandigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben maar nog verder werken.
 - > Voor de twee laatstgenoemde groepen geldt een minimumdrempel waaronder geen bijdrage verschuldigd is.
 - > Voor wie het statuut van student-ondernemer geniet, geldt een hogere minimumdrempel, waaronder geen bijdrage verschuldigd is.
 - Voor de zelfstandigen in hoofdberoep heeft de bijdragenregeling **drie drempels**:
 - > Ligt het bedrijfsinkomen beneden de minimumdrempel, dan wordt toch een minimumbijdrage geïnd op het bedrag van die minimumdrempel, ook als geen reële inkomsten of zelfs verlies geboekt werden.
 - Voor meewerkende echtgenoten bedraagt de minimumdrempel de helft van degene die van toepassing is op de zelfstandigen.
 - Ligt het bedrijfsinkomen boven de middendrempel, dan wordt op die schijf een lager percentage toegepast dan op de schijf beneden de middendrempel.
 - Op de inkomsten boven de maximumdrempel moeten geen bijdragen worden betaald.
 - > Het bijdragenstelsel is hier dus degressief.
 - Sinds 01/01/15 moet de zelfstandige elk kwartaal een **voorlopige bijdrage betalen**, berekend op basis van het inkomen van drie jaar geleden.
 - > De zelfstandige kan wel vragen deze voorlopige sociale bijdrage aan te passen op basis van de inkomsten van het lopende jaar.
 - Indien de beroepsinkomsten van het lopende jaar lager zijn dan die van 3jaar terug, kan de zelfstandige vragen de bijdrage te verlagen.
 - > Indien de verwachte inkomsten niet hoger geschat worden dan €13.550,50: dan moet de zelfstandige de minimumbijdrage betalen.
 - > Indien de verwachte inkomsten gelijk of hoger geschat worden dan €13.550,50 maar lager zijn dan €27.101: dan moet de zelfstandige het bedrag gelijk aan het dubbele van de minimumbijdrage betalen.
 - **Art. 11bis KB nr.38:** Wanneer de zelfstandige de aanvraag tot vermindering van de voorlopige sociale bijdragen heeft gekregen maar de inschatting te laag was, moet hij een verhoging betalen op het verschil tussen wat betaald moest worden en wat betaald is.
 - Eens per jaar wordt overgegaan tot **regularisatie** of **herberekening van de voorlopige sociale bijdragen**.
 - > Indien de zelfstandige te weinig betaald heeft, moet hij bijbetalen.
 - > Indien de zelfstandige te veel betaald heeft, wordt het teveel terugbetaald of kan het teveel gebruikt worden voor de actuele bijdrageplicht.
 - Een daartoe ingestelde commissie kan voor een aantal kwartalen vrijstelling van bijdragen verlenen aan behoeftige zelfstandigen

- **Globaal beheer**
 - Ook in het zelfstandigenstelsel werd het globaal beheer ingevoerd, dat hier toevertrouwd werd aan:
 - > Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) en
 - > Het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen.
- **Vennootschapsbijdrage**
 - Om te voorkomen dat zelfstandigen aan de bijdrageplicht zouden ontsnappen of die via een of andere vennootschapsconstructie zouden ontwijken, werd in 1992 de verplichte aansluiting van vennootschappen bij een sociale verzekeringskas voor zelfstandigen ingevoerd.
 - > Op die manier is elke vennootschap jaarlijks een forfaitaire bijdrage verschuldigd.
 - » Momenteel bedraagt die €347,50.
 - > Voor vennootschappen waarvan het balanstotaal in het boekjaar 2018; €702.954,47,09 overschrijdt, is de vennootschapsbijdrage in 2020 €868.
 - De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid in het werknemersstelsel vindt voor de zelfstandigen haar equivalent in een verhoging van de bijdragen aan het sociaal statuut zelfstandigen.

3. Overheidsstelsel

- Voor het **vastbenoemde statutaire personeel van het Rijk** worden dezelfde bijdragen geïnd voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak gezondheidszorg, als in het werknemersstelsel:
 - > 3,55% bijdrage door de ambtenaar.
 - > 3,80% bijdrage door de openbare werkgever.
- Daarnaast betalen de ambtenaren alleen nog een bijdrage aan het Fonds voor de Overlevingspensioenen, waaruit de overlevingspensioenen in de openbare sector betaald wordt.
 - > In de praktijk heeft dit Fonds echter een overschot, waarmee ook een deel van de rustpensioenen in de openbare sector gefinancierd worden.
- Voor het overige betalen de ambtenaren geen sociale zekerheidsbijdragen voor hun stelsel, dat dus voor het overige ten laste komt van de algemene rijksmiddelen.
 - > Ook de ambtenaren ondergaan de loonmatiging en betalen de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid zoals de werknemers.

4. Zorgverzekering

- Iedere aangeslotene bij een zorgkas, moet een ledenbijdrage gelijk aan €53 betalen aan de betrokken zorgkas.
 - > Ook indien men ambtshalve is aangesloten bij de Vlaamse Zorgkas, moet men deze bijdrage betalen.
- In principe betaalt iedere aangeslotene dus een gelijke bijdrage.
 - > De bijdrage wordt evenwel verminderd tot €26: Voor personen die recht hebben op de verhoogde verzekeringstegemoetkoming in de gezondheidszorg of het OMNIO-statuut hebben.
- Personen in een behatenswaardige toestand kunnen, na advies van de bezwaarcommissie, geheel of gedeeltelijk worden vrijgesteld.

5. Bijstandsregelingen en gedefederaliseerde gezinsbijslagen

- De inkomensgarantie voor ouderen en de tegemoetkomingen aan personen met een handicap worden volledig uit de algemene rijksmiddelen gefinancierd.
 - > Het leefloon daarentegen wordt voor de helft door de lokale O.C.M.W.'s gefinancierd, voor de andere helft uit de algemene rijksmiddelen.
 - » De O.C.M.W.'s dragen ook zelf de kosten van de maatschappelijke dienstverlening die ze presteren.
 - » Het rijk draagt de volledige kosten van de bijstand aan vluchtelingen en vreemdelingen.
- Wat de financiering van de gezinsbijslagen betreft: de gemeenschappen bezitten over de volledige autonomie.
 - > Zij kunnen bepalen hoe de financiering van de gezinsbijslagen wordt georganiseerd en meer of minder middelen besteden dan het bedrag van de dotatie dat vastgelegd werd in **Art. 47/5 van de bijzondere wet van 16 januari**.
 - » De dotatie wordt berekend op basis van specifieke parameters en evolueert o.a. op basis van het aantal 0 tot 18jarigen in de betrokken deelstaat en de reële groei per capita in het Rijk.

6. Sociale risico's en prestaties.

1. Sociale risico's (begrip)

➤ Inleiding:

- Geen van de belangrijke sociale risico's wordt door slechts één sociale verzekering gedekt.
 - > Daarom onderzoeken we hoe die risico's in de diverse bestaande professionele en andere regelingen opgevangen worden.
 - » Daarbij wordt eerst nagegaan hoe het wegvallen van inkomen ten gevolge van ouderdom, overlijden, arbeidsongeschiktheid, moederschap of werkloosheid opgevangen wordt.
 - » Vervolgens komt de opvang van de bijzondere kosten voortvloeiende uit kinderlast, ziekte, en zorgbehoefendheid aan bod.
 - » Tot slot wordt nagegaan hoe de sociale zekerheid erop toeziet dat allen over voldoende middelen beschikken om een menswaardig bestaan te leiden.
- Deze dingen gaan we dus allemaal bespreken.
- Alvorens te starten gaan we eerst de begrippen arbeidsongeval en beroepsziekte even nader omschrijven.

➤ Arbeidsongeval

- **Art. 7 Arbeidsongevallenwet** (*codex pg 759*): Arbeidsongeval = *Elk ongeval (plotselinge gebeurtenis) dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt.*
 - > Een ongeval vindt plaats tijdens de uitvoering van de AO wanneer de werkgever de juridische mogelijkheid had op dat ogenblik gezag uit te oefenen.
 - > Er wordt niet vereist dat het zich voordoet gedurende de normale arbeidstijd (*Bv. Gedurende de rustpauze*).
 - » Het moet wel een gedraging zijn waarmee de werkgever akkoord ging (*Bv. een niet-verboden wandeling maken*).
 - » Indien het gedragingen zijn die niet normaal zijn binnen een rustpauze, kan er geen sprake zijn van een arbeidsongeval (*Bv. Boodschappen doen in de buurt van de onderneming*).
 - » Ook een ongeval tijdens een personeelsfeest of gedurende een voetbalwedstrijd georganiseerd door de werkgever, kan een arbeidsongeval zijn.
- Tot bewijs van het tegendeel wordt vermoed dat:
 - o **Art. 7 Arbeidsongevallenwet**: Een ongeval overkomen tijdens de uitvoering van de AO, door het feit van de uitvoering van de AO veroorzaakt werd.
 - » Om dit vermoeden te weerleggen moet worden aangetoond dat het letsel niets te maken heeft met de arbeid.
 - ↳ Het is voldoende dat het letsel slechts gedeeltelijk door de uitvoering van de AO is ontstaan om de spreken van een arbeidsongeval.
 - o **Art. 9 Arbeidsongevallenwet**: Wanneer de getroffene het bestaan van een letsel en een plotselinge gebeurtenis kan aanwijzen, het letsel door het ongeval veroorzaakt werd.
 - » Het is ook een arbeidsongeval ook al is slechts één van de oorzaken van het letsel gelegen in de plotselinge gebeurtenis.
- Als arbeidsongeval wordt eveneens beschouwd: Het ongeval (plotselinge gebeurtenis) dat zich voordoet op weg naar en van het werk.
 - > **Art. 8 Arbeidsongevallenwet**: Onder 'weg naar en van het werk' wordt verstaan: het normale traject dat de werknemer moet afleggen om zich van zijn verblijfplaats te begeven naar de plaats waar hij werkt, en omgekeerd.
 - » Onder verblijfplaats wordt de plaats begrepen waar de werknemer zich (ten minste tijdelijk) vestigt.
 - ↳ De vaste woonplaats.
 - ↳ Een plaats waar de werknemer eerder toevallig of bij gelegenheid overnacht is geen verblijfplaats.
 - ↳ De werknemer moet echt de bedoeling hebben op die plaats te wonen. Hierdoor kan een werknemer dus meerdere verblijfplaatsen hebben.
 - » Onder Werk wordt begrepen: Ook nog andere plaatsen dan waar werknemer gewoonlijk zijn dagtaak verricht.
 - ↳ Bv. Ook plaats waar werknemer een taak als werknemersvertegenwoordiger vervult, etc.
 - » In de rechtspraak bestaan er wel veel betwistingen omtrent de vraag wanneer een traject als 'normaal' kan worden bestempeld.

- ↳ De gevolgde weg moet zeker niet noodzakelijk de kortste of de snelste weg zijn en moet ook niet de gewone weg zijn.
 - ↳ Wanneer de omweg of het oponthoud echter belangrijk is, moet de werknemer overmacht kunnen aantonen.
 - ↳ Wanneer de omweg of het oponthoud weinig belangrijk is, moet hier een wettige reden voor zijn.
 - ↳ Wanneer de omweg of het oponthoud uiterst klein en niet belangrijk is, wordt het traject normaal geacht en moet de werknemer geen overmacht noch een wettige reden aantonen.
- ↳ Ook worden bepaalde omwegen gelijkgesteld met een normaal traject.
 - ↳ *Bv. Bij carpooling of wegbrengen en ophalen van de kinderen.*
- ↳ Ook worden bepaalde trajecten gelijkgesteld met de arbeidsweg.
 - ↳ *Bv. Verplaatsing naar plaats waar werknemer zijn eetmaal nuttigt.*

➤ Beroepsziekte

- Het Belgische recht kent een **'gemengd' systeem** wat de beroepsziekten betreft:
 - o Enerzijds bestaat er een lijst van erkende ziekten.
 - o Anderzijds bestaat er een algemene definitie die toelaat ook andere dan de erkende ziekten in te roepen.
- De getroffene die aanspraak wil maken op een prestatie krachtens de beroepsziektewet, moet bewijzen:
 - Dat hij lijdt aan een van de ziekten opgesomd in de (bij KB opgestelde) lijst.
 - Dat hij gedurende zijn arbeid blootgesteld is geweest aan het 'beroepsrisico van die ziekte'.
 - » Dit is blootstelling aan de schadelijke invloed die inherent is aan de beroepsuitoefening en beduidend groter is dan de blootstelling van de bevolking in het algemeen.
- Wordt dit dubbel bewijs geleverd, dan wordt op onweerlegbare wijze vermoed dat de ziekte te wijten is aan de arbeid, dus dat er sprake is van een beroepsziekte in de zin van de wet.
- Om het de getroffene makkelijker te maken het bewijs te leveren dat hij gedurende zijn arbeid blootgesteld werd aan het 'beroepsrisico van de ziekte', werd bij KB per beroepsrisico eveneens een lijst opgemaakt van bedrijfstakken, beroepen of categorieën van ondernemingen.
 - > **Art. 32 Beroepsziektewet** (*codex pg 749*): Heeft de getroffene aldaar gewerkt, geldt een (weerlegbaar) vermoeden van blootstelling van de corresponderende schadelijke stoffen of omstandigheden.
 - > **Art. 30bis Beroepsziektewet**: Staat ziekte niet op de lijst van de beroepsziekten, dan moet het slachtoffer aantonen dat ze 'op een determinerende en rechtstreekse wijze' het gevolg is van de beroepsuitoefening.
- Recent voerde de wetgever ook de notie 'arbeidsgerelateerde ziekte' in.
 - > Dit is geen beroepsziekte, maar een ziekte die wel aanleiding kan geven tot revalidatie- en preventiemaatregelen ten laste van het Fedris.
- De wet definieert dit als: Een ziekte die mede veroorzaakt wordt door een schadelijke invloed die inherent is aan de beroepsuitoefening, zonder dat deze blootstelling de overwegende oorzaak vormt.
 - > *Bv. Lage rugpijn, burn-out, etc.*

➤ Burgerrechtelijke schadeloosstelling

- Behoudens een aantal uitzonderingen, verliest de werknemer, die slachtoffer is van een arbeidsongeval of beroepsziekte (of zijn rechthebbende) en dus aanspraak kan maken op de prestaties van de arbeidsongevallen- of beroepsziektenverzekering, het recht voor de door de arbeidsongevallen- of beroepsziekten gedekte schade burgerrechtelijke schadeloosstelling van de werkgever te eisen.

2. Sociale risico's en sociale prestaties (algemeen)

➤ Indexering en welvaartsvastheid

- De bedragen van de socialezekerheidsuitkeringen zijn gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen en volgen zodoende de stijging van het prijsniveau.
 - > Vanaf 1994: geldt de koppeling aan de consumptieprijzen, onder weglating van een aantal consumptiegoederen die als schadelijk voor de gezondheid beschouwd worden.
 - » Men spreekt van de koppeling aan de gezondheidsindex.
- Daarenboven voorzien vele socialezekerheidswetten in een bijkomende aanpassing aan het welvaartspeil van de bedragen van de sociale prestaties.
- Voor de minimumuitkering bleef de indexkoppeling steeds gehandhaafd.

➤ Samenloop.

- Een van de ingewikkeldste leerstukken van het socialezekerheidsrecht betreft de vraag in welke mate de samenloop (cumul) van uitkeringen toegelaten, beperkt of uitgesloten wordt.
- We mogen hier volstaan met het volgende: Samenloop kan het gevolg zijn van:
 - (a) Één gebeuren dat gedekt wordt door diverse socialezekerheidsregelingen of
 - (b) Kan voortspuiten uit het zich gelijktijdig voordoen van meer dan een sociaal risico.
- Binnen hypothese (a) dienen zich 2 mogelijkheden aan:
 - Binnen eenzelfde socialeverzekeringsstelsel wordt het gebeuren gevat door diverse sociale verzekeringen (Bv: *Samenloop van de arbeidsongevallen-of beroepsziekteverzekering en de ziekte- en invaliditeitsverzekering*).
 - De betrokken persoon is gedekt door meer dan één professioneel stelsel (Bv. *Omdat hij zowel werknemer als zelfstandige is*).
- Hypothese (b) doet zich voor wanneer eenzelfde persoon inkomensvervangende socialezekerheidsuitkeringen zou kunnen ontvangen op grond van 2 of meer sociale risico's die zich bij hem/haar voordoen (Bv: *Persoon die een overlevingspensioen geniet en de leeftijd bereikt heeft om aanspraak te maken op een rustpensioen*).
- Er bestaat geen eenvormige regeling voor de samenloop van uitkeringen.
 - > De samenloop van de meeste inkomens vervangende socialeverzekerings-uitkeringen en inkomen uit arbeid is gestroomlijnd geregeld onder hoofding 'toegelaten arbeid'.

