

3 JULI 1978. - Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en tekstbijwerking tot 22-11-2011

TITEL I. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST IN HET ALGEMEEN.

HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.

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

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

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

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

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

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

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

Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden

gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder :

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

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

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

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

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

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

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

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

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

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

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

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

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

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

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

koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

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

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

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verlener van vertrouwensdiensten.

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

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

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

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

Art. 5. De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is de overeenkomst waarbij een

werknemer, de dienstbode, zich verbindt tegen loon en onder gezag (...) van een werkgever, in hoofdzaak huishoudelijke handarbeid te verrichten in verband met de huishouding van de werkgever of van zijn gezin. <W 1985-07-17/41, art. 1, 010>

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

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

Art. 7. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten hetzij voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, hetzij voor onbepaalde tijd.
Zij kan nooit voor het leven worden gesloten.

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

Het tegenbewijs is niet toegelaten.

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

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

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

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

werk of wegens andere wettige redenen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vermelden.

Het werkrooster van deeltijdse arbeid kan variabel zijn. (De wekelijkse arbeidsduur, berekend overeenkomstig de bepalingen vastgesteld door artikel 26bis, § 1, (achtste lid), van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet echter gemiddeld worden gerespecteerd over een periode van maximum één trimester. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement) kan de periode verlengen tot maximum één jaar. Ze kan verlengd worden door de Koning voor de werknemers en de werkgevers die niet onderworpen zijn aan de wet van 5 december 1968.) <W 1989-12-22/31, art. 182, 019; Inwerkingtreding : 30-03-1990> <W 1996-07-26/32, art. 40, 038; Inwerkingtreding : onbepaald> <W 1998-12-04/31, art. 10, 041; Inwerkingtreding : 27-12-1998>

Zo er geen overeenkomstig het eerste en het tweede lid gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest

gunstig zijn onder dewelke die:

- ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn;
- ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(§ 2. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens toegepast worden wanneer een

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

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

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

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

- 1° ingevolge een overeenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;
- 2° in de speelzalen.

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

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

HOOFDSTUK II. _ Verplichtingen der partijen.

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

Art. 17. De werknemer is verplicht :

- 1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten, op tijd, plaats en wijze zoals is overeengekomen;
- 2° te handelen volgens de bevelen en de instructies die hem worden gegeven door de werkgever, zijn lasthebbers of zijn aangestelden met het oog op de uitvoering van de overeenkomst;
- 3° zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden :
 - a) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;
 - b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;
- 4° zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen

veiligheid, hetzij aan die van zijn medewerkers, van zijn werkgever, of van derden;
5° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap en de ongebruikte grondstoffen in goede staat aan de werkgever terug te geven.

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

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

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

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

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

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

Art. 20. De werkgever is verplicht :

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

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

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

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

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

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

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

arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten :

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

2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden

bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;

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

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

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

§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn :

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

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

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

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

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

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

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

- 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;
- 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;
- 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de

overeengekomen periode.

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

§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24. [¹ De patroon mag als voorwaarde voor het in dienst nemen van een

leerling aan de leerling niet de verplichting opleggen om een borgsom in te brengen, om, onder welke vorm dan ook, roerende effecten zoals obligaties, aandelen, deelbewijzen of participaties aan te kopen, erop in te schrijven of uit te wisselen of intrestaandelen te storten of geldsommen te overhandigen.

Elk andersluidend beding is nietig.

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

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

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

HOOFDSTUK III. _ Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 29. De uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst :

1° voor de duur van de oproeping of wederoproeping van de werknemer onder de wapens;

2° voor de duur van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum;

3° gedurende de inobservatiestelling in een gezondheidsinrichting van het leger;

4° gedurende de hospitalisatie in een militaire inrichting ten gevolge van een ongeval overkomen of een ziekte opgedaan of verergerd in de loop van de keuringsverrichtingen of de selectieproeven;

5° voor de duur van de dienst volbracht bij de civiele bescherming overeenkomstig artikel 2, § 5, en hoofdstuk XIII van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

6° voor de duur van de aanwezigheid onder de wapens ingevolge een wederdienstneming die ingaat bij het verstrijken van de dienstduur, voor zover de duur van de wederdienstneming de totale duur van de dienstduur niet verlengt boven de termijn bepaald in artikel 66, § 1, eerste lid, van de genoemde dienstplichtwetten;

7° gedurende de vervulling van de dienst door (het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden) houdende statuut van de gewetensbezwaarden aan deze laatste opgelegd.

8° (voor de duur van het verblijf van de werknemergewetensbezwaarde op de

administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginrichtingen die overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetensbezwaarden zijn aangewezen.) <W 1985-07-17/41, art. 5, 010>

Art. 30.(§ 1.) De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van (verschijning voor het gerecht). <W 1985-07-18/33, art. 6, 011> <W 2001-08-10/59, art. 27, 047; Inwerkingtreding : 01-07-2002>

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

Onverminderd gunstiger bepalingen van individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, bepaalt de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen voor de toepassing van het eerste lid.

Onder dezelfde voorwaarden stelt de Koning voor alle werknemers het aantal dagen vast gedurende welke de werknemer van het werk mag wegblijven met behoud van loon. Daarenboven kan Hij de vereisten inzake de regelmatige aanwezigheid vaststellen.

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

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

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

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

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

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

Het recht op moederschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet

van 16 maart 1971, sluit, in voorkomend geval, voor een zelfde ouder het recht op verlof uit, dat wordt geopend door de vorige leden.

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

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

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

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

§ 3. (oude § 3) (...) <W 2004-07-09/30, art. 292, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>

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

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

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn.

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

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

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

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

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

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

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

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

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

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

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

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

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

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

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

De werknemer dient uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan

de werkgever de documenten te verstrekken ter staving van de gebeurtenis die het recht op adoptieverlof doet ontstaan.

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

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Behoudens in geval van overmacht zendt de werknemer het geneeskundig getuigschrift op of geeft hij het af op de onderneming, binnen twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van de ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement is bepaald. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de afgifte of verzending van het getuigschrift voorafgaan.

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

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

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

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

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

Binnen twee werkdagen na de overhandiging van de in § 4 bedoelde bevindingen door de controlearts, kan de meest gerede partij met het oog op het beslechten van het medisch geschil een arts-scheidsrechter aanwijzen die voldoet aan de bepalingen

van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde en voorkomt op de lijst die in uitvoering van voornoemde wet werd vastgesteld, voorzover over de aanwijzing van de arts-scheidsrechter binnen voornoemde termijn geen akkoord kon worden bereikt. De werkgever kan de controlearts en de werknemer diegene die hem het geneeskundig getuigschrift overhandigd heeft, uitdrukkelijk machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te wijzen.

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. - Einde van de overeenkomst.

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

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

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

Art. 34. (opgeheven) <W 1985-07-17/41, art. 6, 010 en hersteld bij W 2007-04-27/34, art. 2, 066; Inwerkingtreding : onbepaald> § 1. De arbeidsongeschiktheid ten

gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, maakt niet uit zichzelf een einde aan de overeenkomst wegens overmacht.

§ 2. De in § 1 bedoelde definitieve arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld hetzij door de behandelende geneesheer van de werknemer, hetzij door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Indien de vaststelling uitgaat van de behandelende geneesheer van de werknemer, dient dit te worden bevestigd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Bij gebreke hieraan kan de door de behandelende geneesheer vastgestelde definitieve arbeidsongeschiktheid niet worden gebruikt om het einde van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht vast te stellen.

De Koning is bevoegd om, bij een in Ministerraad overlegd besluit, nadere procedureregels te bepalen aangaande de in het vorige lid bedoelde vaststelling van definitieve ongeschiktheid van de werknemer om het overeengekomen werk te verrichten.

§ 3. Wanneer een werknemer, overeenkomstig de § 2 bedoelde procedure, definitief ongeschikt wordt verklaard om het overeengekomen werk te verrichten, is de werkgever ertoe gehouden die werknemer aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, door zijn arbeid aan te passen, of als dat niet kan door hem ander werk te geven, tenzij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

§ 4. Wanneer een aanpassing van de arbeidsomstandigheden technisch of objectief onmogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist of indien de werkgever geen ander werk kan aanbieden dat overeenstemt met de mogelijkheden van de werknemer of de werknemer een aanbod van ander werk dat overeenstemt met zijn mogelijkheden weigert, mag het einde van de overeenkomst wegens overmacht slechts worden vastgesteld na attestatie van de in § 1 bedoelde definitieve arbeidsongeschiktheid door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, binnen de termijn en volgens de nadere regels bepaald door de Koning.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan het recht van de werkgever de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van deze wet.

§ 5. Ter uitvoering van de Hem door dit artikel toegekende bevoegdheden, wint de Koning het advies in van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk.

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

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

Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging

ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(§ 2. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd gesloten in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, dan heeft de

werknemer het recht om die op te zeggen. De vermeldingen die in die opzegging moeten voorkomen en de kennisgevingsmodaliteiten ervan, zijn in overeenstemming met § 1.) <W 1991-07-20/31, art. 115, 025; Inwerkingtreding : 1991-09-01>

Art. 38. § 1. De werknemer kan de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan, als bedoeld in (de artikelen 28, 1°, 2° en 5°), 29 en 31. <W 1983-11-29/31, art. 2, 006>

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 van dit artikel en in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971, kan ook de werkgever in de in § 1 bedoelde gevallen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering daarvan.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens die schorsing.

(Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de periode van acht weken, bedoeld in artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedurende dewelke de werkneemster haar verlofdagen van postnatale rust opneemt, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de ganse periode van acht weken.) <W 2008-12-22/32, art. 131, 069; Inwerkingtreding : 01-04-2009; zie ook art. 132>

§ 3. Handelingen die ertoe strekken de voor onbepaalde tijd gesloten overeenkomst eenzijdig te beëindigen mogen, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 of om een voldoende reden als bedoeld in het tweede lid van deze paragraaf, door de werkgever, zelfs met inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen, niet worden gesteld :

1° (tijdens de duur van de in artikel 29, 1° tot 5°, evenals 7° en 8°, bedoelde gebeurtenissen;) <W 1985-07-17/41, art. 7, 010>

2° tijdens de duur van de in artikel 29, 6°, bedoelde wederdienstneming, indien hij daarvan uiterlijk een maand vóór het ingaan van de wederdienstneming door de werknemer naar behoren op de hoogte is gebracht;

3° vanaf het tijdstip waarop hij door de werknemer in kennis is gesteld van de datum van de oproeping naar een recruiters- of selectiecentrum (of naar een administratieve gezondheidsdienst of in een van de verpleeginstellingen die door de Koning werden aangeduid overeenkomstig het koninklijk besluit van 20 februari 1980 houdende coördinatie van de wetten betreffende het statuut van de gewetenbezwaarden) of van de datum van de eigenlijke oproeping of wederoproeping onder de wapens, tot het tijdstip van deze laatste oproeping of wederoproeping; <W 1985-07-17/41, art. 7, 010>

4° vanaf het tijdstip waarop de werknemer met onbepaald verlof wordt gezonden tot één maand na dat tijdstip.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 29 bedoelde gebeurtenissen.

