

# Arbeidsrecht

lesnotities



quickprinter  
Koningstraat 13  
2000 Antwerpen  
[www.quickprinter.be](http://www.quickprinter.be)

Online samenvattingen kopen via

[www.quickprintershop.be](http://www.quickprintershop.be)

**Like us on Facebook!**



**[www.facebook.com/quickprintershop](http://www.facebook.com/quickprintershop)**

# Arbeidsrecht

## Deel 1: Aanwerving

### Hoofdstuk 1 : personeel en organisatie

### Hoofdstuk 2 : organisatie en personeel

- Bij arbeidsverhoudingen moet je ook rekening houden met verschillende regels : recht.
  - Vb. hoe ontslag geven
  - Vb. loon standaarden
  - Vb. arbeidsduur
- **Toepassingsgebied arbeidsrecht**
  - Werknemers uit de particuliere sector → razione personae
  - Werknemers uit de publieke sector behalve ambtenaren
    - Arbeidsovereenkomstwet : een overeenkomst tussen werkgever en werknemer, beide partijen moeten akkoord gaan, het gaat om arbeid tegen loon en de arbeid wordt gepresteerd onder gezag van een werkgever
  - Niet voor zelfstandigen (want hier is geen spraken van een gezag relatie)
    - Vb. je belt naar een loodgieter en hij zegt dat hij gaat langskomen om 4u. om 7u is hij er nog niet, je belt terug en hij zegt dat zijn werk is uitgelopen dus dat hij niet meer zal komen. Hij is zijn eigen baas
- **Vershil tussen een contractuele en een ambtenaar**
  - Ze werken beide voor de overheid
  - Contractueel personeelslid kan ook aangenomen worden voor onbepaalde duur
  - Ambtenaar is vast benoemd, dit komt er op neer dat deze ambtenaar maar in een bepaald aantal omstandigheden ontslagen kan worden (zijn statuut verliezen)
  - Een contractueel heeft een contract
  - Een ambtenaar heeft een statuut
    - statuut = geheel van persoonlijke bepalingen die de overheid eenzijdig oplegt en eenzijdig kan wijzigen
- **Vershil zelfstandige en ambtenaar**

<b>WERKNEMERS</b>	<b>ZELFSTANDIGEN</b>	<b>AMBTENAREN</b>
<i>Arbeid</i>	Arbeid	Arbeid
<i>Bezoldigd</i>	Bezoldigd	Bezoldigd
<i>Gezagsrelatie</i>	<b>Geen gezag</b>	Gezagsrelatie
<i>Contract</i>	Contract	<b>Statuut</b>

- **Opdeling van het arbeidsrecht**

- *Individueel arbeidsrecht*
  - Arbeidsovereenkomstenwet
- *Collectief arbeidsrecht*
  - Collectief overleg
  - Collectieve arbeidsconflicten
- *Arbeidsreglementering* (zeer partieel)
  - Vb. verbod op kinderarbeid
- *Sociaal handhavingsrecht & procesrecht* (niet)

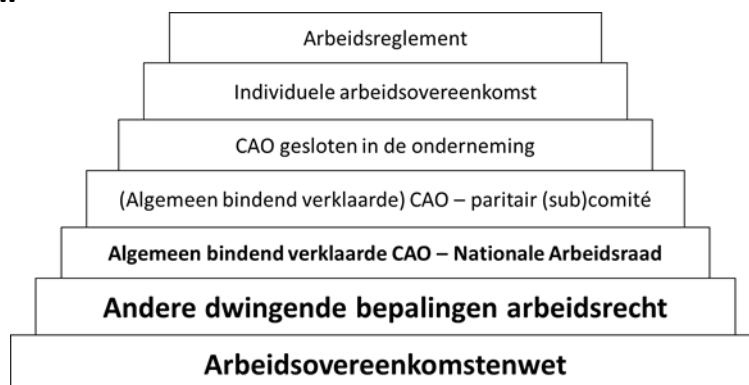
- **Kenmerken van het arbeidsrecht**

- Beschermend doel
  - van de economisch zwakkere
- Algemeen verbintenissenrecht = gemeen recht
- Onrechtmatige gezagsuitoefening
  - Wordt gesanctioneerd door vergoedingen
  - vb. als je ten onrechten iemand ontslaat als werknemer dan ga je deze werknemer niet opnieuw in dienst moeten nemen maar wel heel wat moeten betalen
- Streven naar vastheid en tewerkstelling
  - precies door de regels van ontslag en het systeem van schorsing
  - Schorsing
    - ➔ een arbeidsovereenkomst is een contract om arbeid te presenteren tegen een loon en onder het gezag van een werkgever
    - ➔ wanneer ik ziek ben kan ik geen arbeid presteren : bepaalde omstandigheden die er voor zorgen dat ik niet kan werken zorgen dat de arbeidsovereenkomst even wordt gestopt maar NIET wordt opgeheven
- Belangrijk : je kan altijd meer bescherming bieden aan een werknemer maar NOOIT minder
  - afwijking van de dwingende bepalingen van deze wet is enkel mogelijk in het voordeel van de werknemer (Artikel 6)