➤ Individuele VS Gezinsuitkering

- In principe zijn de socialezekerheidsuitkeringen individueel:
 - > Hetzij dat ze dezelfde zijn voor alle betrokkenen (Bv. *arbeidsongevallenverzekering, beroepsziekteverzekering, etc.*).
 - > Hetzij dat aan de verzekerde die andere personen ten laste heeft of die gezinshoofd is een hoger bedrag uitgekeerd wordt dan aan de alleenstaande verzekerde (Bv. *ziekteverzekering, werkloosheidsuitkeringen, rustpensioenen, etc.*).
- Ook al spreekt men dan soms van gezinsuitkering (Bv. *Gezinspensioenen*), toch blijkt de uitkering in rechte steeds een individueel karakter te hebben.
 - > Zij het dat bijvoorbeeld de partner die de verhoging van uitkering tweewegbrengt soms aanspraak kan maken op betaling van een deel van de uitkering van de verzekerde.

➤ Vrijwilligers

- Het statuut van de vrijwilliger (ingevoerd in 2006) maakt dat ontvangers van een inkomensvervangende sociale uitkering met behoud van die uitkering aan vrijwilligerswerk kunnen doen.
 - > Uiteraard moeten de maximumbedragen voor vergoedingen gerespecteerd worden.
- Deze algemene regeling wordt ingegeven door het feit dat vrijwilligerswerk aan de betrokkenen de kans geeft zich (beter) te integreren in de maatschappij.

➤ Feitelijke partners

- Feitelijke partners worden tot op zekere hoogte met gehuwd samenwonenden gelijkgesteld in de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheidsverzekering, met betrekking tot de tegemoetkomingen aan personen met een handicap en ten aanzien van de leefloonwetgeving.
- Daarentegen houdt de pensioenwetgeving vast aan de wettelijke kwalificaties (gehuwd/ongehuwd).
 - > Wel bestaat ook daar openheid om rekening te houden met de feitelijke scheiding van echtgenoten.
- In de arbeidsongevallen- en beroepsziekteverzekering wordt dan weer de nabestaande wettelijk samenwonende met samenlevingsovereenkomst (art. 1478 BW) gelijkgesteld met een weduwe(naar).

➤ Handvest sociaal verzekerde

- Met een wet van 1995 werd het 'Handvest van de sociaal verzekerde' ingevoerd (**Wet van 11 april 1995 tot invoering van het "handvest" van de sociaal verzekerde** (codex pg 1193)).
 - > Deze wet beoogt de sociaal verzekerde een juridische beveiliging te geven.
 - > Het handvest streeft een zestal doelstellingen na: *rechtszekerheid, toegankelijkheid, doorzichtigheid, snelheid en nauwkeurigheid en ten slotte ook vereenvoudiging van de administratieve verplichtingen*.
- De bedoeling is niet alleen om de gerechtigden beter in staat te stellen hun rechter tegenover de administratie te doen gelden, maar vooral de armoede en de bestaansonzekerheid te bestrijden.
 - > De arme en minstbedeelden ondervinden immers de grootste moeilijkheden om hun rechten te doen erkennen.

- De wet is van toepassing op iedere sociaal verzekerde en op alle publiekrechtelijke zowel als privaatrechtelijke instellingen van sociale zekerheid.
 - > Sociale zekerheid omvat naast de sociale verzekering: Alle regelingen van het stelsel van sociale bijstand, bestaande uit de tegemoetkomingen aan personen met een handicap, het recht op bestaansminimum, de gewaarborgde gezinsbijslag en het gewaarborgd inkomen van bejaarden.
- Sinds 2005 werd ook 'maatschappelijk welzijn' in het toepassingsgebied opgenomen.
- **Verplichtingen van de instellingen**
 - Het eerste deel van de wet handelt over de verplichtingen van de instellingen belast met het verstrekken van sociale prestaties.
 - **Art. 3 Wet 11april 1995:** De instellingen van de sociale zekerheid moeten alle dienstige inlichtingen verstrekken betreffende de rechten en verplichtingen van de sociaal verzekerde.
 - > Ze verschaffen die inlichtingen hetzij uit eigen beweging, hetzij op schriftelijk verzoek van de sociaal verzekerde.
 - > De 'dienstige' inlichtingen dienen een beschrijving van de rechten en plichten van de sociaal verzekerde te bevatten, en moeten regelmatig geactualiseerd worden.
 - > Ze moeten nauwkeurig en compleet zijn.
 - > Ze zijn kosteloos en moeten binnen 45dagen worden verstrekt.
 - **Art. 4 Wet 11april 1995:** Onder dezelfde voorwaarden moeten de instellingen van sociale zekerheid inzake de materies die hun aanbelangen de sociaal verzekerde ook raad geven in verband met het uitoefenen van zijn rechten en het vervullen van zijn verplichtingen.
 - **Art. 7 Wet 11april 1995:** Die instellingen en de diensten belast met de uitvoering van de sociale prestaties moeten de belanghebbende ook op de hoogte brengen van iedere gemotiveerde beslissing die hen betreft.
 - > Dat dient te gebeuren uiterlijk op het moment van de uitvoering.
 - De algemene en individuele voorlichting inzake de sociale zekerheid is in de eerste plaats toevertrouwd aan de betrokken uitvoeringsorganen zelf.
 - > Daarbij spelen de medewerkende organen tevens een bijzondere rol:
 - » Kunnen enerzijds door een optimale service, ook wat voorlichting betreft, werven.
 - » Anderzijds kan moeilijk vermeden worden dat ze de informatie die zij over de verschillende sociale verzekeringen geven enigszins inkleuren.
 - Een feitelijk belangrijke individuele voorlichtingsfunctie gaat uit van de vakorganisaties en andere beroepsbelangengroepen evenals van de gekozenen van de (grote) politieke partijen (op hun zogenaamde 'zitdagen'). Soms nemen de bevoegde ministers ook het initiatief tot algemene informatiecampagnes.
- **Procedurele toekenning**
 - Het tweede deel van de wet handelt over de procedure tot toekenning van sociale uitkeringen.
 - **Art. 8 Wet 11april 1995:** De sociale uitkeringen worden toegekend, hetzij ambtshalve als dat materieel mogelijk is, hetzij op schriftelijk verzoek.
 - In de regel geldt dat de socialezekerheidsprestaties aangevraagd dienen te worden.
 - > Dat aanvraagbeginsel wordt in de leefloonwet getemperd door de mogelijkheid van ambtshalve toekening van het leefloon, en eveneens door het opleggen van de plicht aan niet-bevoegde organen die bij hen ingediende aanvraag door te spelen aan de bevoegde dienst.
 - » Laatstgenoemde polyvalentie van de aanvraag geldt ook voor pensioenaanvragen.
 - > Elke aanvraag voor een inkomensvervangende tegemoetkoming aan personen met een handicap, geldt meteen als aanvraag voor een integratie-tegenmoetkoming.
 - > In de tak arbeidsongevallen is de plicht tot aanvragen van de prestatie vervangen door een aangifteplicht van de werkgever van de getroffen.
 - Personen die een vervangingsinkomen genieten, krijgen hun pensioen op de wettelijke pensioenleeftijd automatisch uitbetaald.
 - > Ze moeten dus geen aanvraag meer indienen.
 - > Ook werknemers en zelfstandigen die de wettelijke pensioenleeftijd bereiken ontvangen hun pensioen automatisch.
 - > Zo krijgen alle betrokkenen een brief van de bevoegde pensioendienst met de vraag of zij al dan niet wensen te stoppen met werken.
 - » Indien zij stoppen of zich beperken tot de toegelaten beroepsbezigheid, wordt het pensioen automatisch berekend en uitbetaald.

- **Art. 10 Wet 11april 1995:** In principe beslist de socialezekerheidsinstelling over de al dan niet toekenning binnen 4 maanden na ontvangst van het verzoek of na het feit dat aanleiding geeft tot het ambtshalve onderzoek.
 - > Die termijn kan tijdelijk verlengd worden, tot ten hoogste 8 maanden.
- De termijnen van 4 of 8 maanden worden geschorst zolang de betrokkene of een buitenlandse instelling geen volledig gevolg heeft gegeven aan door de instelling van sociale zekerheid gevraagde inlichtingen die noodzakelijk voor het nemen van een beslissing.
 - > **Art. 12 Wet 11april 1995:** De prestaties worden dan uiterlijk binnen vier maanden na de kennisgeving van de beslissing tot toekenning en op zijn vroegst vanaf de dag waarop de uitbetalingsvoorwaarden vervuld zijn, betaald.
- De beslissing moet met reden omkleed zijn.
 - > **Art. 14 Wet 11april 1995:** Ook moet de beslissing een aantal vermeldingen bevatten: *In voorkomend geval de mogelijkheid om voor de bevoegde rechtbank een voorziening in te stellen, de termijn om een voorziening in te stellen en de manier waarop dit moet gebeuren, de refertes van het dossier, etc.*
- De belanghebbende wordt van de gemotiveerde beslissing (opgemaakt in een voor het publiek begrijpelijke taal) in kennis gesteld door een gewone brief, of door overhandiging van een geschrift.
 - > **Art. 16 Wet 11april 1995:** De koning kan evenwel de gevallen bepalen waarin de kennisgeving bij ter post aangekondigde brief moet geschieden.
- **Art. 17 Wet 11april 1995:** Wanneer de beslissing is aangetast door een juridische of materiële vergissing, neemt de instelling van sociale zekerheid op eigen initiatief een nieuwe beslissing die uitwerking heeft op de datum waarop de oorspronkelijke beslissing had moeten ingaan.
- Na een negatieve beslissing over een verzoek tot toekenning van een sociale prestatie, kan een nieuw verzoek worden ingediend.
 - > **Art. 19 Wet 11april 1995:** Dat nieuw verzoek kan slecht gegrond worden verklaard op voorlegging van nieuw bewijsmateriaal of ten gevolge van een wijziging in een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling.
- De prestaties voor de rechthebbende sociaal verzekerden brengen van rechtswege interest op vanaf hun opeisbaarheid.
 - > **Art. 20 Wet 11april 1995:** De interesten van rechtswege zijn echter niet verschuldigd op het verschil tussen enerzijds het bedrag van de voorschotten betaald omdat de instelling niet over de noodzakelijke informatie beschikt om een definitieve beslissing te nemen en anderzijds het bedrag dat voortvloeit uit de definitieve beslissing, indien de voorschotten 90% of meer bedragen van het bedrag dat verschuldigd is op basis van de definitieve beslissing.
- Indien de belanghebbende het niet eens is met een beslissing van een instelling van sociale zekerheid; kan hij bij de bevoegde rechtbank beroep aantekenen.
 - > **Art. 23 Wet 11april 1995:** Het beroep dient op straffe van verval te worden ingesteld binnen 3 maanden na kennisgeving van die beslissing of na de kennisneming van de beslissing door de betrokkene, behalve wanneer in specifieke wetten in een gunstigere termijn voorzien wordt.
- **Identificatie als sociaal verzekerde**
 - Vanaf 2016 identificeert een sociaal verzekerde zich niet langer met een (bijzondere) sociale identiteitskaart (*SIS-kaart*), maar wel met een (algemene) elektronische identiteitskaart.
 - > Of elektronische kaart/verblijfstitel voor niet-Belgische onderdanen.
 - Aan wie geen dergelijke kaart heeft omdat hij/zij niet in België woont, maar er toch gedekt is voor gezondheidszorgen, zal een zogenaamde *isi+ kaart* uitgereikt worden.
 - > Deze zal ook uitgereikt worden aan alle gedekte kinderen jonger dan 12 jaar.

3. Ouderdom

- De 3 professionele stelsels kennen de verzekerden vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd een rustpensioen toe.
- Pensioengerechtigde leeftijd
 - **Art. 2 KB 23december 1996** (*codex pg 1213*): In het werknemers- en het zelfstandigenstelsel bedraagt de pensioengerechtigde leeftijd voor mannen en vrouwen:
 - 65jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan op uiterlijk 1 januari 2015.
 - 66jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ten vroegste op 1februari 2025 en uiterlijk op 1januari 2030.
 - 67jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste maal ingaan ter vroegste op 1februari 2030.
- Vervroegd pensioen
 - **Art. 4 KB 23december 1996**: Zowel mannen als vrouwen kunnen vervroegd met pensioen gaan, in principe vanaf de leeftijd van 63 jaar.
 - > Indien ze het bewijs leveren van: 41jaar beroepswerkzaam te zijn
 - » En ten minste 42jaar voor de pensioenen die daadwerkelijk en voor de eerste keer ten vroegste op 1januari 2019 ingaan.
 - > Personen die een langere loopbaan kunnen aantonen, kunnen in bepaalde gevallen eerder met vervroegd pensioen.
 - Bruggepensioneerde werknemers moeten wel wachten tot de leeftijd van 65 jaar om een rustpensioen te kunnen genieten.
 - Voor ambtenaren is de pensioengerichte leeftijd 65jaar.
 - > Dit wordt vanaf 1februari 2025: 66jaar. En vanaf 1februari 2030: 67jaar.
- Halftijds
 - De Koning kan voor werknemers van 60 en ouder in de mogelijkheid voorzien om onder bepaalde voorwaarden halftijds met pensioen te gaan en halftijds verder te werken.
- Gelijkgestelde periodes
 - Waar rekening gehouden wordt met de jaren beroepsbezigheid, zullen vaak ook niet effectief gepresteerde periodes (*Bv. Werkeloosheid, arbeidsongeschiktheid, etc.*) met arbeidsperiodes gelijkgesteld worden, zulks al dan niet na betaling van corresponderende bijdragen.
 - De gelijkgestelde perioden wegen vandaag soms sterk door bij de berekening van de pensioenen.
 - > De regels hieromtrent werden in 2012 wel verstrengd
 - » Zo worden perioden van loopbaanonderbreking slechts voor max. 12maanden gevaloriseerd.
- Bedrag
 - Het **rustpensioen van de werknemer** bedraagt **75% of 60%** van het gemiddeld voor verdiend loon.
 - > Al naar gelang de betrokken verzekerde gehuwd is en diens partner geen eigen inkomen uit arbeid of vervangingsinkomen geniet (gezinspensioen), dan wel niet tot deze groep behoort (alleenstaandenpensioen).
 - **Art. 5 §1 KB 23december 1996**: Het gemiddelde loon waarmee rekening wordt gehouden, is dat van de van de 14.040 voltijdse dagequivalenten (=45jaar) waarin het meest werd verdiend.
 - > Dit bedrag wordt ook hier berekend op een geplafonneerd loon, zodat in werkelijkheid in veel gevallen een veel lager percentage als inkomensvervanging gerealiseerd wordt.

ZELFSTANDIGENPENSIOEN

- Voor het zelfstandigenpensioen wordt alleen rekening gehouden met perioden waarover bijdragen betaald werden in hoofdberoep.
 - > **Art. 17 KB nr.38**: Kwartalen waarvoor vrijstelling van bijdrage werd verleend, worden dus niet meegeteld voor de pensioenberekening, tenzij de zelfstandige achteraf de bijdrage nog betaalde (=regularisatiebijdrage).
 - > Net zoals voor werknemers, worden voor de zelfstandigenpensioenen die vanaf 1januari 2015 voor de eerste maal ingaan, de kwartalen meegeteld van het jaar waarin de zelfstandige op pensioen gaat.