Het bepaalde in het eerste lid van deze paragraaf vindt geen toepassing gedurende de proeftijd, als bedoeld in de artikelen 48, 67 en 109.

Art. 38bis. <KB225 1983-12-07/32, art. 15, 005> Bij opzegging door de werkgever,

loopt de opzeggingstermijn niet gedurende de dagen inhaalrust die bij toepassing van artikel 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (en van artikel 8, § 3, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector) worden toegekend. <W 2003-04-22/40, art. 2, 056; Inwerkingtreding : 13-05-2003>

Art. 39. § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in §1, betaalt de werkgever, die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, §3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in §1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Art. 39bis. <W 1985-01-22/30, art. 60, 009> § 1. De werkgever kan de bij artikel 39, § 1, bedoelde opzeggingsvergoeding in maandtermijnen betalen, wanneer het ontslag wordt gegeven door een onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit, na advies van de Nationale Arbeidsraad, wat moet worden verstaan onder onderneming in moeilijkheden of die uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden kent.

§ 2. De opzeggingsvergoeding die in maandtermijnen wordt betaald, is gebonden aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen volgens dezelfde modaliteiten als die welke van toepassing waren op het loon van de werknemer wiens overeenkomst een einde heeft genomen.

Art. 40. § 1. Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is

tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding.

Art. 41. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, onder de bij de artikelen 64, 85 en 115 bepaalde voorwaarden, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

(Het bepaalde in het eerste lid is van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.) <W 1981-06-23/04, art. 2, 003>

(De werknemers bedoeld bij artikel 13, § 3, 2° van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, genieten slechts van het recht voorzien in dit artikel wanneer ze vragen om een outplacementbegeleiding.) <W 2007-05-17/48, art. 9, 067; Inwerkingtreding : 01-12-2007>

Art. 42. De kwijting voor saldo van rekening door de werknemer afgegeven op het ogenblik dat de overeenkomst een einde neemt, betekent voor de werknemer niet dat hij van zijn rechten afziet.

HOOFDSTUK V. _ Bijzondere bepalingen betreffende de minderjarige werknemers.

Art. 43. (eerste lid opgeheven) <W 1995-03-21/32, art. 12, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

De minderjarige werknemer (...), is, met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of zijn moeder of van zijn voogd, rechtsbekwaam een arbeidsovereenkomst te sluiten (en te beëindigen.) Bij ontstentenis van die machtiging kan de jeugdrechtbank die verlenen op verzoek van het openbaar ministerie of van een familielid. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen. <W 1981-03-30/06, art. 1, 002> <W 1995-03-21/32, art. 12, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 44. De werkgever of de derde die het loon eventueel is verschuldigd, stelt de minderjarige op geldige wijze zijn loon ter hand, tenzij verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige, (...). <W 1995-03-21/32, art. 13, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 45. Indien het belang van de minderjarige dit vordert, kan de jeugdrechtbank op verzoek van het openbaar ministerie of een lid van de familie, de minderjarige machtigen het loon van zijn arbeid te ontvangen en er geheel of gedeeltelijk over te beschikken of voor hem een te allen tijde afzetbare bijzondere voogd aanstellen,

gelast over dit loon te beschikken voor de behoeften van de onmondige. De vader, de moeder of de voogd worden vooraf gehoord of opgeroepen.

Art. 46. (Onverminderd het bepaalde in artikel 43, kan de rechter die bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen betreffende de in deze wet bedoelde overeenkomsten,) een voogd ad hoc aanstellen om de afwezige of verhinderde voogd in het geding te vervangen. <W 1981-03-30/06, art. 2, 002>

Art. 46bis. <W 1985-07-17/41, art. 8, 010> De bepalingen van dit hoofdstuk zijn ook toepasselijk op de andere minderjarige werknemers dan die welke in deze wet beoogd zijn.

TITEL II. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR WERKLIEDEN.

HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.

Art. 47. De bepalingen van deze titel gelden voor de arbeidsovereenkomst voor werklieden.

Art. 48. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere werkman afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werkman in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan zeven en niet meer dan veertien dagen duren. Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd zeven dagen.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd verlengd met een periode gelijk aan die van de schorsing zonder dat de proeftijd evenwel met meer dan zeven dagen verlengd kan worden.

§ 4. Wanneer de proeftijd zeven dagen is, kan de arbeidsovereenkomst gedurende die periode zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd worden. Wanneer de proeftijd meer dan zeven dagen is, geldt die bepaling alleen voor de eerste zeven dagen. Elk andersluidend beding is nietig en elk bericht tot eenzijdige beëindiging zonder dringende reden binnen die periode blijft tot zolang zonder uitwerking.

Wanneer de proeftijd wordt geschorst tijdens de in het eerste lid bedoelde periode van zeven dagen, wordt de periode, gedurende welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden niet eenzijdig beëindigd kan worden, verlengd tot uiterlijk de veertiende dag te rekenen vanaf en het begrip van de eerste dag van de proeftijd; die periode neemt alleszins een einde wanneer na de werkhervatting binnen de grenzen als bepaald in § 3, zeven dagen proeftijd zijn bereikt.

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

Art. 49. In geval van technische stoornis in de onderneming wordt de uitvoering

van de overeenkomst geschorst. Tijdens een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de datum van deze technische stoornis, behoudt de werkmán zijn recht op het normale loon.

De arbeidsdag die onderbroken werd wegens deze technische stoornis en die aan de werkmán betaald wordt ingevolge het bepaalde in artikel 27, moet beschouwd worden als de eerste dag van de periode van zeven dagen.

De werkmán verliest zijn recht op het bij het eerste lid vastgestelde loon, wanneer hij weigert elk vervangingswerk te aanvaarden dat overeenstemt met zijn lichamelijke en verstandelijke geschiktheden en verenigbaar is met zijn beroepskwalificatie. Nochtans is die weigering op zichzelf geen dringende reden die de beëindiging van de overeenkomst rechtvaardigt.

((¹ Uiterlijk de eerste werkdag na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, het volgende mee aan de Rijksdienst voor

Arbeidsvoorziening :

1° de datum en de aard van de technische stoornis;

2° de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Binnen zes dagen na de dag van de technische stoornis deelt de werkgever op elektronische wijze, overeenkomstig de nadere regelen die door de Koning worden bepaald, aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een lijst mee met de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werklíeden van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst.]¹

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is betekent, binnen de door de Koning vastgestelde voorwaarden en nadere regelen, zijn weigering tot erkenning van de ingeroepen omstandigheden die een technische stoornis vormen in de zin van deze wet.) <W 2001-12-30/30, art. 69, 050;

Inwerkingtreding : 18-11-2002>

In dat geval blijft het loon van de werknemer ten laste van de werkgever voor de volledige duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.) <W 1992-06-26/30, art. 97, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

(De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het vierde en het vijfde lid betreffende de formaliteiten van mededeling of die er zich te laat naar gedraagt, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zes dagen die aanvangt de eerste dag van het werkloos stellen.) <W 1992-06-26/30, art. 97, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

Uiterlijk de vierde dag die de datum van de technische stoornis volgt, deelt de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij onstentenis van een ondernemingsraad aan de vakbondsafvaardiging de aard van de technische stoornis mee die deze periode van werkloosheid rechtvaardigt.) <KB254 1983-12-31/49, art. 1, 007>

[¹ De Koning bepaalt de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling, bedoeld in het vierde en het vijfde lid, vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]¹

(1)<W 2011-07-04/03, art. 5, 073; Inwerkingtreding : 01-10-2011>

Art. 50. Het slechte weder schorst de uitvoering van de overeenkomst, voor zover het werk onmogelijk wordt en op voorwaarde dat de werkmán werd verwittigd dat hij zich niet moet aanbieden.

(Voor de toepassing van dit artikel kan de Koning, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij artikel 9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, en van de Nationale Arbeidsraad, bepalen wat moet worden verstaan onder het slechte weer dat het werk onmogelijk maakt.) <W 1992-06-26/30, art. 98, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

(¹ De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mede te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende het bewijs van het slechte weder en betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.)¹

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 51, § 3^{quater}, eerste lid.) <W 1999-03-26/30, art. 124, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

Maakt het weder het werk opnieuw mogelijk, dan moet de werkmán verwittigd worden dat het werk wordt hervat.

Als de in het eerste lid bedoelde schorsing van de overeenkomst één maand overschrijdt, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zonder opzegging.

(De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van het derde lid is verplicht aan de werkmán zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst ingevolge het eerste lid werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.) <W 1999-03-26/30, art. 124, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

(1)<W 2011-07-04/03, art. 6, 073; Inwerkingtreding : 01-10-2011>

Art. 51. § 1. (Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.

Het koninklijk besluit vermeldt :

1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht;

2° de duur van de nieuwe regeling;

3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

[² Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]².

De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.

[² De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden :

1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen;

2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.]²

[² De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven :

1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen;

2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.]² <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

[² De kennisgeving moet vermelden :

1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst;

2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.]²

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

[² Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]²) <W 2001-12-30/30, art. 71, 050;

Inwerkingtreding : 18-11-2002>

(In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.) <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; Inwerkingtreding : 18-11-2002>

(§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.) <KB254 1983-12-31/49, art. 2, D, 007>

§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

(Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee

arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1.) ((De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.)) <W 1990-12-29/30, art. 147, 021; Inwerkingtreding : 1991-01-19> <W 1992-06-26/30, art. 99, 028;

Inwerkingtreding : 10-07-1992>

Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.

(§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.) <W 1989-12-22/31, art. 151, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

(§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.) <W 1992-06-26/30, art. 99, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992>

(§ 3quater. [² Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de verplichting opleggen de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk elektronisch mede te delen aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.]²

De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 50, derde lid.) <W 1999-03-26/30, art. 125, 042;

Inwerkingtreding : 01-01-1999>

§ 4. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werkmans het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar

een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.

§ 5bis. [² ...]².

§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij (§ 2, vijfde lid), bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden. <W 2001-12-30/30, art. 71, 050; ED : 18-11-2002>

§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkmán te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

(De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3^{quater} is verplicht aan de werkmán zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 3^{quater} bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkmán zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkmán, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.) <W 1999-03-26/30, art. 125, 042; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

[¹ § 8. De werkmán heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.

