

# Arbeidsdeal

Het begrotingsakkoord van oktober 2021 schetste de krijtlijnen van de op til staande arbeidsmarkthervorming.

Halverwege februari 2022 bereikte de federale regering een akkoord omtrent de details van de 'Arbeidsdeal'.

Met de 'Arbeidsdeal' beoogt men de arbeidsmarkt te hervormen om zo werknemers en werkgevers bijkomende ademruimte te geven.

Denk hierbij aan een beter evenwicht werk-privé door het recht op disconnectie en de mogelijkheid om de werktijd te reguleren op vraag van de voltijdse werknemer.

Daarnaast wenst men de werkgelegenheidsgraad tot 80 % op te krikken tegen 2030.

In maart 2022 vroeg de federale minister van werk, de heer Dermagne advies aan de NAR omtrent het ontwerp van 'Arbeidsdeal'.

De federale regering engageerde zich om rekening te houden met de punten waarover er unanimititeit heerste onder de sociale partners.

Het verdeeld advies nr. 2.289 van de NAR 'Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen' van 17 mei 2022 bereikte de regering in mei 2022.

Op 17 juni 2022 bereikte de federale regering consensus over de details van de voorziene maatregelen. Het Wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen werd op 7 juli 2022 ingediend in de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

De wetgeving werd op 10 november 2022 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

In deze nota bieden wij u een grondig overzicht van de nieuwe maatregelen en wat dit concreet voor u en uw onderneming kan betekenen.

Laatste revisie: 10 november 2022

Gebaseerd op de "Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 10 november 2022".

## Inhoud

Arbeidsdeal.....	1
Algemeen .....	3
DEEL 1. Betere combinatie werk en privéleven .....	4
1 De vierdagenwerkweek voor de voltijdse werknemer.....	4
2 Wisselend weekregime op verzoek van voltijdse werknemer .....	18
3 Invoeren recht op deconnectie .....	31
4 Optrekken bekendmakingstermijnen variabele deeltijdse werkroosters .....	33
DEEL 2. Uitbreiding opleidingsrecht en versterken mogelijkheid om sneller tussen jobs te schakelen .....	39
5 Invoering individueel opleidingsrecht.....	39
6 Verplicht opstellen jaarlijks opleidingsplan .....	46
7 Inzetbaarheidsverhogende maatregelen werknemer .....	49
8 Transitietraject .....	52
DEEL 3. Digitalisering: e-commerce en platformeconomie.....	55
9 Vereenvoudigd kader nachtarbeid tussen 20 u en 24 u en vanaf 5 uur voor bepaalde e-commerce activiteiten.....	55
10 Vrijwillige instap in eenmalig experiment arbeidsorganisatie e-commerce.....	59
11 Kwalificatie van arbeidsrelatie in kader van prestaties via digitale platformen die opdrachten geven 61	
12 Verplichting afsluiten verzekering van gemeen recht voor zelfstandige platformwerkers .....	63
DEEL 4.....	64
Oog voor knelpuntberoepen en diversiteit .....	64
13 Monitoring van diversiteit in de bedrijfssectoren en de onderneming.....	64
14 Monitoring van oorzaken van de tekorten van arbeidskrachten.....	64
15 Creëren intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid.....	65
Bronnen.....	66

# Algemeen

De Arbeidsdeal bevat een amalgaan aan maatregelen die geclusterd kunnen worden rond de volgende **4 hoofdthema's**:

## 1. **Betere combinatie werk en privéleven**

- De vierdagenwerkweek voor de voltijdse werknemer;
- Wisselend weekregime op verzoek van de voltijdse werknemer;
- Invoeren recht op deconnectie;
- Optrekken bekendmakingstermijnen van variabele deeltijdse werkroosters.

## 2. **Uitbreiding opleidingsrecht en versterken mogelijkheid om sneller tussen jobs te schakelen**

- Wijziging opleidingsrecht – invoering individueel opleidingsrecht;
- Verplicht opstellen jaarlijks opleidingsplan;
- Inzetbaarheidsverhogende maatregelen werknemer;
- Invoeren transitietraject.

## 3. **Digitalisering: e-commerce en platformeconomie**

- Vereenvoudigd kader nachtarbeid tussen 20 u en 24 u en vanaf 5 uur voor bepaalde e-commerce activiteiten;
- Vrijwillige instap in eenmalig experiment arbeidsorganisatie e-commerce;
- Kwalificatie van de arbeidsrelatie bij prestaties via digitale platformen die opdrachten geven;
- Verplicht afsluiten verzekering van gemeen recht voor zelfstandige platformwerkers.

## 4. **Oog voor knelpuntberoepen en diversiteit**

- Monitoring van knelpuntberoepen;
- Monitoring van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau;
- Creëren intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid.

# DEEL 1. Betere combinatie werk en privéleven

## 1 De vierdagenwerkweek voor de voltijdse werknemer<sup>1</sup>

---

### 1.1 Situering

---

**Op heden** zijn de **normale arbeidsduurgrenzen** 8 uur per dag<sup>2</sup> en 40 uur per week, of minder indien een collectieve arbeidsovereenkomst die al dan niet algemeen verbindend verklaard werd door een koninklijk besluit, deze wekelijkse grens bijvoorbeeld terugbrengt tot 38 uur.<sup>3</sup>

De daggrens van 8 uur wordt in bepaalde gevallen opgetrokken. Zo wordt deze onder meer opgetrokken tot:

- 9 uur indien de werknemer maximaal 5,5 dagen per week tewerkgesteld wordt. Deze werknemer moet minstens een halve rustdag, naast de wekelijkse rustdag hebben. Dit systeem is ook gekend onder de naam 'Engelse week'.<sup>4</sup>
- 10 uur indien de werknemers wegens de grote afstand naar hun arbeidsplaats, van hun woon- of verblijfplaats afwezig moeten blijven gedurende meer dan 14 uur per dag. Let wel: de dagelijkse limiet van 10 uur kan, door een koninklijk besluit, worden verlaagd of verhoogd of zelfs worden uitgebreid tot alle werknemers van een werf of een werkplaats, indien de meerderheid van de werknemers die er werkzaam zijn zich niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen begeven.<sup>5</sup>

Voorheen kon de voltijdse arbeidsduur in een vierdagenwerkweek al gepresteerd worden bij bepaalde werkgevers. Indien de vierdagenwerkweek resulteerde in het overschrijden van de normale arbeidsduurgrenzen, werd/wordt vaak beroep gedaan op het systeem van de **grote flexibiliteit**.<sup>6</sup>

Hierbij moeten onder meer de volgende voorwaarden gerespecteerd worden:

- De dagelijkse arbeidsduurgrens is bepaald op 12 uur. Theoretisch mag de wekelijkse arbeidsduur maximaal 84 uur bedragen;
- Overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur zijn maar toegelaten indien de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tijdens het kwartaal wordt nageleefd. Dit kan, na akkoord van de partijen, worden verlengd tot 1 jaar;
- Het aantal uren dat boven de gemiddelde wekelijkse duur wordt gepresteerd mag de interne grens van de referentieperiode van 143 uur niet overschrijden. Indien de grens van 143 uur overschreden wordt, moet er verplicht inhaalrust toegekend worden vooraleer bijkomende prestaties verricht mogen worden;
- De overschrijding van de interne grens moet in overeenstemming zijn met de Europese richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 die bepaalt dat maximaal 48 uur per week mag gewerkt worden over een referentieperiode van maximaal 4 maanden.

---

<sup>1</sup> Art. 5 Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 10 november 2022 (hierna afgekort: als Wet).

<sup>2</sup> De **arbeidsdag** moet worden opgevat in de astronomische betekenis van het woord, dit wil zeggen van 0u tot 24u.

<sup>3</sup> Art. 19 Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>4</sup> Art. 20, § 1 Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>5</sup> Art. 20, § 2 Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>6</sup> **Grote flexibiliteit** is ook gekend onder de benaming 'Nieuwe arbeidsregeling'.

De normale grenzen van de arbeidsduur kunnen mits het respecteren van bepaalde voorwaarden onder andere ook overschreden worden in het kader van werken in opeenvolgende ploegen, werken die niet mogen onderbroken worden, arbeid waar de normale grenzen niet toegepast kunnen worden en vrijwillige overuren.

- Iedere overschrijding van de normale arbeidsduurgrenzen moet in het arbeidsreglement van de onderneming vermeld worden.<sup>7</sup>

Om 'grote flexibiliteit' in te voeren in de onderneming moet een procedure doorlopen worden die bestaat uit:

- Een voorbereidende fase: hierbij wordt voorafgaande informatie verstrekt aan de werknemers of hun vertegenwoordigers;
- Een beslissingsfase: waarbij onderhandelingen gevoerd worden m.b.t. de voorwaarden en de gevolgen van de nieuwe arbeidsregeling.<sup>8</sup>

**De Arbeidsdeal** maakt de invoering van een vierdagenwerkweek op verzoek van de voltijdse werknemer in diverse situaties eenvoudiger. Hiermee kan er een in betere work-life balans voor de werknemer voorzien worden.

Let wel: indien de werkgever eenzijdig<sup>9</sup> een vierdagenwerkweek wenst in te voeren, biedt de Arbeidsdeal geen soelaas.

## 1.2 Toepassingsgebied

---

Het artikel 20bis/1 wordt opgenomen in de Arbeidswet van 16 maart 1971. Deze wet is van toepassing op werkgevers van de privésector als bepaalde werkgevers van de openbare sector.

## 1.3 Formaliteiten

---

### 1.3.1 Aanpassing arbeidsreglement of opmaak van cao

De normale dagelijkse arbeidsduurgrenzen in het kader van de vierdagenwerkweek kunnen opgetrokken worden op verzoek van de voltijdse werknemer, door:

- ofwel het arbeidsreglement aan te passen;<sup>10</sup>
- ofwel een cao op te maken.<sup>11</sup>

#### 1.3.1.1 Situatie 1: voltijdse wekelijkse arbeidsduur bedraagt maximaal 38 uren

Het arbeidsreglement bepaalt dat de dagelijkse arbeidsduurgrens van een voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek maximaal 9,5 uren is.

De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet hierbij gevolgd worden. Meer informatie vindt u [hier](#) terug.

Raadpleeg het **Modeldocument 4 EASYPAY GROUP – Vierdagenwerkweek bijlage Arbeidsreglement**.

<sup>7</sup> Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming.

<sup>8</sup> Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming en CAO nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 bis van 10 november 1987 (algemeen verbindend verklaard bij KB's van 18 juni 1987 en 14 januari 1988, gepubliceerd in het BS van 26 juni 1987 en 3 februari 1988).

<sup>9</sup> Dus niet op het verzoek van de voltijdse werknemer.

<sup>10</sup> Indien de voltijdse wekelijkse arbeidsduur maximaal 38 uur bedraagt.

<sup>11</sup> Indien de effectieve voltijdse wekelijkse arbeidsduur meer dan 38 maar maximaal 40 uren bedraagt.

### 1.3.1.2 Situatie 2: effectieve voltijdse wekelijkse arbeidsduur bedraagt meer dan 38 maar maximaal 40 uren

Een cao die gesloten is cf. de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités<sup>12</sup> vermeldt dat de dagelijkse grens het resultaat is van de effectieve wekelijkse arbeidsduur te delen door 4 voor de voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek.

Na de registratie van de cao bij de FOD WASO moet het arbeidsreglement aangepast worden. Hierbij moet de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet gevolgd worden.

Raadpleeg het **Modeldocument 5 EASYPAY GROUP – Vierdagenwerkweek cao.**

### 1.3.2 Voorafgaand schriftelijk verzoek van werknemer

De voltijdse werknemer die opteert voor de vierdagenwerkweek, moet een voorafgaand schriftelijk verzoek aan de werkgever overmaken. Dit verzoek heeft betrekking op een periode van maximaal 6 maanden en is hernieuwbaar.

Dit kan op papier (bijvoorbeeld per gewone post) of elektronisch (bijvoorbeeld per e-mail) .

Raadpleeg het **Modeldocument 1 EASYPAY GROUP – Aanvraag vierdagenwerkweek.**

### 1.3.3 Weigering of goedkeuring door de werkgever

De werkgever kan het verzoek tot het presteren van een voltijdse arbeidsduur in een vierdagenwerkweek goedkeuren of weigeren.

De weigering moet plaatsvinden binnen de maand. Deze moet schriftelijk gemotiveerd worden en aan de werknemer bezorgd worden.<sup>13</sup>

Dit kan op papier (bijvoorbeeld per gewone post) of elektronisch (bijvoorbeeld per e-mail).

Raadpleeg het **Modeldocument 2 EASYPAY GROUP – Beslissing werkgever vierdagenwerkweek.**

### 1.3.4 Bijhouden verzoek of afschrift van werknemer

Het verzoek van de werknemer of een afschrift daarvan moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden.<sup>14</sup>

Nadien moet het nog door de werkgever gedurende 5 jaar, te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft, bewaard worden.

---

<sup>12</sup> Meer informatie omtrent de in acht te nemen procedure, vindt u terug op website van de [FOD WASO 'Collectieve arbeidsovereenkomsten'](#).

<sup>13</sup> Mogelijke redenen zijn:

- Organisatorische noodwendigheden denk maar het voorzien van personeel gedurende de vooropgestelde openingsuren van een winkel, het bewerkstelligen van de continuïteit van de dienstverlening in het kader van permanentie,.....
- ...

<sup>14</sup> De verplichting speelt zowel in geval van een weigering als een instemming met het verzoek van de voltijdse werknemer om tewerkgesteld te zijn in een vierdagenwerkweek.

Het niet naleven de verplichting tot het bijhouden van het voorafgaandelijk en schriftelijk verzoek van de werknemer of een afschrift ervan gedurende de periode waarop het betrekking heeft wordt bestraft met een sanctie van niveau 2.

Deze sanctie bestaat uit:

- Hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 EUR;
- Hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 EUR.

De bedragen van de strafrechtelijke geldboete of van de administratieve geldboete worden vermenigvuldigd met de opdecimen. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.<sup>15</sup>

### 1.3.5 Afsluiten van schriftelijke overeenkomst

Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, moet **een schriftelijke overeenkomst** tussen werkgever en werknemer afgesloten worden uiterlijk op het ogenblik waarop de voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek stapt.

Deze vermeldt:

- De aanvang en het einde van de arbeidsdag;
- Het tijdstip en de duur van de rusttijden;
- Dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling van toepassing zijn;
- Begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de vierdagenwerkweek van toepassing is. Let wel: de duur bedraagt maximaal 6 maanden.

Na afloop van elke periode kan een nieuwe overeenkomst worden gesloten, indien er een nieuw verzoek van de werknemer is.

Een afschrift van de schriftelijke overeenkomst wordt overgemaakt aan de werknemer. Indien het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt aan hen ook een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.<sup>16</sup>

Deze overeenkomst, of een afschrift ervan, moet gedurende de periode waarop deze betrekking heeft, bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden.

Nadien moet de overeenkomst of een afschrift ervan gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard door de werkgever, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Het niet naleven van de verplichting tot het bijhouden van deze overeenkomst gedurende de periode waarop ze betrekking op heeft, wordt bestraft met een sanctie van niveau 2.

Deze sanctie bestaat uit:

- Hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 EUR;
- Hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 EUR.

---

<sup>15</sup> Art. 11 Wet.

<sup>16</sup> De memorie van toelichting verduidelijkt dat dit geldt wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk.