- Het zelfstandigenpensioen wordt tweesporig bepaald:
 - o Sinds 1984: Een loopbaanjaar als zelfstandige opent op dezelfde wijze recht op een rustpensioen als dat bij de werknemers het geval is.
 - » Zij het dat in plaats van het genoten loon het geplafonneerde bijdrageplichtig bedrijfsinkomen van de zelfstandige als berekeningsgrondslag genomen wordt.
 - » Bovendien wordt dat bedrijfsinkomen vermenigvuldigd met een coëfficiënt.
 - ↳ Zodat nog slechts ongeveer de helft van het reële bedrijfsinkomen overblijft als grondslag voor de pensioenberekening.
 - ↳ Onder andere daardoor krijgen zelfstandigen dus toch een aanzienlijk lager pensioen dan werknemers.
 - o Vóór 1984: Werd uitgegaan van een log forfaitair bedrijfsinkomen per jaar.

AMBTENARENPENSIEN

- Het voornaamste voordeel van de ambtenaren wat hun pensioen betreft, bestaat daarin dat: Het ambtenarenpensioen wordt berekend op het wedde verbonden aan de functie uitgeoefend de laatste 10jaar voor pensionering.
 - > En dus niet op het gemiddelde inkomen over de hele loopbaan zoals dat bij de werknemers het geval is.
 - Het ambtenarenpensioen is dan gelijk aan: Het jaarloon maal het aantal loopbaanjaren gedeeld door 60.
 - > Er wordt wel geen onderscheid gemaakt naar de gezinssituatie van de ambtenaar.
 - Bijzonder voordelig is verder dat de wedde waarmee voor de pensioenberekening rekening wordt gehouden, verhoogd wordt wanneer voor de actieve ambtenaren van die weddeschaal de wedde verhoogd wordt (perequatie).
- Toegelaten arbeid
- **Art. 25 KB nr.50** (*codex pg631*): Wie een rustpensioen aanvraagt, moet zijn professionele bezigheid stopzetten en mag alleen nog een (beperkte) 'toegelaten' arbeid verrichten.
 - > De harmonisering van de pensioenregelingen van de 3 professionele stelsels heeft ertoe geleid dat de 'toegelaten arbeid' in de 3 stelsels gelijk omschreven wordt en dat een pensioen in principe niet samen genoten kan worden met eenzelfde pensioen van een ander stelsel voor dezelfde periode.
 - Sinds 2015 kunnen gepensioneerden onbeperkt bijverdienen.
 - > Dit kan indien ze minstens 65 jaar oud zijn ofwel indien ze een loopbaan van minstens 45 jaar kunnen bewijzen op het ogenblik van hun eerste Belgische rustpensioen.
 - Voldoet een gepensioneerde niet aan deze voorwaarden, dan kan er slechts beperkt worden bijverdiend.
 - **Art. 64 §4 KB 21december 1967** (*codex pg 657*): Wordt een bepaald grensbedrag overschreden, dan worden zijn beroepsinkomsten begrensd.
 - > De bedragen zijn identiek in de verschillende stelsels.
 - Herhaling: het systeem van de flexi-jobs is dus ook uitgebreid naar gepensioneerden.
 - > Het laat toe aan gepensioneerden een activiteit uit te oefenen en een hoger bijkomend netto-inkomen te verwerven.
 - > De voorwaarde van de 4/5 tewerkstelling bij flexi-jobs geldt niet voor de gepensioneerden.
- Minimumpensioen.
- De drie professionele stelsels kennen een minimumpensioen (bij voltijdse loopbaan).
 - > Krachtens het principe van het proportioneel gewaarborgd minimumpensioen kunnen werknemers die de loopbaanvoorwaarde niet halen, toch recht krijgen op een gewaarborgd minimumpensioen.
 - Sinds 1 augustus 2016: Het minimumpensioen voor zelfstandigen werd volledig gelijkgeschakeld met het gewaarborgd minimumpensioen voor werknemers.
 - Voor de ambtenarenpensioenen bestaat ook maximumuitkeringen.
 - > De facto geldt er ook een maximumpensioenbedrag voor werknemers en voor zelfstandigen: Dit als een gevolg van de begrenzing van het beroepsinkomen waarmee rekening gehouden wordt bij de pensioenberekening.
 - Zeer bijzonder is de regeling ten gunste van de uit de echt gescheiden partners.
 - > **Art. 75 KB 21december 1967**: Op voorwaarde dat de ex-echtgeno(o)t(e) niet hertrouwd, wordt voor de jaren van het huwelijk aan de pseudoweduwe(naar) een eigen persoonlijk recht op rustpensioen toegekend.
 - > **Art. 77 KB 21december 1967**: Er wordt immers gehandeld alsof de overlevende uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) zelf een bezigheid als werknemer zou hebben uitgeoefend tijdens de huwelijksjaren en daaruit een loon verdiend zou hebben gelijk aan 62,5% van het loon dat voor de pensioenberekening van de overleden ex-echtgeno(o)t(e) in aanmerking wordt genomen.

- > **Art. 78 KB 21december 1967:** Heeft de pseudoweduwe(naar) deze jaren echter zelf gewerkt en een loon verdiend dat hoger is dan dit aangerekend bedrag, dan wordt voor de berekening van het rustpensioen van de pseudoweduwe(naar) alleen het zelf verdiende loon in aanmerking genomen.
- **Bovenwettelijke pensioenen**
 - De ondernemings- en bedrijfspensioenfondsen, de groepsverzekeringen voor werknemers en de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen: Garanderen de deelnemers **een bijkomend 'extralegaal' pensioen**.
 - De sociaalrechtelijke aspecten inzake extralegale pensioenen van de werknemers zijn bij wet geregeld.
 - Het 'aanvullend pensioen' heeft als voornaamste doel: De inkomenskloof tussen het eerste wettelijke pensioen en het laatst verdiende loon te dichten.
 - In 2003 kwam een nieuwe regeling: De wet betreffende de aanvullende pensioenen (=WAP genoemd).
 - > De WAP beoogt in de eerste plaats de tweede pensioenpijler* te democratiseren en toegankelijker te maken door onder meer de bij sectorale cao opgerichte pensioenstelsels aan te moedigen.
 - ** = De eerste pijler wordt gevormd door het wettelijk pensioen. Tot de tweede pijler behoren alle vormen van aanvullend pensioen die door de werkgever (mee)gefinancierd worden. De derde pijler slaat op de aanvullende pensioenen die de werknemer op eigen houtje opbouwt (Bv. pensioensparen). De wet over de aanvullende pensioenen gaat enkel over de tweede pijler.*
 - > Verder wordt in de mogelijkheid voorzien om zogenaamde 'sociale pensioenstelsels' op te zetten.
 - Die stelsels dienen aan een aantal specifieke voorwaarden te voldoen, waaronder de vereiste dat de regeling voorziet in een luik 'solidariteit'.
 - Dergelijke regelingen verkrijgen dan ook een bijkomende fiscale stimulans: de vrijstelling van taks die normaal wordt geïnd op de stortingen.
 - Bovendien vallen dergelijke pensioentoezeggingen buiten de loonnorm.
 - Sinds 2018 heeft de **werknemer** die niet kan genieten van een aanvullend pensioen, de mogelijkheid om individueel een vrij aanvullend pensioen op te bouwen in de tweede pijler: het Vrij **Aanvullend Pensioen Werknemers (= VAPW)**.
 - > Het VAPW wordt gefinancierd via inhouding die de werkgever op het loon verricht en waarvan de werknemer, binnen wettelijk vastgestelde grenzen, het bedrag kiest.
 - > De premies die in dit kader worden betaald, hebben een fiscaal voordeel van 30%.
 - Ook voor de **zelfstandigen** werd de wetgeving op het aanvullend pensioen volledig hervormd door: de **Wet betreffende de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen (= WAPZ)**.
 - > Doel: Aanvullende pensioenen te democratiseren + actueel bestaande verschillende regimes inzake aanvullende pensioenen voor zelfstandigen te harmoniseren.
 - Zelfstandigen kunnen voortaan kiezen uit 2 vormen van pensioenovereenkomsten:
 - o Het gewone pensioenplan, vergelijkbaar met de vroeger bestaande vrijwillig aanvullende pensioenregelingen voor zelfstandigen.
 - o Het sociale pensioenplan, waar een hogere fiscale aftrek mogelijk is, maar met de verplichting dat minstens 10% van de bijdragen naar solidariteit gaat (vergelijkbaar met de voordelige beroepspensioenplannen).
 - Bij het aanbieden van de aanvullende pensioenplannen verliezen de sociale verzekeringsfondsen hun monopoliepositie.
- **IGO**
 - Op bijstandsvlak geldt een regeling van **Inkomensgarantie Ouderen (= IGO)**.
 - > Zie: **Wet 22maart 2001 tot instelling van een inkomensorganisatie voor ouderen** (pg 1225 codex).
 - Sinds 2009 is de minimumleeftijd voor mannen en vrouwen éénvormig vastgelegd op 65jaar.
 - Het basisbedrag van de IGO is een vast bedrag per persoon per maand.
 - > Voor alleenstaanden wordt dit basisbedrag verhoogd met 50%.
 - **Art. 7 Wet 22maart 2001:** De IGO wordt slechts toegekend na een middelentoets: Waarbij rekening wordt gehouden met vrijwel alle inkomen van de betrokkene en van de personen met wie die samenwoont.
 - **Art. 11 Wet 22maart 2001:** Inkomen boven het toegelaten bedrag wordt op de IGO in mindering gebracht.

4. Overlijden

- Er wordt een onderscheid gemaakt naargelang het overlijden voor 01 januari 2015 of nadien plaatsvond.
- De regels van toepassing bij overlijden van een werknemer en zelfstandige zijn dezelfde; deze van het ambtenarenstelsel grotendeels dezelfde.

➤ Vóór 2015

- **Art. 16 §1 KB nr.50:** De echtgenoot of echtgenote van een vóór 1 januari 2015 overleden verzekerde werknemer of zelfstandige heeft in principe recht op een overlevingspensioen ter hoogte van 80% van het rustpensioen (gezinspensioen) van de overleden verzekerde.
 - > Op voorwaarde dat: Overlevende 45 jaar of ouder is, oftewel een kind ten laste heeft, oftewel minstens 66% arbeidsongeschikt is.
- **Art. 19 §1 KB nr.50:** Een nieuw huwelijk schorst dat recht.
- Bij echtscheiding of overlijden van de nieuwe echtgenoot herleeft het recht.
- **Art. 21 §1 KB nr.50:** Indien niet aan de voorwaarden voor het overlevingspensioen voldaan is, dan wordt het overlevingspensioen nog een jaar doorbetaald:
 - > Houdt de overlevende echtgenoot van minder dan 45 jaar op kinderen ten laste te hebben of arbeidsongeschikt te zijn, dan wordt de periode tot de leeftijd van 45 jaar overbrugd met betalingen op een minimumniveau.
- Wie minder dan één jaar voor het overlijden van zijn partner gehuwd is, heeft in principe geen recht op overlevingspensioen.
- Inzake toegelaten arbeid geldt dezelfde regeling als voor de rustpensioenen.
 - > Overlijden openvolgende echtgenotes/echtgenoten, dan wordt slechts op basis van één vroeger huwelijk een overlevingspensioen toegekend.
- Cumulatie van een overlevingspensioen met een eigen pensioenrecht is slechts binnen beperkte grenzen mogelijk.
- Herinneren we eraan dat: De niet-hertrouwde ex-echtgeno(o)t(e) van een werknemer/werkneemster bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een eigen rustpensioen kan toegekend worden (en geen overlevingspensioen als pseudoweduwe(naar)) op basis van het loon van de ex-partner tijdens het huwelijk.

➤ Vanaf 2015:

- Sinds 1 januari 2015 heeft de langstlevende slechts recht op het overlevingspensioen als hij/zij niet onwaardig is om te erven van de overleden echtgeno(o)t(e).
- Verder wordt vanaf die datum de leeftijd om aanspraak te maken op een overlevingspensioen 10 jaar lang elk jaar met 6 maanden opgetrokken.
- In 2025 zal de minimumleeftijd om recht te openen op een overlevingspensioen dan ook 50 jaar bedragen.
- De uitzonderingen voor Personen met kinderen ten laste en arbeidsongeschikten worden eveneens afgeschaft.
 - > Wel komt er voor hen een overgangsuitkering in de plaats.
- Het overlevingspensioen, zoals het vroeger van toepassing was, zorgde vaak voor een inactiviteitsval:
 - > De langstlevende echtgeno(o)t(e) die recht had op een overlevingspensioen, ging vaak minder werken of stopte soms zelf helemaal met werken.
- Eén van de nefaste gevolgen was dan ook dat de langstlevende echtgeno(o)t(e) zelf minder pensioenrechten opbouwde.
- Om de inactiviteitsval tegen te gaan, voerde de wetgever de overgangsuitkering in (1 januari 2015).
 - > **Art. 16 §1 2^o lid KB nr.50:** *De langstlevende echtgenoot die niet minstens 45(50) jaar oud is of die minder dan één jaar gehuwd is met de overledene zal geen aanspraak meer kunnen maken op een overlevingspensioen, maar kan in de plaats daarvan een overgangsuitkering aanvragen.*
- Deze overgangsuitkering is beperkt in tijd:
 - > De langstlevende echtgenot heeft hier slechts gedurende 12 maanden recht op.
- Toch zijn er een aantal uitzonderingen mogelijk:
 - > **Art. 21bis KB nr.50:** Voor een langstlevende met een kind ten laste: hier kan er tot 24 maanden recht zijn op een overgangsuitkering.
- De uitkering is bovendien cumuleerbaar met loon of met een andere sociale uitkering.

➤ Ambtenaren

- Het overlevingspensioen in het ambtenarenstelsel wordt op een andere manier berekend:
 - > Het bedraagt 60% van de gemiddeld wedde over de 5 of 10 laatste jaren vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren van de ambtenaar, gedeeld door het aantal jaren van de ambtenaar tussen zijn 20ste en de leeftijd van zijn overlijden.
- Ook hier gelden absolute en relatieve maximumbedragen.
- In het stelsel van het overheidsperoneel wordt ook een overlevingspensioen toegekend aan de wees die kinderbijslag geniet.
 - > Op voorwaarde dat er geen overlevingspensioen betaald wordt aan de echtgeno(o)t(e) van de ambtenaar.
 - > Het wezenpensioen bedraagt 60% van wat de overlevende echtgenoot gekregen zou hebben; voor twee wezen samen 80% en voor drie of meer wezen samen 100% van dat bedrag.
- Ook een ex-echtgeno(o)t(e)/ pseudoweduwe(naar) komt in aanmerking voor een proportioneel berekend overlevingspensioen.

➤ Arbeidsongevallen en beroepsziekte

- **Art. 12 + 13 Arbeidsongevallenwet:** Bij overlijden wegens een beroepsrisico, arbeidsongeval of beroepsziekte, worden uitkeringen aan de nabestaanden toegekend, uitgedrukt in procenten van het basisloon van de betrokkenen:
 - > 30% voor de overlevende echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
 - > 15% voor elke wees (*met een maximum van 45%; verhoogt tot 20% of 60% wanneer beide ouders overleden zijn*).
- **Art. 15 ev Arbeidsongevallenwet:** Ook ouders, grootouders, kleinkinderen en broers en zussen van de getroffenene kunnen onder bepaalde voorwaarden recht hebben op een dergelijke rente (*meestal ter hoogte van 15%*).
 - > Indien zij aantonen dat zij afhankelijk waren van het loon van de getroffene.
- Er geldt een onweerlegbaar vermoeden van afhankelijkheid voor wie onder eenzelfde dak woonde.
- De rentes bij overlijden wegens beroepsrisico bestaan alleen in het werknemersverzekeringstelsel, en, met enige afwijkingen in het stelsel van de ambtenaren.
- **Art. 154 Programmawet (I) 27december 2006:** Sinds 2007 hebben de echtgeno(o)t(e), de ex-echtgeno(o)t(e) die onderhoudsgeld geniet en de kinderbijslaggerechtigde kinderen van het slachtoffer (ook niet-werknemer) van 2 welbepaalde **asbestgerelateerde ziekten**, recht op een kapitaal ten laste van het Asbestfonds, dat werkzaam is binnen de schoot van Fedris.
- Merken we tot slot op dat een forfaitaire uitkering van de ziekteverzekering (ZIV) of van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering de **begrafeniskosten** dekt.