De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling

daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.

Dit supplement is eveneens verschuldigd in geval van toepassing van artikel 49 en artikel 50.]¹

(1)<W 2011-04-12/05, art. 9, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

(2)<W 2011-07-04/03, art. 7, 073; Inwerkingtreding : 01-10-2011>

Art. 51bis. <KB225 1983-12-07/32, art. 16, 005> De uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan bij toepassing van de artikelen 49, 50 en 51 maar worden geschorst, wanneer de werknemer al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (, de artikelen 7, § 3 en 8, § 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector) en artikel 11 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen reeds heeft toegekend gekregen. <W 2003-04-22/40, art. 3, 056; Inwerkingtreding : 13-05-2003>

(De in het eerste lid bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, in geval van toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.) <W 1985-01-22/30, art. 61, 009>

Art. 52. § 1. (In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever recht op zijn normaal loon gedurende een periode van zeven dagen (en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). <KB465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <nota: de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

(Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als eerste dag van de periode van gewaarborgd loon). <KB465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

(Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.) <W. 1981-06-23/04, art. 3,

003>

(opgeheven) <KB465 1986-10-01/30, art. 1, b, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkman die anciënniteit bereikt tijdens (de periode van gewaarborgd loon), kan hij op het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen. <KB465 1986-10-01/30, art. 1, c, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

§ 2. Het in § 1 bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon.

Het in § 1 bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van (veertien) dagen, indien de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij § 1 voorgeschreven loon gedurende een periode van (veertien) dagen; <KB465 1986-10-01/30, art. 1, d, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

2° wanneer de werkman door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval.

§ 3. Het in § 1 bedoelde loon is niet verschuldigd aan de werkman :

1° die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;

2° wiens arbeidsongeschiktheid voortspruit uit een door hem gepleegde zware fout.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor het in § 1 bedoelde ongeval, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 53. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité en bij een in Ministerraad overlegd besluit :

1° de anciënniteit, bepaald bij artikel 52, § 1, laatste lid, wijzigen;

2° de voorwaarde van anciënniteit in de onderneming door andere voorwaarden vervangen;

3° bijkomende voorwaarden buiten die gesteld in de artikelen 31 en 52 opleggen.

Het paritair comité deelt zijn advies mede binnen twee maanden na verzoek

daartoe; na het verstrijken van deze termijn mag een beslissing worden genomen.

Art. 54. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte, heeft de werkmán recht op het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte en die aan de door het ongeval getroffen of zieke werkmán uitbetaald wordt krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van deze periode.

§ 2. In afwijking van de artikelen 22 en 25 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en van de artikelen 34 en 35 van de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, zijn de in de artikelen 49 en 58 van de arbeidsongevallenwet bedoelde maatschappij, verzekeringskas of het Fonds voor Arbeidsongevallen, alsmede het in artikel 4 van genoemde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde Fonds voor de Beroepsziekten ertoe gehouden de dagelijkse vergoedingen, die aan de werkmán verschuldigd zijn, voor dezelfde periode aan de werkgever te storten.

In dat geval zijn de in artikel 43 van de voormelde wet van 10 april 1971 en in artikel 42 van de voormelde gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 bedoelde bijdragen, niet verschuldigd.

De werkgever is verplicht aan de werkmán de dagelijkse vergoedingen te storten die betrekking hebben hetzij op de dagen van gewone inactiviteit van de onderneming, hetzij op de dagen waarop de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51 wordt geschorst.

De in het vorige lid bedoelde vergoedingen worden, voor de toepassing van de bepalingen betreffende de sociale zekerheid, met loon gelijkgesteld.

§ 3. Het totaal bedrag van het loon en van de dagelijkse vergoedingen, dat aan de door ongeval of ziekte

getroffen werkmán door de werkgever is verschuldigd bij toepassing van dit artikel, mag het bedrag van het loon niet overschrijden waarop deze werkmán normaal aanspraak kan maken voor arbeidsprestaties met betrekking tot een periode van zeven dagen.

§ 4. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de in § 1 bedoelde ongeval of ziekte een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer werd betaald en van de sociale bijdragen waartoe de werkgever door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 55. <W 1989-12-22/31, art. 241, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990> Zo de werkster buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling, zijn de bepalingen van artikel 52 van toepassing.

Art. 56. Tijdens de periodes en verloven, vastgesteld bij (de bepalingen van de artikelen 28, 2°bis, 30, 30ter, 49, 51, 52, 54 en 55) heeft de werkmán enkel recht op het normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had

kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken. <W 2004-07-09/30, art. 294, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>
(De Koning kan op advies van de Nationale Arbeidsraad afwijken van de regel voorzien in het eerste lid.) <W 1993-06-10/32, art. 14, 029; Inwerkingtreding : 10-07-1993>

Het normale loon wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, een andere wijze van berekening van het normale loon vaststellen.

Art. 57. In de bedrijfstakken waar een fonds voor bestaanszekerheid bestaat, is de werkgever geheel of gedeeltelijk ontslagen van de verplichtingen betreffende het behoud van het loon, (zoals bepaald bij de artikelen 27, 29, 30, 30ter, 49 tot 52, 54 en 55), voor zover bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, het Fonds voor bestaanszekerheid met die verplichting wordt belast. <W 2004-07-09/30, art. 295, 058; Inwerkingtreding : 25-07-2004>

HOOFDSTUK III. - Einde van de overeenkomst.

Afdeling 1. - [¹ Algemene regeling]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 10, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 58. Als de uitvoering van de overeenkomst sinds meer dan zes maanden is geschorst wegens ongeval of ziekte, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen, mits hij de werkmán een vergoeding betaalt die overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

Art. 59. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmán uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

(Wanneer de opzegging uitgaat van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt, in afwijking van het tweede en het derde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

1° vijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen.) <W 2003-04-22/40, art. 4, 056;

Inwerkingtreding : 13-05-2003>

Art. 60. Voor werklieden die minder dan zes maand ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming zijn, kan de overeenkomst van artikel 59 afwijken, doch de door de werkgever in acht te nemen termijn mag niet korter zijn dan zeven dagen. De opzeggingstermijn die de werkman moet in acht nemen, mag de helft niet overschrijden van de termijn die is overeengekomen ingeval de werkgever opzegt.

Art. 61. (§ 1.) Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

(§ 2. De opzeggingstermijn die de werkman moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.) <W 1991-07-20/31, art. 116, 025; Inwerkingtreding : 1991-09-01>

Art. 62. <W 1985-07-17/41, art. 10, 010> Zowel de werkman als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50 of 51.

Bij opzegging door de werkman gegeven voor of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.

Art. 63. Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkman die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkman op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkman een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of

de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afgedankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, (in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden,) (of in artikel 118,§3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen). <KB 1991-05-21/31, art. 7, 022; Inwerkingtreding : 01-05-1991> <W 1985-01-22/30, art. 139, § 2, 009>

Art. 64. Van het recht om van het werk weg te blijven, zoals bepaald in artikel 41, mag een- of tweemaal per week gebruik worden gemaakt, mits de duur van de afwezigheid in totaal die van een arbeidsdag per week niet overschrijdt.

Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 60 (...), mag slechts een halve arbeidsdag verlet worden. <W 1985-07-18/33, art. 8, 011>

(Als de opzeggingstermijn korter is dan zeven dagen, bij toepassing van artikel 61, kan de Koning op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad de duur van de afwezigheid in afwijking van het eerste lid wijzigen.) <W 1985-07-18/33, art. 8, 011>

Art. 65. § 1. Onder concurrentiebeding wordt verstaan het beding waarbij de werkmán de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden.

§ 2. Het concurrentiebeding wordt als niet-bestaande beschouwd in de arbeidsovereenkomsten waarin het jaarloon ((16 100) EUR) niet overschrijdt. <KB 1984-12-14/33, art. 1, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; ED : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

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

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

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

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

Wanneer het jaarloon tussen ((16 100 EUR)) en ((32 200) EUR) ligt, mag het beding enkel worden toegepast op categorieën van functies of op functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn bepaald. Bij ontstentenis van een bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst, hetzij omdat die organen niet werken, hetzij omdat zij niet tot een akkoord konden komen en na mislukking van de verzoeningsprocedure, mogen de categorieën van functies of de functies worden aangeduid op ondernemingsniveau en op initiatief van de meest gereede partij bij akkoord tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties. <KB 1984-12-14/33, art. 1, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden bij indexering respectievelijk gebracht op 25.277 EUR) en op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 25.921 EUR en op 51.842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.418 EUR en op 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.912 EUR en 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 27.597 EUR en 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 28.580 EUR en 57.162 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 29.729 EUR en 59.460 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 30.327 EUR en 60.654 EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 31.467 EUR en 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

Bij blijvend meningsverschil tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties, kan de meest gereede partij het advies inwinnen van de commissie van goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van

12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging.

Wanneer het jaarloon ((32 200) EUR) overschrijdt, kan het concurrentiebeding rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomsten worden ingeschreven, behalve voor de categorieën van functies of voor de functies die bij een in paritair comité of paritair subcomité gesloten collectieve arbeidsovereenkomst zijn uitgesloten. Bij ontstentenis van bij vorengenoemde paritaire organen gesloten overeenkomst en na mislukking van de verzoeningsprocedure, kunnen deze categorieën van functies of deze functies worden vastgesteld op ondernemingsniveau volgens de in § 2, tweede en derde lid, van onderhavig artikel bepaalde procedure. <KB 1984-12-14/33, art. 1, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; ED : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 57.162 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 59.460 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 60.654 EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

De geldigheid van elk concurrentiebeding is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden :

1° het moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;

2° het moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werkman de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het mag niet verder reiken dan 's lands grondgebied;

3° het mag niet langer lopen dan twaalf maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen;

4° het moet voorzien in de betaling van een enige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever, tenzij hij binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf het ogenblik van de stopzetting van de overeenkomst afziet van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding.

Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werkman dat overeenstemt met de toepassingsduur van het beding. De basis van dat bedrag wordt gevormd door het brutoloon dat de werkman heeft ontvangen

gedurende de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen.

Voor de werklieden met een geheel of gedeeltelijk veranderlijk loon wordt dat bedrag voor het veranderlijke gedeelte berekend op het gemiddelde brutoloon van de twaalf maanden die de dag van de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

Het beding moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsmodaliteiten van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt. De paritaire comités of de paritaire subcomités kunnen deze modaliteiten nader bepalen in het licht van de voorwaarden die eigen zijn aan hun bedrijfstak.

Het beding dat aan de bepalingen van onderhavig artikel voldoet, heeft geen uitwerking wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode, ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden of door de werkmán om dringende reden.