De bedragen van de strafrechtelijke geldboete of van de administratieve geldboete worden vermenigvuldigd met de opdecimen.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.<sup>17</sup>

Raadpleeg het **Modeldocument 3 EASYPAY GROUP – Bijlage arbeidsovereenkomst vierdagenwerkweek.**

#### 1.4 Bijzondere ontslagbescherming

---

De werkgever mag geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde aan de dienstbetrekking te maken van de werknemer die een verzoek indient tot een voltijdse tewerkstelling in een vierdagenwerkweek, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

#### 1.5 Bescherming tegen nadelige behandeling

---

Het verzoek van de werknemer tot een voltijdse tewerkstelling in een vierdagenwerkweek, mag geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

#### 1.6 Verbod op presteren vrijwillige overuren

---

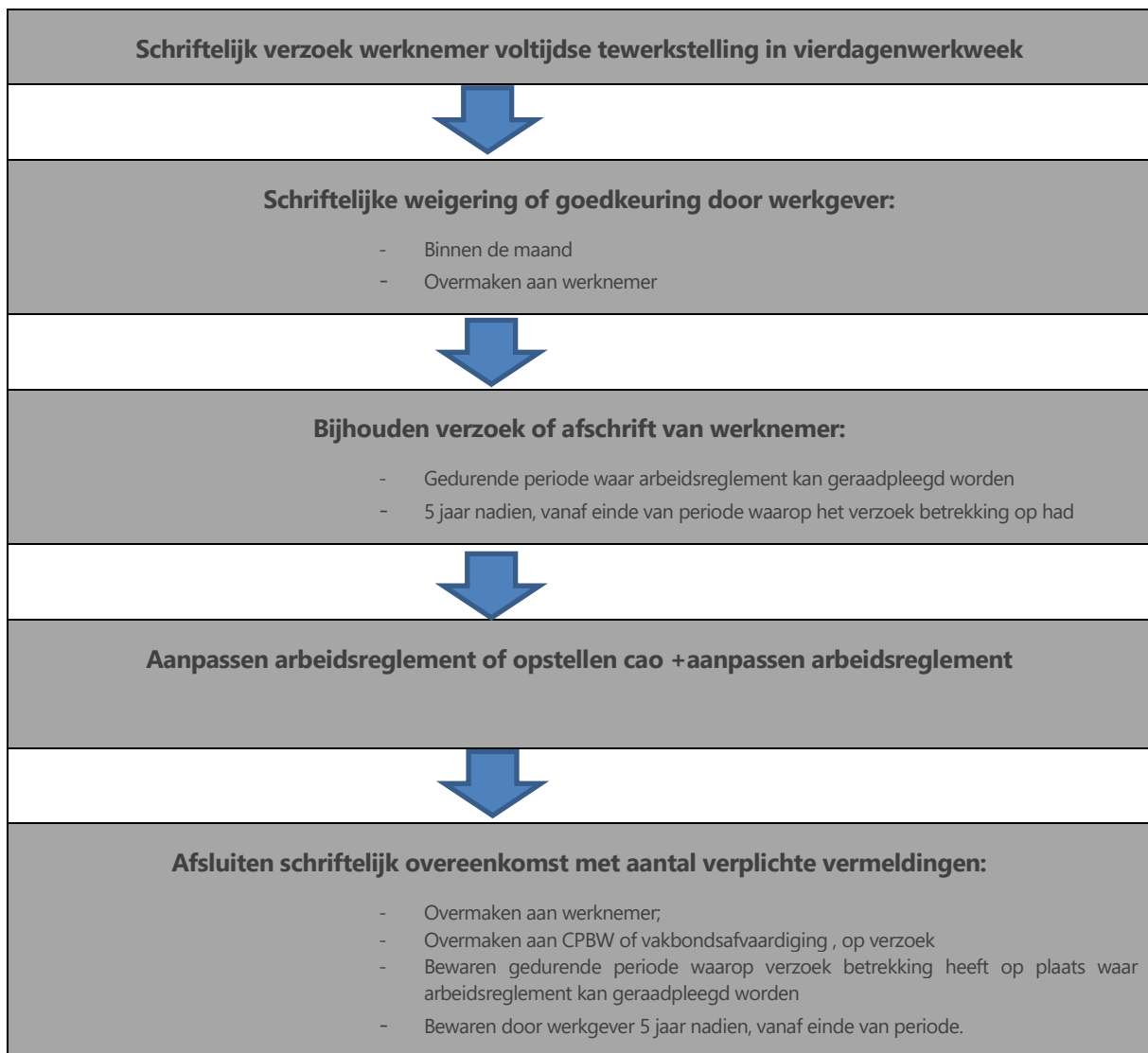
De werknemer die zijn normale voltijdse arbeidsprestaties verricht in een vierdagenwerkweek, kan geen vrijwillige overuren presteren op de andere dagen van de week.

Concreet: indien een voltijdse werknemer tewerkgesteld wordt van maandag tot en met donderdag in de vierdagenwerkweek, kan hij geen vrijwillige overuren presteren op vrijdag.

---

<sup>17</sup> Art. 11 Wet.





## 1.8 Praktische implicaties

Hieronder gaan we nader in op enkele praktische vragen bij de vierdagenwerkweek. Met het woord 'vierdagenwerkweek' doelen we op de vierdagenwerkweek in het kader van de arbeidsdeal.

### 1.8.1 Quid recht op overloon?

Prestaties die geleverd worden met naleving van de voorwaarden en de grenzen die gelden in de vierdagenwerkweek geven geen recht op overloon.

**Overloon is verschuldigd** indien de volgende grenzen overschreden worden:

- Boven de nieuwe dagelijkse arbeidstijd in de 4-dagenweek;<sup>18</sup>
- Boven 40 uur per week of een lagere grens bepaald bij cao.

**Voorbeeld 1:** Voltijdse werknemer (effectieve 38-uren/week) in vierdagenwerkweek:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Aantal voorziene uren	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38
Aantal gepresteerde uren	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38

Er is geen recht op overloon.

**Voorbeeld 2:** Voltijdse werknemer (effectieve 38-uren/week) in vierdagenwerkweek:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Aantal voorziene uren	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38
Aantal gepresteerde uren	10	9,5	9,5	9,5	/	/	/	38,5

Er is recht op 0,5 uur overloon à 50%.

<sup>18</sup> Indien de voltijdse wekelijkse arbeidsduur maximaal 38 uren bedraagt, ligt de dagelijkse grens op 9,5 uren. Indien de effectieve voltijdse wekelijkse arbeidsduur meer dan 38 maar maximaal 40 uren bedraagt, ligt de dagelijkse grens op de effectieve wekelijkse voltijdse arbeidsduur gedeeld door 4.

**Voorbeeld 3:** Voltijdse werknemer (effectieve 40-uren/week met toekenning van ADV) in vierdagenwerkweek:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Aantal voorziene uren	10	10	10	10	/	/	/	40
Aantal gepresteerde uren	10,5	10,5	10,5	10,5	/	/	/	42

Er is recht op 2 uur overloon à 50%.

#### 1.8.2 Quid recht op aantal maaltijdcheques?

Maaltijdcheques kunnen onder bepaalde voorwaarden vrij van RSZ en BV toegekend worden ten belope van één maaltijdcheque per dag waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert. Ook indien een werknemer een vorming volgt in het kader van betaald educatief verlof en deze vorming valt samen met de normale werkuren, moet een maaltijdcheque toegekend worden.

Mits het respecteren van bepaalde voorwaarden kunnen maaltijdcheques toegekend worden op basis van de alternatieve telling. Meer informatie hieromtrent vindt u [hier](#) terug.

Bovenvermelde algemene principes spelen ook voor de voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek.

Een voltijdse werknemer in de vijf dagenwerkweek die tewerkgesteld wordt bij een werkgever waar één maaltijdcheque per gewerkte dag toegekend wordt, zal door de overstap naar de vierdagenwerkweek minder maaltijdcheques ontvangen.

#### 1.8.3 Quid recht op onkostenvergoedingen die per dag berekend worden (bijvoorbeeld baanvergoeding en maaltijdvergoeding)?

De RSZ-instructies vermelden kosten waarvoor een werkgever een forfaitaire terugbetaling kan voorzien indien de werknemer die kosten werkelijk gemaakt heeft.

Denk hierbij onder meer aan de toekenning van een dagbedrag voor baankosten voor niet-sedentaire werknemers (forfait voor afwezigheid van faciliteiten en forfait voor maaltijd). Meer informatie vindt u [hier](#) terug.

Indien een voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek tewerkgesteld wordt, heeft deze wekelijks recht op 4 maal deze onkostenvergoeding.

#### 1.8.4 Quid recht op tijdskrediet/thematische verloven?

Kan een voltijdse werknemer die tewerkgesteld wordt in een vierdagenwerkweek, het recht openen op de hieronder vermelde vormen van tijdskrediet/thematische verloven?

TIJDSKREDIET				
Tijdskrediet met motief <sup>19</sup>			Tijdskrediet eindloopbaan <sup>20</sup>	
volledig	1/2 <sup>de</sup>	1/5 <sup>de</sup>	1/2 <sup>de</sup>	1/5 <sup>de</sup>
JA - opname mogelijk ongeacht huidig arbeidsregime (voltijds of deeltijds)	JA - minstens 3/4 <sup>de</sup> tewerkstelling vereist	NEEN - voltijdse tewerkstelling vereist en voltijds arbeidsregime moet verdeeld zijn over 5 dagen of meer	JA- minstens 3/4 <sup>de</sup> tewerkstelling vereist	NEEN – voltijdse tewerkstelling vereist en voltijds arbeidsregime moet verspreid zijn over 5 dagen of meer

THEMATISCHE VERLOVEN					
Mantelzorgverlof <sup>21</sup>			Palliatief verlof <sup>22</sup>		
volledig	1/2 <sup>de</sup>	1/5 <sup>de</sup>	Volledig	1/2 <sup>de</sup>	1/5 <sup>de</sup>
JA- geen specifieke tewerkstellingsvoorwaarde	JA – voltijdse tewerkstelling vereist	JA - voltijdse tewerkstelling vereist	JA - geen specifieke tewerkstellingsvoorwaarde	JA – minstens 3/4 <sup>de</sup> tewerkstelling vereist	JA- voltijdse tewerkstelling vereist

THEMATISCHE VERLOVEN					
Ouderschapsverlof <sup>23</sup>			Verlof voor medische bijstand <sup>24</sup>		
Volledig	1/2 <sup>de</sup>	1/5 <sup>de</sup>	volledig	1/2 <sup>de</sup>	1/5 <sup>de</sup>
JA - geen specifieke tewerkstellingsvoorwaarde	JA – voltijdse tewerkstelling vereist	JA - voltijdse tewerkstelling vereist	JA – geen specifieke tewerkstellingsvoorwaarde vereist	JA - minstens 3/4 <sup>de</sup> tewerkstelling vereist	JA – voltijdse tewerkstelling vereist

<sup>19</sup> Meer informatie: [infoblad RVA T160 'Tijdskrediet met motief'](#).

<sup>20</sup> Meer informatie: [infoblad RVA T161 'Het tijdskrediet landingsbaan – recht bij de werkgever'](#).

<sup>21</sup> Meer informatie : [infoblad T 164 RVA 'verlof naar mantelzorg'](#).

<sup>22</sup> Meer informatie: [infoblad RVA T20 'Palliatief verlof'](#).

<sup>23</sup> Meer informatie: [infoblad RVA T19 'Ouderschapsverlof'](#).

<sup>24</sup> Meer informatie : [infoblad RVA T18 'Verlof voor medische bijstand'](#).

## 1.8.5 Quid recht op feestdagen?

### 1.8.5.1 Aantal feestdagen

Een werknemer mag niet worden tewerkgesteld op de volgende 10 wettelijke feestdagen van het jaar:<sup>25</sup>

- nieuwjaar,
- paasmaandag,
- dag van de arbeid,
- O.L.H. Hemelvaart,
- Pinkstermaandag,
- Nationale Feestdag,
- O.L.V. Hemelvaart,
- Allerheiligen,
- Wapenstilstand,
- Kerstmis.

De werknemer heeft geen recht op loon voor de feestdag, wanneer hij zonder rechtvaardiging afwezig is geweest op de gewone arbeidsdag die aan de feestdag voorafgaat of erop volgt.

De afwezigheid wordt als gerechtvaardigd beschouwd zodra het gaat om een wettelijke oorzaak van schorsing zoals arbeidsongeschiktheid, jaarlijkse vakanties, kort verzuim, dwingende redenen, geval van overmacht en elke reden die vooraf door de werkgever wordt aanvaard.<sup>26</sup>

Een feestdag die samenvalt met een rustdag (die kan verschillen naargelang de werknemer) of met een gebruikelijke inactiviteitsdag voor de werknemer moet vervangen worden door een gebruikelijke activiteitsdag voor de betrokken werknemer.<sup>27</sup>

**Voorbeeld:** voltijdse werknemer in vierdagenwerkweek:

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
/	9,5	9,5	9,5	9,5	/	/

Hij heeft recht op de volgende 10 wettelijke feestdagen:

- nieuwjaar,
- paasmaandag,
- dag van de arbeid,
- O.L.H. Hemelvaart,
- Pinkstermaandag,
- Nationale Feestdag,
- O.L.V. Hemelvaart,
- Allerheiligen,
- Wapenstilstand,
- Kerstmis.

De feestdagen die samenvallen met een gebruikelijke inactiviteitsdag van de werknemer (nl. maandag, zaterdag of zondag) zullen vervangen worden door een gebruikelijke activiteitsdag voor de betrokken werknemer.

<sup>25</sup> Art. 4 wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

<sup>26</sup> Website FOD WASO 'feestdagen'.

<sup>27</sup> Cass. 4 februari 1985, A.R. nr. 4570).

### 1.8.5.2 Feestdagen tijdens schorsing van de arbeidsovereenkomst

Een werknemer behoudt het recht op loon voor de feestdag die zich situeert:

- Tijdens de jaarlijkse vakantie;
- Gedurende de duur van de wederoproeping onder de wapens, behalve omwille van disciplinaire motieven;
- Binnen de 30 kalenderdagen volgend op het begin van één van volgende schorsingsoorzaken: een ziekte, een ongeval, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, een periode van zwangerschaps- of bevallingsrust betreft alsook bij een werkstaking of een lock-out;
- Binnen de 14 kalenderdagen volgend op het begin van een periode waarin de overeenkomst werd geschorst, voorzien door de wet van 3 juli 1978 (vb. omstandigheidsverlof, borstvoedingsverlof, arbeidsongeval) alsook in geval van overmacht.<sup>28</sup>

**Voorbeeld:** voltijdse werknemer in vierdagenwerkweek:

Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
7/11	8/11	9/11	10/11	11/11	12/11	13/11
/	10	/	10	10	10	/

De voltijdse werknemer die ziek wordt op 1 november, heeft steeds recht op het feestdagenloon<sup>29</sup> van 11 november.

### 1.8.5.3 Feestdagen na einde van de arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, blijft de werkgever, afhankelijk van de tewerkstellingstijd van de werknemer, verplicht het loon te betalen van de feestdag(en) die valt (vallen) in een bepaalde periode die onmiddellijk volgt op de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer die:

- gedurende een periode van minder dan vijftien dagen in de onderneming is gebleven, heeft geen recht op de feestdagen die vallen na het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid;
- zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van 15 dagen tot 1 maand in dienst van de onderneming is gebleven, heeft recht op de betaling van het loon voor 1 feestdag die valt in de periode van 14 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid;
- zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan 1 maand in dienst van de onderneming is gebleven, heeft recht op de betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen die volgen op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid.

Bovenstaande verplichting tot betaling van het loon geldt niet wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> Art. 14 van de wet van 4 januari 1974 en artikel 12 van KB van 18 april 1974.

<sup>29</sup> Het loon voor een feestdag of voor een vervangingsdag moet gelijk zijn aan het loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij op die dag werkelijk zou hebben gewerkt. Het loon bestaat uit het basisloon en uit de premies en voordelen in natura, die de werknemer zou hebben ontvangen indien hij op de feestdag zou hebben gewerkt.

<sup>30</sup> Art. 14 van KB van 18 april 1974.

De verplichting tot betaling van het loon voor de feestdag na de uitdiensttreding houdt in elk geval op zodra de werknemer begint te werken voor een nieuwe werkgever.

**Voorbeeld:** voltijdse werknemer in vierdagenwerkweek:

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
/	10	/	10	10	10	/

De voltijdse werknemer met meer dan 1 maand anciënniteit die ontslagen wordt op 1 april, heeft recht op het feestdagenloon<sup>31</sup> van paasmaandag.

Dit in de veronderstelling dat de feestdag van paasmaandag valt binnen een periode van 30 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid.

#### 1.8.6 Recht op gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid?

De gewone bepalingen op het vlak van gewaarborgd loon ingeval van arbeidsongeschiktheid zijn van toepassing op de voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek.

**Voorbeeld:** voltijdse werknemer in vierdagenwerkweek:

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
/	10	/	10	10	10	/

De bediende die aangeworven is voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van minstens 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvoor een tewerkstelling van minstens 3 maanden noodzakelijk is, zal tijdens de eerste 30 dagen van de ongeschiktheid een gewaarborgd loon ontvangen voor de voorziene uren op de dag arbeidsongeschiktheid.

#### 1.8.7 Recht op gewaarborgd loon bij klein verlet?

Een werknemer kan in specifieke situaties afwezig zijn van het werk met behoud van loon. Denk hierbij aan bepaalde familiale gebeurtenissen zoals een huwelijk, overlijden van bepaalde familieleden, of voor het vervullen van bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

De minimale bepalingen inzake het recht op klein verlet zijn opgenomen in het KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor afwezigheden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten.<sup>32</sup>

Sectoren kunnen steeds gunstigere modaliteiten voorzien dan diegene voorzien in het KB van 28 augustus 1963.

Een voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek zal voor de dag klein verlet loon ontvangen voor de voorziene uren op deze dag.

<sup>31</sup> Het loon voor een feestdag of voor een vervangingsdag moet gelijk zijn aan het loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij op die dag werkelijk zou hebben gewerkt. Het loon bestaat uit het basisloon en uit de premies en voordelen in natura, die de werknemer zou hebben ontvangen indien hij op de feestdag zou hebben gewerkt.

<sup>32</sup> KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor afwezigheden ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (hierna: afgekort als: KB van 28 augustus 1963).

**Voorbeeld:** voltijdse werknemer in vierdagenwerkweek:

maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
10	10	10	10	/	/	/

Hij ontvangt voor een dag klein verlet die op maandag valt een loon voor 10 uren.

**1.8.8** Quid recht op jaarlijkse vakantie?

De voltijdse werknemer die gedurende het volledig vakantiedienstjaar tewerkgesteld werd in een vierdagenwerkweek, heeft recht op 16 vakantiedagen in het vakantiejaar.

**1.8.9** Quid kan de voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek gebruik maken van glijdende werktijden?<sup>33</sup>

Eén van de voorwaarden van het wettelijk kader inzake glijdende werktijden is de maximale dagelijkse arbeidsduurgrens van 9uur/dag.<sup>34</sup>

Hierdoor kan een voltijdse werknemer met een voltijdse arbeidsduur van meer dan 36 uren in een vierdagenwerkweek geen toepassing maken van glijdende werktijden.