- **Rechtsbronnen: Internationaal**

- Verenigde naties,
- internationale arbeidsorganisatie
- raad van Europa
  - verdrag rechten van de mens, vb. recht op privacy
- Europese Unie
  - verdragen maar vooral ook richtlijnen uitgevaardigd
  - als individu kan je in bepaalde omstandigheden beroep doen op deze rechtsbronnen:
  - Een richtlijn laat voldoende ruimte aan de lidstaat om dit zelf in te vullen
  - Verordening laat geen ruimte toe, is voldoende duidelijk en spreken we van rechtstreekse dat je beroep kan doen
- **Rechtsbronnen: Nationaal**
  - Grondwet
    - vb. je mag je aansluiten bij een vakbond maar je moet dit niet)
  - Wetgeving sensu lato
    - vb. koninklijke besluiten
  - Rechtspraak
    - rechterlijke uitspraak heeft geen invloed voor het geheel : we kunnen nog altijd steeds verder gaan, hof van beroep, Hof van Cassatie,.. )
    - Hof van Cassatie ; niet meer kijken naar de feiten maar kijken of alle regels juist zijn toegepast. Uitgangspunt ; deze doet enkel uitspraken in een bepaald geschil. (MAAR is wel belangrijk want lagere rechters houden bij gelijke zaken hier rekening mee)
  - Rechtsleer
  - Rechtsvorming van reglementaire aard
    - vb. elke werknemer moet een arbeidsreglement hebben
  - Conventioneel recht → cao= collectieve arbeidsovereenkomst
  - Contract

- **Opbouw**



- 
- Opstellen van het arbeidsreglement voor de werknemer
- Opstellen van de arbeidsovereenkomst
- Paritaire comités : worden per sector opgericht
- Als je iets opstelt moet je steeds rekening houden met de regelgeving onder jou

- **Naleving**
  - Arbeidsgerichten
    - Arbeidsrechtbank
    - Arbeidshof
    - Hof van Cassatie
    - Openbare ministerie
    - In de arbeidsrechtbank en het arbeidshof zijn 3 rechters
      - 1 beroepsmagistraat
      - 2 lekenrechters : 1 van werknemer en 1 van werkgever
      - Niet per definitie moet je beroep doen op een advocaat (dit kan even goed iemand van de vakbond als pleitbezorger optreden)
  - Grondwettelijk hof
    - spreekt zich uit over prejudiciële vragen
    - vb. als men vindt dat men gediscrimineerd wordt en de rechtbank weet het niet goed, kunnen ze een prejudiciële vraag stellen aan het grondwettelijk hof en gaat deze na of dit zo is
    - Vb. Arbeiders = handenarbeid, bedienden = hoofdarbeid : dit had enorme consequenties of arbeider of bediende was want dan werd je anders aangepakt → er waren verschillen in ontslagmodaliteiten (vb. een arbeider kon ja na 2 maanden buiten doen, bij een bediende was dit veel hoger, dit moest worden gelijk geschakeld)
  - Europees Hof van Justitie
    - kijkt toe op de toepassing van Europese regelgeving, hier kan je als individu ook terecht
  - FOD WASO
    - naleving van verschillende regels door de werkgevers : administratie toezicht op de sociale wetten

## Hoofdstuk 3 : Conceptueel HRM-model binnen organisaties

- **Verskillende vormen van samenwerking :**
    - Burgerrechtelijke overeenkomsten
      - Vb. Inhuren van een zelfstandige : een burgerlijke overeenkomst, het arbeidsrecht is hier niet van toepassing
    - Overeenkomsten binnen en met vennootschappen
    - Vrijwilligers inschakelen
    - Arbeidsrechtelijke samenwerking
      - Terbeschikkingstelling
        - Principieel verbod, met beperkte uitzonderingen
      - Uitzendarbeid : een soort van driehoeksverhouding
        - Uitzendbureau
        - Uitzendkracht
        - Gebruiker
        - Er worden 2 contracten getekend (tussen UB en UK en UB en GEBRUIKER)
        - Uitzendbureau treedt op als werkgever tov de uitzendkracht, deze betaalt de werkgevers bijdragen
        - uitzendarbeid kan in :
          - ✚ Vervanging van een vaste werknemer (die niet kan werken)
          - ✚ Tijdelijke vermeerdering van werk
          - ✚ Uitvoering van een uitzonderlijk werk
          - ✚ Invulling vacante betrekking (instroommotief, kijken of deze persoon goed kan werken en dan eventueel vast aanwerven)
    - Outsourcing
      - bepaalde taken uitbesteden aan een externe partner
    - Arbeidsovereenkomst
- **Definitie van een Arbeidsovereenkomst**
  - Bevat 3 elementen :
    - Arbeid
    - Loon
    - Gezag
  - Onderscheid met zelfstandige?
    - Problematiek van schijnzelfstandigheid ( het is soms makkelijk voor een bedrijf om iemand in dienst te nemen als schijnzelfstandige) ;
    - Je kan alle rechterlijke regels aan je laars lappen (want het is een zelfstandige)
    - Heeft een grote impact op je sociale zekerheid : een werknemer kost heel wat geld (werknemersbijdragen, werkgeversbijdragen)