Indien de werkmán het concurrentiebeding overtreedt, is hij ertoe gehouden aan de werkgever het bedrag terug te storten dat deze laatste ter toepassing van het in § 2, vijfde lid, 4°, van onderhavig artikel neergelegde beginsel heeft uitgekeerd en hij zal hem daarenboven een gelijkwaardig bedrag moeten betalen. Op verzoek van de werkmán kan de rechter evenwel het bedrag van de conventioneel vastgestelde vergoeding verminderen, inzonderheid rekening houdend met de veroorzaakte schade en met de werkelijke duur van de periode tijdens welke het beding werd nagekomen. De rechter kan eveneens, op verzoek van de werkgever een hogere schadeloosstelling toewijzen, onder de verplichting het bewijs te leveren van het bestaan en de omvang van de schade.

Afdeling 2. - [¹ Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 10, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 65/1. [¹ Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkmán, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de werkmán voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 11, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 65/2. [¹ § 1. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever wordt in afwijking van artikel 59, tweede, derde en vijfde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

- achtentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van minder dan zes maanden;
- veertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van zes maanden tot minder dan vijf jaar;

- achtenveertig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijf jaar tot minder dan tien jaar;
- vierenzestig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van tien jaar tot minder dan vijftien jaar;
- zevenennegentig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar;
- honderd negenentwintig dagen voor werklieden met een anciënniteit in de onderneming van twintig jaar of meer.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkman ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

§ 2. Wanneer de opzegging uitgaat van de werkman wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op veertien dagen. Deze termijn wordt verdubbeld wanneer de werkman ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst is gebleven.

§ 3. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing.¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 12, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 65/3. [¹ § 1. In geval van toepassing van de bepalingen voorzien door of krachtens de artikelen 60 en 61, moeten de bij artikel 65/2 vastgestelde termijnen niet worden gerespecteerd.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités, bevoegd voor de werkgevers en de werklieden waarop een koninklijk besluit van toepassing is dat krachtens artikel 61 de opzeggingstermijnen bepaalt en in werking getreden is voor 1 januari 2012, onderzoeken vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité worden de opzeggingstermijnen, voorzien krachtens artikel 61, en lager dan die vastgelegd in artikel 65/2, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2 zonder de opzegtermijnen vastgelegd in artikel 65/2 te kunnen overschrijden.

§ 3. De werkgevers en de werklieden, die ressorteren onder paritaire comités of paritaire subcomités waar collectieve akkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten en die in werking getreden zijn voor 1 januari 2012 die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden, zijn niet onderworpen aan de bepalingen van artikel 65/2.

Deze paritaire comités en paritaire subcomités onderzoeken vóór 1 januari 2013 of de opzeggingstermijnen die op hen van toepassing zijn, niet moeten aangepast worden in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

Bij ontstentenis van een voorstel van een paritair comité of een paritair subcomité

worden de opzeggingstermijnen, die van toepassing zijn op de werkgevers en werklieden bedoeld in deze paragraaf, door de Koning verhoogd vanaf 1 januari 2013 in dezelfde verhouding als deze die gebruikt werd voor artikel 65/2.

§ 4. De opzeggingstermijnen van toepassing in uitvoering van dit artikel zijn de opzeggingstermijnen van kracht op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 13, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 65/4. [¹ De opzeggingstermijnen bedoeld bij de artikelen 65/2 en 65/3 worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

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

Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 14, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

TITEL III. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEDIENDEN.

HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.

Art. 66. De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

Art. 67. § 1. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Op straffe van nietigheid moet dat beding voor iedere bediende afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de bediende in dienst treedt.

§ 2. De proeftijd mag niet minder dan één maand duren. Hij mag niet meer belopen dan respectievelijk (zes of twaalf maanden) naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan ((19.300) EUR). <W 1985-01-22/30, art. 62, 009; Inwerkingtreding : > <KB 1984-12-14/33, art. 2, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 30.301 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 31.073 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 31.669 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; ED : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 32.261 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.082 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 33.677 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 34.261 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 35.638 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 36.355 EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 19.300 EUR wordt bij indexering gebracht op 37.721 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

Wanneer omtrent de duur van de proeftijd niets is bepaald noch bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst noch in het arbeidsreglement, dan is de proeftijd één maand.

§ 3. Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst, wordt de proeftijd met een periode gelijk aan die van de schorsing verlengd.

Art. 68. (opgeheven) <W 1985-01-22/30, art. 63, 009>

Art. 69. In afwijking van artikel 13 is het scheidsrechterlijk beding geldig voor de bediende waarvan het jaarloon hoger is dan ((32 200) EUR) en die met het dagelijks beheer van de onderneming is belast of in een afdeling of bedrijfseenheid van de onderneming beheersverantwoordelijkheid heeft die kan worden vergeleken met die voor de gehele onderneming. <KB 1984-12-14/33, art. 3, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 50 554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; ED : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 52 836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 55 193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 57.162 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 59.460 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 60.654 EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-

2012>)HOOFDSTUK II. _ Loonregeling bij schorsing van de uitvoering van de

overeenkomst.

Art. 70. De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Art. 71. De bediende die is aangeworven op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft recht, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, op (...) zijn loon voor een periode van zeven dagen (en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). <KB465 1986-10-01/30, art. 3, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

De bepalingen van de artikelen 52, § 1, en 53 gelden voor dat loon.

Art. 72. De bediende als bedoeld in artikel 71 heeft, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn (...) loon voor een periode van zeven dagen die aanvangt met de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid. <W 1985-07-17/41, art. 12, 010>

De arbeidsdag die onderbroken wordt wegens beroepsziekte, arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk en die aan de bediende wordt uitbetaald krachtens de bepalingen van artikel 27, moet worden beschouwd als de eerste dag van die periode.

De bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, gelden voor dat loon.

Art. 73. § 1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet opnieuw verschuldigd als een nieuwe arbeidsongeschiktheid zich voordoet in de eerste veertien dagen na het einde van een periode van arbeidsongeschiktheid waarvoor het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon wordt betaald.

Het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon is echter verschuldigd :

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig of (veertien) dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon tijdens de periode van dertig of (veertien) dagen; <KB465 1986-10-01/30, art. 4, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

2° als de bediende een geneeskundig getuigschrift overlegt waaruit blijkt dat de nieuwe arbeidsongeschiktheid aan een andere ziekte of een ander ongeval is te wijten.

§ 2. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, is het in de artikelen 70 en 71 bedoelde loon niet verschuldigd aan de bediende :

- a) die een ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaams oefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen;
- b) wiens arbeidsongeschiktheid voortspuit uit een door hem gepleegde zware fout.

Art. 74. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon waarop de bediende als bedoeld in artikel 70, recht heeft.

Art. 75. De werkgever kan tegen derden die aansprakelijk zijn voor de ongevallen, de arbeidsongevallen, de ongevallen op de weg naar of van het werk en de beroepsziekten, die een schorsing van de uitvoering van de overeenkomst hebben veroorzaakt als bedoeld in de artikelen 70, 71 en 72, een rechtsvordering instellen tot terugbetaling van het loon dat aan het slachtoffer is betaald en van de sociale bijdragen waartoe hij door de wet of door een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst is gehouden.

Art. 76. <W 1989-12-22/31, art. 242, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990> Zo de vrouwelijke bediende buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van de artikelen 70 en 71 van toepassing.

Art. 77. Het commissieloon waarop de bediende recht heeft, wordt berekend op grond van het maandgemiddelde der commissielonen die hem zijn toegekend gedurende de twaalf maanden vóór de in artikel 28, 2°, bedoelde arbeidsonderbreking en de in de artikelen 70, 71 en 72 bedoelde arbeidsongeschiktheid of in voorkomend geval gedurende het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk hij in dienst was.

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

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 15, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Afdeling 1. - [¹ Toepassingsgebied]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 16, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/1. [1 § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de bedienden en de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

§ 2. De toepassing van de regeling voorzien in dit hoofdstuk is evenwel beperkt tot de ondernemingen in moeilijkheden bedoeld in § 4 die gebonden zijn door :

1° een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het paritair comité en neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

2° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, voor de ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming. Indien binnen de twee weken na het opstarten van de onderhandelingen, via de formele uitnodiging van de vakbondsafvaardiging, om te komen tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming, geen resultaten worden bereikt, kan de werkgever de regeling bedoeld in dit hoofdstuk vooralsnog toepassen voor zover hij gebonden is door een ondernemingsplan bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

3° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een ondernemingsplan als bedoeld in dit artikel, dat is goedgekeurd overeenkomstig de procedure voorzien in § 3;

4° bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°, voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging, een collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bij 2° en 3° bepaalde ondernemingsplan heeft bindende kracht ten aanzien van de bedienden en de werkgever in de onderneming.

De collectieve arbeidsovereenkomsten en de ondernemingsplannen bepaald in de punten 1° tot 4° moeten :

- uitdrukkelijk vermelden dat ze gesloten zijn in het kader van dit hoofdstuk;
- worden neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- maatregelen bevatten tot maximaal behoud van de tewerkstelling;
- het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7 vermelden;
- de duurtijd van de volledige schorsing van de overeenkomst of van de regeling van de gedeeltelijke arbeid bepalen, zonder dat die duurtijd de maximale duurtijd bepaald in artikel 77/7 mag overschrijden.

§ 3. Het ondernemingsplan bedoeld in § 2, eerste lid, 2° en 3°, moet door de onderneming samen met een gemotiveerde aanvraag bij aangetekend schrijven worden overgemaakt aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Directeur-generaal legt het betrokken ondernemingsplan onmiddellijk ter beslissing voor aan de Commissie " Ondernemingsplannen " bedoeld in het hoofdstuk 3 van Titel 1 van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de

crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

De Commissie neemt binnen de twee weken na ontvangst van het ondernemingsplan een gemotiveerde beslissing op basis van volgende criteria :

- de onderneming voldoet aan de voorwaarden tot erkenning als onderneming in moeilijkheden overeenkomstig de bepalingen van § 4;**
- het ondernemingsplan voldoet aan de bepalingen van § 2;**
- er wordt aangetoond dat de toepassing van de regeling voorzien in het ondernemingsplan leidt tot het vermijden van ontslagen.**

De gemotiveerde beslissingen van deze Commissie worden door de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg overgemaakt aan de betrokken ondernemingen.

§ 4. Onder onderneming in moeilijkheden wordt begrepen :

1° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de daaropvolgende kwarta(a)l(en), voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk. Als bewijs van de daling in de omzetcijfers wordt de btw-aangifte van de betreffende kwartalen als bijlage toegevoegd.