**1.8.10** Quid kan de voltijdse werknemer in een vierdagenwerkweek tewerkgesteld worden in een systeem van kleine of grote flexibiliteit?

Neen.

Door beroep te doen op kleine flexibiliteit<sup>35</sup> kan een werkgever binnen bepaalde grenzen de arbeidsduur en de arbeidsroosters aanpassen aan de behoeften van de onderneming. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet hierbij over een periode van maximum 12 opeenvolgende maanden gerespecteerd worden.

De werkgever kan bepaalde arbeidsroosters vooropstellen en kan de normale limieten inzake de arbeidsduur overschrijden onder bepaalde voorwaarden, zonder dat er overloon betaald moet worden.

Het systeem van kleine flexibiliteit is niet compatibel met een tewerkstelling van een voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek in het kader van de arbeidsdeal.

Daarnaast is de regeling van grote flexibiliteit<sup>36</sup> evenmin compatibel met een tewerkstelling van een voltijdse werknemer in de vierdagenwerkweek in het kader van de arbeidsdeal.

---

<sup>33</sup> **Glijdende werktijden** zijn werktijden dewelke bestaan uit enerzijds vaste periodes ("stamtijden") waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn en anderzijds variabele periodes ("glijtijden") waarbinnen een werknemer zelf het begin en einde van zijn werkdag en pauzes kan kiezen. Glijdende werktijden zorgen ervoor dat het de werknemer is die het begin en het einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van de stam- en glijtijd bepaald door de CAO of het arbeidsreglement.

<sup>34</sup> Let wel: werkgevers die reeds vóór de inwerkingtreding van het wettelijk kader inzake glijtijden toepassing maakten van glijdende uurroosters en indien deze toegepaste regeling van glijdende uurroosters geformaliseerd werd in een CAO of in het arbeidsreglement uiterlijk op 30 juni 2017, moeten geen **rekening te houden** met het wettelijk kader inzake glijtijden.

<sup>35</sup> Art. 20bis Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>36</sup> Wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, CAO nr. 42 van 2 juni 1987.



### 1.8.11 Quid kan de voltijdse werknemer in een vierdagenwerkweek ADV opbouwen?

Ja, in het kader van de Arbeidsdeal kan een maximaal dagrooster van 10 uur per dag voorop gesteld worden indien de effectieve voltijdse wekelijkse arbeidsduur meer dan 38 en maximaal 40 uren bedraagt.

De voltijdse werknemer in de vierdagenweek kan dus in bepaalde situaties ADV-opbouwen.

Met betrekking de opbouw van ADV, vermeldt de wetgeving geen berekeningswijze om één uur arbeidsduurvermindering om te zetten in ADV-dagen.

De rechtsleer stelt de volgende berekeningswijze voorop:

- 1 kalenderjaar bevat 52 weken waarvan 48 arbeidsweken en 4 weken vakantie;
- Vermindering van 1 uur per week 48 weken X één uur: levert 48 te compenseren uren op.<sup>37</sup>

Een aantal sectoren voorziet in een afwijkende berekeningsregel.

**Voorbeeld:** Voltijdse werknemer in vierdagenwerkweek:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
	10	10	/	10	10	/	/

De voltijdse werknemer die gedurende het volledige kalenderjaar tewerkgesteld werd volgens het hierboven vermelde rooster zal op jaarbasis 9,6 ADV-dagen of 96 uren ADV opbouwen.

### 1.8.12 Recht op RSZ-vermindering vierdagenweek?<sup>38</sup>

Werkgevers van wie de werknemers onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of onder het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven kunnen onder bepaalde voorwaarden een RSZ-vermindering genieten bij de invoering van een vierdagenwerkweek voor gans het personeel of voor (een) bepaalde categorie(ën) van werknemers.

Onder een 4-dagenweek verstaat men: *een regeling waarbij de wekelijkse arbeidsduur gespreid wordt hetzij over vier arbeidsdagen per week, hetzij over vijf arbeidsdagen per week welke drie volledige en twee halve arbeidsdagen inhouden*. Onder 'halve arbeidsdag' verstaat men: ten hoogste de helft van het aantal uren dat voorzien wordt in het werkrooster voor de langste van de drie volledige arbeidsdagen.

Om in aanmerking te komen voor de vermindering moet de invoering van de arbeidsduurvermindering vrijwillig gebeuren.

Een voltijdse werknemer die opteert voor een vierdagenwerkweek zal het recht op de RSZ-vermindering 4-dagenweek niet openen.

<sup>37</sup> BLOMME, F. 'Arbeidswetgeving in de private sector', Vanden Broele, 2014.

<sup>38</sup> Meer informatie: [RSZ-instructies 'de collectieve arbeidsduurvermindering en de 4-dagenweek'](#).

## 2 Wisselend weekregime op verzoek van voltijdse werknemer<sup>39</sup>

### 2.1 Situering

**Op heden** kunnen werkgevers gebruik maken van verschillende flexibiliteitsregelingen. Door het systeem van kleine en/of grote flexibiliteit toe te passen kan de werkgever soepel inspelen op de tendensen op de markt.

Afgezien van het systeem van glijdende uurroosters bieden deze regelingen steeds bijkomende flexibiliteit aan de werkgever.

Met de **Arbeidsdeal** komt hierin verandering. Voltijdse werknemers kunnen nu zelf hun overstap vragen naar **een wisselend weekregime**.<sup>40</sup>

Hierbij wordt de arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die gespreid is over een periode van 2 opeenvolgende weken.

De prestaties in de eerste week<sup>41</sup> worden hierbij rechtstreeks gecompenseerd door de prestaties in de tweede week. Zo wordt de normale wekelijkse gemiddelde arbeidsduur nageleefd.<sup>42</sup>

Niettegenstaande het wisselend weekregime in principe georganiseerd wordt volgens een cyclus van 2 opeenvolgende weken, kan een cyclus van 4 opeenvolgende weken toegepast worden, hierbij moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur nageleefd worden tijdens deze cyclus van 4 weken:

- Gedurende het 3de trimester van het jaar;
- Bij een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer.

De afwijking moet vermeld worden in een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer opgenomen is. Dit moet ook vermeld worden in de schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer die als bijlage bij de overeenkomst moet toegevoegd worden.

Raadpleeg het **Modeldocument 7 EASYPAY GROUP – Aanvraag wisselend weekregime onvoorziene omstandigheden**.

De overeenkomst die uiterlijk afgesloten wordt op het ogenblik dat de werknemer tewerkgesteld wordt in een cyclus van 4 opeenvolgende weken vermeldt:

- De overeengekomen cyclus gespreid over een periode van 4 opeenvolgende weken;
- De periode waarin toepassing gemaakt wordt hiervan.

Deze overeenkomst of een afschrift ervan moet zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd gedurende de periode waarop ze betrekking heeft.

Nadien moet ze gedurende een jaar nog worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer gelden.

<sup>39</sup> Art. 6 – 8 Wet.

<sup>40</sup> Hierbij kan een voltijdse werknemer zijn arbeidsregeling aanpassen aan de verblijfsregeling in het kader van co-ouderschap.

<sup>41</sup> Onder 'week' wordt een periode van 7 opeenvolgende dagen begrepen. Het moet niet noodzakelijk gaan om een periode van maandag tot en met zondag.

<sup>42</sup> Bijvoorbeeld: Een voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld volgens een 2-wekelijkse cyclus, waarbij de werknemer in week A 45 uur werkt en in week B 31 uur werkt.

De rustdagen cf. de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst cf. wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus.

Bij een wisselend weekregime geldt een maximale daggrens van 9 uur en een maximale wekelijkse grens van 45 uren.

Let wel: in de hieronder vermelde situaties kunnen de hierboven vermelde grenzen overschreden worden:

- buitengewone vermeerdering van werk;<sup>43</sup>
- vrijwillige overuren;<sup>44</sup>

Deze vrijwillige overuren kunnen enkel gepresteerd worden in de weken dat de wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur.  
Een voltijdse werknemer in een wisselend weekregime in een 2-wekelijkse cyclus (week 1: 45 uur en week 2: 31 uur ), kan enkel in week 1 vrijwillige overuren presteren.
- voor de werknemers van de onderneming voor het verrichten van:
  - arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
  - dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen;
  - arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf; de door de Koning aangewezen ambtenaar wordt in beide gevallen op de hoogte gebracht.
- voor de uitvoering voor rekening van een derde van:
  - arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
  - dringende arbeid aan machines of materieel.<sup>45</sup>

## 2.2 Toepassingsgebied

---

Het nieuwe artikel 20quater wordt opgenomen in de Arbeidswet van 16 maart 1971. Deze wet geldt voor de werkgevers van de privésector als bepaalde werkgevers van de openbare sector.

## 2.3 Formaliteiten

---

### 2.3.1 Voorafgaand schriftelijk verzoek van de werknemer

De voltijdse werknemer die wenst over te stappen naar een wisselend weekregime, maakt een voorafgaand schriftelijk verzoek aan de werkgever over. Dit verzoek heeft betrekking op een maximale periode van 6 maanden en is hernieuwbaar.

---

<sup>43</sup> Art. 25 arbeidswet 16 maart 1971.

<sup>44</sup> Art. 25 bis arbeidswet 16 maart 1971.

<sup>45</sup> Art. 26 arbeidswet 16 maart 1971.

### 2.3.2 Weigering of goedkeuring door de werkgever

De werkgever kan het verzoek van de werknemer tot tewerkstelling in een wisselend weekregime goedkeuren of weigeren.

Ingeval van weigering, moet deze weigering schriftelijk gemotiveerd worden en moet deze weigering binnen de maand aan de werknemer bezorgd worden.

Raadpleeg het **Modeldocument 9 EASYPAY GROUP – Beslissing werkgever wisselend weekregime.**

### 2.3.3 Bijhouden verzoek of afschrift van werknemer

Het verzoek van de werknemer of een afschrift ervan moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Nadien moet het nog gedurende 5 jaar, te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft, bewaard worden.

Het niet bijhouden van dit verzoek gedurende de periode waarop het betrekking op heeft, wordt bestraft met een sanctie van niveau 2.

Deze sanctie bestaat uit:

- Hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 EUR;
- Hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 EUR.

De bedragen van de strafrechtelijke geldboete of van de administratieve geldboete worden vermenigvuldigd met de opdecimen.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.<sup>46</sup>

### 2.3.4 Aanpassing arbeidsreglement

Het arbeidsreglement voorziet dat op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van een overeenkomst met de verplichte vermeldingen, een wisselend weekregime kan voorzien worden waarbij de normale arbeidsduurgrenzen kunnen overschreden worden, met name:

- 8 uur per dag;
- 40 uren per week.

Het arbeidsreglement bevat een kader met:

- De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;
- De dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- Het dagelijkse tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- De minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur (max. 9 uur);
- De minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur (max. 45 uur).

De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet nageleefd worden. Meer informatie vindt u [hier](#) terug.

Het arbeidsreglement kan aangepast worden naar aanleiding van het verzoek van een werknemer om over te stappen naar een wisselend weekregime of voorafgaand aan een dergelijk verzoek.

Raadpleeg het **Modeldocument 12 EASYPAY GROUP – Wisselend weekregime bijlage Arbeidsreglement.**

---

<sup>46</sup> Art. 11 Wet.

### 2.3.5 Afsluiten van schriftelijke overeenkomst

Werkgever en werknemer sluiten een schriftelijke overeenkomst uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties in het wisselend weekregime aanvangt.

Hierin vermeldt men de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast (maximaal 6 maanden).

Bij een wisselend weekregime moet op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

Deze overeenkomst wordt overgemaakt aan de werknemer.

Wanneer het comité voor Preventie en Bescherming op het werk, of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom vraagt, ontvangen zij ook een afschrift van deze overeenkomst.

De schriftelijke overeenkomst moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd.

Nadien moet de overeenkomst nog gedurende 5 jaar, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum, bewaard worden.

Het niet bijhouden van de overeenkomst gedurende de periode waarop het betrekking heeft, wordt bestraft met een sanctie van niveau 2.

Deze sanctie bestaat uit:

- Hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 EUR;
- Hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 EUR.

De bedragen van de strafrechtelijke geldboete of van de administratieve geldboete worden vermenigvuldigd met de opdecimen.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.<sup>47</sup>

Raadpleeg het **Modeldocument 10 EASYPAY GROUP – Bijlage arbeidsovereenkomst wisselend weekregime** .

#### **Aandachtspunt bij een wisselend weekregime volgens een 4-wekencyclus:**

Een cyclus van 4 opeenvolgende weken kan toegepast worden, indien de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur nageleefd worden tijdens deze cyclus van 4 weken:

- Gedurende het 3de trimester van het jaar;
- Bij een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer.

De afwijking moet vermeld worden in een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer opgenomen is. Dit moet ook vermeld worden in de schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer die als bijlage bij de overeenkomst moet toegevoegd worden.

Raadpleeg het **Modeldocument 7 EASYPAY GROUP – Aanvraag wisselend weekregime onvoorziene omstandigheden**.

---

<sup>47</sup> Art. 11 Wet.

De overeenkomst die uiterlijk afgesloten wordt op het ogenblik dat de werknemer tewerkgesteld wordt in een cyclus van 4 opeenvolgende weken vermeldt:

- De overeengekomen cyclus gespreid over een periode van 4 opeenvolgende weken;
- De periode waarin toepassing gemaakt wordt hiervan.

Deze overeenkomst of een afschrift ervan moet zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd gedurende de periode waarop ze betrekking heeft.

Nadien moet deze overeenkomst nog gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het wisselend systeem niet langer geldt.

Raadpleeg het **Modeldocument 11 EASYPAY GROUP – Bijlage arbeidsovereenkomst wisselend weekregime (cyclus 4 weken)**.

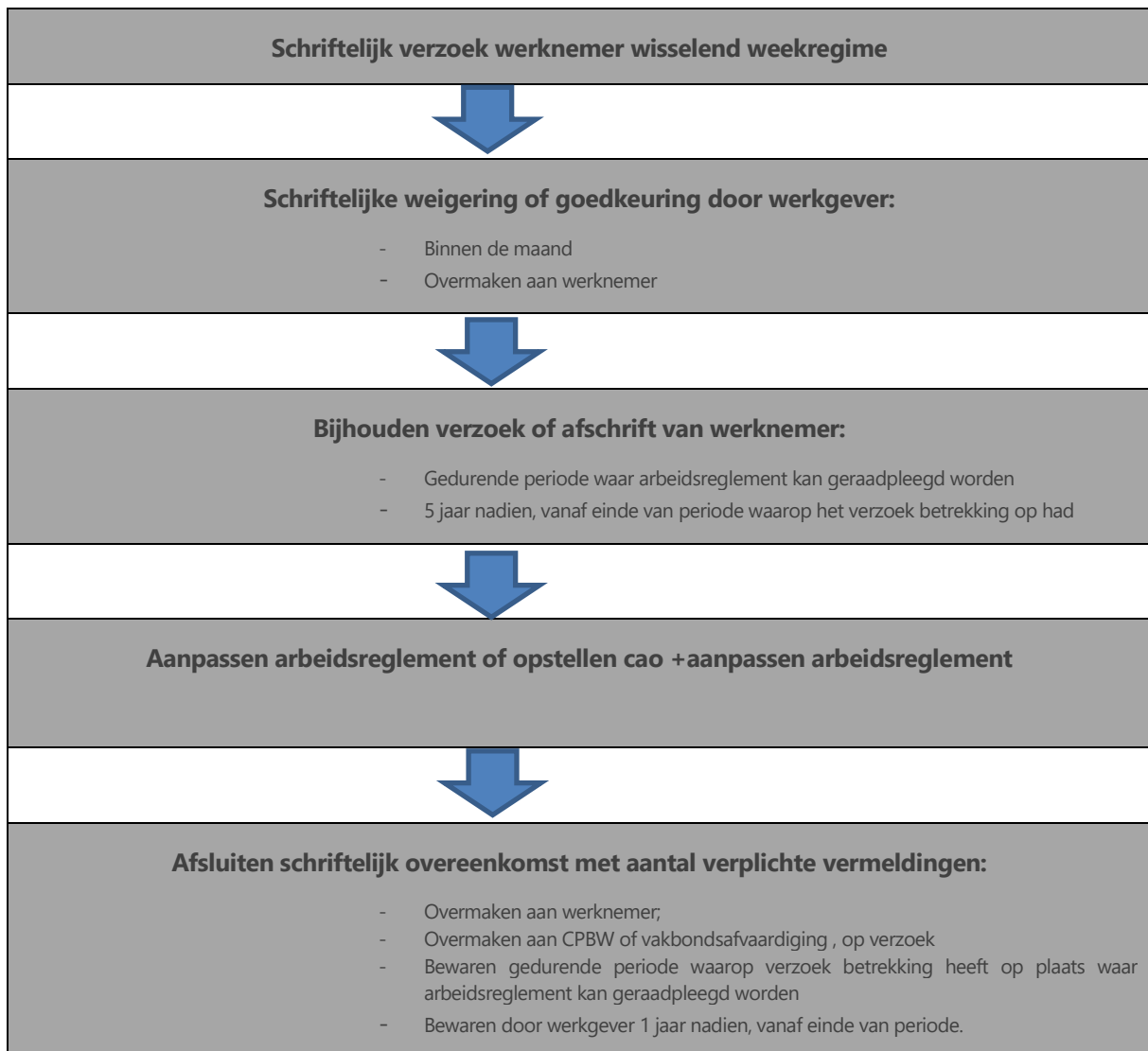
### 2.3.6 Bijzondere ontslagbescherming

De werkgever mag geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek.