- **Wat is loonkost?**

BRUTO loon

- Werknemersbijdrage (13,07%)

= belastbare inkomen

- Bedrijfsvoorheffing

= netto loon

- BBSZ (bijzondere bijdrage sociale zekerheid)

= deel van de loon kost

Voor totale loonkost moet er nog 25% van het brutoloon worden toegevoegd als werkgeversbijdrage

- Probleem we willen als werkgever eigenlijk geen beroep doen op werknemers want deze kosten enorm veel geld en zijn heel erg beschermd.
- We willen liever zelfstandigen, schijnzelfstandigen in dienst geven.
- Voorbeeld : toiletbediende in Wijnegem shopping center : is het een werknemer of een zelfstandige :
  - Als ze kan kiezen wanneer ze niet komt dan is dit een teken van zelfstandige (iemand die zelf que arbeidstijdregeling kan beslissen om de boel te sluiten)
  - Als ze aanwezig moet zijn van 10u s 'morgens tot 8u s 'avonds dan is ze een werknemer
- we moeten dus in realiteit kijken hoe de regels juist zijn
  - Eerst kijken naar de titel (vb. contract) dan kijken naar de vergoeding
  - Huurt ze de wc's, moet ze zelf haar toiletpapier meebrengen ? dan wijst dit weer op een zelfstandige

- **Kwalificatie**

- Arbeidsrelatiewet
  - poging tot stroomlijnen van verschil tussen zelfstandige en werknemer
  - Algemene criteria
    - Wil van de partijen : hoe hebben de partijen zelf hun overeenkomst gekwalificeerd
    - Vrijheid van organisatie van werktijd en werk
    - Mogelijkheid tot hiërarchische controle : kan de syndicus er gaan rondlopen of een tuchtsanctie gaan opleggen
  - Specifieke criteria
    - Sector/ beroep (categorie)
  - Weerlegbaar vermoeden
    - Bepaalde sectoren (een 9 criteria principe om te kijken of je zelfstandige bent of niet)
  - Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie
    - als je wil dat er geen vergissing kan ontstaan of je zelfstandige bent of niet, je kan je overeenkomst dan hier neerleggen en deze beslist dan over social ruling : op voorhand met de belastingcontroleur samen zitten en kijken of zaken in orde zijn



- **Soorten arbeidsovereenkomst** op basis van 3 criteria ;
- **Criteria 1:** Duur van de arbeidsovereenkomst
  - bepaalde duur
    - **REGEL** : geen opeenvolgende contracten (ad infinitum) tenzij :
      - Onderbreking toe te schrijven aan de werknemer
      - Aard van het werk (vb. je werk in het hoogseizoen in een cafe, het is mooi weer dus ze houden je nog wat langer)
      - Wettige reden
    - Nuancering : artikel 10 bis: laat toe 4 opeenvolgende overeenkomsten voor minimum drie maanden
      - Maximum in het totaal 2 jaar
      - Mits voorafgaande toestemming inspectie sociale wetten  
→Minimum 6 maanden →Max in het totaal 3 jaar
  - Onbepaalde duur
    - Biedt onbepaalde duur meer garantie ?
    - Onbepaalde kan nooit worden opgezegd daarvoor (hierdoor een soort bescherming)
    - Op vlak van schorsing en beëindiging wel voor een stuk
  - Precisering werk ; specificatie van het werk
    - Welomschreven werk
    - Tijdsduur min of meer te ramen
    - Dezelfde kenmerken als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
      - Maar niet de soepelheid van artikel 10bis
  - Vervangingsovereenkomst :
    - Flexibele regeling
    - Vormvereisten
    - Modaliteiten
    - Kan voor bepaalde duur (onbeperkt) → max 2 jaar (5jaar bij vervanging tijdskrediet)
    - Beëindiging in geval van onbepaald duur :
      - Automatisch en zonder vergoeding
      - Hier kan je als werkgever stellen dat het gewoonst stopt wanneer de werknemer die je vervangt terug komt (het neemt een einde zonder vergoeding, zonder termijn)
      - De vervanger moet wel terug keren in dezelfde functie
- **Criteria 2:** Omvang van de tewerkstelling
  - Voltijds = norm
  - Deeltijds = uitzondering
    - Moet per geschrift worden gesteld
    - Moet ondertekend worden bij het indiensttreding
    - Arbeidsregeling moet hier in staan  
→ Gewone arbeidsovereenkomst mag ook mondeling worden gesloten
  - Minimale wekelijkse arbeidsduur
    - 1/3<sup>e</sup> voltijdse tewerkstelling en minimum drie uren / dag
    - Minder dan 1/3 van een voltijdse kan je dus nooit iemand in dienst nemen