De substantiële daling van 10 % van de productie moet :

- betrekking hebben op de volledige productie van de onderneming;**
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse producten in het productieproces en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;**
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook documenten bevat die de vereiste daling inzake productie aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad;**

2° de onderneming, in de zin van de technische bedrijfseenheid bedoeld bij artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, of van de juridische entiteit of van de vestigingseenheid in de zin van de wet van 16 januari 2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van Ondernemingen, die, tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal tijdens het welke het formulier bedoeld bij artikel 77/3 wordt betekend, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor werklieden kent van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen;

3° de onderneming, in de zin van de juridische entiteit, met een substantiële daling van de bestellingen van minimum 10 % in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008; als deze daling niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk, dan moet de dalende trend worden bevestigd in het of de

daaropvolgende kwarta(a)l(en) voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling bedoeld in dit hoofdstuk.

De substantiële daling van 10 % van de bestellingen moet :

- betrekking hebben op alle bestellingen van de onderneming;
- bekomen worden door een weging in functie van de belangrijkheid van de diverse bestellingen en aanleiding geven tot een daaraan gerelateerde daling van de productieve arbeidsuren van de werknemers;
- bewezen worden door de indiening van een dossier dat, naast ten indicatieve titel de btw-aangiften van alle betreffende kwartalen, ook alle documenten bevat die de vereiste daling inzake bestellingen aantonen en die de gevolgde berekeningswijze toelichten, zoals boekhoudkundige stukken en verslagen overgemaakt aan de ondernemingsraad.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de criteria tot erkenning van onderneming in moeilijkheden bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

De Koning kan eveneens, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het referentiejaar bedoeld in deze paragraaf wijzigen.

§ 5. Wanneer de onderneming haar ondernemingsplan overmaakt bij aangetekend schrijven aan de Directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, moet zij het bewijs leveren dat zij voldoet aan één van de criteria van onderneming in moeilijkheden zoals bepaald in § 4, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen als bedoeld in artikel 77/3.

Wanneer de onderneming voor de periode bepaald in § 4, eerste lid, 2°, de toepassing van de regelingen voorzien in artikel 51 voor werklieden van ten minste 10 % van het globaal aantal aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid aangegeven dagen inroept, moet zij het bewijs daarvan leveren door een verklaring op eer, daarbij gebruik makend van het formulier en zijn bijlagen, als bedoeld in artikel 77/3.

De bovenvermelde documenten en formulieren moeten gevoegd worden bij de aanvraag bepaald in § 3.

§ 6. De Commissie bedoeld in § 3, staat voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 3°, een afwijking toe op het bedrag van het supplement bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien aan volgende voorwaarden is voldaan :

1° de onderneming heeft daartoe een akkoord gesloten met alle bedienden uit de onderneming;

2° de onderneming toont aan dat er effectief overleg geweest is met alle bedienden uit de onderneming.

De Commissie bedoeld in § 3, kan voor de ondernemingsplannen bedoeld in § 2, eerste lid, 2° en 3°, een afwijking toestaan op het bedrag bedoeld in artikel 77/4, § 7, indien de Commissie dit verantwoord acht. Deze beslissing moet bij unanimité genomen worden.

Het bedrag van het supplement vastgesteld in toepassing van deze paragraaf mag niet minder dan 2 euro zijn.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 17, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

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

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 18, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/2. [¹ De werkgever waarvan de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 77/1, § 4, en die gebonden is door een collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemingsplan bedoeld in afdeling 1 van dit hoofdstuk, kan gebruik maken van de bepalingen van deze afdeling.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 19, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/3. [¹ Ten minste veertien dagen voordat hij artikel 77/4 kan toepassen, moet de werkgever een formulier, overeenkomstig het model vastgelegd door de Minister bevoegd voor Werk, bij aangetekend schrijven ter kennis geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij hij bewijst dat hij aan de voorwaarden voorzien in artikel 77/1 voldoet.

Indien hij zich beroept op de eerste voorwaarde van artikel 77/1, § 4, voegt hij bij dit formulier de btw-aangiften van de betrokken kwartalen.

De dag van de kennisgeving voorzien in lid 1, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging, een kopie van deze kennisgeving meedelen.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 20, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/4. [¹ § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee werkdagen per week worden ingevoerd.

Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden :

1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;

3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.

§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.

§ 3. Gedurende de bij dit artikel bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de bediende het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.

§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de

collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.

Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 21, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/5. [¹ § 1. De uitvoering van de overeenkomst kan bij toepassing van artikel 77/4 maar worden geschorst, wanneer de bediende al zijn volledige dagen inhaalrust waarop hij recht heeft ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, § 3, en 8, § 3, van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en de artikelen 11 en 12 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, reeds heeft toegekend gekregen.

§ 2. De in § 1 bedoelde schorsing moet eveneens worden verdaagd zolang, bij toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, de prestaties van de werknemer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voorafgaat, overschrijden.

De werkgever mag volledige rustdagen toekennen om deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur na te leven.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 22, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/6. [¹ Zowel de bediende als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 77/4.

Bij opzegging door de bediende gegeven vóór de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens de schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 23, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 77/7. [¹ De bij artikel 77/4 bedoelde regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid, kunnen

worden ingevoerd voor de periodes voorzien in de in afdeling 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomsten of ondernemingsplan en dit voor maximaal respectievelijk zestien of zestig kalenderweken per kalenderjaar.

Elke kennisgeving moet betrekking hebben op één kalenderweek of meerdere kalenderweken in geval het gaat om een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of om een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week.

Ingeval over eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van een week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 24, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

HOOFDSTUK III. _ Einde van de overeenkomst.

Afdeling 1. - [¹ Algemene regeling]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 25, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 78. Nadat de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de voor onbepaalde tijd aangeworven bediende meer dan zes maanden heeft geduurd, kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn welke ten opzichte van de bediende in acht moet worden genomen, na aftrek van het loon dat werd uitbetaald sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid, of, in voorkomend geval, sedert de datum waarop de opzegging is beginnen te lopen.

De periodes van verlof of van arbeidsonderbreking, vastgesteld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden niet medegerekend voor de berekening der zes maanden.

Art. 79. Als de overeenkomst een beding van proeftijd bevat, mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst gedurende de proeftijd zonder vergoeding beëindigen.

Hetzelfde geldt voor de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.

Art. 80. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de bediende aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding.

Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de bediende werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Art. 81. § 1. Onverminderd de toepassing van artikel 79, kan de overeenkomst tijdens de proeftijd zonder dringende reden niet eenzijdig worden beëindigd dan met inachtneming van een opzeggingstermijn van zeven dagen, waarvan kennis wordt gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid. Wanneer een dergelijke opzegging tijdens de eerste maand wordt gegeven, dan heeft de beëindiging ten vroegste op de laatste dag van deze maand uitwerking.

§ 2. De partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn gesteld in § 1, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is (aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend) hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. <W 1985-07-18/33, art. 9, 011>

Wanneer die beëindigd gebeurt tijdens de eerste maand van de proeftijd dan is de vergoeding gelijk (aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens overeenkomst, overeenstemmend) met het resterende gedeelte van die maand vermeerderd met de duur van de opzeggingstermijn. <W 1985-07-18/33, art. 9, 011>

Art. 82. § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan ((16 100) EUR), bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn. <KB 1984-12-14/33, art. 4, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; ED : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

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

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

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

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

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon ((16 100) EUR) overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter. <KB 1984-12-14/33, art. 4, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16 100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16 100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25 921 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; ED : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

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

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

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

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

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan ((16 100) EUR) zonder ((32 200) EUR) te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon ((32 200) EUR) overschrijdt. <KB 1984-12-14/33, art. 4, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden bij indexering respectievelijk gebracht op 25.277 EUR en op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden bij indexering gebracht op 25.921 EUR en 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055;

Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.418 EUR en 56.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057;

Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.912 EUR en 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059;

Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 27.597 EUR en 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061;

Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 28.580 EUR en 57.162 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M,

Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 29.729 EUR en 59.460 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M,

Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 30.327 EUR en 60.654 EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M;

Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 31.467 EUR en 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075;

Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

(§ 5. Wanneer het jaarlijks loon ((32 200 EUR)) overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik. <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046;

Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt per indexering gebracht op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 51.842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; ED : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 57.162 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 59.460 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 60.654

EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.) <W 1994-03-30/31, art. 136, 030; Inwerkingtreding : 10-04-1994>

Art. 83. (§ 1.) (Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn in afwijking van artikel 82 vastgesteld op zes maanden wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de bediende uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de bediende moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.) (Voor de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.) <W 1990-07-20/34, art. 15, 020; Inwerkingtreding : 01-01-1991; de bepalingen van artikel 15 zijn alleen van toepassing op de opzeggingen die vanaf 1 januari 1991 worden ter kennis gebracht> <W 1991-07-20/30, art. 7, 026; Inwerkingtreding : 11-08-1991>

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85.

(§ 2. De opzeggingstermijn die de bediende moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.) <W 1991-07-20/31, art. 117, 025; Inwerkingtreding : 1991-09-01>

Art. 84. De bediende die door zijn werkgever opgezegd is overeenkomstig het bepaalde in artikel 82, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn, wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Van deze opzegging wordt kennis gegeven in de vorm bepaald in artikel 37, tweede tot vierde lid.

Niettegenstaande elk strijdig beding, bedraagt deze opzeggingstermijn een maand wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan ((16 100) EUR) en (twee maanden) wanneer het loon hoger is dan ((16 100) EUR) zonder ((32 200) EUR) te overschrijden. <KB 1984-12-14/33, art. 5, 008> <W 1985-07-17/41, art. 13, 010> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden bij indexering respectievelijk gebracht op 25.277 EUR en op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden bij indexering gebracht op 25.921 EUR en 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : de bedragen van 16 100 EUR en 32 200 EUR worden, bij indexering gebracht op 26 418 EUR en 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 26.912 EUR en 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 27.597 EUR en 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 28.093 EUR en 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 28.580 EUR en 57.162 EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 29.729 EUR en 59.460 EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 30.327 EUR en 60.654 EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>)

(NOTA : de bedragen van 16.100 EUR en 32.200 EUR worden bij indexering gebracht op 31.467 EUR en 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

Indien het jaarlijks loon hoger is dan ((32 200) EUR), wordt de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn bepaald bij overeenkomst gesloten vanaf het ogenblik waarop deze opzegging wordt gegeven, of door de rechter, zonder (vier maanden) te mogen overschrijden. <KB 1984-12-14/33, art. 5, 008; Inwerkingtreding : > <W 1985-07-17/41, art. 13, 01> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 50.554 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 32 200 EUR wordt bij indexering gebracht op 51 842 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 52.836 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 53.825 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; ED : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 55.193 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 56.187 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 57.162

EUR <VARIA 2007-11-30/31, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2008>
(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 59.460
EUR <VARIA 2008-11-12/30, art. M, Inwerkingtreding : 01-01-2009>
(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 60.654
EUR <VARIA 2009-10-27/01, art. M; Inwerkingtreding : 01-01-2010>
(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934
EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

Art. 85. De bediende wiens jaarlijks loon niet hoger is dan ((16.100) EUR), mag van het recht om van het werk afwezig te zijn, waarvan sprake is in artikel 41, een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. <KB 1984-12-14/33, art. 6, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277
EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921
EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418
EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912
EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597
EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093
EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

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

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

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

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

Wanneer zijn jaarlijks loon hoger is dan ((16.100) EUR), mag de bediende afwezig zijn binnen de in het eerste lid bepaalde perken gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn; tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn. <KB 1984-12-14/33, art. 6, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277
EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921
EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418
EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; Inwerkingtreding : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912
EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; ED : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

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

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

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

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

Art. 86. § 1. De bepalingen van artikel 65 zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor bedienden.