### 2.3.7 Bescherming tegen nadelige behandeling

Het verzoek van de werknemer tot een overgang naar een wisselend weekregime, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

### 2.3.8 Samenvatting<sup>48</sup>



<sup>48</sup> In geval de voltijdse werknemer het wisselend weekregime wil organiseren volgens een 4-wekencyclus gelden een aantal afwijkende formaliteiten.

## 2.4 Praktisch implicaties

### 2.4.1 Quid recht op overloon?

Overloon is verschuldigd bij een gelijktijdige overschrijding van de algemene arbeidsduurgrenzen van toepassing in de onderneming én van de specifieke grenzen voorzien in het wisselend weekregime.

**Voorbeeld 1:** Voltijdse werknemer (38u /week) wordt in een wisselend weekregime tewerkgesteld volgens een 2-wekencyclus:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Aantal uren
<b>Week 1</b>								
gepland	9	8	9	9	9	/	/	44
prestaties	10	9	9	9	9	/	/	46
<b>Week 2</b>								
gepland	7	9	8	8	/	/	/	32
prestaties	7	9	8	8	/	/	/	32

De werknemer zal 2 uren overloon à 50 % ontvangen voor het overschrijden van de wekelijkse voorziene grens in week 1.

Er is geen overloon verschuldigd in week 2.

**Voorbeeld 2:** Voltijdse werknemer (38 u/week) wordt in een wisselend weekregime tewerkgesteld volgens een 2-wekencyclus:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Aantal uren
<b>Week 1</b>								
gepland	9	8	7	6	9	/	/	39
prestaties	10	9	9	9	9	/	/	46
<b>Week 2</b>								
gepland	7	9	8	7	6	/	/	37
prestaties	7	9	8	7	6	/	/	37

De werknemer zal 7 uren overloon à 50 % ontvangen voor de prestaties in week 1.

Er is geen overloon verschuldigd in week 2.

### 2.4.2 Quid vroegtijdig stopzetten van het wisselend weekregime door de werknemer?

De voltijdse werknemer kan het wisselend weekregime vroegtijdig stopzetten om het oorspronkelijk weekregime te hervatten. Hij moet de werkgever hiervan 2 weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengen.



**Voorbeeld:** Voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime over een 2-wekencyclus.

Week 1	45 uren tewerkstelling
Week 2	31 uren tewerkstelling
Week 3	45 uren tewerkstelling
Week 4	31 uren tewerkstelling
Week 5	45 uren tewerkstelling
Week 6	31 uren tewerkstelling
Week 7	45 uren tewerkstelling
Week 8	31 uren tewerkstelling
...	...

De voltijdse werknemer die na afloop van week 4 opteert om over te stappen naar zijn oorspronkelijk werkregime, kan pas vanaf week 7 zijn oorspronkelijk werkregime hervatten.

**Voorbeeld:** Voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime over een 4-wekencyclus.

Week 1	45 uren tewerkstelling
Week 2	31 uren tewerkstelling
Week 3	40 uren tewerkstelling
Week 4	36 uren tewerkstelling
Week 5	45 uren tewerkstelling
Week 6	31 uren tewerkstelling
Week 7	40 uren tewerkstelling
Week 8	36 uren tewerkstelling
...	...

De werknemer die na afloop van week 4 zijn wisselend weekregime wenst stop te zetten, kan pas vanaf week 9 zijn oorspronkelijk werkregime hervatten.

## 2.4.3 Quid recht op feestdagen?

### 2.4.3.1 Aantal feestdagen

De voltijdse werknemer heeft recht op 10 feestdagen. Concreet zijn deze:

- nieuwjaar,
- paasmaandag,
- dag van de arbeid,
- O.L.H. Hemelvaart,
- Pinkstermaandag,
- Nationale Feestdag,
- O.L.V. Hemelvaart,
- Allerheiligen,
- Wapenstilstand,
- Kerstmis.<sup>49</sup>

De voltijdse werknemer in een wisselend weekregime heeft steeds recht op het feestdagenloon voor 10 dagen.

**Voorbeeld:** Voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime volgens een 2-wekencyclus:

Dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Week 1	8	6	8	6	4	/	/	32
Week 2	9	9	9	8	9	/	/	44

Indien de feestdag van Kerstmis valt op de donderdag van week 2, heeft de werknemer recht op deze feestdag en zal hij hiervoor een feestdagenloon voor 8 uren ontvangen.

Indien Allerheiligen valt op vrijdag van week 1, heeft de werknemer recht op deze feestdag en ontvangt hij hiervoor een feestdagenloon voor 4 uren.

### 2.4.3.2 Recht op feestdagenloon

De werknemer ontvangt voor een feestdag het loon in functie van het aantal uren dat gedurende die dag normaal zou zijn gepresteerd indien die dag een normale werkdag was, eventueel verhoogd met het aantal verloren overuren, indien het gaat om overuren met een gewoonlijk en regelmatig karakter.

De forfaitaire bepaling van het feestdagenloon in geval van de nieuwe arbeidsregeling geldt hier niet.<sup>50</sup>

<sup>49</sup> Een analoge redenering wordt vooropgesteld bij de nieuwe arbeidsregelingen. Niettegenstaande de wet nieuwe arbeidsregeling toelaat dat er gewerkt wordt op een feestdag en dat de inhaalrust voor die tewerkstelling op een inactiviteitsdag valt en dat de vervangingsdag voor een feestdag of een inactiviteitsdag niet moet samenvallen met een activiteitsdag, houdt dit niet in dat kan worden afgeweken van de betaling van 10 feestdagen (bron: Parl. St. Kamer 1985-1986 – Doc 590/1, p. 3). De werknemer behoudt het recht op loon voor 10 feestdagen ook al vallen ze op inactiviteitsdagen.

<sup>50</sup> In bepaalde sectoren zoals het goederenvervoer wordt een uitzondering hierop vooropgesteld.

**Voorbeeld:** Een voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime volgens een 2-wekencyclus:

dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Week 1	10	5	7	10	10	/	/	42
Week 2	9	7	9	4	5	/	/	34

Indien paasmaandag valt in week 2 zal de werknemer een feestdagenloon ontvangen dat overeenstemt met 9 uren.

Indien O.L.H. Hemelvaart valt op donderdag in week 2 zal de werknemer een feestdagenloon ontvangen dat overeenstemt met 4 uren.

### 2.4.3.3 Feestdagen tijdens schorsing van de arbeidsovereenkomst

Een werknemer behoudt het recht op loon voor de feestdag die zich situeert:

- Tijdens de jaarlijkse vakantie;
- Gedurende de duur van de wederoproeping onder de wapens, behalve omwille van disciplinaire motieven;
- Binnen de 30 kalenderdagen volgend op het begin van één van volgende schorsingsoorzaken: een ziekte, een ongeval, een arbeidsongeval of een beroepsziekte, een periode van zwangerschaps-of bevallingsrust betreft alsook bij een werkstaking of een lock-out;
- Binnen de 14 kalenderdagen volgend op het begin van een periode waarin de overeenkomst werd geschorst, voorzien door de wet van 3 juli 1978 (vb. omstandigheidsverlof, borstvoedingsverlof, arbeidsongeval) alsook in geval van overmacht.<sup>51</sup>

**Voorbeeld:** Een voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime volgens een 2-wekencyclus:

dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Week 1	7/11 10	8/11 5	9/11 7	10/11 10	11/11 10	12/11 /	13/11 /	42
Week 2	14/11 9	15/11 7	16/11 9	17/11 4	18/11 5	19/11 /	20/11 /	34

Concreet, het feestdagenloon voor een werknemer in het wisselend weekregime wordt dus niet als volgt bepaald:

- Andere werknemers in onderneming werken in 5-dagenweek: 1/5<sup>de</sup> van het gemiddeld wekelijks loon van de werknemer.
- Andere werknemers in onderneming werken in 6-dagenweek: 1/6<sup>de</sup> van het gemiddeld wekelijks loon van de werknemer.

<sup>51</sup> Art. 14 van de wet van 4 januari 1974 en artikel 12 van KB van 18 april 1974.

De voltijdse werknemer die ziek wordt op 1 november, heeft steeds recht op het feestdagenloon<sup>52</sup> van 11 november.

#### 2.4.3.4 Feestdagen na einde van de arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, blijft de werkgever, afhankelijk van de tewerkstellingstijd van de werknemer, verplicht het loon te betalen van de feestdag(en) die valt (vallen) in een bepaalde periode die onmiddellijk volgt op de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer die:

- gedurende een periode van minder dan vijftien dagen in de onderneming is gebleven, heeft geen recht op de feestdagen die vallen na het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid;
- zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van 15 dagen tot 1 maand in dienst van de onderneming is gebleven, heeft recht op de betaling van het loon voor 1 feestdag die valt in de periode van 14 dagen die volgt op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid;
- zonder onderbreking die aan hem is toe te schrijven, gedurende een periode van meer dan 1 maand in dienst van de onderneming is gebleven, heeft recht op de betaling van het loon voor de feestdagen die vallen in de periode van 30 dagen die volgen op het einde van de arbeidsovereenkomst of van de verrichting van de arbeid.

Bovenstaande verplichting tot betaling van het loon geldt niet wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of wanneer de werkgever ze om een dringende reden beëindigt.<sup>53</sup>

De verplichting tot betaling van het loon voor de feestdag na de uitdiensttreding houdt in elk geval op zodra de werknemer begint te arbeiden voor een nieuwe werkgever.

**Voorbeeld:** Een voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime volgens een 2-wekencyclus:

dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Week 1	7/11 10	8/11 5	9/11 7	10/11 10	11/11 10	12/11 /	13/11 /	42
Week 2	14/11 9	15/11 7	16/11 9	17/11 4	18/11 5	19/11 /	20/11 /	34

De voltijdse werknemer met meer dan 1 maand anciënniteit die ontslagen wordt op 1 november, heeft recht op het feestdagenloon<sup>54</sup> van Wapenstilstand.

<sup>52</sup> Het loon voor een feestdag of voor een vervangingsdag moet gelijk zijn aan het loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij op die dag werkelijk zou hebben gewerkt. Het loon bestaat uit het basisloon en uit de premies en voordelen in natura, die de werknemer zou hebben ontvangen indien hij op de feestdag zou hebben gewerkt.

<sup>53</sup> Art. 14 van KB van 18 april 1974.

<sup>54</sup> Het loon voor een feestdag of voor een vervangingsdag moet gelijk zijn aan het loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij op die dag werkelijk zou hebben gewerkt. Het loon bestaat uit het basisloon en uit de premies en voordelen in natura, die de werknemer zou hebben ontvangen indien hij op de feestdag zou hebben gewerkt.

#### 2.4.4 Quid recht op gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid?

Er worden geen specifieke regels vooropgesteld voor de berekening van het gewaarborgd loon bij schorsing van de arbeidsovereenkomst ingeval arbeidsongeschiktheid bij een wisselend weekregime.

De gewone bepalingen op het vlak van het gewaarborgd loon spelen voor de werknemer met een wisselend weekregime.

**Voorbeeld:** Een voltijdse werknemer tewerkgesteld in een wisselend weekregime volgens een 2-wekencyclus:

dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Week 1	8	6	10	7	10	/	/	41
Week 2	7	7	7 (ziek)	7 (ziek)	7 (ziek)	/	/	35

De bediende die aangeworven is voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van minstens 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvoor een tewerkstelling van minstens 3 maanden noodzakelijk is zal tijdens de eerste 30 dagen van de ongeschiktheid een gewaarborgd loon ontvangen voor de voorziene uren op de dag arbeidsongeschiktheid.

Concreet zal de bediende voor zijn ziekte van woensdag tot en met vrijdag in week 2 3 dagen gewaarborgd loon ontvangen (21 uren loon).

#### 2.4.5 Quid recht op gewaarborgd loon bij klein verlet?

Een werknemer kan in specifieke situaties afwezig zijn van het werk met behoud van loon. Denk hierbij aan familiale gebeurtenissen zoals een huwelijk, overlijden van bepaalde familieleden, of voor het vervullen van bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

De minimale bepalingen inzake het recht op klein verlet zijn opgenomen in het KB van 28 augustus 1963.

Sectoren kunnen steeds gunstiger modaliteiten voorzien dan diegene voorzien in het KB van 28 augustus.

Een voltijdse werknemer in het wisselend weekregime zal voor een dag klein verlet recht hebben op de betaling van de voorziene uren op deze dag.

Dit in tegenstelling met de forfaitaire loonbepaling die geldt voor een dag klein verlet bij grote flexibiliteit.<sup>55</sup>

<sup>55</sup> Ook gekend onder de benaming 'nieuwe arbeidsregeling'.

Hierbij ontvangt de werknemer 1/5<sup>de</sup> van het gemiddeld wekelijks loon van de werknemer wanneer de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming 5 dagen per week bedraagt of 1/6<sup>de</sup> van het gemiddeld wekelijks loon van de werknemer wanneer de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming 6 dagen per week bedraagt.

Indien in de onderneming geen werknemers zijn met een gewone arbeidsregeling, houdt men rekening met de normale arbeidsregeling van de werknemers tewerkgesteld in ondernemingen van dezelfde bedrijfstak.

**Voorbeeld:** Een voltijdse werknemer wordt tewerkgesteld in een wisselend weekregime in een 2-wekencyclus:

dagen	maandag	dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag	Totaal aantal uren
Week 1	10	5	7	10	10	/	/	42
Week 2	9	9	7	4	5	/	/	34

Indien de dag klein verlet valt op de donderdag van de 2<sup>de</sup> week zal de werknemer recht hebben op 4 uur loon.

#### 2.4.6 Quid ogenblik betaling loon?

Bij een wisselend weekregime heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het loon voor de gepresteerde uren.

Hier speelt het recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet.<sup>56</sup>

#### 2.4.7 Quid recht op jaarlijkse vakantie?

De memorie van toelichting verduidelijkt dat de wetgever niet beoogde om de bepalingen inzake de jaarlijkse vakantie en de opname van verloven in vraag te stellen.

Werkgever en werknemer moeten bijgevolg waken dat de verloven evenwichtig verdeeld worden tussen de weken met minder prestaties en de weken met meer prestaties. Zo wordt vermeld dat de werkgever niet alleen maar vakantiedagen mag toekennen tijdens weken waarin de werknemer minder prestaties verricht.

<sup>56</sup> Art. 9ter van de wet van 9 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is hier niet van toepassing.

*"In geval van toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Wanneer op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de bij collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde periode, de werknemer minder heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon. Heeft hij daarentegen meer uren gepresteerd, dan is hem het loon voor die meer gepresteerde arbeidsuren verschuldigd."*

## 3 Invoeren recht op deconnectie<sup>57</sup>

---

### 3.1 Situering

---

Met **de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie** werden werkgevers en werknemers attent gemaakt op de risico's die verbonden zijn aan de continue online beschikbaarheid van de werknemer.

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk moet op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg houden over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.

Op basis daarvan kan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.<sup>58</sup>

De eventuele afspraken die voortvloeien uit dit overleg, kunnen opgenomen worden in het arbeidsreglement waarbij de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement gevolgd moet worden of in een collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>59</sup>

Bovenvermelde geldt voor de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.<sup>60</sup>

De hoge vlucht van het telewerken leidde tot een verdere vervaging van het onderscheid werk-privé en een daarmee gepaard gaand een toenemend risico op burnouts.

**De Arbeidsdeal** beoogt een antwoord te bieden en versterkt het recht op deconnectie<sup>61</sup>, met name het recht om niet bereikbaar te zijn buiten de werkuren.<sup>62</sup>

Zo zullen werkgevers met minstens 20 werknemers uiterlijk tegen 1 januari 2023 verplicht afspraken moeten maken m.b.t. het recht op deconnectie.<sup>63</sup>

### 3.2 Toepassingsgebied

---

De nieuwe bepalingen zijn van toepassing op werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die **minstens 20 werknemers** tewerkstellen.

De wetgeving bepaalt geen specifieke berekeningswijze van het aantal werknemers. Bijgevolg moet er geteld worden in koppen.

---

<sup>57</sup> Art. 29 – 33 Wet.

<sup>58</sup> Art. 16 Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

<sup>59</sup> Art. 17 Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

<sup>60</sup> Art. 15 Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

<sup>61</sup> De Arbeidsdeal voorziet in een vervanging van de bestaande artikels in afdeling 2 'overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen' van hoofdstuk 2 'sociale cohesie en armoedebestrijding' van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie.

<sup>62</sup> De memorie van toelichting verduidelijkt dat deze nieuwe bepalingen op het vlak van het recht op deconnectie geen afbreuk doet aan de regels op het vlak van arbeidsduurvermindering alsook aan de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk zoals vervat in titel VII van de Codex Welzijn op het werk.

<sup>63</sup> Momenteel wordt er enkel voorzien in een recht op overleg binnen de onderneming zonder de verplichting om afspraken te maken.