5. Arbeidsongeschiktheid

➤ ZIV-werknemers

- De ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen, waarborgt uitkeringen aan de arbeidsongeschikte **werknemer** die de pensioenleeftijd niet heeft overschreden en aan de gestelde voorwaarden voldoet.
- Wie tot de persoonlijke werkingssfeer van de ziekteverzekering behoort, heeft in principe geen recht op uitkering de eerste 12 maanden dat hij/zij sociaal verzekerd is (wachttijd).
 - > **Art. 128 Gecoördineerde wet 14juli 1994** (*codex pg1057*): Er bestaan echter heel wat uitzonderingen: waarbij de wachttijd doorgaans verkort wordt of helemaal wegvalt.
- **Art. 100 §1 Gecoördineerde wet 14juli 1994:** Komt in aanmerking voor een uitkering, de werknemer die:
 - o Alle arbeid onderbroken heeft.
 - » Dit wil zeggen: een einde gesteld heeft aan elke werkzaamheid waardoor een economisch voordeel gegenereerd word.
 - o Dit wegens een ziekte of ongeval erkend door een daartoe aangewezen geneesheer, en
 - o Op voorwaarde dat die arbeidsongeschiktheid direct een vermindering tot gevolg heeft van het verdienvermogen met minstens 2/3 van wat een vergelijkbaar persoon zou kunnen verdienen.
- Dat laatste wordt in principe de eerste 6 maanden gemeten naar het eigen beroep van de betrokkene, daarna (of eerder al als er geen genezing verwacht kan worden) naar zijn hele beroepscategorie of naar alle beroepen die hij met zijn opleiding zou kunnen uitoefenen.

- **Art. 211 KB 3 juli 1996** (*codex pg 1199*): Gedurende een eerste periode van één jaar (primaire arbeidsongeschiktheid) bedraagt de uitkering voor alle werknemers 60% van het bijdrageplichtig loon (begrensd).
- **Art. 213 KB 3 juli 1996**: Vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid (periode van invaliditeit: invaliditeitsuitkering):
 - > Krijgen de werknemers met gezinslast: 65% van het vroegere loon.
 - » Op voorwaarden dat de personen ten laste geen bruto-inkomen hebben dat hoger is dan een bepaald bedrag per maand.
 - > Voor de alleenstaande invaliden: 55% van het vroegere loon.
 - > Voor samenwonende invaliden: 40% van het vroegere loon.
- De invaliditeitsuitkering blijft op 65% voor wie de hulp van derden behoeft.
- De uitkeringen worden begrensd door minimum- en maximumbedragen.
 - > Voor werklozen die ziek worden: de ziekte-uitkering die zij ontvangen tijdens de eerste 6 maanden van hun ziekte mag niet lager liggen dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering waarop zij recht hadden.
- Een arbeidsongeschiktheidsuitkering kan niet gecumuleerd worden met een loon.
 - > Vrijwilligerswerk kan wel worden toegestaan, indien dit verenigbaar is met de gezondheidstoestand van de arbeidsongeschikte.
- **Artikelen 229-236 KB 3 juli 1996**: Enkel in bepaalde gevallen is het toegestaan om een arbeidsongeschiktheidsuitkering te combineren met een inkomen uit arbeid.
 - > Het gevolg hiervan is dat het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gereduceerd.
 - » *Hoeveel de arbeidsongeschikte gerechtigde in een re-integratietraject behoudt, is afhankelijk van de hoogte van het bruto-inkomen, na aftrek van de sociale zekerheidsbijdragen.*
- De gepresteerde uren bij de gedeeltelijke werkhervatting (in verhouding tot de uren bij een voltijdse functie) zijn bepalend voor de vermindering van de uitkering.
- **Art. 100 §2 Gecoördineerde wet 14 juli 1994**: Zo kan de arbeidsongeschikte werknemer die minstens 66% arbeidsongeschikt was en de toelating krijgt van de adviserende geneesheer om beperkt terug te gaan werken (of om een aangepaste activiteit uit te oefenen), zijn status van uitkeringsgerechtigde behouden zolang hij minstens 50% arbeidsongeschikt blijft.
 - > Dit is de gedeeltelijke werkhervatting: met als doel arbeidsongeschikten aan te zetten een toegelaten activiteit te hervatten, met het oog op een normale werkhervatting of gebruik van restcapaciteiten.
- **Art. I.4-72 t.e.m. Art. I.4-81 Codex welzijn op het werk** (*codex pg 473*): Sinds december 2016 heeft de federale overheid ook een nieuwe procedure uitgewerkt: Het re-integratietraject binnen de onderneming (dat kan worden opgestart door de werkgever, werknemer of zelfs de adviserende geneesheer van het ziekenfonds).
 - > *Hierbij wordt op basis van de analyse van de 'resterende capaciteiten' maakt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een re-integratiebeoordeling.*
 - > *Lees pg 186 boek.*
- ⇒ Ook indien men door re-integratietraject tot de uitvoering van aangepast of ander werk komt, is er dus een combinatie mogelijk van loon en arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- **Art. 134 Gecoördineerde wet 14 juli 1994**: De uitkering wordt geweigerd ingeval de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een door de gerechtigde opzettelijk gepleegde fout.
- **Moederschapsverzekering voor werknemers**
 - **Art. 111 ev Gecoördineerde wet 14 juli 1994**: Er bestaat een speciale tak in de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de zogenoemde moederschapsverzekering.
 - > Rechthebbenden, bevoegde instellingen en verstrekte uitkeringen zijn in het algemeen dezelfde als die die vroeger reeds aan de aanstaande of jonge moeders toegekend werden als gewaarborgd loon of als arbeidsongeschiktheidsuitkering.
 - **Art. 216 KB 3 juli 1996**: Zo krijgen vrouwen 79,5% van hun begrensd voorverdiende loon voor de eerste 30 dagen van hun rustperiode en 75% van dat loon voor de rest van de rustperiode.
 - **Art. 219bis + 219ter KB 3 juli 1996**: Na 15 weken in totaal (17 in geval van een meerling) wordt de uitkering, indien de postnatale rust dan nog voortduurt, gereduceerd tot 60%.
 - **Art. 216 KB 3 juli 1996**: Voor werkneemsters die aan het werk waren (en voor wie bijdragen werden betaald), bedraagt de uitkering gedurende de eerste 30 dagen van hun rustperiode 82% van hun onbegrensd loon.

- ⇒ Zo werd het mogelijk gemaakt de verplichting tot betaling van een gewaarborgd loon die op de werkgever van de vrouw rustte, op te heffen en over te hevelen naar de sociale zekerheid.
- De zwangere of bevallen gerechtigde, of de werkneemster die borstvoeding geeft, die aangepast werk verricht en daardoor een lager loon dan normaal ontvangt, kan aanspraak maken op een uitkering.
 - > Bij loonverlies in het kader van moederschapsbescherming wordt de moederschapsuitkering berekend aan 60% van het verschil tussen het gederfde loon en het inkomen uit aangepast werk.
- **Art. 114 Gecoördineerde wet 14 juli 1994:** De zwangerschapsrust/bevallingsrust: begint respectievelijk ten vroegste 6 weken en ten laatste 1 week voor de vermoedelijke bevallingsdatum (ten vroegste 8 weken bij de geboorte van een meerling) en duurt tot 9 weken na de bevalling.
 - > Deze 9 weken worden eventueel verlengd met het overgebleven deel van de prenatale rust.
 - > De moeder is verplicht minstens 9 weken effectief op te nemen.
 - » De laatste 2 weken van de verlenging van de bevallingsrust kunnen omgezet worden in verlofdagen die de werkneemster opneemt binnen de 8 weken na het einde van de bevallingsrust.
- **Art. 221 KB 3 juli 1996:** Wanneer de moeder na de bevalling overlijdt of opgenomen wordt in het ziekenhuis, dan bestaat de mogelijkheid tot omzetting van het moederschapsverlof in "omgezet moederschapsverlof" of "geboorteverlof", teneinde de opvang van het pasgeboren kind te waarborgen.
- De vader heeft het recht afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van zijn kind.
 - > Elke vader heeft het recht op 10 dagen verlof te nemen (binnen de 4 maanden na de bevalling).
 - » Gedurende de eerste 3 dagen van deze periode heeft de vader het behouden van zijn loon.
 - » De 7 daaropvolgende dagen heeft de vader recht op verlof met een uitkering ten laste van de ziekteverzekering.
- **Art. 223ter KB 3 juli 1996:** Er bestaan ook uitkeringen voor wie een kind adopteert en adoptieverlof geniet.
- ZIV-zelfstandigen
 - De ziekte- en invaliditeitsverzekering van de zelfstandigen verschilt op een aantal punten van die van de werknemers: Zie **KB 20 juli 1971** (*codex pg799*).
 - > **Art. 1 KB 20 juli 1971:** In tegenstelling tot de wachttijd voor werknemers, bedraagt de wachttijd voor zelfstandigen slechts 6 maanden.
 - **Art. 19 KB 20 juli 1971:** Komt dan in aanmerking voor een uitkering, de zelfstandige die de pensioenleeftijd niet heeft overschreden en die:
 - Wegens een ziekte of ongeval erkend door een daartoe aangewezen geneesheer,
 - Een einde heeft moeten stellen aan alle taken die verband houden met de zelfstandige bezigheid voor de aanvang van de arbeidsongeschiktheid (de persoonlijke activiteit dient stopgezet, niet het bedrijf); en
 - Geen andere beroepsbezigheid uitoefent.
 - In het arbeidsongeschiktheidsbesluit voor zelfstandigen maakt men een onderscheid tussen verschillende tijdvakken van arbeidsongeschiktheid:
 - (a) De primaire niet-vergoedbare ongeschiktheid
 - (b) De primaire vergoedbare ongeschiktheid
 - (c) De invaliditeit
 - **Art. 20 KB 20 juli 1970:** Zodra de periode van primaire arbeidsongeschiktheid beëindigd is en deze van invaliditeit begonnen is, moet de zelfstandige daarenboven ongeschikt zijn om eender welke beroepsactiviteit uit te oefenen die hem/haar billijkerwijze opgelegd zou kunnen worden rekening houdend met zijn stand, gezondheidstoestand en beroepsopleiding.
 - Belangrijk is te vermelden dat het recht op geneeskundige verstrekkingen bij startende zelfstandigen afhankelijk is van de betaling van de eerste kwartaalbijdrage in het sociaal statuut voor zelfstandigen (of van de vrijstelling daarvan).

- De zelfstandige heeft enkel bij een volledige arbeidsongeschiktheid recht op uitkering.
 - > Maar ook de zelfstandige kan toelating krijgen een deel van zijn vroegere beroepswerkzaamheden te hervatten, zonder het recht op uitkering te verliezen.
 - » Dit gebeurt dan via het perspectief van de: gedeeltelijke werkhervatting.
 - > De **gedeeltelijke werkhervatting** kan op 2 manieren worden opgevat:
 - o **Art. 23bis KB 20juli 1971**: Een progressieve werkhervatting van de vorige beroepsactiviteit.
 - o **Art. 23 KB 20juli 1971**: Een progressieve werkhervatting van een nieuwe beroepsactiviteit.
- Afhankelijk van het soort werkhervatting, kan de arbeidsongeschiktheidsuitkering (...) gecumuleerd worden met beroepsinkomen.
 - > Ofwel onbeperkt,
 - > Ofwel gedurende maximaal 18 maanden
 - > Ofwel gedurende maximaal 12 maanden
- **Art. 28bis KB 20juli 1971**:
 - > Na de eerste 6 maanden zal de uitkering evenwel met 10% worden verlaagd.
 - > Vanaf het 4^e kalenderjaar na de werkhervatting, kan de uitkering verder worden verminderd of zelfs geschorst afhankelijk van de hoogte van de beroepsinkomen van de gerechtigde.
- Zelfstandigen worden onderworpen aan een wachttijd vooraleer ziekte-uitkering kan worden ontvangen (2weken).
- Vanaf 1 juli 2019 werd de wachttijdregeling grondig aangepast:
 - > **Art. 7 KB 20juli 1971**: Vanaf die datum kunnen zelfstandige vanaf de eerste ziektedag beroep doen op een ziekte-uitkering (op voorwaarde dat ze minstens 7dagen ziek zijn geweest).
 - > **Art. 10-13 KB 20juli 1971**: De arbeidsongeschikte zelfstandige ontvangt forfaitaire uitkeringen, die enigszins stijgen na één jaar arbeidsongeschiktheid en die hoger liggen voor gezinshoofden dan voor alleenstaande en samenwonenden.
 - > De invaliditeitsuitkeringen zijn ook iets hoger voor wie zijn bedrijf stopzet.
 - » De bedragen schommelen rond het bedrag van het leefloon.
- **Moederschapsverzekering voor zelfstandigen**
 - Ook voor zelfstandigen werd in de uitkeringsverzekering een 'moederschapsverzekering' ingevoerd.
 - **Art. 93 KB 20juli 1971**: De moederschapsrust bedraagt 12weken (13weken in geval van een meerling).
 - > **Art. 93 §2, 1^olid a KB 20juli 1971**: Daarvan zijn 3weken verplichte moederschapsrust: 1week voor de geboorte + 2weken na de geboorte.
 - » De vrije rustperiode bedraagt dus 9weken (10weken bij een meerling).
 - > **Art. 93 §3 1^olid b en volgende leden KB 20juli 1971**: De zelfstandige moeders kunnen de vrije rustperiode ook opnemen in meerdere periodes van 7dagen, en dit tot 36weken na de verplichte rust.
 - De moeder krijgt een forfaitaire uitkering per week rust.
 - De zelfstandige moeder heeft ook de mogelijkheid om tijdens de facultatieve rustperiode haar normale beroepsactiviteit halftijds uit te oefenen.
 - > In dat geval wordt de wekelijkse uitkering met de helft verminderd.
 - Ook hebben zelfstandige en meewerkende echtgenoten recht op moederschapsrust.
 - > Deze bestaat uit dienstencheques goed voor in totaal 105 uren huishoudelijke hulp.
 - Het zelfstandigenstelsel kent verder ook naar analogie met het werknemersstelsel de mogelijkheid van omzetting van moederschaps- naar vaderschapsuitkering, evenals het bestaan van adoptie uitkeringen.
 - Daarnaast werd in 2019 het geboorte- of vaderschapsverlof ingevoerd voor de partner die als zelfstandige verzekerd is: 10 volle dagen/ 20 halve dagen/ combinatie van beide zolang het totaal maar 10dagen bedraagt.
 - De zelfstandige heeft recht op een geboorte- of vaderschapsuitkering als de betrokkene tijdens de 2kwartalen voor het geboortekwartaal, tijdens het geboortekwartaal zelf en tijdens de kwartalen waarin men de beroepsactiviteit onderbreekt om vaderschapsverlof op te nemen, onder het sociaal statuut van zelfstandige valt.
 - De zelfstandige die het vaderschapsverlof beperkt tot maximum 8dagen kan onder bepaalde voorwaarden geboortehulp aanvragen (15gratis dienstenscheques).

- **Arbeidsongeschiktheid ambtenaar**
 - Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte heeft de ambtenaar (*≠ Federale ambtenaar*) recht op een 'ziektekapitaal'.
 - > Dit is een aantal dagen (in principe 21werkdagen/dienstjaar, cumuleerbaar over de jaren heen en met een minimum van 63 werkdagen) doorbetaling van wedden.
 - Daarna geniet de ambtenaar (minstens) 60% van zijn wedde en nooit minder dan de overeenkomstige uitkering aan werknemers.
 - Wordt de ambtenaar wegens zijn gezondheidstoestand definitief ongeschikt verklaard om zijn loopbaan voort te zetten, dan kan hem een invaliditeitspensioen toegekend worden.
 - > Dat invaliditeitspensioen volgt de regeling van de pensioenen voor ambtenaren.