§ 2. Wat de hierna bedoelde ondernemingen en bedienden betreft, kan, in de vormen en onder de voorwaarden vastgesteld in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad afgesloten overeenkomst worden afgeweken van het bepaalde in artikel 65, § 2, vijfde lid, 2° en 3°, alsook van het bepaalde in § 2, negende lid, van hetzelfde artikel, in zoverre daarin voorzien wordt dat het beding geen uitwerking heeft wanneer aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt, ofwel tijdens de proefperiode ofwel na deze periode door de werkgever zonder dringende reden. Deze afwijkingen geven recht op het betalen van een vergoeding door de werkgever tenzij hij aan de effectieve toepassing van het concurrentiebeding verzaakt.

De ondernemingen waarop dit afwijkingsbeding kan worden toegepast zijn die welke beantwoorden aan een van de twee of aan de twee navolgende voorwaarden :

- a) een internationaal activiteitsveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- b) over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

In deze ondernemingen kan het afwijkingsbeding worden toegepast op de bedienden die zijn tewerkgesteld aan werken die hen rechtstreeks of onrechtstreeks in staat stellen kennis te verkrijgen van praktijken die eigen zijn aan de onderneming en waarvan het benutten, buiten de onderneming, voor deze laatste nadelig kan zijn.

Afdeling 2. - [¹ Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 25, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 86/1. [¹ Deze afdeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing wanneer de bediende voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst en, zo er een onderbreking van de tewerkstelling is tussen deze overeenkomst en de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, deze onderbreking zeven dagen niet overschrijdt.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 26, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 86/2.^[1] § 1. Wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, wordt in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld :

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 120 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 150 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

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

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de bediende, wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld :

- 45 dagen voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 90 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan tien jaar in dienst zijn;
- 135 dagen voor de bedienden die minstens tien jaar in dienst zijn;
- 180 dagen voor de bedienden die vijftien jaar of langer in dienst zijn voor zover hun jaarloon 32.200 euro overschrijdt.

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

§ 2. Indien de opzegging door de werkgever wordt betekend vanaf 1 januari 2014, wordt, wanneer het jaarlijks loon 16.100 euro overschrijdt, in afwijking van artikel 82, § 3, de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, als volgt vastgesteld :

- 91 dagen voor de bedienden die minder dan drie jaar in dienst zijn;
- 116 dagen voor de bedienden die van drie jaar tot minder dan vier jaar in dienst zijn;
- 145 dagen voor de bedienden die van vier jaar tot minder dan vijf jaar in dienst zijn;
- 182 dagen voor de bedienden die van vijf jaar tot minder dan zes jaar in dienst zijn.

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

Voor de bedienden die minstens zes jaar in dienst zijn, wordt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen vastgesteld op 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit.

De Koning kan de termijnen van 116, 145 en 29 wijzigen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 32.200 euro overschrijdt op het ogenblik van de

indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §§ 1 en 2, ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

(NOTA : het bedrag van 32.200 EUR wordt bij indexering gebracht op 62.934 EUR <VARIA 2011-11-22/01, art. M, 075; Inwerkingtreding : 01-01-2012>)

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in artikel 82, § 2, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van §§ 1 en 2 van toepassing.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

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

Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bedoeld bij het tweede lid.

§ 5. Wanneer de bij dit artikel vastgelegde opzeggingstermijnen niet worden nageleefd, zijn de bepalingen van artikel 39, § 1, van toepassing.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 27, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 86/3.[¹ Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 86/2, § 1 en § 2 kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 28, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 86/4. [¹ De bepaling van het dagloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen die verschuldigd is in toepassing van de artikelen 39 en 40, gebeurt door het lopend maandloon van de bediende te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 91.

Het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid omvat de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Wanneer het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden.]¹

(1)<Ingevoegd bij W 2011-04-12/05, art. 29, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

TITEL IV. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS.

Art. 87. De bepalingen van titel III, artikel 86 uitgezonderd, en van deze titel zijn

toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers.

Art. 88. Op de bepalingen van deze titel kan zich alleen beroepen de handelsvertegenwoordiger die in dienst wordt genomen om op bestendige wijze zijn beroep uit te oefenen, zelfs indien hij door zijn werkgever wordt belast met bijkomstig werk dat van andere aard is dan de handelsvertegenwoordiging. Dat voordeel wordt, met uitzondering van het bij artikel 90 toegekende recht, niet verleend aan de bediende die er af en toe mede wordt belast, samen met zijn arbeid binnen de onderneming, stappen te doen bij de cliëntele.

Art. 89. Het loon van de handelsvertegenwoordiger bestaat hetzij uit een vaste wedde, hetzij uit commissieloon, hetzij gedeeltelijk uit een vaste wedde en gedeeltelijk uit commissieloon.

Art. 90. Het commissieloon is verschuldigd voor iedere order die door de werkgever wordt aanvaard, zelfs indien op die order geen uitvoering volgt, behalve in geval van niet-uitvoering door de schuld van de handelsvertegenwoordiger.

Iedere order wordt vermoed aanvaard te zijn behoudens weigering of voorbehoud door de werkgever aan zijn handelsvertegenwoordiger schriftelijk medegedeeld binnen een in de overeenkomst bepaalde termijn. Is deze termijn niet bepaald, dan bedraagt hij een maand vanaf het doorgeven van de order.

Art. 91. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 70 tot 73 en 76, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders die hij heeft aangebracht, zelfs als zij worden aanvaard tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst.

Art. 92. Onverminderd de bepalingen van artikel 91, heeft de handelsvertegenwoordiger recht op commissieloon voor de orders door de cliënteel gegeven tijdens de gehele duur van de schorsing of tijdens een periode van drie maanden volgend op het einde van de overeenkomst, wanneer hij bewijst dat hij gedurende de uitvoering van zijn overeenkomst met de klant rechtstreeks contact heeft tot stand gebracht dat gevolgd werd door feiten die tot de aanvaarding van bedoelde orders hebben geleid.

Art. 93. De handelsvertegenwoordiger die een bij overeenkomst bepaalde cliënteel of sector alleen moet bezoeken, heeft tijdens de uitvoering van zijn overeenkomst recht op commissieloon voor de zaken die de werkgever zonder de tussenkomst van de handelsvertegenwoordiger met die cliënteel of in die sector sluit.

Hij heeft insgelijks recht op dat commissieloon voor de zaken die afgesloten worden tijdens de schorsing of na het einde van de overeenkomst, voor zover de order tijdens de uitvoering van de overeenkomst is doorgegeven.

Art. 94. Hebben de aanvaarde orders betrekking op gespreide leveringen, dan heeft de handelsvertegenwoordiger, ingeval zijn overeenkomst een einde neemt, recht op commissieloon voor de leveringen die gedurende zes maanden na het einde

van de overeenkomst worden gedaan.

Art. 95. De handelsvertegenwoordiger die de opvolger is van degene die het voordeel geniet van de bepalingen van de artikelen 91, 92, 93, tweede lid, en 94, kan geen aanspraak maken op commissieloon voor diezelfde orders.

Art. 96. De overeenkomst bepaalt hoe het commissieloon wordt berekend. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen wordt het commissieloon berekend op de prijs die voorkomt op de bestelbon of in de door de werkgever aanvaarde order; bij gebreke daarvan, op de prijscouranten, -tarieven of -schalen, en bij gebreke daarvan op de gemaakte prijs.

Art. 97. De werkgever verstrekt maandelijks aan de handelsvertegenwoordiger de staat en de documenten betreffende het voor de vorige maand verschuldigde commissieloon.

Art. 98. Bij ontstentenis van contractuele bepalingen, is het commissieloon eisbaar vijftien dagen na de afgifte van de staat en eventueel van de in artikel 97 bedoelde documenten.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, wordt deze maandelijks uitbetaald.

Art. 99. Ingeval de overeenkomst een einde neemt, (...), is de werkgever gehouden, binnen de termijn van dertig dagen volgend op het einde van de overeenkomst, aan de handelsvertegenwoordiger het volledige bedrag van het commissieloon op alle aanvaarde orders uit te betalen. <W 1985-07-17/41, art. 14, 010>

Het in de artikelen 91 en 93, tweede lid, bedoelde commissieloon moet worden uitbetaald binnen dertig dagen volgende op de aanvaarding van de order.

Het in de artikelen 92 en 94 bedoelde commissieloon moet uiterlijk worden uitbetaald voor het einde, respectievelijk van de vierde en van de zevende maand volgende op het einde van de overeenkomst.

Art. 100. Het commissieloon verschuldigd tijdens de uitvoering, gedurende de schorsing of na het einde van de overeenkomst, brengt rechtens intrest op vanaf de datum van de eisbaarheid ervan.

Wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit een vaste wedde bestaat, brengt het rechtens intrest op vanaf de normale betaaldag.

Art. 101. Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden, is een vergoeding wegens uitwinning verschuldigd aan de handelsvertegenwoordiger die een cliënteel heeft aangebracht tenzij de werkgever bewijst dat uit de beëindiging van de overeenkomst geen enkel nadeel volgt voor de handelsvertegenwoordiger.

Die vergoeding is pas verschuldigd na een tewerkstelling van één jaar.

Zij is gelijk aan het loon van drie maanden voor de handelsvertegenwoordiger die

bij dezelfde werkgever was tewerkgesteld gedurende een periode van één tot vijf jaar. Zij wordt met het loon van één maand verhoogd bij het ingaan van elke bijkomende vijfjaarlijkse dienstperiode bij dezelfde werkgever.

Wanneer het loon van de handelsvertegenwoordiger geheel of gedeeltelijk uit commissieloon bestaat, wordt dit laatste berekend op grond van het maandelijks gemiddelde van het commissieloon, verdiend gedurende de twaalf maanden die aan de beëindiging van de overeenkomst voorafgaan.