### 3.3 Formaliteiten

Een **ondernemingscao** cf. de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités<sup>64</sup> **of het arbeidsreglement** (indien er geen ondernemingscao is) vermeldt minstens:

- De praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht om niet bereikbaar te zijn buiten het geldend uurrooster;<sup>65</sup>
- Richtlijnen voor gebruik van digitale hulpmiddelen zodanig dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- Vormings- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden m.b.t. het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

De **ondernemingscao** moet neergelegd worden op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Indien er geen ondernemingscao is, moet deze bepalingen in het **arbeidsreglement** opgenomen zijn.<sup>66</sup> De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet gevolgd worden. Meer informatie vindt u [hier](#) terug.

Een afschrift moet bezorgd worden aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

Bovenvermelde formaliteiten moeten uiterlijk op 1 januari 2023 vervuld zijn.

**Let wel:** indien het bevoegd paritair comité of de NAR een cao afsluit met deze afspraken die algemeen verbindend verklaard wordt door de koning, dan geldt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent afspraken op te nemen in een ondernemingscao of het arbeidsreglement niet.

De desbetreffende cao moet dan wel alle verplichte vermeldingen bevatten en voldoen aan de beschreven modaliteiten.

Raadpleeg de **modeldocumenten13 EASYPAY GROUP – Recht op deconnectie Arbeidsreglement en**

**14 EASYPAY GROUP – Recht op deconnectie cao.**

### 3.4 Evaluatie maatregel

Deze maatregel zal geëvalueerd worden door de NAR binnen de twee jaar na de inwerkingtreding van de maatregel.

<sup>64</sup> Meer informatie omtrent de in acht te nemen procedure, vindt u terug op website van de [FOD WASO 'Collectieve arbeidsovereenkomsten'](#).

<sup>65</sup> Hieronder valt/vallen onder meer:

- Richtlijnen om mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden;
- Het uitschakelen van servers buiten de werkuren;
- Het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen;
- Het gebruiken van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt
- ...

<sup>66</sup> Op basis van de tekst van de memorie van toelichting waarin het volgend bepaald wordt ' *Deze bepalingen schrijven voor dat de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van de mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau moeten deze modaliteiten en deze uitvoering opgenomen worden in het arbeidsreglement (...)* ' lezen we de verplichting als een cascaderегeling.



## 4 Optrekken bekendmakingstermijnen variabele deeltijdse werkroosters<sup>67</sup>

### 4.1 Situering

**De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk** vereenvoudigde de administratieve verplichtingen bij (variabele) deeltijdse tewerkstelling sterk.

De krijtlijnen van de in acht te nemen formaliteiten bij variabele deeltijdse tewerkstelling worden hieronder toegelicht.

#### 4.1.1 Arbeidsreglement

Bij variabele deeltijdse tewerkstelling moet een **algemeen kader** opgenomen worden in het arbeidsreglement. Hierin vermeldt men:

- het dagelijkse **tijdvak** waarbinnen de arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;
- de **dagen** van de week waarop de arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;
- de minimale en maximale **dagelijkse arbeidsduur** en indien de deeltijdse arbeidsregeling **variabel** is ook de minimale en de maximale **wekelijkse arbeidsduur**;
- de **wijze waarop** en de **termijn waarbinnen** de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun uurroosters.

De vaste deeltijdse uurroosters die inpasbaar zijn in de arbeidstijd vastgelegd in het arbeidsreglement hoeven niet afzonderlijk opgenomen te worden in het arbeidsreglement. De vaste deeltijdse uurroosters zijn immers reeds te raadplegen in de individuele arbeidsovereenkomst van de deeltijds tewerkgestelde werknemer, die steeds uitdrukkelijk de deeltijdse arbeidsregeling en de toepasselijke uurroosters vermeldt.

#### 4.1.2 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid moet **verplicht schriftelijk** individueel afgesloten worden uiterlijk op het ogenblik waarop de werknemer zijn arbeidsovereenkomst aanvangt. Deze bevat een aantal verplichte vermeldingen zoals de betaalwijze, de arbeidsregeling en het overeengekomen werkrooster.

Met de 'arbeidsregeling' doelt men op de arbeidsduur per week of per arbeidscyclus van meer dan één week.

Indien de werknemer door middel van een vast deeltijds rooster wordt tewerkgesteld dient de individuele arbeidsovereenkomst nog steeds de dagen en de uren vast te leggen waarop zal worden gewerkt.

De vaste uurroosters kunnen vrij worden overeengekomen tussen de partijen. Het hoeft niet om deeltijdse arbeidsregelingen en uurroosters te gaan die voorkomen in het arbeidsreglement. De roosters zullen evenwel steeds inpasbaar moeten zijn in de arbeidstijd zoals deze vermeld wordt in het arbeidsreglement.

Indien de werknemer door middel van een cyclus (dit is de opeenvolging van dagelijkse uurroosters in een vaste volgorde) wordt tewerkgesteld, moet men op elk tijdstip kunnen vaststellen wanneer de cyclus begint.

Indien de werknemer door middel van een variabel uurrooster wordt tewerkgesteld (dus de dagen en de uren kunnen niet vooraf nauwkeurig worden vastgesteld) dient de individuele arbeidsovereenkomst enkel te vermelden dat het uurrooster variabel is en een verwijzing te maken naar het algemeen kader als opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast dient louter de deeltijdse arbeidsregeling te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

---

<sup>67</sup> Art. 2 – 4 Wet.

Let wel: indien er geen geschreven overeenkomst bestaat, het geschrift te laat werd opgesteld of bepaalde verplichte vermeldingen ontbreken, kan de werknemer uit de regelingen en werkroosters die in de onderneming van toepassing zijn datgene kiezen dat hem het best schikt.

#### 4.1.3 Kennisgeving van het individueel deeltijds variabel rooster

De individuele variabele deeltijdse uurroosters moeten ter kennis gebracht worden aan de betrokken werknemers via een schriftelijk en door de werkgever gedateerd bericht op de wijze en binnen de termijn zoals bepaald in het algemeen kader in het arbeidsreglement.

De wijze voor het ter kennis brengen van de uurroosters kan eigenlijk vrij worden bepaald in het algemeen kader, voor zover de methode voldoet aan de hieronder vermelde cumulatieve voorwaarden:

- betrouwbaarheid: zij biedt de garantie dat het bericht en zijn inhoud op correcte wijze worden overgemaakt aan de juiste persoon en dat de afzender identificeerbaar is;
- geschikt zijn: zij is aangepast om het bericht en zijn inhoud over te maken en biedt de garantie dat de betrokken werknemers ermee bereikt kunnen worden.
- toegankelijkheid: de betrokken werknemers hebben de mogelijkheid om kennis te nemen van het bericht en haar inhoud; zij hebben toegang tot het gebruikte medium.

De kennisgeving hoeft dus niet meer noodzakelijk te gebeuren via aanplakking van het bericht. Het kan gaan om een per post verzonden brief, een fax, een e-mail, een bericht op intranet, ..

De uurroosters moeten bovendien minstens vijf werkdagen op voorhand worden bekendgemaakt. De termijn van **vijf dagen** kan evenwel worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde CAO, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.

De uurroosters moeten bovendien steeds te raadplegen zijn op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Dit kan zowel in papieren als in elektronische vorm. Het moet bovendien gedurende één jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop de uurroosters ophouden van kracht te zijn.

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer via een cyclus is georganiseerd over meer dan een week moet op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

#### 4.1.4 Bewaringsplicht afschrift arbeidsovereenkomst

Een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse arbeider met de uurroosters en de identiteit van de betrokken werknemer moet steeds bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden.

Dit kan zowel in papieren vorm als op elektronische wijze bewaard worden. Het afschrift dient gedurende een jaar te worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het uurrooster ophoudt van kracht te zijn.

#### 4.1.5 Bijhouden van een afwijkingsregister

De werkgever die deeltijdse werknemers met een variabel uurroosters tewerkstelt moet daarnaast een document bijhouden waarop alle afwijkingen in het uurrooster van de overeenkomst of in het aangeduide variabele rooster worden opgetekend. Dit kan zowel per week bijgehouden worden alsook over een langere cyclus. De verplichting om deze afwijkingen bij te houden geldt ongeacht of de afwijkingen al dan niet bijkomende of verminderde prestaties met zich meebrengen.

Het bijhouden van een afwijkingsregister zal evenwel niet meer verplicht zijn wanneer men een systeem van tijdsopvolging gebruikt dat aan onderstaande voorwaarden voldoet :

- Het systeem van tijdsopvolging moet voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevatten:
  - De identiteit van de werknemer;
  - Per dag het precieze begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden geregistreerd op het ogenblik dat de prestaties beginnen, en eindigen evenals bij het begin en het einde van elke rustpauze;
  - De periode waarop de geregistreeerde gegevens betrekking hebben.
- Het systeem van tijdsopvolging moet de geregistreeerde gegevens bijhouden gedurende de betrokken periode en moet kunnen geconsulteerd worden door de deeltijdse werknemer, en door de Inspectiediensten.
- De geregistreeerde gegevens :
  - Moeten worden bewaard tijdens de periode vanaf de inschrijving van de laatste verplichte vermelding tot vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht;
  - Moeten worden bewaard op het adres waaronder de werkgever in België is ingeschreven bij de instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid of op zijn woonplaats of maatschappelijke zetel indien deze in België gelegen is. Is de zetel of woonplaats evenwel niet in België gelegen, dan worden ze bewaard op de in België gelegen woonplaats van een natuurlijke persoon die ze in zijn hoedanigheid van lasthebber of aangestelde van de werkgever bewaart.

Enkel bij afwezigheid van een systeem van tijdsopvolging binnen de onderneming dient er nog een afwijkingsregister te worden bijgehouden.

**De Arbeidsdeal** behoudt grotendeels de in acht te nemen formaliteiten bij een deeltijdse variabele tewerkstelling.

De minimale bekendmakingstermijn van de variabele deeltijdse werkroosters wordt evenwel opgetrokken.

Hiermee beoogt men een beter evenwicht tussen werk en privé te bewerkstelligen, alsook een grotere voorzienbaarheid voor de werknemer te bieden zodat deze een bijkomende activiteit kan uitoefenen zoals een andere job of een opleiding.

## 4.2 Toepassingsgebied

---

De werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

## 4.3 Modaliteiten

### 4.3.1 Principe

Variabele deeltijdse uurroosters moeten minstens **zeven** (op heden: vijf) werkdagen op voorhand worden bekendgemaakt.

Deze termijn van zeven dagen kan evenwel worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde cao, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie (op heden: één) werkdagen.

### 4.3.2 Overgangsregeling voor sectorale cao's afgesloten vóór inwerkingtreding nieuwe reglementering met minimale bekendmakingstermijn minder dan 3 werkdagen voor variabele uurroosters deeltijdse tewerkstelling

#### 4.3.2.1 Principe

De sectoraal voorziene bekendmakingstermijnen blijven gelden totdat een nieuwe algemeen verbindend verklaarde cao in werking treedt die in overeenstemming is met de nieuwe langere bekendmakingstermijnen en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022.

Indien geen sectorale cao afgesloten wordt tegen 31 december 2022, geldt vanaf 1 januari 2023 een minimale bekendmakingstermijn van 7 werkdagen.

#### 4.3.2.2 Uitzondering voor PC 302 en PC 110

Indien in het PC 302 – het hotelbedrijf<sup>68</sup> en in het PC 110 – de textielverzorging<sup>69</sup> vóór 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale cao geregistreerd en in werking getreden zou zijn, zal een minimale bekendmakingstermijn van 3 werkdagen gelden.

#### 4.3.2.3 Uitzondering voor PC 145, PC 121 in geval van onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer en PC 200 voor de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorijscholen.

In de hieronder vermelde paritaire comités blijven de voorziene bekendmakingstermijnen van minder dan 3 werkdagen, ook na 31 december 2022 van kracht dit totdat deze overeenkomsten buiten werking treden.<sup>70</sup>

- PC 145 – Tuinbouwbedrijf;<sup>71</sup>
- PC 121 – Schoonmaak in geval van onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer
- PC 200 – Aanvullend paritair comité voor de bedienden, voor wat betreft de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorijscholen.

Raadpleeg het **Modeldocument 16 EASYPAY GROUP – Voorbeeld bekendmaking variabel rooster deeltijdse tewerkstelling.**

<sup>68</sup> In **PC 302** geldt een minimale bekendmakingstermijn van 48 uren bij variabele tewerkstelling indien de werkgever hiervoor de toestemming heeft van het paritair comité. De procedure voor de aanvraag en toekenning van deze afwijking is bepaald in het reglement van inwendige orde van het PC 302. (Bron: CAO 27.08.2001, nr. 58942)

<sup>69</sup> In **PC 110** geldt een minimale bekendmakingstermijn van 1 werkdag mits naleving van een specifieke procedure. (Bron: CAO 21.11.2017, nr. 144992);

<sup>70</sup> Omwille van de afloop van de termijn of opzegging door één van de partijen.

<sup>71</sup> In **PC 145** geldt onder meer voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers, met uitzondering van de ondernemingen die als hoofdactiviteit de champignonenteelt hebben en op wie de collectieve arbeidsovereenkomst van 21/06/1993 betreffende de aanplakking van een variabel werkrooster in de champignonenteelt van toepassing is een minimale bekendmakingstermijn van 48 uren. (Bron: cao 09.01.2014, nr. 120280 en cao 13.11.2019, nr. 155831).

#### 4.4 Formaliteiten

Indien de onderneming variabele deeltijdse tewerkstelling vóór de inwerkingtreding van de gewijzigde reglementering toepaste, moet het arbeidsreglement binnen de 9 maanden vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van de langere bekendmakingstermijnen aangepast worden.

Totdat het gewijzigde arbeidsreglement in werking treedt en uiterlijk tot het verstrijken van de hierboven vermelde termijn, blijven de regels gelden die golden vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving.

Concreet betekent dit:

<b>WG valt NIET onder:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>PC 302 - hotelbedrijf ,</b></li> <li>• <b>PC 110 - textielverzorging,</b></li> <li>• <b>PC 145 - tuinbouwbedrijf,</b></li> <li>• <b>PC 121 - schoonmaak + onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer,</b></li> <li>• <b>PC 200 – aanvullend paritair comité voor de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorij scholen</b></li> </ul>			
<b>Bestaan sectorale cao</b>	Geen sectorale cao	Sectorale cao voorziet minder dan 7 werkdagen, maar minstens 3 werkdagen	Sectorale cao voorziet minder dan 3 werkdagen
<b>Vermelding in arbeidsreglement</b>			
minstens 7 dagen	Geen aanpassing vereist	Geen aanpassing vereist	Geen aanpassing vereist
minstens 5 werkdagen	Aanpassen arbeidsreglement naar minstens 7 werkdagen binnen de 9 maanden die volgen op inwerkingtreding	Geen aanpassing vereist	Arbeidsreglement aanpassen naar minstens 7 werkdagen binnen de 9 maanden die volgen op inwerkingtreding, tenzij sector uiterlijk 31 december 2022 nieuwe cao afsluit.
3 of 4 werkdagen	Op heden niet wetgevend mogelijk.  Arbeidsreglement in regel brengen – minstens 7 werkdagen	Geen aanpassing vereist	
Minder dan 3 werkdagen	Op heden niet wetgevend mogelijk.  Arbeidsreglement in regel brengen – minstens 7 werkdagen	Op heden niet wetgevend mogelijk.  Arbeidsreglement in regel brengen minstens 3 werkdagen.	

**WG valt onder:**

- **PC 302 – Hotelbedrijf,**
- **PC 110 - Textielverzorging**

Cao blijft momenteel van toepassing

Indien vóór 1/1/2023 een nieuwe sectorale cao afgesloten – minimale bekendmakingstermijn sectorale cao naleven.

Indien vóór 1/1/2023 geen nieuwe sectorale cao afgesloten werd – minimale bekendmakingstermijn van 3 werkdagen naleven.

**WG valt onder:**

- **PC 145 - tuinbouwbedrijf,**
- **PC 121 - schoonmaak + onvoorzien noodzakelijkheid na instemming van de werknemer,**
- **PC 200 - aanvullend paritair comité voor de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorij scholen**

Blijven gelden tijdens geldigheid van cao (zelfs indien deze datum na 31/12/2022 ligt).

Na verstrijken geldigheid van sectorale cao:

- Indien nieuwe sectorale cao afgesloten: minimale bekendmakingstermijn 3 werkdagen;
- Indien geen nieuwe sectorale cao afgesloten: minimale bekendmakingstermijn: 7 werkdagen.

Raadpleeg het **Modeldocument 15 EASYPAY GROUP – Aanpassing arbeidsreglement variabele deeltijdse tewerkstelling.**

# DEEL 2. Uitbreiding opleidingsrecht en versterken mogelijkheid om sneller tussen jobs te schakelen

## 5 Invoering individueel opleidingsrecht<sup>72</sup>

---

### 5.1 Situering

---

De **Wet Werkbaar en Wendbaar Werk** voerde een interprofessionele opleidingsdoelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per jaar, per voltijds equivalent in.

De interprofessionele opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent wordt geconcretiseerd door hetzij een algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO, hetzij door een verlenging van een algemeen verbindend verklaarde geldende CAO, of bij ontstentenis door het toekennen van opleidingsdagen via een individuele opleidingsrekening<sup>73</sup>.