- **Arbeidsongevallen en beroepsziekte**
 - De werknemer of ambtenaar die slachtoffer wordt van een arbeidsongeval of beroepsziekte krijgt hogere uitkeringen dan wie zich bevindt in geval van een gemeenrechtelijke arbeidsongeschiktheid.
 - **Art. 48 Arbeidsongevallenwet:** Wie het professioneel risico opzettelijk veroorzaakte komt niet in aanmerking voor een uitkering krachtens de arbeidsongevallen- of beroepsziektenverzekering.
 - Het slachtoffer van het professioneel risico wordt geacht voor alle verlies van economisch potentieel volledig vergoed te worden door de arbeidsongevallen- en beroepsziektenverzekering.
 - > Hij of zij kan geen gemeenrechtelijke aansprakelijkheidsvordering instellen tegen de collega's of de werkgever die schuld zouden hebben aan het ontstaan van het professionele risico.
 - > **Art. 46: 1°, 3°, 5°, 6°, 7° Arbeidsongevallenwet:** Op deze immuniteit van de werkgever en mede-werknemers wordt een uitzondering gemaakt:
 - Als de werkgever of de collega's van de werknemer het professionele risico opzettelijk veroorzaakten.
 - Als het gaat om een ongeval op weg van en naar het werk of als het om een verkeersongeval gaat.
 - Als de werkgever ondanks schriftelijke mededeling van de inspectiediensten (waarin gewezen wordt op de gevaren, de overtredingen en de passende maatregelen), zijn werknemer verder laat werken in omstandigheden die een zware overtreding van de regelgeving inzake het welzijn op het werk constitueren.
 - **Art. 46, 2° Arbeidsongevallenwet:** De werkgever kan steeds aangesproken worden tot gemeenrechtelijke vergoeding van de schade aan de goederen van de werknemer.
 - **Art. 46, 4° Arbeidsongevallenwet:** Tegen andere dan de collega's of werkgever die schuld hebben aan het professioneel risico, kan een vordering tot vergoeding van schade worden ingesteld voor alle schade die niet geacht wordt vergoed te worden door de arbeidsongevallen- of beroepsziektenverzekering (Bv. morele schade).
 - Er is **tijdelijke**, gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, als het slachtoffer in het beroep dat hij uitoefende bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid, tijdelijk een vermindering van tewerkstelling ondergaat.
 - Er is sprake van **blijvende**, hele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wanneer de mogelijkheden die de getroffene nog resten om in loondienst te werken verminderd zijn in vergelijking met deze van de andere werknemers.
 - **Art. 22 Arbeidsongevallenwet:** Wie door een arbeidsongeval of beroepsziekte tijdelijk (volledig) arbeidsongeschikt wordt, krijgt 90% van zijn basisloon vergoed.
 - > Bij gedeeltelijke wedertewerkstelling ontvangt het slachtoffer een vergoeding die gelijk is aan: het verschil tussen het loon verdiend voor het optreden van het professioneel risico en het loon dat betrokkene ontvangt uit zijn/haar wedertewerkstelling.
 - **Art. 24 Arbeidsongevallenwet:** Wanneer een blijvende arbeidsongeschiktheid die zijn oorzaak vindt in een arbeidsongeval of beroepsziekte, vastgesteld wordt: Ontvangt de werknemer of ambtenaar in principe een aan zijn arbeidsongeschiktheid equivalent percentage van het loon van het voorgaande jaar.
 - > Bedraagt het percentage evenwel minder dan 5%, dan wordt het bedrag gehalveerd.
 - > Voor een arbeidsongeval van minstens 5% maar minder dan 10%, wordt de rente verminderd met een kwart.
 - > In tegenstelling tot het algemene indexeringsprincipe, worden de uitkeringen (renten) niet aangepast aan de stijging van de prijzen zo ze een ongeschiktheid van minder dan 15% vergoeden.
 - **Art. 24, 4°lid Arbeidsongevallenwet:** Als het slachtoffer van het professioneel risico ook de bijstand van een ander persoon nodig heeft in zijn dagelijks leven, wordt een forfaitaire bijkomende vergoeding voor hulp van derden toegekend vanaf de vaststelling van de blijvende arbeidsongeschiktheid.

- **Art. 37 Beroepsziektewet** (*codex pg 749*): Een merkwaardigheid van de beroepsziektenverzekering is de mogelijkheid om werknemers die door een beroepsziekte al getroffen zijn of erdoor bedreigd worden, preventief tijdelijk of definitief uit het schadelijk milieu te verwijderen.
 - > Gedurende de tijdelijke stopzetting en in geval van definitieve stopzetting de eerste 90 dagen na de stopzetting, komt de werknemer in aanmerking voor een uitkering gelijk aan deze bij tijdelijke of definitieve stopzetting ten gevolge van het intreden van de beroepsziekte.
 - > De werknemer die weigert in te gaan op een voorstel van tijdelijke of definitieve stopzetting, zal later geen vergoeding krijgen voor de menselijke schade die optreedt ten gevolge van de voortzetting van de blootstelling aan het schadelijk milieu.
- **Asbestfonds**
 - Merken we op dat in 2007 het recht gecreëerd werd op een forfaitaire maandelijkse rente ten laste van het Asbestfonds ten gunste van de slachtoffers van asbest.
 - Het gaat dus om alle ingezetenen (ook niet-werknemers) die getroffen werden door ziekten waarvan bewezen is dat ze op een beslissende manier het gevolg zijn van blootstelling aan asbest.
 - Naargelang de asbestgebonden ziekte en naargelang de andere uitkering, kan de rente van het Asbestfonds al dan niet volledig gecumuleerd worden met andere uitkeringen.
 - Wie een uitkering van het Asbestfonds ontvangt, verbeurt in principe zijn recht een burgerlijke schadevergoedingsvordering in te stellen tegen de aansprakelijke derde.
- **Tegemoetkoming personen met een handicap**
 - De tegemoetkomingen aan personen met een handicap streven naar de vervanging of de aanvulling van het inkomen van de gehandicapte persoon die wegens zijn of haar handicap niet in staat is een voldoende inkomen te verwerven, of die bijkomende lasten te dragen heeft.
 - > Wel wordt een onderscheid gemaakt volgens leeftijd:
 - **Art. 2 Wet 27februari 1987** (*codex pg 863*): Voor gehandicapte personen van ten minste 21, maar jonger dan 65 jaar zijn er twee soorten tegemoetkomingen:
 - De inkomensvervangende tegemoetkoming
 - De integratietegemoetkoming.
 - ⇒ Bespreken nu eerst de inkomensvervangende-tegemoetkoming. De integratietegemoetkoming wordt later behandeld.

Inkomen vervangende tegemoetkoming:

- De inkomensvervangende tegemoetkoming aan personen met een handicap waarborgt de betrokken mindervaliden een uitkering waarvan het bedrag minstens gelijk is aan dat van het voor hen relevante leefloon.
- **Art. 2 §1 Wet 27februari 1987**: De inkomensvervangende tegemoetkoming wordt toegekend aan de persoon die wegens zijn handicap (lichamelijke of psychische toestand) niet in staat is meer dan een derde te verdienen van wat een gezonde persoon, door uitoefening van een beroep, op de algemene arbeidsmarkt kan verdienen.
- **Art. 6 Wet 27februari 1987**: De gerechtigden van tegemoetkomingen voor personen met een handicap worden onderscheiden in 3 categorieën:
 - Categorie A krijgt het basisbedrag: dit is de restcategorie.
 - Categorie B krijgt het met 50% verhoogde basisbedrag: zij omvat de alleenstaanden en de personen die in een instelling verblijven.
 - Categorie C krijgt het dubbel basisbedrag: tot deze categorie behoren de mensen met kinderlast of met een partner die geen eigen inkomen heeft
- Het bedrag van de inkomensvervangende-tegemoetkoming wordt verminderd:
 - Met 50% van een eerste schijf van het arbeidsinkomen van de gehandicapten en 25% van een tweede schijf.
 - Met het inkomen van de echtgeno(o)t(e) of van de persoon met wie hij/zij een huisouden vormt, dat meer belooft dan de helft van het basisbedrag van categorie A.
 - Met andere inkomsten boven een laag vast bedrag per jaar.
- Die inkomensvervangende en integratietegemoetkomingen (integratietegemoetkoming wordt later behandeld) kunnen gelijktijdig of afzonderlijk toegekend worden.
- Het kan inderdaad gebeuren dat iemand wiens vermogen om inkomen te verwerven weinig of niet is aangetast, grote problemen heeft inzake zelfredzaamheid, of omgekeerd.

6. Werkloosheid

➤ Werkloosheidsverzekering

- Alleen het werknemersstelsel kent een echte werkloosheidsverzekering.
- Wel worden sinds 1991 tevens ontslagen ambtenaren onderworpen aan de werkloosheidsverzekering door retroactieve bijdragebetaling voor zolang als nodig om uitkeringen te kunnen genieten.

➤ Toelaatbaarheidsvoorwaarden

- Om recht te hebben op een uitkering moet de werknemer voldoen aan een **wachttijd** als toelaatbaarheidsvoorwaarde, te weten een aantal dagen als werknemer gewerkt hebben gedurende de voor zijn leeftijd relevante referteperiode.
 - > **Art. 30 ev KB 25 november 1991** (codex pg871).
- Het aantal vereiste dagen stijgt en de referteperiode neemt in lengte toe samen met de leeftijd van de werknemer op de datum van de uitkeringsaanvraag.
 - > Zie boek pg 195-196.

Leeftijd	Arbeidsdagen	Referteperiode
< 36	312 (...)	21 maanden (...)
36 – 49	468 (...)	33 maanden (...)
> 50	624 (...)	42 maanden (...)

- In bepaalde gevallen kan de referteperiode verlengd worden (Bv. Bij de terugkeer uit een zelfstandige activiteit of loopbaanonderbreking).

➤ Toekenningsvoorwaarden

- **Art. 44 ev KB 25 november 1991**: Wil de werkloze die voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarde ook effectief aanspraak kunnen maken op een uitkering, dan moet hij aan een aantal **toekenningsvoorwaarden** voldoen:
 - **Art. 44 + 51 KB: De werkloosheid is onafhankelijk van de wil van de werkloze.**
 - Dit wil zeggen dat de werknemer in kwestie een passende betrekking niet zonder wettige reden verlaten heeft of dat zijn ontslag niet het redelijk gevolg is van zijn foutieve houding.
 - Ook mag de werkloze niet zonder rechtvaardiging een passende dienstbetrekking weigeren of wegblijven wanneer hij door de arbeidsbemiddeling of de beroepsopleiding opgeroepen wordt of wanneer hij zich dient aan te melden bij een werkgever.
 - **Art. 51 §1, 2^e lid, 5^o KB**: Ook het niet-actief meewerken met begeleidings-, opleidings-, werkervarings- of inschakelingsacties, wijst op het niet-onvrijwillig karakter van de werkloosheid.
 - Daarnaast moet de werkloze ook zelf actief naar werk zoeken.
 - Wordt er aan de toekenningsvoorwaarde van onvrijwillige werkloosheid niet voldaan: dan zal zulks gesanctioneerd kunnen worden met een tijdelijke uitsluiting van het recht op uitkeringen (4 tot 52 weken) of zelfs een uitsluiting voor onbepaalde duur.
 - ↳ In het eerste geval: heeft werknemer toch recht op een werkloosheidsuitkering indien hij gedurende een aantal weken (minstens 13) vóór zijn aanvraag om uitkering een nieuwe betrekking heeft uitgeoefend.
 - ↳ In het laatste geval: betrokkene zal opnieuw aan de toelaatbaarheidsvoorwaarde dienen te voldoen alvorens recht te hebben op een uitkering (**Art. 52bis KB**).
 - **Art. 56 KB: Beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.**
 - De werkloze mag geen ongerechtvaardigd voorbehoud maken ten overstaan van zijn tewerkstelling in een passende dienstbetrekking.
 - Hij mag zijn beschikbaarheid dus in principe bijvoorbeeld niet beperken tot bepaalde dagen of werkuren.
 - **Art. 58 + 70 KB: Inschrijving als werkzoekende** bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en **voldoen aan de controleverplichting** van het werkloosheidsbureau.
 - De dagelijkse stemcontrole werd in 2005 afgeschaft.
 - De werkloze beschikt wel over een controlekaart die maandelijks moet ingevuld en opgestuurd worden naar de uitbetalingsinstelling.

- **Art. 44 juncto + 46 KB: Afwezigheid van loon.**
 - Voor de periode gedekt door een opzeggingsvergoeding kan de werknemer dus ook geen werkloosheidsuitkering ontvangen.
- **Art. 44 juncto + 45 KB: Afwezigheid van arbeid.**
 - De werkloze mag in principe voor zichzelf geen activiteiten verrichten die ingeschakeld kunnen worden in het economisch ruilverkeer, noch activiteiten die zich niet beperken tot het gewone beheer van het eigen bezit.
 - Voor een ander mag de werkloze zelfs niets doen waarvoor hij zou kunnen betaald worden.
 - Vrijwilligerswerk kan: indien vooraf aangegeven en met het akkoord van de directeur van het werkloosheidsbureau.
 - Bijzondere regelingen gelden onder meer voor het verderzetten van een nevenactiviteit, artistieke activiteiten, activiteiten als P.W.A.-er of wijkwerker, de uitoefening van bepaalde mandaten of ambten, of de eenmalige voorbereiding gedurende 6 maanden van een zelfstandige activiteit.
 - ↳ Om een nevenactiviteit te mogen cumuleren met werkloosheidsuitkeringen moet men die activiteit gedurende minstens 3 maanden als loontrekkende hebben uitgeoefend in de periode voor de indienen van de uitkeringsaanvraag.
- **Art. 60 KB: Arbeidsongeschiktheid.**
 - De werknemer mag niet arbeidsongeschikt zijn in de zin van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering: m.a.w. moet nog minstens 33% kunnen verdienen van wat een persoon van dezelfde stand en opleiding kan verdienen.
- **Art. 64 KB: Nog niet de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebben.**
- **Art. 66 KB: Hoofdverblijfplaats in België hebben**
 - De werkloze moet effectief in België verblijven, behoudens de periode van maximaal 4 weken per jaar, dat hij met vakantie kan gaan met behoud van uitkering.
- **Art. 69 KB: Als niet-Belg niet illegaal op het grondgebied verblijven en/of werken.**
 - Waar in de eerste twee toekenningsvoorwaarden sprake is van 'passende arbeid', gaat het niet om wat de werknemer over de job denkt, doch wel over het voldoen aan een aantal criteria van passende dienstbetrekking die in de reglementering opgesomd staan of jurisprudentieel ontwikkeld werden.
 - De hierboven opgesomde toekenningsvoorwaarden gelden in principe voor alle volledig werklozen en alle werklozen in SWT: ongeacht hun leeftijd
 - > Uitgezonderd de arbeidsgeschiktheidsvereiste die niet geldt voor werklozen in SWT.
 - **Art. 95 KB:** Voor werklozen die een voltijdse studie volgen en tijdelijke werklozen gelden er wel nog specifieke vrijstellingen.
- **Duur**
 - **Art. 59bis ev KB:** Werkloosheidsuitkering wordt in beginsel voor **onbeperkte duur** (tot aan pensioengerechtigde leeftijd) toegekend.
 - > De uitkeringsgerechtigde werklozen kunnen evenwel van uitkering uitgesloten worden indien ze geacht worden onvoldoende actief naar werk te zoeken.
 - Indien de werkloze onterecht een werkloosheidsuitkering heeft ontvangen door onjuiste of onvolledige verklaringen of doordat hij de bevoegde instanties niet op de hoogte heeft gesteld van wijziging in zijn situatie, kan hij zijn werkloosheidsuitkering gedurende ten minste 4 tot 13 weken verliezen.
 - **Art. 59bis ev KB:** Werklozen worden, na 9 maanden werkloosheid (indien jonger dan 25 jaar) of na 12 maanden werkloosheid (indien 25 jaar of ouder), aan een opvolgingsprocedure ter **activering van het zoekgedrag** onderworpen.
 - > Zij worden verplicht om op een evaluatiegesprek te komen:
 - **Art. 59quater §4 KB:** Dit gesprek kan leiden tot een positieve evaluatie waarbij betrokkene niet meer wederopgeroepen kan worden voor de volgende 9 maanden.
 - **Art. 59bis §5 KB:** Het kan ook leiden tot een negatieve evaluatie: Waarbij de werkloze dan een schriftelijke overeenkomst dient te ondertekenen waarin acties vastgelegd worden die van hem in de komende maanden verwacht worden.