(De uitwinningsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.) <W 1985-07-17/41, art. 15, 010>

Art. 102. De vergoedingen verschuldigd krachtens de artikelen 39 en 40 en de vergoeding wegens uitwinning brengen rechtens intrest op vanaf de datum van het einde van de overeenkomst.

Art. 103. Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd om een aan de werkgever te wijten dringende reden en het bedrag van de in artikel 101 bedoelde uitwinningsvergoeding het werkelijk geleden nadeel niet volledig vergoedt, kan de handelsvertegenwoordiger, mits hij de omvang van het beweerde nadeel bewijst, boven de in artikel 101 bedoelde vergoeding schadeloosstelling verkrijgen ten belope van het verschil tussen het bedrag van het werkelijk geleden nadeel en het bedrag van die vergoeding.

Art. 104. In de overeenkomsten waarin het jaarlijks loon ((16.100) EUR) niet te boven gaat, wordt het concurrentiebeding als onbestaande beschouwd. <KB 1984-12-14/33, art. 7, 008> <KB 2000-07-20/66, art. 1, 046; Inwerkingtreding : 01-01-2002>

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.277 EUR <VARIA 2001-10-30/30, art. M, 048; Inwerkingtreding : 01-01-2002>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 25.921 EUR <VARIA 2002-11-07/30, art. M, 055; Inwerkingtreding : 01-01-2003>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.418 EUR <VARIA 2003-11-28/30, art. M, 057; ED : 01-01-2004>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 26.912 EUR <VARIA 2004-12-10/30, art. M, 059; Inwerkingtreding : 01-01-2005>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 27.597 EUR <VARIA 2005-12-02/30, art. M, 061; Inwerkingtreding : 01-01-2006>)

(NOTA : het bedrag van 16.100 EUR wordt bij indexering gebracht op 28.093 EUR <VARIA 2006-12-07/31, art. M, 063; Inwerkingtreding : 01-01-2007>)

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

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

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

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

In de overeenkomsten die in een jaarloon voorzien dat groter is dan dit bedrag, is de geldigheid van elk concurrentiebeding afhankelijk van de drievoudige voorwaarde dat het betrekking heeft op soortgelijke activiteiten, niet verder reikt dan twaalf maanden en beperkt is tot het gebied waarbinnen de handelsvertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent.

Het concurrentiebeding heeft geen uitwerking wanneer hetzij gedurende de proeftijd, hetzij na de proeftijd aan de overeenkomst een einde wordt gemaakt door de werkgever zonder dringende reden of door de handelsvertegenwoordiger om een dringende reden.

Het concurrentiebeding moet op straffe van nietigheid schriftelijk worden gesteld.

Art. 105. Het concurrentiebeding scheidt ten gunste van de handelsvertegenwoordiger een vermoeden dat hij een cliënteel heeft aangebracht; de werkgever kan eventueel het tegenbewijs leveren.

Art. 106. De forfaitaire vergoeding waarin de overeenkomst voorziet in geval van schending van het concurrentiebeding, mag niet hoger zijn dan een som gelijk aan drie maanden loon.

De werkgever kan evenwel een hogere vergoeding eisen, mits hij het bestaan en de omvang van het nadeel bewijst.

Art. 107. Behoudens in geval van zware fout of van bedrog, kan een beding waardoor de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk wordt gesteld voor het onvermogen van de klant, maar uitwerking hebben ten belope van een som gelijk aan het commissieloon dat verband houdt met onverhaalbare vorderingen ten laste van de klant.

Elk delcrederebeding moet geschreven zijn.

TITEL V. _ DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DIENSTBODEN.

HOOFDSTUK I. _ Algemene bepalingen.

Art. 108. De bepalingen van deze titel zijn toepasselijk op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden.

Art. 109. Ondanks ieder andersluidend beding worden de eerste veertien dagen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als proeftijd beschouwd.

Tijdens die proeftijd kan elk der partijen de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn van twee dagen, die ingaat de dag na de kennisgeving van de opzegging.

HOOFDSTUK II. _ Verplichtingen der partijen.

Art. 110. De werkgever is verplicht :

- de voor de uitvoering van het werk nodige kleding ter beschikking van de dienstbode te stellen;

- te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden wat betreft de hygiëne en het comfort;
- aan de dienstbode de middelen ter beschikking te stellen om zijn persoonlijke voorwerpen te bewaren.

Art. 111. Indien de werkgever zijn gezin voorlopig naar een andere plaats overbrengt zonder de inwonende dienstbode mede te nemen, heeft deze voor zover hij bij zijn werkgever in dienst blijft, buiten zijn loon in speciën, recht op de voordelen in natura die hij vóór de overbrenging genoot, of op een dagvergoeding waarvan de waarde hiermede overeenstemt.

In dat geval is de werkgever ook verplicht de niet-ontvoogde minderjarige dienstbode naar huis terug te zenden of hem onder het gezag van een ander persoon te plaatsen.

HOOFDSTUK III. _ Schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 112. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval behoudt de dienstbode het recht op zijn normaal loon voor een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid (en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). <KB465 1986-10-01/30, art. 6, 013> <nota : de bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden : 01-11-1986>

Bij arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor dat loon.

Art. 113. <W 1989-12-22/31, art. 243, 019; Inwerkingtreding : 09-01-1990> Zo de vrouwelijke dienstbode buiten de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking vastgesteld bij artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971 arbeidsongeschikt is ten gevolge van zwangerschap of bevalling zijn de bepalingen van artikel 112 van toepassing.

Art. 114. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 112, 116 en 117 moet de werkgever aan de inwonende dienstbode, die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, (...). <W 1985-07-17/41, art. 16, 010>

Indien de dienstbode hierom vraagt, is de werkgever gehouden, bij ziekte of ongeval van de dienstbode, de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen; indien de dienstbode een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de dienstbode gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

HOOFDSTUK IV. _ Einde van de overeenkomst.

Art. 115.^[1] De bepalingen van de artikelen 59 en 64, eerste lid, en naargelang het geval de bepalingen van de artikelen 65/1, 65/2 en 65/4 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor dienstboden..^{1]}

(1)<W 2011-04-12/05, art. 30, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 116. Als de uitvoering van de overeenkomst sedert zes maanden is geschorst als gevolg van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst beëindigen tegen betaling van een vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat overeenstemt hetzij met de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn, (...). <W 1985-07-17/41, art. 17, 010>

Art. 117. Tijdens de proeftijd kan de werkgever, onverminderd artikel 112, de overeenkomst beëindigen zonder vergoeding, als de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen.

Art. 118. (oude artikel 119) Wanneer de arbeidsovereenkomst van een inwonende niet-ontvoogde minderjarige dienstbode beëindigd wordt, moet de werkgever onmiddellijk de persoon verwittigen onder wiens hoede bedoelde dienstbode gewoonlijk is gesteld.

TITEL VI. - De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01>

Art. 119.1. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> (§ 1.) Deze titel regelt de tewerkstelling van huisarbeiders die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan. Naargelang het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden of een arbeidsovereenkomst voor bedienden, zoals geregeld door deze wet. <W 2006-07-20/39, art. 241, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

(§ 2. De artikelen 119.3 tot 119.12 zijn niet van toepassing op de werknemers op wie de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, van toepassing is.

De artikelen bedoeld in het eerste lid zijn niet van toepassing op de werknemers op wie de wet van 5 december 1968 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is, wanneer dezen door de Koning onderworpen zijn aan een bijzonder stelsel van telewerk.) <W 2006-07-20/39, art. 241, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

Art. 119.2. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> § 1. Voor zover er in deze titel (of in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 119.1, § 2, eerste lid, of van de reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid,) niet wordt van afgeweken, zijn op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, naargelang het geval, de

bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor werklieden of de arbeidsovereenkomst voor bedienden van toepassing. <W 2006-07-20/39, art. 242, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

§ 2. (Wanneer in het kader van eenzelfde overeenkomst slechts een gedeelte van de prestaties van een werknemer onder de toepassing van deze titel valt, dan zijn de bepalingen van deze titel of van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 119.1, § 2, eerste lid, of van de reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid, van toepassing op de prestaties die in zijn woonplaats of op de door de werknemer gekozen plaats moeten worden of zouden moeten worden verricht, terwijl de andere prestaties onder de toepassing vallen van de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomsten voor werklieden of bedienden. Op deze overeenkomst zijn, naargelang het geval, de bepalingen van de artikelen 119.4 en 119.5 van toepassing.) <W 2006-07-20/39, art. 243, 062; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

Art. 119.3. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> In afwijking van artikel 20 is de werkgever ten aanzien van de huisarbeider verplicht om :

1° zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

2° het loon te betalen op de overeengekomen wijze, tijd en plaats.

Art. 119.4. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-12-24> § 1. De overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.

§ 2. Dit geschrift moet vermelden :

1° wat de werkgever betreft : de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats of de firmanaam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de werkgever zich tot het publiek richt;

2° wat de werknemer betreft : de naam, de voornamen en de hoofdverblijfplaats;

3° het overeengekomen loon of, ingeval dit niet kan vastgesteld worden, de wijze en de grondslag voor de berekening van het loon;

4° de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid;

5° de plaats of de plaatsen die de huisarbeider gekozen heeft om zijn werk te verrichten;

6° een beknopte beschrijving van het overeengekomen werk;

7° de overeengekomen arbeidsregeling en/of werkrooster en/of het overeengekomen minimale volume van de prestaties;

8° het bevoegd paritair comité.

§ 3. De Koning kan, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, de bovengenoemde vermeldingen wijzigen en vervolledigen.

Art. 119.5. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-12-24> Zo er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 119.4, met

uitzondering van § 2, 4^o, kan de huisarbeider op elk ogenblik aan de arbeidsovereenkomst een einde stellen zonder naleving van een opzeggingstermijn of -vergoeding.

Art. 119.6. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-12-24> Bij ontstentenis van de in artikel 119.4, § 2, 4^o, bedoelde vermelding en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze aangelegenheid regelt, is een forfaitair bedrag van 10 % van het loon verschuldigd als vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoot dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10 % van het " loon ".

Art. 119.7. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> De artikelen 49 en 50 zijn niet van toepassing op de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders.

Art. 119.8. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> In afwijking van artikel 27, heeft recht op het loon dat hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen, de arbeidsgeschikte werknemer, die forfaitair wordt betaald, die de arbeid niet kan beginnen of de arbeid, waaraan hij bezig was, niet kan voortzetten, om een reden die onafhankelijk is van zijn wil.