De **Arbeidsdeal** schudt de regels op het vlak van opleidingen grondig dooreen en voorziet een individueel opleidingsrecht. Het betreft dus niet langer een gemiddeld aantal dagen op ondernemingsniveau.

### 5.2 Toepassingsgebied

---

#### 5.2.1 Afbakening

Werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die een bepaald aantal werknemers tewerkstellen, vallen onder het toepassingsgebied.

Aparte reglementering wordt voorzien voor:

- Werkgevers die minstens 10 maar minder dan 20 werknemers tewerkstellen;
- Werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen.

Werkgevers met minder dan 10 werknemers vallen buiten het toepassingsgebied.<sup>74</sup>

#### 5.2.2 Begrip 'aantal tewerkgestelde werknemers'

Het **aantal tewerkgestelde werknemers** wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referentieperiode, die voorafgaat aan de tweejaarlijkse periode. De tweejaarlijkse periode gaat voor de eerste keer in op 1 januari 2022.

De 'referentieperiode' is de periode die bestaat uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar en de eerste drie kwartalen van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

---

<sup>72</sup> Art. 50 - 63 Wet.

<sup>73</sup> Meer informatie: [berichtgeving FOD WASO 'Opleiding'](#).

<sup>74</sup> Deze uitsluiting wordt gerechtvaardigd door te stellen dat in ondernemingen die minder dan 10 werknemers tewerkstellen, het beroep doen op informele opleidingen en opleiding op de werkplek veel gebruikelijker zijn en volstaan.

Concreet betekent dit dat de referteperiode voor:

- 2022 en 2023: van 1 oktober 2020 tot 30 september 2021 loopt;
- 2024 en 2025: van 1 oktober 2022 tot 30 september 2023 loopt.

Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever aan de RSZ werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

Indien de werkgever voor de bedoelde referteperiode geen aangiftes diende over te maken aan de RSZ, wordt het gemiddelde berekend op basis van het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referteperiode plaatsgreep.

## 5.3 Werkgevers met minstens 20 werknemers

### 5.3.1 Omvang opleidingsinspanningen

Een voltijdse tewerkgestelde werknemer heeft een individueel opleidingsrecht van **5 opleidingsdagen per jaar**.

In geval van een deeltijdse tewerkstelling en/of indien de voltijdse tewerkgestelde werknemer niet het ganze jaar door een arbeidsovereenkomst was verbonden wordt het opleidingsrecht als volgt bepaald:

A x B x C
-----------

- A: aantal in de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;
- B: arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;
- C: aantal maanden gedeeld door 12, gedurende dewelke de werknemer in dienst is in de onderneming. Elk begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

Een schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft geen invloed op het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft. Het opleidingsrecht wordt bepaald in functie van het arbeidsregime en van het aantal, door een arbeidsovereenkomst gedekte maanden.

Een voltijdse werknemer die gedurende het volledige jaar arbeidsongeschikt was, heeft recht op 5 opleidingsdagen.

### 5.3.2 Instrument tot concretisering van verplichting

Dit individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd in:

- Ofwel een algemeen verbindend verklaarde (sub)sectorale cao;
- Ofwel een individuele opleidingsrekening, die het opleidingskrediet van de werknemer bevat.

#### 5.3.2.1 Algemeen verbindend verklaarde sectorale cao

##### 5.3.2.1.1 inhoud

De algemeen verbindend verklaarde sectorale cao voorziet minstens een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van **4 opleidingsdagen in 2023**. Vanaf **2024** wordt dit aantal opgetrokken naar **minstens 5 opleidingsdagen per jaar**.



De sectorale cao legt het groeipad vast waarin het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal opleidingsdagen op 1 januari 2023.

Let wel: een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao kan het aantal opleidingsdagen (minstens 4 in 2023, minstens 5 vanaf 2024) en het groeipad wijzigen, zonder het aantal opleidingsdagen te kunnen verminderen tot minder dan 2 dagen.

Het afsluiten van een sectorale cao mag niet tot gevolg hebben dat het aantal opleidingsdagen vermindert, indien op het niveau van de sector of van de werkgever, het aantal toegekend dagen voor een bepaald jaar, meer bedroeg dan 2 dagen.

Daarnaast bevat de sectorale cao een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad.

Ten slotte vermeldt de cao de opleidingen die in aanmerking komen. Denk hierbij aan formele en informele opleidingen en de opleidingen inzake het welzijnsbeleid.

### **.5.3.2.1.2 Timing**

De cao moet op de directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO worden neergelegd, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

### **5.3.2.2 Individuele opleidingsrekening**

Indien **er geen algemeen verbindend verklaarde cao bestaat**, kan het individueel opleidingsrecht geconcretiseerd worden door een individuele opleidingsrekening.<sup>75</sup>

#### **Inhoud**

De individuele opleidingsrekening moet minstens het volgende bevatten:

- De identiteit van de werknemer: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;
- Het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;
- Het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);
- Het opleidingskrediet (= het aantal opleidingsdagen waarvoor een werknemer in een bepaald jaar beschikt.

Het jaarlijks opleidingskrediet waarover de voltijds tewerkgestelde werknemer beschikt, bedraagt minstens:

- 4 opleidingsdagen in 2023;
- 5 opleidingsdagen vanaf 2024.

De herleidingsregels bij deeltijdse tewerkstelling en/of indien de voltijdse tewerkgestelde werknemer niet het ganse jaar door een arbeidsovereenkomst was verbonden zijn ook hier van toepassing.

- Het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar.  
Indien de werknemer een opleiding volgt, moet het aantal dagen opleiding zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld worden;
- Het groeipad, dit is de termijn waarbinnen het wettelijk vastgestelde aantal opleidingsdagen moet worden bereikt.

---

<sup>75</sup> Onder een 'individuele opleidingsrekening' wordt de individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt begrepen. Het gaat hier geenszins om een individuele rekening cf. de sociale documenten.

Na advies van de NAR, kan een KB nog bijkomende vermeldingen opleggen.

Let wel: een individuele opleidingsrekening kan het individueel opleidingsrecht niet verlagen. Hierdoor zal een werkgever in een sector waar geen cao gesloten wordt, of in een sector waar geen cao kan gesloten worden minder voordelig behandeld worden.

### **Vorm**

De individuele opleidingsrekening<sup>76</sup> wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer. Het wordt op papier of elektronisch bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever en maakt integraal deel uit van het persoonlijk dossier.

Indien de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, moet de werkgever alle betrokken werknemers hierover informeren. De werkgever moet elke nieuw betrokken werknemer in kennis stellen van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming.

Indien de werknemer een opleiding volgt, moet het aantal dagen opleiding zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld worden.

De werknemer heeft het recht om, op elk ogenblik en op eenvoudige vraag, zijn individuele opleidingsrekening te raadplegen en er wijzigingen in aan te brengen, in onderling akkoord met de werkgever.

Minstens één keer per jaar moet de werkgever de werknemer op de hoogte brengen van het saldo van het opleidingskrediet. Hij herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

Raadpleeg het **Modeldocument 18 EASYPAY GROUP – Individuele opleidingsrekening ≥ 20 werknemers**.

### **Duur geldigheid concretisering**

De minister van Werk zal nog de datum vaststellen waarop de hierboven vermelde bepalingen in verband met de concretisering van de individuele opleidingsrekening niet meer gelden.

#### 5.3.2.3 **Geen algemeen verbindend verklaarde sectorale cao en geen individuele opleidingsrekening**

Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend via een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao of een individuele opleidingsrekening, geldt een minimaal jaarlijks individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van:

- 4 opleidingsdagen vanaf 1 januari 2023;
- 5 opleidingsdagen vanaf 1 januari 2024.

#### 5.3.2.4 **Gemeenschappelijke bepalingen**

De niet-opgebruikte opleidingsdagen worden op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Op het einde van elke periode van 5 jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van 5 jaar afloopt, moet de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 5 opleidingsdagen per jaar opgenomen hebben.

<sup>76</sup> Onder een 'individuele opleidingsrekening' wordt de individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt begrepen.

Op het einde van de periode van 5 jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

## 5.4 Werkgever met minstens 10 en minder dan 20 werknemers

---

### 5.4.1 Omvang

Een afwijkend regime wordt vooropgesteld voor werkgevers met minstens 10 en minder dan 20 werknemers uitgedrukt in voltijdse equivalenten. Dit omdat in ondernemingen met weinig werknemers opleidingen vaak op een meer informele wijze gevolgd worden. Ook staven organisatorische redenen deze afwijkende behandeling.

Werkgevers die **minstens 10 en minder dan 20 werknemers tewerkstellen**, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, moeten een individueel opleidingsrecht en een opleidingskrediet garanderen van minstens 1 dag op jaarbasis voor de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is.

De herleidingsregels bij deeltijdse tewerkstelling en/of indien de voltijdse tewerkgestelde werknemer niet het ganse jaar door een arbeidsovereenkomst was verbonden zijn hier ook van toepassing.

Het aantal opleidingsdagen waarop de werknemer recht heeft, moet jaarlijks vóór 30 september bepaald worden.

Het **saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen** wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in het volgende jaar.

Op het einde van elke periode van 5 jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de periode van 5 jaar afloopt, moet de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar hebben opgenomen. Op het einde van de periode van 5 jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Een koninklijk besluit of een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao kan het aantal opleidingsdagen nog optrekken.

Raadpleeg het **Modeldocument 17 EASYPAY GROUP – Individuele opleidingsrekening 10 tot < 20 werknemers**.

## 5.5 Werkgevers met minder dan 10 werknemers

---

De werkgever die minder dan 10 werknemers tewerkstelt valt niet onder het toepassingsgebied van het individueel opleidingsrecht.

Evenmin is de collectieve of gemiddelde opleidingsdoelstelling in het kader van werkbaar en wendbaar werk op hen van toepassing.

## 5.6 Gemeenschappelijke bepalingen

Een koninklijk besluit kan, na advies van de NAR, het aantal voorziene opleidingsdagen verhogen en regels voorzien voor het omzetten van opleidingsdagen naar uren.

## 5.7 Samenvatting

Opleidingsrecht voor voltijdse WN die volledig jaar in dienst is		
Werkgevers met minder dan 10 WN	Werkgevers met minstens 10 maar minder dan 20 WN	Werkgevers met minstens 20 WN
<p>GEEN individueel opleidingsrecht</p> <p>GEEN collectief opleidingsrecht</p>	<p>Min. 1 dag</p> <p>Gemiddeld te behalen in periode van 5 jaar</p> <p>KB kan aantal nog optrekken</p>	<p>Concretisering:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Algemeen verbindend verklaarde cao:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2023: min. 4 opleidingsdagen;</li> <li>- 2024: min. 5 opleidingsdagen</li> <li>- Aantal verplichte vermeldingen</li> </ul> <p>MAAR afwijkingen mogelijk door algemeen verbindend verklaarde sectorale cao</p> </li> <li>2. <u>Individuele opleidingsrekening:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2023: min. 4 opleidingsdagen;</li> <li>- 2024: min. 5 opleidingsdagen</li> <li>- Aantal verplichte vermeldingen</li> </ul> </li> <li>3. <u>Geen sectorale cao en geen individuele opleidingsrekening:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2023: min. 4 opleidingsdagen;</li> <li>- 2024: min. 5 opleidingsdagen</li> </ul> </li> </ol>

## 5.8 Modaliteiten

---

### 5.8.1 Opleiding volgen

De opleiding kan gevolgd worden tijdens of buiten de gewone werktijden. Indien de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, worden de uren betaald aan het normale loon. Ze geven geen recht op betaling van overloon.

### 5.8.2 Quid einde van arbeidsovereenkomst?

Bij een **ontslag om dringende redenen of bij ontslag door de werknemer**, heeft de werknemer geen recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien zal het opleidingskrediet dat niet opgebruikt wordt, de opzeggingstermijn niet verlengen met dit krediet en evenmin wordt dit krediet in rekening gebracht bij het bepalen van de opzeggingsvergoeding.

Indien de **werknemer ontslagen wordt door de werkgever (niet omwille van dringende redenen)**, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen voor het einde van arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer moeten in onderling overleg beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen.

Indien de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, moet het opleidingskrediet beschouwd worden als een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.<sup>77</sup>

Een koninklijk besluit, kan bepalen wanneer en op welke wijze het niet-opgebruikte opleidingskrediet gevaloriseerd wordt via een individueel opleidingskrediet voor de werknemer.

## 5.9 Praktische implicaties

---

### 5.9.1 Welke opleidingen komen in aanmerking?

Er worden geen bijzondere voorwaarden gesteld aan de opleidingen die in het kader van het opleidingsrecht gevolgd worden. Zowel formele<sup>78</sup> en informele opleidingen<sup>79</sup> komen in aanmerking.

Opleidingen die online worden gegeven (digitale opleidingen of e-learning) kunnen ook gevolgd worden.

---

<sup>77</sup> Momenteel is het onduidelijk hoe de waarde hiervan bepaald moet worden. Een koninklijk besluit kan nog bepalen hoe en wanneer bepaalde opgebouwde opleidingsrechten en -kredieten gevaloriseerd worden. Daarnaast kunnen we nog praktische vragen stellen of het resterend krediet een gevolg zijn van een onvoldoende aanbod door de werkgever of ging de werknemer niet in op het aanbod.

<sup>78</sup> Onder **formele opleiding** wordt begrepen door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.

<sup>79</sup> Onder **'informele opleiding'** begrijpt men de "de opleidingsactiviteiten, andere dan diegene die voldoen aan de definitie van formele opleiding die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden."

### 5.9.2 Kan de werknemer verplicht worden om een opleiding te volgen?

Neen. De Arbeidsdeal voorziet in een opleidingsrecht. Werknemers kunnen bijgevolg niet gedwongen worden om dit opleidingsrecht te benutten.

Dit opleidingsrecht staat los van de werknemer die verplicht wordt een opleiding te volgen in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De memorie van toelichting verduidelijkt dat het niet opnemen van opleidingsdagen nooit een ontslagmotivering kan zijn.

### 5.9.3 Wat is de duur van een opleidingsdag in het kader van het individueel opleidingsrecht?

Een opleidingsdag is een dag formele of informele opleiding en stemt overeen met de normale werkdag van de voltijdse werknemer.

De mogelijkheid bestaat voor de werkgever om die dag ook in uren uit te drukken.

## 6 Verplicht opstellen jaarlijks opleidingsplan<sup>80</sup>

---

### 6.1 Situering

---

**Op heden** bestaat er geen algemene verplichting tot het opstellen van een jaarlijks opleidingsplan. Bepaalde sectoren voorzien wel in opleidingsplannen.

**De Arbeidsdeal** voorziet dat werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen jaarlijks vóór 31 maart een opleidingsplan moeten opstellen.

### 6.2 Toepassingsgebied

---

Werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die **minstens 20 werknemers** tewerkstellen moeten jaarlijks een opleidingsplan opstellen.

De wetgeving verduidelijkt niet hoe dit aantal bepaald moet worden. Hierdoor vallen werkgevers die minstens 20 werknemers in dienst hebben onder het toepassingsgebied.

Werkgevers met minder dan 20 werknemers moeten geen formeel opleidingsplan opstellen.<sup>81</sup>

### 6.3 Formaliteiten

---

#### 6.3.1 Inhoud

**Het opleidingsplan** dat in papieren of elektronische vorm voor minimaal 1 jaar gesloten wordt, vermeldt de opleidingen alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

---

<sup>80</sup> Art. 34 -41 Wet.

<sup>81</sup> Dit wordt in memorie van toelichting beargumenteerd door te stellen dat het opmaken van opleidingsplannen een te grote administratieve last zou betekenen. Alsook dat in kleine ondernemingen de informele opleiding en de opleiding op de werkplek veel gebruikelijker zijn.

De werkgever beslist in principe zelf welke opleidingen worden opgenomen. Het plan moet zowel de formele als informele opleidingen vermelden.

Met 'formele opleiding' doelt men "op door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme".

Onder 'informele opleiding' begrijpt men "de opleidingsactiviteiten, andere dan diegene die voldoen aan de definitie van formele opleiding die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden."

Het opleidingsplan moet uitleggen hoe het bijdraagt aan de investering in opleiding.

Bij het opstellen van het opleidingsplan, wordt bijzondere aandacht geschonken aan bepaalde risicogroepen. Denk onder meer aan:

- de werknemers van minstens 50 jaar oud;
- knelpuntberoepen;
- de werkzoekenden die niet de nationaliteit van een lidstaat van de Europese Unie bezitten, of van wie minstens één van de ouders deze nationaliteit niet bezit of niet bezat bij overlijden, of van wie minstens twee van de grootouders deze nationaliteit niet bezitten of niet bezaten bij overlijden;
- de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid, namelijk :
  - de personen die voldoen aan de voorwaarden om ingeschreven te worden in een regionaal agentschap voor personen met een handicap;
  - de personen met een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 %;
  - de personen die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 op de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;
  - de personen die als doelgroepwerknemer tewerkgesteld zijn of waren bij een werkgever die valt onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de beschutte en de sociale werkplaatsen;
  - de gehandicapte die het recht op verhoogde kinderbijslag opent op basis van een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van minstens 66 %;
  - de personen die in het bezit zijn van een attest afgeleverd door de Algemene Directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
  - de persoon met een invaliditeitsuitkering of een uitkering voor arbeidsongevallen of beroepsziekten in het kader van programma's tot werkhervatting.