- **Art. 59quinquies §1 KB:** 4 maanden later volgt een 2^e evaluatiegesprek:
 - > **Art. 59quinquies §4 KB:** Bij positieve evaluatie kan betrokkene de volgende 9 maanden niet meer opgeroepen worden.
 - > **Art. 59quinquies §5 KB:** Bij negatieve evaluatie komt er opnieuw een schriftelijke overeenkomst en volgt een procedure zoals na de eerste overeenkomst.
 - » **Art. 59quinquies §6 KB:** Bij een negatieve evaluatie naar aanleiding van het 2^e gesprek wordt bovendien een tijdelijke sanctie, afhankelijk van de gezinstoestand, toegepast:
 - ↳ Ofwel een vermindering van het bedrag van de werkloosheidsuitkering,
 - ↳ Ofwel een schorsing van de betaling van de uitkeringen.
 - » **Art. 59sexies §6 KB:** Bij een negatieve evaluatie naar aanleiding van een 3^e gesprek, wordt de werkloosheidsuitkering van een werknemer met gezinslast of een alleenstaande gedurende een periode van 6 maanden verminderd.
 - ↳ Na deze periode van 6 maanden wordt de werknemer uitgesloten van het recht op uitkering.
 - ↳ Schoolverlaters en samenwonenden zonder gezinslast worden onmiddellijk uitgesloten van het recht op uitkering.
 - **Art. 59bis/1 ev KB:** Een soortgelijke procedure geldt voor werklozen die een inschakelingsuitkering genieten of deeltijds tewerkgesteld zijn met behoud van rechten.
- **Bedrag**
- Inzake de uitkering moet een onderscheid gemaakt worden tussen:
 - o Voltijdse werklozen.
 - o Deeltijdse werklozen met behoud van rechten.
 - o Vrijwillig deeltijd werklozen.

⇒ We beperken ons hier tot de voltijds werklozen.
 - **Art. 114 §1, 2^elid KB:** De 3 categorieën van uitkeringsgerechtigden (*samenwonende werklozen met personen ten laste, alleenwonenden en samenwonenden zonder personen ten laste*) ontvangen een werkloosheidsuitkering waarvan het bedrag oorspronkelijk gelijk is aan 65% van hun begrensd voorverdiend loon.
 - De bedragen van de uitkeringen evolueren evenwel degressief volgens reglementair bepaalde tijdsfasen.
 - > De intensiteit van deze degressieve evolutie verloopt sterker naargelang de categorie van uitkeringsgerechtigden:
 - » Sterkst bij samenwonenden zonder personen ten laste,
 - » Minst sterk bij samenwonenden met personen ten laste.

⇒ M.a.w.: hoe langer de duur van de werkloosheid, hoe lager de uitkeringen.
- **Uitkeringen**
- Naast de eigenlijke werkloosheidsuitkeringen in het stelsel van volledige werkloosheid, onderscheiden we nog: de tijdelijke werkloosheid, inschakelingsuitkeringen, overbruggingsuitkeringen en werkloosheidsuitkeringen met bedrijfstoeslag (SWT).
- **Tijdelijke werkloosheid**
- Een tijdelijke werkloze is een werkloze die door een AO is verbonden waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, geschorst is.
 - Een werknemer kan tijdelijk werkloos zijn wegens: *Overmacht, collectieve jaarlijkse vakantie, technische stoornis, slecht weer, economische oorzaken, staking of lock-out.*
 - > Voor elk van deze vormen gelden specifieke procedures.
 - **Art. 114 §6 KB:** Gedurende tijdelijke werkloosheid ontvangen samenwonenden met of zonder gezinslast of alleenwonenden 65% van het gemiddelde, begrensde dagloon.
 - In tegenstelling tot de uitkeringen die worden betaald in geval van volledige werkloosheid, kennen de uitkeringen in geval van tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.
 - Daarenboven ontvangt de tijdelijk werkloze een supplement ten laste van zijn werkgever.

➤ **Inschakelingsuitkering**

- **Art. 36 §1 KB:** Om recht te hebben op een inschakelingsuitkering (vroeger wachtuitkering) moet de werknemer:
 - > Jonger zijn dan 25jaar op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag,
 - > Niet meer aan de schoolplicht onderworpen zijn,
 - > Bepaalde studies of een bepaalde leertijd voleindigd hebben,
 - > Niet langer een studie met een volledig leerplan volgen,
 - > Als werkzoekende ingeschreven zijn,
 - > Tijdens de beroepsinschakelingstijd (die 310dagen duurt) actief naar werk gezocht hebben.
- Het zijn de secundaire studies die het recht op inschakelingsuitkeringen openen.
- Met *'voleindigd hebben'* wordt bedoeld dat men het gehele schooljaar tot 30juni moet doorlopen hebben: lessen gevolgd hebben, alle stages en praktijkwerken volbracht en examens afgelegd hebben.
- Sinds 1september 2015: Geldt daarnaast dat diegenen jonger dan 21jaar ook een diploma of getuigschrift moeten kunnen voorleggen.
- **Art. 36 §2 KB:** De studentenarbeid die verricht wordt na 31juli volgend op de afronding van de studies en waarvoor geen sociale zekerheid ingehouden is, telt mee voor de beroepsinschakelingstijd.
- **Art. 124 KB:** Het bedrag van de inschakelingsuitkering wordt forfaitair bepaald naargelang van de gezinssituatie en de leeftijd.
- De uitkering wordt in duur beperkt tot maximum 3jaar (maar kan in bijzondere gevallen eenmalig verlengd worden met een periode van maximum 2 jaar).
 - > **Art. 63 KB:** Voor werklozen met gezinslast of alleenwonenden begint de periode van 3jaar wel pas te lopen vanaf dat men de leeftijd van 30jaar bereikt.
 - » In zulk geval is evenwel geen eenmalige verlenging mogelijk.
- Voor tijdelijk werkloze deeltijds leerplichtigen wordt deze inschakelingsuitkering een **'overbruggingsuitkering'** genoemd.

➤ **Instage**

- **Art. 36quater KB:** Sinds 2006 voorziet het KB van 25november 1991: De mogelijkheid om jonge laaggeschoolde werklozen een instapstage te laten doorlopen.
- Een jonge niet-werkende werkzoekende die hoogstens een diploma of getuigschrift heeft van het hoger secundair onderwijs, kan in aanmerking komen voor stage-uitkering mits;
 - > Hij niet geweigerd heeft aan een diagnosegesprek mee te werken, een traject of module te doorlopen of aan een opleiding deel te nemen.
- De instapstage is voltijds, begint ten vroegste op de 156^e dag en ten laatste op de 310^e van de beroepsinschakelingstijd en duurt minstens 3 en hoogstens 6maanden.
- De stagiair krijgt een vergoeding.
- Opmerking: In verband met de stage-uitkering gelden strenge cumulregels.

➤ **Werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelage**

- Werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelage (*het vroegere 'brugpensioen'*) is de naam van de uitkering genoten door de werknemers:
 - > Die na hun 62ste ontslagen worden,
 - > Voldoen aan een minimum beroepsverleden (40 voor mannen, 33 voor vrouwen (wordt elk jaar met één jaar verhoogd), en
 - > Die vanwege hun werkgever een supplement bovenop hun werkloosheidsuitkering ontvangen ter hoogte van de helft van het verschil tussen een werkloosheidsuitkering en hun netto referteloon (begrensd).
- De werkloosheidsuitkering waarop het supplement toegekend wordt, wordt niet verminderd na een jaar werkloosheid.
- Er wordt sinds 2006 gestreefd naar het tegengaan van het vroegtijdig opgeven van beroepsactiviteit.
 - > Dit gebeurt onder meer door: ondernemingen in herstructurering te verplichten een tewerkstellingscel op te richten wanneer die ondernemingen de leeftijd om toe te treden tot het stelsel van werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelage (SWT), wil verlagen.

- > Sinds 2009 moet elke werkgever in herstructurering deze tewerkstellingscel oprichten en deze cel moet alle werknemers, die ontslagen worden in het kader van de herstructurering, ongeacht hun leeftijd, begeleiden en ondersteunen bij het zoeken naar een nieuwe job.
- > Onder werknemers ontslagen in het kader van herstructurering worden eveneens werknemers verstaan van wie de AO voor uitzendarbeid of voor bepaalde duur niet wordt verlengd omwille van de herstructurering.
- De aaneengesloten die actief participeren, kunnen rekenen op een inschakelingsvergoeding betaald door de (ex-) werkgever gedurende 6 maanden voor werknemers van 45 jaar of ouder, 3 maanden voor werknemers jonger dan 45 jaar.
 - > Deze vergoeding komt overeen met het normale maandelijkse loon.
 - > Ze vervangt geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding: het eventuele saldo van de opzeggingsvergoeding wordt betaald na afloop van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding.
- De werknemer die toegetreden is tot het stelsel van werkloosheidsuitkering met bedrijfstoelag (SWT) en die het werk hervat bij een andere werkgever, behoudt in principe zijn recht op een aanvullende vergoeding vanwege de werkgever.
- **Onderbrekingsuitkering**
 - **CAO nr.103** (*codex pg441*): In 2002 werd de regeling van de loopbaanonderbreking vervangen door de bepalingen over het 'tijdskrediet' ten aanzien van de werknemers in de privésector.
 - > Dat vormt het kader voor de soepele combinatie tussen arbeid en gezinsleven.
 - Tot voor 2015 kon men ook een niet-gemotiveerd tijdskrediet aanvragen, met recht op een onderbrekingsvergoeding
 - > Eerst werd dit recht op een onderbrekingsvergoeding afgeschaft, en uiteindelijk is het sinds april 2017 in het geheel niet meer mogelijk om tijdskrediet zonder motief op te nemen.
 - **Art. 4 §1 CAO nr.103**: Tijdskrediet kan worden opgenomen zonder motief of op grond van bepaalde wettelijke motieven* en geeft, onder voorwaarden, recht op een onderbrekingsvergoeding.
 - > *: Bv. zorg voor een kind tot 8 jaar, zorg voor ziek of gehandicapt kind, palliatieve zorg of het volgen van een erkende opleiding.
 - Via het tijdskrediet hebben werknemers recht op een voltijdse werkonderbreking, op een halftijdse onderbreking of op een loopbaanvermindering met 1/5 per week.
 - De werknemers kunnen bijgevolg hun arbeidsprestaties;
 - o Volledig onderbreken (voltijds tijdskrediet).
 - o Verminderen tot een halftijdse betrekking (halftijds tijdskrediet).
 - o Verminderen met één vijfde (1/5^{de} tijdskrediet).
 - De algemene regel die geldt voor het tijdskrediet 1/5^{de} is een vermindering van het voltijdse wekelijkse uurrooster met 1dag of met 2halve dagen.
 - Voor de opname van het tijdskrediet zal de werknemer, ongeacht de gekozen opnameworm, ook moeten voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarde en de specifieke voorwaarden gekoppeld aan het desbetreffende motief.
 - **Art. 4 CAO nr.103**: De duur van het tijdskrediet varieert, naargelang het motief; van 36 maanden (opleiding) tot 51 maanden (zorgmotief).
 - > Het thematische tijdskrediet gemotiveerd door het verderzetten van een opleiding is verhoogd met 48 maanden voor het verderzetten van een opleiding in een knelpuntberoep.
 - **Art. 5 §1 CAO nr.103**: Om gebruik te kunnen maken van een tijdskrediet is een loopbaan van 24 maanden vereist bij de huidige werkgever.
 - > **Art. 5 §2 CAO nr.103**: Deze voorwaarde geldt niet voor werknemers die het tijdskrediet onmiddellijk laten aansluiten op ouderschapsverlof.
 - Voor oudere werknemers gelden er specifieke, soepelere regels voor tijdskrediet.
 - > Doel: Men beoogt een verhoging van de activiteitsgraad van ouderen.
 - Namelijk, door het geleidelijk afbouwen van de professionele activiteit mogelijk te maken, doch het vervroegd stopzetten van elke activiteit af te remmen.

- Vanaf 1 januari 1019 is de leeftijdvoorwaarde voor toegang tot het tijdskrediet einde loopbaan opgetrokken naar 60.
 - > Vanaf de leeftijd van 55jaar kunnen zij onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een landingsbaan (tijdskrediet met uitkering en zonder maximumduur).
 - > Voor oudere werknemers die een in de tijd onbeperkt tijdskrediet opnemen, geldt onder meer als voorwaarde dat ze een loopbaan van minstens 25jaar moeten bewijzen.
- Opmerking: er zijn verschillende reglementeringen toepasselijk in het kader van het tijdskrediet.
 - > **CAO nr.103** bevat de regels omtrent het recht op tijdskrediet bij de werkgever.
 - » Ze bepaalt de toegangsvoorwaarden, duurtijd, regels inzake aanvraag uitoefening, stopzetting, etc.
 - > Daarnaast zijn er bepalingen die van toepassing zijn voor de RVA
 - » Deze regels hebben betrekking op de toekenning van de onderbrekingsuitkering en de regels die daaruit voortvloeien.
- PWA Wijkwerken
 - Sinds 1994 kunnen bepaalde werklozen, via een **Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA)**, werkzaamheden uitvoeren die men in de reguliere arbeidscircuits niet terugvindt.
 - > Niet alle activiteiten kunnen door de ingeschrevenen in het kader van een PWA uitgeoefend worden.
 - > De activiteiten worden ook beperkt wat betreft tijdsduur.
 - Sinds 2000 is de PWA-overeenkomst een volwaardige AO geworden: Namelijk een verbintenis van een werknemer (een werkloze dus) om onder het gezag van het PWA en tegen loon bepaalde arbeidsprestaties te verrichten.
 - Sinds 6^e staatshervorming zijn de gewesten bevoegd door PWA-stelsel.
 - Vlaanderen heeft het PWA-stelsel zo een nieuwe invulling gegeven onder de benaming "**wijk-werken**".
 - Doch zijn enkele aspecten federaal gebleven
 - > Bv. de PWA-AO en de vrijstellingen van beschikbaarheid die gekoppeld zijn aan de PWA.
 - De Vlaamse bevoegdheid omvat o.a.: *De erkenning van de agentschappen, de administratieve organisatie van de activiteiten, de controle van de samenstelling van de beheersorganen, het bepalen van de categorieën van gebruikers, de toegelaten activiteiten en het toegelaten aantal activiteit-uren, de prijszetting, etc.*
 - Het 'Wijk-werkendecreet' omschrijft wijk-werking als: Een maatregel met als doel het opdoen van werkervaring door het uitvoeren van activiteiten bij gebruikers in het kader van een traject naar werk.
 - Onder voorwaarden is het stelsel toegankelijk voor werkzoekende (ingeschreven bij de VDAB) en gebruikers die hun domicilie of vestigingseenheid hebben in het Vlaams Gewest (voor activiteiten die plaatsvinden in het Vlaams Gewest).
 - Het is de Raad van Bestuur van de VDAB die bepaald welke activiteiten in aanmerking komen voor wijk-werken.
 - > Dit op verdringing van de reguliere arbeid te voorkomen.
 - De wijkwerker verricht max. 60uur wijk-werkprestaties per maand & max. 630uur wijk-werkprestaties per jaar.
 - > Prestaties verricht boven het maximum worden niet vergoed.
 - Een werkzoekende mag max/ 12maanden in het stelsel van wijk-werken activiteiten verrichten, berekend van datum tot datum.
- Loonsubsidies
 - De werkloosheidsverzekering voorziet ook in rechtstreekse loonsubsidies ter 'activering van de werkloosheidsuitkeringen'.
 - Deze loonsupplementen dragen dan namen als 'integratie-uitkering' of 'werkuitkering'.
 - Sinds 6^e staatshervorming zijn deze maatregelen gereorganiseerd en is het aan de gewesten om in dit domein actie te ondernemen.
 - > In Vlaanderen maakt dit deel uit van het doelgroepenbeleid.
- Sociaal statuut zelfstandigen
 - Zoals reeds gezegd, worden zelfstandigen niet gedekt door een werkloosheidsverzekering.
 - In 1996 werd wel een sociale verzekering voor zelfstandigen vastgelegd die hun activiteiten moeten stoppen (zogenaamde faillissementsverzekering).