Art. 119.9. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> In afwijking van artikel 31, § 2, eerste en tweede lid, moet de huisarbeider, bij arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval en behoudens geval van overmacht :

1^o onmiddellijk zijn werkgever op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid :

2^o binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid aan de werkgever een geneeskundig getuigschrift sturen of overhandigen. Van deze termijn kan bij collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement worden afgeweken. Wordt het getuigschrift na de voorgeschreven termijn overgelegd, dan kan aan de werknemer het recht worden ontnomen op de in de artikelen 52, 54, 55, 70, 71, 73, 119.10 en 119.12 bedoeld loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van het overhandigen of het sturen van het getuigschrift voorafgaan.

Art. 119.10. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> § 1. Op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, kan de Koning het aantal carendagen, bepaald in artikel 52, wijzigen voor de huisarbeiders die niet met een forfaitair loon betaald worden.

§ 2. In afwijking van artikel 56, heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, gedurende de periodes en de verloven die in de bepalingen van de artikelen 51, 52, 54 en 55 vastgesteld zijn, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7^e van zijn normaal wekelijks loon behalve indien de uitvoering van de

arbeidsovereenkomst al geschorst is of indien de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen.
Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

Art. 119.11. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> Artikel 41 is slechts van toepassing op de huisarbeider die forfaitair betaald wordt.

Art. 119.12. <Ingevoegd bij W 1996-12-06/30, art. 4; Inwerkingtreding : 1997-03-01> § 1. Voor de huisarbeiders die niet forfaitair worden betaald, kan de Koning, op voorstel van het bevoegd paritair orgaan, één of meerdere carensdagen opleggen of, in geval van toepassing van de artikelen 70 en 71, het aantal carensdagen wijzigen.

§ 2. Voor de in de artikelen 70, 71 en 73 bedoelde periodes heeft de huisarbeider die niet forfaitair betaald wordt, recht op een dagelijks forfaitair loon gelijk aan 1/7e van zijn normaal wekelijks loon behalve als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst al geschorst is of als de werknemer op een ander loon recht heeft.

Het loon wordt overeenkomstig de wetgeving inzake de feestdagen berekend.
Na advies van het bevoegd paritair orgaan kan de Koning een andere berekeningswijze van het normaal loon bepalen.

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

Art. 120. Deze titel regelt de tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever.

Art. 121. Niettegenstaande elke uitdrukkelijke bepaling, wordt de overeenkomst die tussen een werkgever en een student is gesloten, welke benaming daaraan ook is gegeven, vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn, tenzij het tegendeel wordt bewezen. Naargelang van het geval betreft het een arbeidsovereenkomst voor werklieden, arbeidsovereenkomst voor bedienden, een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of een arbeidsovereenkomst voor dienstboden, zoals die door deze wet zijn geregeld.

Art. 122. De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van voorstellen van paritaire comités, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, sommige categorieën studenten, hetzij zonder meer, hetzij mits bepaalde regelen uit het toepassingsgebied van deze wet sluiten.

Art. 123. De overeenkomst voor een tewerkstelling van studenten welke onder de toepassing van deze titel valt, moet voor ieder student afzonderlijk schriftelijk

worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt.

Art. 124. Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden :

1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;

2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;

3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;

(4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;) <W 1995-03-21/32, art. 1, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

(5°) de arbeidsduur per dag en per week;

(6°) de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

(7°) het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;

(8°) het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;

(9°) het eventuele beding van proeftijd;

(10°) de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;

(11°) het bevoegde paritair comité.

(12° de aandrag en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;

13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;

16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van de onderneming;

17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;

18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;

19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.) <W 1995-03-21/32, art. 1, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 125. (Een afschrift van de in artikel 123 bedoelde overeenkomst wordt binnen zeven dagen, volgend op het begin van de uitvoering van de overeenkomst, door de werkgever meegedeeld aan de door de Koning aangewezen ambtenaar, samen met het afschrift van het bewijsschrift van ontvangst door de student van het arbeidsreglement bedoeld in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van

de arbeidsreglementen.) <W 1995-03-21/32, art. 2, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Na advies van het bevoegde paritair comité kan de Koning bijzondere modaliteiten vaststellen voor de mededeling van het afschrift van de overeenkomst.

(De werkgever die de gegevens zoals door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, heeft medegedeeld aan de instelling, die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, overeenkomstig de door de Koning bepaalde nadere regelen, is vrijgesteld van de verplichting tot het meedelen aan de overeenkomstig het eerste lid door de Koning aangewezen ambtenaar van de afschriften bedoeld in hetzelfde lid.) <W 2002-02-21/39, art. 2, 051; Inwerkingtreding : 01-10-2001>

Art. 126. <W 1995-03-21/32, art. 3, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995> (Wanneer er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 123 en 124, of geen mededeling van de gegevens zoals door de Koning bepaald krachtens artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, aan de instelling, die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen, overeenkomstig de door de Koning bepaalde nadere regelen, dan kunnen de overeenkomsten voor een tewerkstelling welke bij deze wet is bedoeld, door de studenten te allen tijde worden beëindigd zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding.) <W 2002-02-21/39, art. 4, 052; Inwerkingtreding : onbepaald>

Wanneer er geen geschrift is overeenkomstig de bepalingen van artikel 123, of wanneer in het opgestelde geschrift de vermeldingen ontbreken inzake de datum van het begin en van het einde van de uitvoering van de overeenkomst, het werkrooster of inzake de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement, dan gelden voor de werkgever inzake deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Het vorige lid is niet van toepassing wanneer de werkgever kan bewijzen dat het ontbreken van de vermelding van het werkrooster of van de verwijzing naar het toepasselijk werkrooster in het arbeidsreglement de student geen enkele schade berokkent.

Art. 127. De arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. Welke ook de aard is van de arbeidsovereenkomst, wordt het proefbeding onderworpen aan de bepalingen van artikel 48.

Art. 128. De werkgever moet aan de inwonende student die arbeidsongeschikt is, een behoorlijke huisvesting en passende verzorging verstrekken, zolang zulks nodig is.

De kosten van dokter, chirurg, apotheker en ziekenhuisverpleging komen niet ten laste van de werkgever, onverminderd de bepalingen van de wetgeving op de arbeidsongevallen.

Indien de student hierom vraagt, is de werkgever gehouden bij ziekte of ongeval van de student de door deze aangewezen persoon daarvan in kennis te stellen;

indien de student een niet-ontvoogde minderjarige is, moet de werkgever de persoon verwittigen die de student gewoonlijk onder zijn hoede heeft.

Art. 129. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst indien de ongeschiktheid langer duurt dan zeven dagen, mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

Art. 130. Ieder van de partijen heeft het recht de overeenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere partij.

Wanneer de duur van de verbintenis één maand niet overschrijdt, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet in acht genomen worden drie dagen en diegene die moet in acht genomen worden door de student één dag. Deze termijnen zijn respectievelijk zeven en drie dagen wanneer de duur van de verbintenis één maand overschrijdt.

De bepalingen van de artikelen 37 en 59, eerste en vierde lid, gelden voor de bij het tweede lid bedoelde opzeggingstermijnen.

Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning afwijken van de bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijnen en de datum waarop zij ingaan.

Art. 130bis. <W 1983-06-29/31, art. 10, § 2, 004> De Koning bepaalt de voorwaarden en de modaliteiten waaronder minderjarigen van (vijftien jaar en meer en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht), overeenkomsten voor de tewerkstelling van studenten kunnen sluiten. <W 1995-03-21/32, art. 4, 034; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

Art. 130ter. <W 1985-07-17/41, art. 19, 010> De studenten beoogd in deze titel behouden ten aanzien van de verschillende regelingen inzake sociale zekerheid, hun hoedanigheid van personen ten laste.

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

Art. 131. Voor de toepassing van [¹ de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104]¹ worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

((Jaarlijks worden [¹ de loonbedragen bepaald bij de artikelen 22bis, 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104]¹) aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond (op de euro). <KB 2001-11-28/30, art. 1, 049; Inwerkingtreding : 01-01-2002 en bevestigd door W 2002-06-26/47, art. 9, 053; Inwerkingtreding : 01-01-2002> <W 2006-12-27/32, art. 180, 064; Inwerkingtreding : 07-01-2007>

De nieuwe bedragen worden in het Belgisch Staatsblad bekendgemaakt. Zij treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt begrepen onder :

1° het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden : het indexcijfer zoals vastgesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op basis van de berekening van het gemiddelde van de lonen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van de volwassen bedienden van de particuliere sector;

2° het basisbedrag : het bedrag dat op 1 januari 1985 van kracht is;

3° het nieuwe indexcijfer : het indexcijfer van het derde trimester van 1985 en van de volgende jaren;

4° het aanvangsindexcijfer : het indexcijfer van het derde trimester van 1984.) <W 1985-01-22/30, art. 64, 009>

(1)<W 2011-04-12/05, art. 31, 071; Inwerkingtreding : 01-01-2012>

Art. 131bis. <Ingevoegd bij W 1992-06-26/30, art. 100, 028; Inwerkingtreding : 10-07-1992> Het orgaan dat met toepassing van deze wet werd geraadpleegd, deelt zijn advies mee binnen twee maanden nadat het verzoek is gedaan; zoniet, wordt er niet op gewacht.

Art. 132. Gedurende de zes maanden die volgen op de inwerkingtreding van deze wet is, in afwijking van artikel 9, de schriftelijke vaststelling van de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werklieden waar die vorm van overeenkomst met het gebruik overeenstemt.

Art. 133. De bepalingen van deze wet zijn toepasselijk op de lopende overeenkomsten.

Art. 134. De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

Art. 135. <Wijzigingsbepaling>

Art. 136. <Wijzigingsbepaling>

Art. 137. Opgeheven worden :

1° met uitzondering van haar artikelen 40 en 41, de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wetten van 4 maart 1954, 30 april 1958, 20 juli 1960, 20 juli 1961, 10 december 1962, 24 december 1963, 15 april 1964, 8 en 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969 en de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972;

2° de bij koninklijk besluit van 20 juli 1955 geordende wetten betreffende het bediendencontract, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1961, 10 december 1962, 30 juli en 24 december 1963, 15 april 1964, 12 april 1965, 10 oktober 1967, 5 december 1968, 21 november 1969, de koninklijke besluiten van 1 maart 1971 en 17 juli 1972

en bij de wet van 11 juli 1973;

**3° de wet van 30 juli 1963 tot instelling van het statuut der
handelsvertegenwoordigers, gewijzigd bij de wet van 21 november 1969;**

4° de wet van 24 april 1970 betreffende de arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

**5°, (...), de wet van 9 juni 1970 betreffende de tewerkstelling van studenten. <W
1985-07-17/41, art. 20, 010>**