Het opleidingsplan bevat de wijze van evaluatie van de werknemers.

Daarnaast moet men de genderdimensie voor ogen houden.

Het paritair (sub)comité kan een algemeen verbindend verklaarde cao afsluiten die bijkomende minimale voorwaarden bepaalt waaraan een opleidingsplan moet voldoen.

Raadpleeg het **Modeldocument 19 EASYPAY GROUP – Opleidingsplan**.

## 6.3.2 Procedure

### 6.3.2.1 Opstellen plan

Werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die **minstens 20 werknemers** tewerkstellen moeten **jaarlijks vóór 31 maart** een opleidingsplan opstellen.

Dit kan opgesteld worden in papieren of in elektronische vorm.

Dit opleidingsplan wordt opgesteld na het raadplegen van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging.

De werkgever legt jaarlijks minstens 15 dagen voor de vergadering waarin het opleidingsplan besproken zal worden een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Indien er noch een ondernemingsraad noch een vakbondsafvaardiging in de onderneming is, moet de werkgever het opleidingsplan voorleggen aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

### 6.3.2.2 Overmaken plan

**Binnen de maand na inwerkingtreding van het opleidingsplan**, moet dit elektronisch opgezonden worden naar de ambtenaar die door de koning nog aangewezen moet worden. De nadere modaliteiten alsook de inwerkingtreding hiervan moeten hiervan nog bepaald worden.

### 6.3.2.3 Bewaringsplicht plan

Het opleidingsplan moet bewaard worden in de onderneming. Werknemers en hun werknemersvertegenwoordigers kunnen toegang hebben tot het opleidingsplan, indien zij erom vragen.

Let wel: paritaire (sub)comités kunnen via een algemeen verbindend verklaarde cao, de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen. Deze cao's moeten op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

Een uitzondering hierop wordt voorzien voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor 2023 de minimale voorwaarden vaststelt waaraan een opleidingsplan moet voldoen. Deze moeten neergelegd worden uiterlijk op 30 november 2022.

## 6.3.3 Inwerkingtreding

De inwerkingtreding wordt voorzien op **1 september 2022**.

## 6.3.4 Evaluatie maatregel

De maatregel zal geëvalueerd worden door de NAR vóór 30 juni 2024 met het oog op het identificeren van de sectoren en werkgevers die onvoldoende uitwerking hebben gegeven aan de erin opgenomen verplichting.



## 6.4 Praktische modaliteiten

---

### 6.4.1 Wordt het niet opstellen van een opleidingsplan strafrechtelijk gesanctioneerd?

Er wordt geen sanctie vooropgesteld voor een werkgever die nalaat een opleidingsplan op te stellen. Het intern sociaal overleg zou voldoende druk moeten uitoefenen op de werkgever.

## 7 Inzetbaarheidsverhogende maatregelen werknemer<sup>82</sup>

---

### 7.1 Situering

---

**Het Eenheidsstatuut**<sup>83</sup> voorzag in een 2-delig ontslagpakket ingeval van ontslag door de werkgever van een werknemer met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding.

Het ontslagpakket bestond uit:

- Het presteren/uitbetalen van de opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding voor 2/3<sup>de</sup> met een minimum van 26 weken (= deel 1);
- Inzetbaarheidsverhogende maatregelen uitgewerkt door de sector voor 1/3<sup>de</sup> van de opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding (= deel 2).

De sectoren konden tot 31 december 2018 maatregelen vooropstellen om invulling te geven aan de opzeggingstermijn of-vergoeding ten belope van 1/3<sup>de</sup> ervan. Denk hierbij aan maatregelen als outplacement, gerichte opleidingen, bijstand door dienst voor arbeidsbemiddeling.

Om werkgevers en werknemers ertoe aan te zetten om maatregelen te nemen gericht op de verhoging van de inzetbaarheid, werd door het Eenheidsstatuut vooropgesteld om vanaf 1 januari 2019 een bijzondere RSZ-bijdrage in te voeren indien het ene deel van het ontslagpakket in zijn geheel bestond uit een opzeg of vergoeding en dus geen andere inzetbaarheidsverhogende maatregelen bevatte.<sup>84</sup>

Aangezien geen enkele sector een sectorale cao afsloot die voorzag in de gedeeltelijke omzetting van de opzeggingstermijn of vergoeding in inzetbaarheidsverhogende maatregelen, bleef de maatregel op heden dode letter.

**De Arbeidsdeal** voorziet in een alternatieve invulling van het ontslagpakket. Er is hierbij geen sprake meer van inkorting van de opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding van de ontslagen werknemer.

### 7.2 Toepassingsgebied

---

Werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

---

<sup>82</sup> Art. 24 – 26 Wet.

<sup>83</sup> Art. 39ter wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

<sup>84</sup> Art. 38 van de RSZ-wet van 29 juni 1981.

## 7.3 Modaliteiten

---

### 7.3.1 Principe

Wanneer een werknemer na ontslag door de werkgever recht heeft op een **opzeggingstermijn van minstens 30 weken**, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket uit 2 delen:

- 2/3den van de totale opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding<sup>85</sup> met een minimum van 26 weken (=deel 1);
- de totale opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding<sup>86</sup> verminderd met deel 1 (=deel 2).

Een KB kan nog concrete regels bepalen voor het vastleggen van de opzeggingstermijn en de berekening van de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket.

#### **Voorbeeld:**

Een werknemer wordt ontslagen en heeft recht op een opzeggingstermijn van 45 weken. Het ontslagpakket bestaat uit:

- Opzeggingstermijn ten belope van 30 weken;
- Opzeggingstermijn ten belope van 15 weken. De werkgeversbijdragen op deze 15 weken worden gebruikt voor inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

#### **Voorbeeld:**

Een werknemer wordt ontslagen en heeft recht op een opzeggingstermijn van 33 weken. Het ontslagpakket bestaat uit:

- Opzeggingstermijn ten belope van 26 weken;
- Opzeggingstermijn ten belope van 7 weken. De werkgeversbijdragen op deze 7 weken worden gebruikt voor inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

#### **Voorbeeld:**

Een werknemer wordt ontslagen en heeft recht op een opzeggingsvergoeding van 30 weken. Het ontslagpakket bestaat uit:

- Opzeggingsvergoeding ten belope van 26 weken;
- Opzeggingsvergoeding ten belope van 4 weken. De werkgeversbijdragen op deze 4 weken worden gebruikt voor inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

---

<sup>85</sup> De opzeggingsvergoeding stemt overeen met het lopende loon en de voordelen krachtens overeenkomst voor de duur van de opzeggingstermijn in deel 1 of het resterende deel ervan.

<sup>86</sup> De opzeggingsvergoeding stemt overeen met het lopende loon en de voordelen krachtens overeenkomst voor de duur van de opzeggingstermijn in deel 2 of het resterend gedeelte ervan.

## 7.3.2 Onderscheid tussen ontslag met opzeggingstermijn en ontslag met betalen van opzeggingsvergoeding

### 7.3.2.1 Ontslag met opzeggingstermijn

Bij een ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsverhogende maatregelen<sup>87</sup> te volgen. Dit ter waarde van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel.

Talrijke praktische vragen stellen zich. Denk onder andere aan de duur van het recht op afwezigheid alsook welke maatregelen precies beschouwd worden als inzetbaarheidsverhogende maatregelen?

### 7.3.2.2 Ontslag met betalen van opzeggingsvergoeding

De werknemer moet zich beschikbaar houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ter waarde van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel.

Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen moeten een waarde hebben gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsverhogende maatregelen te volgen vervalt indien deze:

- een nieuwe arbeidsrelatie aangaat;
- of een zelfstandige activiteit uitoefent.

### 7.3.3 Inwerkingtreding

De voorziene inwerkingtreding is bepaald op 1 januari 2023 en is van toepassing op ontslagen vanaf 1 januari 2023.

### 7.3.4 Evaluatie

De maatregel wordt nog geëvalueerd door de NAR vóór 30 juni 2024.

## 7.4 Praktische modaliteiten

---

### 7.4.1 Zijn de inzetbaarheidsverhogende maatregelen cumuleerbaar met het volgen van transitietraject?

Neen. De regeling op het vlak van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen geldt niet indien een transitietraject wordt opgestart.

### 7.4.2 Vervangen de inzetbaarheidsverhogende maatregelen de huidige outplacementreglementering?

Neen. De inzetbaarheidsverhogende maatregelen komen bovenop de algemene regeling van outplacement.

---

<sup>87</sup> De wetgeving verduidelijkt niet wat begrepen moet worden onder inzetbaarheidsverhogende maatregelen. Ons inziens kan hieronder onder meer begrepen worden een bezoek aan de psycholoog om angst nieuw werk aan te vatten te bespreken, hulp bij het opstellen van een CV, loopbaanbegeleiding begrepen worden. De wetgeving verduidelijkt enkel dat indien de maatregelen betrekking hebben op outplacement deze moeten voldoen aan de kwaliteitsvereisten cf. artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

7.4.3 Kunnen de inzetbaarheidsverhogende maatregelen aangerekend worden op het sollicitatieverlof?

Neen.

7.4.4 Heeft het niet volgen van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen gevolgen voor het recht op werkloosheidsuitkeringen?

Neen. De memorie van toelichting stipuleert dat het niet volgen van inzetbaarheidsverhogende maatregelen geen gevolgen mag hebben op het vlak van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

7.4.5 Blijft de voorziene bijzondere RSZ-bijdrage in het kader van het Eenheidsstatuut behouden?

Neen. De sanctie die voorzien was bij de niet-naleving van de oude regeling van artikel 39ter in het kader van het Eenheidsstatuut wordt geschrapt.

7.4.6 Aan wie komen de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het tweede deel van het ontslagpakket toe?

De werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het tweede deel van het ontslagpakket moeten gestort worden naar de RSZ. De RSZ zal deze doorstorten volgens nog nader te bepalen modaliteiten aan de RVA. Dit om de inzetbaarheidsverhogende maatregelen te financieren.

Momenteel is het onduidelijk of een analoge regeling geldt in geval van een opzeggingstermijn.

## 8 Transitietraject<sup>88</sup>

---

### 8.1 Situering

---

Eén van de doelstellingen van de **Arbeidsdeal** is het opkrikken van de tewerkstellingsgraad. Met transitietrajecten wenst men onder meer ontslagen werknemers sneller te heroriënteren op de arbeidsmarkt.

Indien een werknemer ontslagen wordt door de werkgever met het presteren van een opzeggingstermijn kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het transitietraject vormt een uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers.

Tijdens het transitietraject wordt de werknemer tijdens de opzeggingstermijn ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

De gebruiker en werknemer kunnen nagaan of een nieuwe dienstbetrekking een mogelijkheid vormt in de toekomst.

Raadpleeg het **Modeldocument 20 EASYPAY GROUP – Aanvraag transitietraject.**

---

<sup>88</sup> Art. 22 -23 Wet.

## 8.2 Toepassingsgebied

---

De nieuwe maatregel wordt opgenomen in artikel 37/13 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Indien een werknemer ontslagen wordt door de werkgever met het presteren van een opzeggingstermijn kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

## 8.3 Praktische modaliteiten

---

### 8.3.1 Afsluiten van overeenkomst tussen werkgever, werknemer, werkgever-gebruiker en uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling worden vermeld in een overeenkomst tussen de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

### 8.3.2 Betalen loon

Tijdens de terbeschikkingstelling betaalt de werkgever, bij wie de werknemer is opgezegd, het loon uit dat geldt bij de gebruiker voor de uitgeoefende functie.

Indien het loon voor de functie bij de werkgever-gebruiker lager is dan het lopend loon van de werknemer tijdens de opzeggingstermijn, moet de werkgever het lopend loon uitbetalen.

De werkgever-gebruiker moet een gedeelte van het loon compenseren door betaling aan de werkgever.

### 8.3.3 Mogelijkheid vervroegd beëindigen transitietraject

Zowel werkgever-gebruiker en werknemer kunnen het transitietraject vervroegd beëindigen door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar met inachtneming van de opzeggingstermijn bepaald op basis van de anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject.

Let wel: indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, kan de werknemer als tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde maken aan het transitietraject.

### 8.3.4 Verplicht afsluiten arbeidsovereenkomst onbepaalde duur na transitietraject

Nadat het transitietraject doorlopen is, moet de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Indien dit niet gebeurt, moet de werkgever-gebruiker aan de werknemer een vergoeding betalen gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject. Bij het bepalen van de opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst na het doorlopen van het transitietraject moet rekening gehouden worden met de anciënniteit opgebouwd tijdens het transitietraject.

Indien de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst komt met een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer de opgebouwde anciënniteit tijdens de vorige overeenkomsten, in het kader van loopbaanonderbreking en tijdskrediet, met inbegrip van thematische verloven.

### 8.3.5 Evaluatie

De maatregel zal door de NAR geëvalueerd worden tegen 30 juni 2024.

## 8.4 Praktische modaliteiten

---

### 8.4.1 Kan de werkgever de werknemer verplichten om in te stappen in een transitietraject?

Neen. De werkgever kan aan de werknemer voorstellen om in te stappen in een transitietraject. De werkgever mag de werknemer niet onder druk zetten om een transitietraject te aanvaarden.

De weigering door de werknemer om in een transitietraject te stappen kan op geen enkel ogenblik aanleiding geven tot een nadelige behandeling of tot sancties op het vlak van zijn rechten op werkloosheidsuitkering.

### 8.4.2 Heeft de werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn transitietraject recht op gewaarborgd loon?

De werknemer die een transitietraject doorloopt en arbeidsongeschikt wordt, heeft recht op gewaarborgd loon ten laste van zijn werkgever.

### 8.4.3 Heeft de werknemer die een transitietraject doorloopt recht op sollicitatieverlof?

Ja. De werknemer heeft tijdens zijn transitietraject recht op sollicitatieverlof. Hij moet zich wel onthouden van enig rechtsmisbruik.

### 8.4.4 Wat gebeurt er met de werknemer die een transitietraject doorloopt waarvan de werkgever-gebruiker het transitietraject voortijdig stopzet?

De werknemer keert dan terug bij zijn oorspronkelijk werkgever om dan de rest van de opzeggingstermijn te presteren.

# DEEL 3. Digitalisering: e-commerce en platformeconomie

## 9 Vereenvoudigd kader nachtarbeid tussen 20 u en 24 u en vanaf 5 uur voor bepaalde e-commerce activiteiten<sup>89</sup>

---

### 9.1 Situering

---

#### 9.1.1 Algemeen kader nachtarbeid

**Nachtarbeid** is in principe verboden.<sup>90</sup> Dit is het leveren van prestaties tussen 20 uur en 6 uur. Op het verbod op nachtarbeid bestaan talrijke uitzonderingen, die bepaald zijn:

- door de wet (bijvoorbeeld in hotels, motels, dagbladondernemingen,...);<sup>91</sup>
- bij KB;<sup>92</sup>
- op basis van een overeenkomst.<sup>93</sup>

Om uurroosters te kunnen voorzien tussen 20 uur en 6 uur 's morgens, moet men vallen binnen één van de hierboven vermelde situaties waarin nachtarbeid toegelaten is.

Concreet zijn de acht te nemen formaliteiten verschillend naargelang er sprake is van een arbeidsregeling met nachtprestaties is of niet

#### ❖ SITUATIE 1: arbeidsregeling met nachtprestaties

Onder een '**arbeidsregeling met nachtarbeid**' begrijpt men een arbeidsregeling waarin de werknemers gewoonlijk arbeid leveren tussen 24 uur en 5 uur 's morgens.

De volgende situaties worden niet geïsoleerd:

- Werknemers die tewerkgesteld worden waarvan de arbeid alleen plaatsvindt tussen 6 uur en middernacht;
- Werknemers waarvan de arbeid gewoonlijk aanvangt om 5 uur 's ochtends.
- Nachtarbeid vindt occasioneel plaats;<sup>94</sup>
- Nachtarbeid die marginaal is.<sup>95</sup>

Indien de werkgever een arbeidsregeling met nachtprestaties wenst in te voeren moet de procedure voorzien door artikel 38 van de wet van 16 maart 1971 nageleefd worden.

Hierbij moet de werkgever onder meer de werknemersvertegenwoordigers eerst raadplegen betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die 's nachts zullen werken. Die raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of indien deze niet bestaat, met de vakbondsafvaardiging, of als die niet bestaat, rechtstreeks met de personeelsleden.

---

<sup>89</sup> Art. 27 Wet.

<sup>90</sup> Art. 35 Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>91</sup> Art. 36 Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>92</sup> Art. 37 Arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>93</sup> Wet 17 maart 1987 betreffende de nieuwe arbeidsregelingen en cao nr. 42 aangaande de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in ondernemingen.

<sup>94</sup> Bijvoorbeeld omwille van het presteren van overuren of een situatie van overmacht.

<sup>95</sup> Bijvoorbeeld de onderneming is één dag in de week open tot 22 uur.

Hierbij moeten onder andere de volgende punten besproken worden:

- Het respecteren van de CAO nr. 46 betreffende de maatregelen ter omkadering van ploegenarbeid houdende arbeidsprestaties en andere arbeidsvormen met nachtarbeid;
- Nuttige veiligheidsmaatregelen;
- De gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake loon;
- De mogelijkheden m.b.t. kinderopvang;
- Het aantal betreffende werknemers.