- In geval van faillissement (bij gelijkaardige situaties) of bij gedwongen stopzetting (door Bv. natuurramp of brand), behoudt de zelfstandige gedurende max. 1jaar zijn rechten in de ziekteverzekering (gezondheidszorg).
- Hij kan ook gedurende ten hoogste 1jaar een forfaitaire uitkering ontvangen (waarvan het bedrag hoger is voor personen met gezinslast).
- De zelfstandige kan wel slechts eenmaal per loopbaan een beroep doen op de voordelen van de faillissementsverzekering.
 - > Dus over hele loopbaan gezien en overbruggingsrecht van max 1jaar.
- In januari 2016 werd de benaming 'sociale verzekering bij faillissement' vervangen door de term '**overbruggingsrecht**'.
- Ook werd een nieuwe situatie toegevoegd aan de wet, waardoor ook in geval van stopzetting wegens economische moeilijkheden, de zelfstandige een beroep zak kunnen doen op het overbruggingsrecht.
- Uitkeringsgerechtigde werklozen kunnen om aan de werkloosheid te ontkomen een zelfstandige bezigheid opstarten.
 - > Wanneer ze zich nadien gedwongen zien hun activiteit als zelfstandige stop te zetten, kunnen ze terug recht krijgen op werkloosheidsuitkering op grond van hun vroegere werkloosheidsverzekering.
 - > Deze mogelijkheid geldt in soms tot 15 jaren na het opstarten van de zelfstandige activiteit.
- Naar analogie met de onderbrekingsvergoeding van de werknemers, kent het zelfstandigenstatuut sinds 2015 de uitkering voor '**zelfstandige mantelzorger**'.
 - > De zelfstandige partner, het zelfstandig gezins- of familielid die zijn beroepsactiviteit geheel of gedeeltelijk onderbreekt om zorg te dragen voor een ernstig of terminaal zieke of voor een gehandicapt kind onder de 25 jaar, kan op voorwaarde dat hij of zij al minstens een half jaar actief was en aan de bijdrage plicht voldeed, aanspraak maken op deze uitkering.
- De uitkering kent een bedrag in de hoogte van het minimumpensioen voor alleenstaande zelfstandige bij volledige onderbreking.
 - > De helft daarvan bij gedeeltelijke onderbreking.
 - » Bij gedeeltelijk onderbreking wordt vereist dat de zelfstandige een verklaring op eer aflegt dat de beroepsactiviteit met minstens de helft zal verminderen en hoe dat zal gebeuren.
- De uitkering wordt toegekend voor minimum 1maand en maximaal 6maand per aanvraag en 12maanden in totaal.
- De periode van voltijdse onderbreking wordt daarenboven vrijgesteld van bijdrage, maar wel gelijkgesteld met een periode van activiteit.
- Er geldt geen bijdragevrijstelling bij gedeeltelijke onderbreking.

7. Gezinslasten

- De **gezinsbijslagen** behoren tot de bevoegdheid van de Gemeenschappen.
 - > In Brussel wordt dit de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.
- De Algemene Kinderbijslagwet (**AKBW**) - 19 december 1939 werd met de 6^e staatshervorming gevormd (*codex pg 565*).
- De gezinsbijslagen voor werknemers en zelfstandige werden geharmoniseerd in de AKBW.
 - > Bedragen voor werknemers en zelfstandigen werden zo gelijkgetrokken.
- De socio-professionele opdeling tussen werknemers en zelfstandigen bleef behouden in de wet.
 - > Ook voor de ambtenaren gold de geharmoniseerde AKBW, mist een aantal uitzonderingen (*Bv. betalingsdatum*).
- Vanaf 1januari 2019: Deelstaten nemen zelf het beheer en de uitbetaling van de gezinsbijslag over.
 - > Voortaan verschilt de gezinsbijslag dus van regio tot regio.
- De gemeenschappen hebben elk een regeling uitgewerkt die het best is aangepast aan de specifieke noden van hun inwoners.
 - > Wij bespreken hier de Vlaamse gezinsbijslagsregeling (ook gekend als het '**Groeipakket**').
 - > Belangrijke bron: **Decreet van 27april 2018** (*codex pg1265*).

➤ **Rechtgevend kind**

- **Art. 8 Decreet:** Elk kind dat zijn woonplaats heeft in het Nederlandse taalgebied geeft recht op gezinsbijslagen.
 - > *Het kind van wie het bewijs niet geleverd wordt dat het de Belgische nationaliteit bezit, moet toegelaten of gemachtigd zijn om in het Rijk de verblijven of er zich te vestigen overeenkomstig de Wet van 15 december 1980.*
 - > Ook een afzonderlijke regeling voor verdwenen en ontvoerde kinderen.
 - > Ook zijn de gezinsbijslagen niet verschuldigd voor kinderen die worden opgevoed op lessen volgen buiten België.
- Het recht op kinderbijslag wordt zo volledig losgekoppeld van de professionele situatie van de ouders.
 - > Toch blijft dit nog relevant bij Europees recht.
 - » **Art. 2 Decreet:** Voor de toepassing van de Verordening nr.883/20004 (*codex pg1257*) bepaald de socioprofessionele situatie van de ouders het recht op kinderbijslag.
- De gezinsbijslag wordt toegekend tot een leeftijd van 18jaar.
- Tussen de leeftijd van 18 en 25jaar zal er nog een gezinsbijslag worden toegekend indien het kind:
 - o Secundair onderwijs volgt.
 - o Hoger onderwijs volgt.
 - o Gebonden is aan een leerovereenkomst.
 - o Een stage doorloopt om benoemd te kunnen worden in een openbaar ambt.
 - o Een schoolverlater is.

➤ **Begunstigde**

- **Art. 57 §1 Decreet:** Beide ouders van het rechtgevend kind worden aangewezen als begunstigde van de gezinsbijslagen.
 - > Zij kunnen gezamenlijk beslissen op welke rekening de gezinsbijslag wordt betaald.
- **Art. 65 Decreet:** Ze kiezen samen welke van de 5 uitbetalingsactoren de bijstand betaald.
- Slechts 1 ouder wordt aangewezen als begunstigde in volgende situaties:
 - o De overlevende ouder indien één ouder overleden is.
 - o De ouder met exclusief ouderlijk gezag.
 - o De aanwezige ouder als ten aanzien van één ouder een vermoeden van afwezigheid als vermeld in **Art. 112 BW** is vastgesteld door de vrederechter.
 - o De gekende ouder één van de ouders niet bekend is.
- Het rechtgevende kind kan ook zelf begunstigde zijn van de gezinsbijslag:
 - > Indien het gehuwd is.
 - > Indien het ontvoegd is.
 - > Indien het zelf begunstigde is voor een of meer van zijn eigen kinderen.
- Er zijn specifieke bepalingen om de begunstigde aan te wijzen in geval van:
 - > Gelijkmatic of ongelijkmatic verdeelde huisvesting (**Art. 58 Decreet**).
 - > Pleeggezinnen (**Art. 59 Decreet**).
 - > Verdwenen kinderen (**Art. 60 Decreet**).

➤ **Gezinsbijslag**

- In de nieuwe Vlaamse regeling bestaat de gezinsbijslag uit:
 - Een startbedrag van €1.122,00 bij de geboorte van een rechtgevend kind.
 - » Verschillend met het vroegere kraamgeld, zal het startbedrag niet dalen per geboorte.
 - Een startbedrag adoptie van €1.122,00 bij de adoptie van een rechtgevend kind.
 - Een basisbedrag van €163,20/maand voor een rechtgevend kind.
- Bovenop het basisbedrag van €163,20 (dat voor ieder rechtgevend kind gelijk is) zijn er de zorgtoeslag en de sociale toeslag.
- De **zorgtoeslag:** Heeft als doel Wezen, halfwezen, pleegkinderen en kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte extra te ondersteunen.
 - o Een kind dat beide ouders heeft verloren krijgt €163,20 extra (= 100% van het maandelijkse basisbedrag).
 - o Een kind dat één ouder heeft verloren krijgt €81,60 extra (= 50% van het maandelijkse basisbedrag).

- Een kind met een handicap of aandoening kan bovenop het basisbedrag een toeslag krijgen voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte.
 - » Het bedrag van de toeslag is afhankelijk van de mate waarin de specifieke ondersteuningsbehoefte gevolgen heeft voor het kind zelf en voor zijn familie.
- De **sociale toeslag**: Is voor gezinnen die met hun inkomen de opvoedingskost moeilijker kunnen dragen.
 - > De toeslag is bedoeld om de draagkracht van minder kapitaalcrachtige gezinnen te vergroten en is afhankelijk van de inkomen en gezinsgrootte.
- De bovengeschetste regeling is van toepassing op alle kinderen die geboren worden vanaf 1 januari 2019 en die in Vlaanderen wonen.
- Voor kinderen geboren voor 1 januari 2019 voorziet het decreet in een overgangsregeling (**Art. 210 ev Decreet**):
 - > Kinderen geboren voor 2019 behouden een aantal verworven rechten, namelijk:
 - » De koppeling van het basisbedrag aan rangorde (van verschillende kinderen binnen 1gezin) en aan leeftijd (extra bijslag op 6, 12 & 18jaar).
 - ↳ Ze behouden dit tot ze uitstromen (max. 25jaar).
 - ⇒ Een gezin zal dus nooit minder krijgen dan voor de omschakeling naar de Vlaamse gezinsbijslagsregeling.

8. Gezondheidszorg

➤ Wie?

- **Art. 32 1^olid Gecoördineerde Wet 14juli 1994** (*codex pg1057*): *Verzeerde werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, evenals personen ten laste van dezen* genieten een financiële tegemoetkoming in de kosten van medische verzorging ten laste van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak gezondheidszorg.
 - > Dit is eveneens het geval voor een aantal 'gelijkgestelden' zoals: *kloosterlingen, studenten hoger onderwijs of anderszins niet verzeerde ingezetenen.*
- **Art. 32 2^olid Gecoördineerde Wet 14juli 1994**: Tot 01/01/08 omvatte het sociaal statuut der zelfstandigen alleen de dekking van de grote risico's (*Bv. ziekenhuisopname, belangrijke operaties, verlossingen, etc.*): Sindsdien genieten de zelfstandigen ook de verplichte dekking van de kleine risico's (*gewone doktersbezoeken, tandverzorging, geneesmiddelen, etc.*).
- Hierop bieden de ziekenfondsen en private verzekeraars een aantal aanvullende diensten aan:
 - > Bv. de hospitalisatieverzekering die buiten het toepassingsgebied van de wettelijke ziekteverzekering vallen.

➤ Duur

- **Art. 129 KB 3juli 1996** (*codex pg 1199*): Behoudens uitzonderingen geldt er geen wachttijd om aanspraak te kunnen maken op dekking.
 - > Eens het recht op geneeskundige prestaties geopend, wordt de dekking behouden tot het eind van het daaropvolgende jaar.
 - > Daarenboven bestaan er voor sommige behartenswaardige groepen de mogelijkheid om daarna in voortgezette verzekering te gaan.

➤ Welke verstrekkingen?

- **Art. 34 Gecoördineerde Wet 14juli 1994**: In principe komt alle nodige verzorging, van welke aard ook, in aanmerking, voor zover ze door een geneesheer voorgeschreven of verstrekt werd.
- **Art. 34, 5^o juncto + Art. 37 §2 tot §4 Gecoördineerde Wet 14juli 1994**: Voor de geneesmiddelen geldt wel een beperkte lijst van terugbetaalde medicijnen.
- In beginsel wordt niet vergoed: Reiskosten van de verzekerde, ingrepen met een louter esthetisch doel, alternatieve geneeswijzen en zorg verstrekt in het buitenland (op enkele uitzonderingen na).
- De regelgeving bevat een gedetailleerde opsomming en beschrijving (= nomenclatuur) van alle geneeskundige verstrekkingen die voor dekking in aanmerking komen, eventueel vergezeld van bijkomende voorwaarden, zoals een bijzondere toestemming van ziekenfonds of RIZIV.
 - > Bij iedere verstrekking van de nomenclatuur hoort ook een sleutelletter en een coëfficiëntgetal.
 - > Door de waarde van de sleutelletter met het coëfficiëntgetal te vermenigvuldigen, bekomt men dan het bedrag waarvoor de ziekteverzekering tussenkamt.

- **Art. 25 Gecoördineerde Wet 14 juli 1994:** Is een verstrekking niet opgenomen in de nomenclatuur, dan kan een college van geneesheren-directeurs gecreëerd in de schoot van het RIZIV de kosten ten laste leggen van het Bijzonder Solidariteitsfonds.
 - > Dit zal bijvoorbeeld gebeuren voor zeldzame ziekten waarvan de behandeling duur is.
- **Art. 35 §1 Gecoördineerde Wet 14 juli 1994:** De meeste prijzen van de geneeskundige verstrekkingen worden bepaald op grond van afspraken tussen de ziekenfondsen enerzijds en de van de onderscheiden medische beroepen anderzijds, waarbij de waarde van de sleutelletters van de nomenclatuur in geldwaarde uitgedrukt worden.
 - > De akkoorden gesloten met de geneesheren treden in de betrokken streek niet in werking zo 40% van de geneesheren per aangetekende brief laten weten niet te willen toetreden.
 - > Bovendien mogen op landelijk niveau geen 50% van de huisartsen of 50% van de specialisten weigeren toe te treden.
 - > Voor de tandartsen geldt een analoge regeling.
 - > Voor het inwerking treden van de overeenkomsten met andere zorgverstrekkers moet minstens 60% positief toetreden.
 - > Bij gebrek aan geldende overeenkomst of akkoord, kan de bevoegde minister maximumprijzen opleggen.
- **Terugbetaling**
 - De verzekerde betaalt zelf de medische dienstverlening en krijgt daarvoor een getuigschrift van verstrekte hulp.
 - Zijn ziekenfonds betaalt daarna, na aftrek van een eigen kostenbijdrage (remgeld), het bedrag terug dat volgens de officiële tarieven voor dergelijke medische prestaties mag gevraagd worden.
 - > Opgelet: soms kan het zo zijn dat het reëel betaalde bedrag hoger ligt dan het officiële bedrag.
 - In een beperkt aantal situaties wordt de 'derdebetalersregeling' toegepast:
 - > De zorgverstrekker stuurt dan zijn rekening rechtstreeks naar het ziekenfonds en doet de patiënt alleen het remgeld betalen.
 - » Dit is vooral zo bij apothekers en bij ziekenhuisopname.
 - Vernoemde eigen kostenbijdrage tot 'afremming' van de medische consumptie bedraagt een bepaald percentage (*Bv. 25% voor gewone medische verzorging, 40% voor kinesitherapie; 0, 25, 50 of 100% voor specialistische geneesmiddelen*) of een forfait (*Bv. voor een doktersbezoek*).
 - **Art. 37 §19 Gecoördineerde Wet 14 juli 1994:** Mensen die leven van een leefloon of van een uitkering of gezinnen die beschikken over bescheiden inkomsten, hebben recht op een verhoogde tegemoetkoming.
 - > Een verhoogde tegemoetkoming kan automatisch toegekend worden, of kan verkregen worden na een inkomensonderzoek door het ziekenfonds.
- **Maximumduur**
 - **Art. 37quinquies ev Gecoördineerde Wet 14 juli 1994:** In 2002 werd met de zogenoemde **Maximumfactuur (MAF)** een bescherming ingevoerd tegen al te hoog oplopende gezondheidskosten.
 - > De MAF waarborgt elk gezin dat het jaarlijks niet meer dan een bepaald bedrag zal moeten uitgeven (aan eigen bijdragen) voor de meeste verzekerde en noodzakelijke gezondheidskosten.
 - > Naargelang van de sociale categorie en de inkomenscategorie waartoe men behoort, zal een verschillend grensbedrag in aanmerking worden genomen.
 - De ziekenfondsen houden concreet de gezondheidskosten bij, controleren het plafond en betalen terug.
 - Voor kinderen werd een dubbele bescherming ingevoerd.
 - > Allereerst is er de algemene maximumfactuur voor het gezin.
 - » Die beperkt de gezinsuitgaven voor ziekte van alle gezinsleden en dus ook de uitgaven voor zieke kinderen.
 - > Boven op deze algemene bescherming voor het gezinsbudget, werd ook een afzonderlijke maximumfactuur per kind ingevoerd.
 - » Die geldt voor elk kind t/m 18jaar afzonderlijk, wat ook het inkomen van de ouders is.
 - De kosten voor noodzakelijke medische verzorging van een individueel kind kunnen nooit meer dan een vast bedrag per jaar bedragen.