Een verslag van de raadplegingen moet worden overgemaakt aan het bevoegd paritair comité.

De door te lopen procedure voor het instellen van een arbeidsregeling met nachtprestaties verschilt naargelang er al dan niet een vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming.

Daarnaast moet voor een stelsel met nachtarbeid waarbij prestaties tussen 24 uur en 5 uur wordt voorzien, steeds de begeleidende maatregelen die opgenomen zijn in de cao nr. 46 en 49 nageleefd worden.

Zo moet onder meer:

- De werknemer die nachtarbeid verricht, in principe aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd;
- Nachtarbeid steeds op vrijwillige basis verricht worden;
- ...

#### ❖ **SITUATIE 2: nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt**

Indien er geen sprake is van een arbeidsregeling met nachtarbeid moeten de desbetreffende roosters opgenomen worden in het arbeidsreglement en moet de procedure tot naleving van het arbeidsreglement gevolgd worden.

### 9.1.2 Toegepast op e-commerce

Eén van de afwijkingen op het verbod van nachtarbeid is activiteiten in het kader van e-commerce.<sup>96</sup> Hieronder wordt begrepen het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

Om de tewerkstelling in de e-commerce aan te wakkeren, kunnen prestaties die verband houden met het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen<sup>97</sup> tussen 20 uur en 24 uur en vanaf 5 uur eenvoudiger ingevoerd worden.

Dit kan vanaf de inwerkingtreding van de Arbeidsdeal, ingevoerd worden ingevoerd via:

- Ofwel de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement;<sup>98</sup>
  - Ofwel door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met één vakbond. Dit versoepelt aanzienlijk de procedure tot invoeren van nachtarbeid voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging.
- De bepalingen uit de cao die nachtarbeid invoert maken automatisch deel uit van het arbeidsreglement bij de neerlegging van de cao bij de FOD WASO.

Raadpleeg de **Modeldocumenten 21 EASYPAY GROUP – Nachtarbeid e-commerce Arbeidsreglement en 22 EASYPAY GROUP – Nachtarbeid e-commerce cao.**

<sup>96</sup> Art. 36,22° van de arbeidswet van 16 maart 1971.

<sup>97</sup> Let wel: het toepassingsgebied van de vereenvoudigde procedure is beperkt tot roerende goederen en bevat niet de e-commerce in de meest ruime zin.

<sup>98</sup> De uurroosters die voorzien in nachtarbeid met prestaties tot 24 uur en vanaf 5 uur moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement.



Concreet:

Nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt		
Geen e-commerce	e-commerce	
<p>Wijziging arbeidsreglement</p> <p>Respecteren van procedure wijziging arbeidsreglement</p>	<p>Uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel (m.u.v. roerende goederen)</p> <p>Wijziging arbeidsreglement</p> <p>Respecteren van procedure wijziging arbeidsreglement</p>	<p>Uitvoeren van alle logistiek en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel van roerende goederen</p> <p>Keuze:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wijziging arbeidsreglement + respecteren procedure wijziging arbeidsreglement</li> </ol> <p>OF</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Sluiten van een gewone cao met 1 vakbond + geen procedure tot wijziging van arbeidsreglement volgen</li> </ol>

Nachtarbeid die arbeidsregeling met nachtprestaties uitmaakt	
Activiteiten die geen e-commerce uitmaken <sup>99</sup>	e-commerce <sup>100</sup>
<p>Onderneming <u>met</u> vakbondsafvaardiging<sup>101</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeren/raadplegen vooraleer invoering</li> <li>- Begeleidende maatregelen voorzien</li> <li>- Cao afsluiten met alle organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging</li> </ul>	<p>Sluiten van een gewone cao met 1 vakbond</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen procedure tot wijziging van het arbeidsreglement volgen</li> </ul>

<sup>99</sup> Art. 38 arbeidswet.

<sup>100</sup> Onder **e-commerce** wordt hier begrepen: ' voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel'. Art. 38 arbeidswet.

<sup>101</sup> Art. 38, §1 arbeidswet.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsreglement wordt automatisch gewijzigd</li> <li>- Roosters vermelden in arbeidsreglement</li> <li>- Aantal verplichtingen in hoofde van werkgever<sup>102</sup></li> </ul> <p>Onderneming <u>zonder</u> vakbondsafvaardiging<sup>103</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informeren/raadplegen vooraleer invoering.</li> <li>-</li> <li>- Begeleidende maatregelen voorzien</li> <li>- Arbeidsreglement aanpassen;</li> <li>- Procedure tot wijziging van arbeidsreglement doorlopen</li> <li>- Arbeidsreglement wordt automatisch gewijzigd</li> <li>- Roosters vermelden in arbeidsreglement</li> <li>- Aantal verplichtingen in hoofde van werkgever<sup>104</sup></li> </ul>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## 9.2 Evaluatie

Deze regeling zal geëvalueerd worden door de NAR binnen 2 jaar na de inwerkingtreding ervan.

<sup>102</sup> Zo is de werkgever verplicht om:

- Aan de werknemers een kopie van het gewijzigde arbeidsreglement te overhandigen;
- Een kopie van het arbeidsreglement aan te plakken op elke plaats waar werknemers tewerkgesteld zijn;
- Binnen 8 dagen na de inwerkingtreding een kopie van de wijziging te versturen aan de inspecteur diensthoofd van de inspectie van sociale wetten.

<sup>103</sup> Art. 38,§ 2 arbeidswet.

<sup>104</sup> Zo is de werkgever verplicht om:

- Aan de werknemers een kopie van het gewijzigde arbeidsreglement te overhandigen;
- Een kopie van het arbeidsreglement aan te plakken op elke plaats waar werknemers tewerkgesteld zijn;
- Binnen 8 dagen na de inwerkingtreding een kopie van de wijziging te versturen aan de inspecteur diensthoofd van de inspectie van sociale wetten

## 10 Vrijwillige instap in eenmalig experiment arbeidsorganisatie e-commerce<sup>105</sup>

---

### 10.1 Situering

---

**Momenteel** stelt men vast dat de ontwikkeling van de e-commerce in België nahinkt ten opzichte van de ons omringende landen.

Om bepaalde e-commerce-activiteiten te laten boomen, voorziet de **Arbeidsdeal** in een experiment arbeidsorganisatie e-commerce.

### 10.2 Toepassingsgebied

---

Werkgevers die logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel uitvoeren waar nachtarbeid uitgevoerd wordt tussen 20 en 24 uur en vanaf 5 uur kunnen eenmalig een experiment arbeidsorganisatie e-commerce gedurende maximaal 18 maanden opzetten.

Deze beperking speelt ook op het niveau van de technische bedrijfseenheid conform artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Concreet betekent dit dat arbeid tussen 20 en 24 uur en vanaf 5 uur kan geleverd worden onder bepaalde versoepelde voorwaarden.

### 10.3 Formaliteiten

---

#### 10.3.1 Opzetten eenmalig experiment arbeidsorganisatie e-commerce

Werkgevers die een experiment arbeidsorganisatie e-commerce wensen op te zetten, **melden dit schriftelijk** aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en aan het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de aanmelding van het project maakt men duidelijk dat de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers zelf betrokken werden bij de uitwerking van het experiment.

Daarnaast moet de duurtijd van het experiment duidelijk meegedeeld worden, alsmede de redenen waarom men een dergelijk experiment wenst in te voeren en de criteria die men zal gebruiken om het experiment te evalueren.

De toepasselijke uurroosters kunnen in het arbeidsreglement ingevoerd worden zonder dat de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Raadpleeg het **Modeldocument 23 EASYPAY GROUP – Melding werkgever experiment nachtarbeid e-commerce.**

---

<sup>105</sup> Art. 28 wet.

### 10.3.2 Vrijwillige instap in experiment arbeidsorganisatie e-commerce

Een werknemer die wenst in te stappen in het experiment e-commerce meldt dit schriftelijk aan de werkgever. Dit verzoek moet door de werkgever bijgehouden worden en ter beschikking gehouden worden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan.

Het verzoek tot vrijwillige instap in experiment arbeidsorganisatie e-commerce mag geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

Raadpleeg het **Modeldocument 24 EASYPAY GROUP – Aanvraag experiment nachtarbeid e-commerce werknemer.**

### 10.3.3 Evaluatie experiment arbeidsorganisatie e-commerce

Na het experiment moet de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment evalueren.

Hierbij moet stil gestaan worden bij de vermelde redenen in de aanmelding.

Binnen 3 maanden na afloop van het experiment moet de evaluatie overgemaakt worden aan de voorzitter van de FOD WASO en het bevoegd paritair(sub)comité.

### 10.3.4 Bijzondere ontslagbescherming

Bovendien mag de werkgever geen handelingen stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die geen gebruik maakt van het recht om mogelijks in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever draagt de bewijslast. Op vraag van de werknemer moet de werkgever de werknemer schriftelijk meedelen welke andere redenen er ten gronde liggen aan het ontslag.

### 10.3.5 Bescherming tegen nadelige behandeling

Het verzoek tot vrijwillige instap in experiment arbeidsorganisatie e-commerce mag geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

## 10.4 Evaluatie

---

De maatregel zal binnen een jaar na de inwerkingtreding ervan, geëvalueerd worden door de NAR.

## 10.5 Inwerkingtreding

---

De maatregel zal in werking treden de 10de dag volgend op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

## 11 Kwalificatie van arbeidsrelatie in kader van prestaties via digitale platformen die opdrachten geven<sup>106</sup>

---

### 11.1 Situering

---

De platformeconomie heeft de jongste jaren een hoge vlucht genomen. Denk hierbij aan initiatieven als Deliveroo en Uber.

Om komaf te maken met de toenemende geschillen m.b.t. de arbeidsrelatie van platformwerkers, wordt er aan de Arbeidsrelatiewet gesleuteld.

### 11.2 Modaliteiten

---

#### 11.2.1 Definiëring begrippen

Om de inhoud van de diverse begrippen in het kader van de platformeconomie beter af te bakenen, worden een aantal nieuwe definities voorzien.

Een '**digitaal platform opdrachtgever**' is de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeids- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan de volgende vereisten voldoet:

- ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;
- verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst.

Aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen of die een dienst verstrekken zonder winstoogmerk vallen buiten het toepassingsgebied van de maatregel.

De '**platformwerker**' is iedere persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever. De aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen is hierbij irrelevant.

Onder de '**platformexploitant**' wordt de natuurlijke persoon of rechtspersoon begrepen die het digitaal platform opdrachtgever exploiteert. Dit kan rechtstreeks of via een tussenpersoon gebeuren.

#### 11.2.2 Principe

Om de aard van de arbeidsrelatie van de platformwerker te bepalen worden in de programmawet van 27 december 2006 acht nieuwe criteria ingevoegd om te oordelen of een platformwerker hetzij werknemer hetzij zelfstandige is.

Indien minstens 3 van de 8 hieronder vermelde criteria of 2 van de laatste 5 hier onder vermelde criteria zijn vervuld, geldt een **weerlegbaar vermoeden van werknemerschap**.

De platformexploitant kan:

- exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;
- een mechanisme van geolocalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;
- de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

---

<sup>106</sup> Art. 13 – 17 Wet.

- het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;
- met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
- de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;
- eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;
- de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

Het vermoeden van werknemerschap kan evenwel worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de algemene criteria uit de Arbeidsrelatiewet. Denk hierbij aan de wil van de partijen om een zelfstandige samenwerking te hebben zoals die in de onderlinge overeenkomst vermeld wordt of aan de vrijheid van organisatie van de werktijd.

Bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie heeft de effectieve uitvoering hiervan steeds voorrang op de kwalificatie die de partijen aan de arbeidsrelatie hebben gegeven in hun overeenkomst.

Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie houdt men rekening met de bijzondere kenmerken van algoritmisch beheer en andere technologische middelen.

### 11.3 Evaluatie

---

De wetgeving zou tussentijds geëvalueerd worden een jaar na inwerkingtreding. Een definitieve evaluatie wordt voorzien 2 jaar na de inwerkingtreding.

### 11.4 Inwerkingtreding

---

Bovenvermelde treedt in werking op 1 januari 2023.

## 12 Verplichting afsluiten verzekering van gemeen recht voor zelfstandige platformwerkers<sup>107</sup>

---

### 12.1 Situering

---

Platformwerkers die verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst zijn automatisch gedekt voor arbeidsongevallen (dus ook voor beroepsziekten). Deze platformwerkers vallen immers onder het stelsel van sociale zekerheid van werknemers.

Het sociaal statuut der zelfstandigen voorziet niet in een specifieke dekking voor arbeidsongevallen zoals bij de werknemers.

**De Arbeidsdeal** verplicht de exploitanten van digitale platformen die opdrachten geven, een verzekeringsovereenkomst af te sluiten ter dekking van lichamelijke schade ten gevolge van ongevallen die gebeurd zijn tijdens de uitvoering van opdrachten tegen vergoeding verkregen via een digitaal platform of op weg naar en van deze werkzaamheden, voor zelfstandigen die voor hen een werkzaamheid tegen een vergoeding uitvoeren.

### 12.2 Na te leven formaliteiten

---

De exploitanten van platformen zullen verplicht **een verzekering gemeen recht voor de zelfstandige dienstverleners** moeten afsluiten. Deze dekt:

- de lichamelijke schade veroorzaakt door ongevallen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform; of
- ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

Een koninklijk besluit moet de minimumgarantievoorwaarden van deze verzekering nog bepalen. Deze moeten minstens analoog zijn aan de bescherming die voorzien wordt in de wet van 10 april 1971 betreffende de arbeidsongevallen.

Indien de exploitant van platformen geen verzekeringsovereenkomst afsluit, worden deze burgerlijk aansprakelijk gesteld voor de schade aan de zelfstandige platformwerkers.

Bovendien wordt voorzien in een sanctie van niveau 2 cf. Wetboek van Economisch Recht.

Daarnaast zou een koninklijk besluit nog kunnen voorzien in een uitbreiding van de dekking van de verzekeringsovereenkomst tot rechtsbijstand voor de bovenvermelde risico's.

### 12.3 Inwerkingtreding

---

De verplichting zal in werking treden op een datum die nog bij koninklijk besluit bepaald moet worden.

---

<sup>107</sup> Art. 19 Wet.

## DEEL 4

# Oog voor knelpuntberoepen en diversiteit

### 13 Monitoring van diversiteit in de bedrijfssectoren en de onderneming<sup>108</sup>

---

De Arbeidsdeal voorziet onder andere dat de dienst diversiteit binnen de FOD WASO verantwoordelijk zal zijn voor de opmaak van “sectorale fiches”, d.w.z. binnen elke bedrijfssector waarvoor de voormelde paritaire comités en paritaire subcomités bevoegd zijn.

Deze fiches hebben betrekking op de structuur van de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, en zullen de diversiteit analyseren op basis van de criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De sectorale fiches zullen gebaseerd zijn op gegevens vanuit diverse databronnen, die o.a. aangeleverd worden vanuit de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid. Er zal een specifieke procedure voorzien worden.

### 14 Monitoring van oorzaken van de tekorten van arbeidskrachten<sup>109</sup>

---

De paritaire comités en de paritaire subcommissies moeten in het kader van de arbeidsdeal om de twee jaar de problematiek van de knelpuntberoepen op de agenda van hun vergaderingen plaatsen. Het debat over deze problematiek moet leiden tot het opstellen van een verslag.

De paritaire comités en de subcomités:

- Stellen een lijst op van beroepen die knelpuntberoepen zijn;
- Geven de redenen aan waarom het niet mogelijk is om geschikte kandidaten te vinden of waarom het moeilijk is geschikte kandidaten te vinden in de betrokken bedrijfstak;
- Brengen een advies uit met de maatregelen of de acties die moeten worden ondernomen om aan bovengenoemde tekorten te remediëren.

Een koninklijk besluit zal nog de voorwaarden bepalen waaraan de hierboven opgesomde documenten moeten voldoen.

De documenten moeten worden toegezonden aan de minister van Werk, de NAR en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven alsook aan de ministers van de gefedereerde entiteiten die werk onder hun bevoegdheid hebben.

De lijst, het verslag en het advies worden voor de eerste keer overgemaakt vóór 1 januari 2023 en vervolgens om de 2 jaar.

---

<sup>108</sup> Art. 45 - 49 Wet.

<sup>109</sup> Art. 42- 44 Wet.



## 15 Creëren intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid

---

De Arbeidsdeal voorziet de mogelijkheid om intersectorale fondsen voor bestaanszekerheid te creëren. Hiermee worden mogelijkheden geboden om de intersectorale mobiliteit van werknemers van de ene sector naar knelpuntberoepen in een andere sector te faciliteren via gemeenschappelijke acties, door bijvoorbeeld opleidingen buiten de bevoegdheid van het eigen fonds te faciliteren.

Dit kan een hulpmiddel zijn voor de harmonisering van het paritaire landschap in het sectorale overleg en voor de intersectorale samenwerking om problematieken van levenslang leren, werkbaarheid en langere loopbanen gemeenschappelijk aan te pakken.

Bovendien kunnen gemeenschappelijke fondsen voor bestaanszekerheid opgericht worden onder bepaalde voorwaarden.

## Bronnen

- Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, BS 10 november 2022;
- [Advies nr. 2.289 van 17 mei 2022 'Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen'](#).