- Arbeidsongeval en beroepsziekte
 - Als werknemers of ambtenaren gezondheidszorg nodig hebben wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte, dan zorgen de verzekeringen ervoor dat het slachtoffer geen remgeld hoeft te betalen.
 - Iemand die door een arbeidsongeval zwaar gehandicapt wordt, heeft recht op (gedeeltelijke) terugbetaling van de kosten om de nodige hulp van een derde te krijgen.
 - Het Fonds voor Beroepsziekten (Fedris) vergoedt bovendien soms ook preventieve verzorging.
 - Als een privéwerkgever zelf een erkende medische dienst heeft, moet een werknemer die het slachtoffer van een arbeidsongeval wordt zich echter door die medische dienst (kosteloos) laten verzorgen.

9. Zorg

- Vlaamse zorgverzekering
 - De zorgverzekering is een wettelijk stelsel dat de Vlaamse Gemeenschap in 2001 aan het bestaande socialezekerheidsstelsel heeft toegevoegd.
 - Het is een solidair systeem waarbij mensen waarvan het zelfzorgvermogen ernstig verminderd is, ongeacht hun leeftijd, een maandelijkse (forfaitaire) tegemoetkoming kunnen ontvangen voor niet-medische kosten.
- Doel
 - Thuiswonende personen die door hun leeftijd of handicap hulp nodig hebben bij hun dagelijkse activiteiten, kunnen vaak rekenen op de hulp van familie ('mantelzorg') en/of een professionele thuiszorgdienst (*gezinshulp, oppasdienst, etc.*).
 - > Anderen verblijven in een instelling.
 - Beide situaties brengen kosten voor de zorgbehoevenden met zich mee.
 - > Doel van de zorgverzekering is de niet-medische kosten gedeeltelijk te ondervangen.
- Voor wie
 - Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming van de zorgkas waarbij men is aangesloten:
 - > Moet men getroffen zijn door een langdurig ernstig verminderd zelfzorgvermogen,
 - > Vóór de aanvraag minstens 5jaar ononderbroken in Vlaanderen of Brussel-Hoofdstad gewoond hebben of ononderbroken sociaal verzekerd geweest zijn in een land van de EER en gebruik gemaakt hebben van hun recht op vrij verkeer binnen de Europese Unie.
 - De prestaties gaan pas in de 4^e maand na de eerste aanvraag.
- Prestaties
 - De zorgverzekering bepaalt dat een maandelijkse tegemoetkoming wordt betaald.
 - > Wie in Brussel woont, krijgt deze forfaitaire tegemoetkoming enkel wanneer hij of zij een beroep doet op een erkende dienst van zorgverlening.
 - De soorten verzorgingsinstellingen waarvoor een tegemoetkoming voor residentiële zorg kan worden toegekend
 - > De rustoorden voor bejaarden (ROB)
 - > De rust- en verzorgingstehuizen (RVT).
 - > De psychiatrische verzorgingstehuizen (PVT) *die erkend zijn door de Gemeenschap.*
 - In 2003 kwamen hierbij voor Brussel de bicommunautaire instellingen en zorgverstrekkers.
- Arbeidsongeval: hulp van derde
 - De (federale) sociale verzekeringen houden soms ook rekening met de bijkomende kosten veroorzaakt door afhankelijkheid.
 - **Art. 24 4^o lid Arbeidsongevallenwet**: Als iemand door een arbeidsongeval gehandicapt geworden is en de geregelde hulp van iemand anders nodig heeft, kan hij aanspraak maken op een vergoeding die gelijk is aan het bedrag van het minimumloon voor de tijd die de persoon aan hem moet besteden.
- Federale integratietegemoetkoming
 - Daarnaast bestaat er de federale integratietegemoetkoming aan personen met een handicap.
 - > Die wil het inkomen van gehandicapte personen die bijkomende lasten moeten dragen, aanvullen.
 - **Art. 2 Wet 27februari 1987** (*codex pg863*): Voor deze tegemoetkoming wordt een onderscheid gemaakt volgens leeftijd.
 - > Gehandicapte personen van ten minste 21, maar jonger dan 65 jaar: krijgen 2 soorten tegemoetkomingen:
 - De inkomensvervangende tegemoetkoming.
 - De integratietegemoetkoming.

⇒ De inkomensvervangende tegemoetkoming bespreken we al bij de arbeidsongeschiktheid; de integratietegemoetkoming bespreken we nu.

- **Art. 2 §2 Wet 27februari 1987:** De **integratietegemoetkoming** voor personen met een handicap wordt toegekend aan personen die door een gebrek aan of vermindering van hun zelfredzaamheid, bijkomende kosten hebben om zich in het maatschappelijk leven in te passen.
 - > Daartoe wordt er een medisch-sociale schaal gebruikt waarin rekening wordt gehouden met het vermogen om:
 - o Zich te verplaatsen;
 - o Zelf te eten en eten klaar te maken;
 - o Voor zijn persoonlijk hygiëne in te staan en zich te kleden;
 - o Zijn woning te onderhouden en het huishouden te doen;
 - o Te leven zonder toezicht, bewust te zijn van gevaar en dat te kunnen vermijden;
 - o Te communiceren en sociaal contact te hebben.
- De betrokkene krijgt voor elk van deze criteria punten, op basis waarvan de uitkering wordt bepaald.
- **Art. 7 Wet 27februari 1987:** De integratietegemoetkoming is onderworpen aan een middelentoets.
 - > Daarbij gelden echter zeer uitgebreide vrijstellingen:
 - » Het arbeidsinkomen wordt vrijgesteld en ook het vervangingsinkomen van de gehandicapte persoon wordt slechts in rekening gebracht boven bepaalde grenzen.
 - > Ook het inkomen van degene met wie de betrokken persoon een huishouden vormt, wordt onder bepaalde grenzen vrijgesteld, afhankelijk van de categorie waartoe de gehandicapte persoon behoort.
- Hulp bij bejaarden
 - **Art. 2 §3 Wet 27februari 1987:** De federale tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden is eveneens een aanvullend inkomen dat tegemoetkomt aan de kosten die voortvloeien uit een functiestoornis.
 - > Om die tegemoetkoming te krijgen, moet de bejaarde met een handicap wel zijn recht op een inkomensgarantie voor ouderen en op een rust- en overlevingspensioen doen gelden.
 - Het bedrag van de tegemoetkoming wordt bovendien verminderd met het bedrag van het eigen inkomen en dat van de echtgenoot of de persoon met wie de bejaarde een gezin vormt, als die bepaalde grenzen te boven gaan.
 - > Afhankelijk van de categorie A, B of C waartoe de gehandicapte behoort.
 - Zoals reeds gezegd is door de 6^e staatshervorming deze tegemoetkoming sinds 2014 een bevoegdheid van de deelstaten geworden.
 - > Sinds 2017 behandelen voor Vlaanderen de zorgkassen de dossiers en staan zij in voor de uitbetaling van de “tegemeetkoming hulp aan bejaarden” (THAB).
- Vlaams Agentschap
 - Naast voornoemde uitkeringen, kan de personen met een handicap in de Vlaamse Gemeenschap ook nog van de voorzieningen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) gebruik maken.
- Basisondersteunings- en persoonsvolgend budget
 - Naar aanleiding van de 6^e staatshervorming heeft de Vlaamse overheid (sinds 1 januari 2017) een nieuw systeem uitgewerkt: Het systeem van de **Persoonsvolgende financiering**.
 - > Dit systeem gaat uit van vraaggestuurde ondersteuning, zodat personen een budget op maat krijgen waarmee zij zelf kunnen bepalen hoe zij hun ondersteuning organiseren.
 - » Zo is er het **basisondersteuningsbudget (BOB)** voor mensen met een erkende handicap die een beperkte ondersteuningsnood hebben.
 - » Het doel van het BOB, de zogenaamde trap 1, is voorkomen dat men overgaat naar trap 2, het **persoonsvolgend budget**, oftewel **PVB**.
 - Het **BOB** bestaat uit een maandelijks vast bedrag van €300.
 - > Het bedrag is vrij besteedbaar en de uitgave ervan dient niet verantwoord te worden.
 - » Men kan er op die manier niet-medische hulp- en dienstverlening mee bekostigen.
 - > Het is de Vlaamse zorgkas die beslist over de tenlastenneming.

- Personen met een handicap die nood hebben aan intensieve of frequente ondersteuning, kunnen overgaan naar trap 2 en een aanvraag voor een PVB indienen.
 - > Daarvoor dient men een ondersteuningsplan in: dat in kaart brengt welke ondersteuning men nodig heeft.
 - > Na goedkeuring van het PVB bepaalt een prioriteitencommissie hoe dringend een aanvraag is: hoe dringender, hoe sneller men het budget zal krijgen.
 - > Het budget wordt toegekend door het VAPH.
 - > Het bedrag van een PVB varieert van €10.000 tot €85.000, afhankelijk van de noden van de aanvrager.
 - > Het kan worden uitgekeerd op drie manieren: cash, vouchers of een combinatie van die twee.
- Er zal steeds verantwoording moeten afgelegd worden over de uitgaven:
 - > In het geval van cash budget: door de aanvrager van het PVB.
 - > In het geval van vouchers: door de zorgaanbieder.
- Zowel een BOB als een PVB zijn combineerbaar met de tussenkomsten van het VAPH voor hulpmiddelen en met de tegemoetkomingen van de federale overheid.
 - > Wel kan een BOB niet gecombineerd worden met een PVB

10. Behoeftigheid

➤ Maatschappelijke integratie

- **Art. 3 Wet 26mei 2002** (*codex pg 1231*): Wie meerderjarig is, in België zijn werkelijk verblijfplaats heeft en Belg is of gelijkgestelde, heeft recht op maatschappelijke integratie als hij/zij geen toereikende bestaansmiddelen heeft en niet in staat is die door eigen inspanningen of op een andere manier te verwerven.
- Om uit te maken of men over geen toereikende bestaansmiddelen beschikt, wordt uitgegaan van het bedrag van het leefloon waarop de betrokkene recht zou hebben.
 - > **Art. 22 ev KB 11juli 2002** (*codex pg1245*): Er wordt rekening gehouden met de bestaansmiddelen van de betrokkene zelf en van de partner waarmee deze een gezin vormt.
- Verder kan het O.C.M.W. (doch moet het niet) ook rekening houden met de bestaansmiddelen van de meerderjarige ascendenten of descendenten in de eerste graad, waarmee hij/zij samenwoont.
 - > Sommige bestaansmiddelen worden niet voor het volle bedrag in aanmerking genomen.
- Wie aanspraak maakt op maatschappelijke integratie, mag ook niet in staat zijn toereikende bestaansmiddelen te verwerven:
 - > Zo zal de betrokkene blijv moeten geven van werkbereidheid, tenzij dit onmogelijk is om gezondheids- of billijkheidsredenen.
- Ook dient de betrokkene eerst zijn/haar rechten te laten gelden op (andere) sociale uitkeringen en kan het OCMW verlangen dat betrokkene eerst zijn recht op onderhoudsgeld laat gelden ten aanzien van zijn echtgeno(o)t(e), ex-partner, kinderen of ouders.
- De Wet Maatschappelijke Integratie van 2002 heeft een belangrijke accentverschuiving ten aanzien van de vroegere bestaansminimumwetgeving met zich gebracht:
 - > 'Eerst tewerkstelling, pas in tweede orde uitkering'.
- Wie beantwoordt aan de voorwaarden van de wet, komt in aanmerking voor maatschappelijke integratie.
 - > Dit kan bestaan uit een tewerkstelling en/of een leefloon, die al dan niet gepaard gaan met een **Geïndividualiseerd Project voor Maatschappelijke Integratie (GPMI)**.
 - » Het GPMI is een begeleidingsinstrument en opvolgingsinstrument op maat.
- **Art. 6 Wet 26mei 2002**: Wie jonger is dan 25 komt in principe alleen in aanmerking voor maatschappelijke integratie in de vorm van tewerkstelling;
 - > Alleen als dit niet mogelijk is, kan een leefloon worden toegekend.
- Op het OCMW rust de inspanningsverbintenis de jongere binnen de 3maand aan het werk te helpen.
- Ook wordt leefloon betaald aan wie om gezondheids- of billijkheidsredenen niet tewerkgesteld kan worden.
- **Art. 13 Wet 26mei 2002**: Voor wie 25jaar is of ouder kan het recht op maatschappelijke integratie gerealiseerd worden door tewerkstelling of toekenning van loon, zonder voorrang van de ene worm op de andere.
 - > Het GPMI heeft hier uitsluitel.

- Het recht op maatschappelijke integratie door tewerkstelling neemt een einde als de betrokkene gerechtigd wordt op sociale uitkeringen (*Bv. werkloosheidsuitkering*) waarvan het bedrag minstens gelijk is aan het toepasselijk leefloonbedrag.
- Leefloners kunnen ook op vrijwillige basis gemeenschapsdienst opnemen.
 - > Eens het vrijwilligersengagement opgenomen, zijn ze verplicht zich hieraan te houden.
- **Art. 14 §1 Wet 26mei 2002:** Het leefloon wordt per persoon toegekend, zonder onderscheid volgens de burgerlijke stand van de gerechtigden.
 - > Wie samenwoont en personen ten laste heeft krijgt het dubbel van wie samenwoont en niemand ten laste heeft.
 - > Wie samenwoont met een gezin ten laste krijgt anderhalf keer het bedrag van de alleenstaande zonder personen ten laste.
- Om uit te maken wie als samenwonend beschouwd dient te worden, wordt niet gekeken naar het al dan niet bestaan van affectieve banden, maar wel naar het onder eenzelfde dak wonen en het gemeenschappelijk regelen van het huishouden en de kosten.
- **Art. 24-26 Wet 26mei 2002:** Eens leefloon toegekend werd, kan het worden teruggevorderd van de betrokkene (*Bv. Als inkomsten later binnenkomen op ten tijde van de leefloonbetaling bestaande rechten*), evenals, binnen strikte wettelijke grenzen en geheel of gedeeltelijk, van wie onderhoudsplichtig is ten overstaan van de leefloonontvanger (echtgenoot, ex-partner, ouders of kinderen).
- **Maatschappelijke dienstverlening**
 - **Art. 1 Organieke wet 8juli 1976** (*codex pg809*): Elke persoon heeft krachtens de OCMW-wet recht op maatschappelijke dienstverlening die nodig is om een leven te leiden dat beantwoordt aan de menselijke waardigheid.
 - De maatschappelijke dienstverlening krachtens de OCMW-wet kan diverse vormen aannemen:
 - > Het kan gaan om materiële, sociale, geneeskundige, sociaalgeneeskundige of psychologische dienstverlening.
 - > Ook budget-begeleiding, rechtshulp en zelfs de aansluiting bij een ziekenfonds worden hieronder gevat.
 - > Er wordt ook voorzien in de mogelijkheid een eenmalige installatiepremie toe te kennen om zo een einde te stellen aan iemands dakloosheid.
 - Vaak zal het OCMW geld geven, eenmalig of periodiek.
 - > Ook zal het OCMW zich vaak inspannen om de betrokkene aan werk te helpen of dit zelf te verschaffen.
 - Het O.C.M.W. beschikt over een vrij ruime beleidsvrijheid wat de gepaste vorm van bijstand (in geld of niet) betreft en ook wat omvang van en voorwaarden voor toekenning van maatschappelijke dienstverlening in geld betreft.
 - **Art. 57 Organieke wet:** De wet heeft wel uitdrukkelijk bepaald dat kandidaat-vluchtelingen (asielaanvragers) geen beroep kunnen doen op OCMW-dienstverlening, doch aangewezen zijn op de hulp van het opvangcentrum waaraan ze toegewezen werden.
 - > Meerderjarige illegalen die het bevel kregen het land te verlaten, hebben alleen recht op dringende medische hulp ten laste van het OCMW.
 - > Minderjarigen die illegaal op het grondgebied verblijven hebben recht op de materiële hulp die onontbeerlijk is voor hun ontwikkeling.
 - » De vertrekking van deze hulp geschiedt in de federale opvangcentra.
 - De bijstandsregelingen voor personen met een handicap en ouderen werden al besproken bij de arbeidsongeschiktheid.