

## Samenvatting

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is historisch en gaat terug naar de oorsprong van het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht. Arbeiders verrichten in hoofdzaak "handarbeid" en bedienden verrichten hoofdzakelijk "hoofdarbeid". Beide statuten hebben zich doorheen de jaren apart ontwikkeld, wat heeft geleid tot verschillende regels voor beide statuten.

Op 7 juli 2011 besloot het Grondwettelijk Hof tot een ongrondwettigheid met betrekking tot de opzegtermijnen en carenzdag die gelden voor arbeiders en bedienden. Deze regelgeving die verschilde naar het gelang het statuut van arbeider of bediende was in strijd met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. De Wet Eenheidsstatuut die in werking is getreden op 1 januari 2014 bood een oplossing voor deze ongelijke behandeling.

Het opzet van deze masterscriptie is een onderzoek of de Wet Eenheidsstatuut "het sluitstuk" vormt in het harmonisatieproces tussen arbeiders en bedienden. In dit onderzoek wordt de regelgeving inzake het gewaarborgd loon, de jaarlijkse vakantie en de tijdelijke werkloosheid besproken. Omtrent deze drie materies zijn er voor beide statuten duidelijke verschillen in regelgeving. Met betrekking tot het gewaarborgd loon zijn de verschillen tussen beide statuten waar te nemen m.b.t. het bedrag van het gewaarborgd loon, de uitbetaling van het gewaarborgd loon, het loonbegrip, de periode waarvoor het gewaarborgd loon verschuldigd is en de anciënniteitsvoorwaarde. Op vlak van de jaarlijkse vakantie zijn er verschilpunten tussen het arbeiders-en bediendenstatuut terug te vinden omtrent de berekening van duur van de vakantie, de berekeningswijze van het vakantiegeld, de inhoudingen op het vakantiegeld en de uitbetalingsmodaliteiten. Inzake de tijdelijke werkloosheid komen de verschillen duidelijk tot uiting m.b.t. de gevallen van slecht weer en technische stoornis die enkel van toepassing zijn voor arbeiders. M.b.t. de economische werkloosheid zijn er verschillen tussen beiden statuten waarneembaar omtrent de voorwaarden, de duur en de strikte kennisgeving.

Gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 kan er m.i. worden besloten dat deze verschillende regelgevingen voor arbeiders en bedienden eveneens in strijd zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Dit door het gegeven dat deze verschilpunten in regelgeving eveneens zijn gebaseerd op het criterium hand- en hoofdarbeid dat vandaag de dag geen objectieve en redelijke verantwoording meer biedt. Deze verschilpunten zouden kunnen worden weggewerkt aan de hand van nieuwe artikels met uniforme regels die van toepassing zouden zijn voor beide statuten. Men zou dus kunnen werken met artikels die van toepassing zijn op alle werknemers en niet meer specifiek op arbeiders of bedienden. Het Grondwettelijk Hof heeft m.b.t. het gewaarborgd loon, de jaarlijkse vakantie en de tijdelijke werkloosheid tot dusver wel nog niet tot een ongrondwettelijkheid besloten. De regeling omtrent gewaarborgd loon, jaarlijkse vakantie en tijdelijke werkloosheid zal in de toekomst moeten worden herzien om een harmonisatie tussen beide statuten verder te bewerkstelligen.

## **Dankwoord**

Deze masterscriptie vormt het sluitstuk van mijn Master Rechtsbedeling aan de Universiteit van Hasselt. Gedurende mijn opleiding werd me duidelijk dat mijn interesse voornamelijk bij arbeids-en sociaal recht ligt. Toen mij werd gevraagd om een onderwerp voor te stellen, wist ik ook meteen dat ik me in een bepaalde problematiek van deze rechtstak wou verdiepen.

Via deze weg wil ik mijn promotor Prof. Dr. Johan Peeters bedanken om mij deze mogelijkheid te bieden. Eveneens wil ik hem bedanken voor zijn begeleiding en kritische feedback gedurende het schrijven mijn Masterscriptie.

Tevens wil ik mijn ouders bedanken voor hun niet aflatende steun en begrip gedurende heel mijn opleiding.



## Inhoudsopgave

Inleiding.....	1
A. Omkadering en centrale onderzoeksvraag .....	1
B. Historiek .....	3
1. Huidige regeling .....	3
2. Wet 10 maart 1900 en Wet 7 augustus 1922.....	3
3. Wet 3 juli 1978.....	4
C. Wetgevende - conventionele initiatieven voor harmonisatie .....	4
1. Arrest Grondwettelijk Hof 8 juli 1993.....	4
2. CAO nr. 75.....	5
3. Interprofessioneel akkoord - wet .....	5
4. Arrest Grondwettelijk Hof 7 juli 2011.....	6
5. Regeerakkoord 10 oktober 2014.....	6
<b>Hoofdstuk 1: Gewaarborgd loon .....</b>	<b>7</b>
1.1. Algemeen .....	7
1.2. Begrip.....	7
1.3. Het gewaarborgd dagloon.....	8
1.3.1. Niet of met vertraging op het werk aankomen .....	8
1.3.2. De arbeid niet kunnen beginnen of voortzetten .....	9
1.3.3. Beoordeling .....	9
1.4. Gewaarborgd loon .....	10
1.4.1. Gemeenschappelijke elementen .....	10
1.4.2. Betalingsverplichting vanwege de werkgever .....	10
1.4.3. Gewaarborgd loon in hoofde van de arbeider .....	11
A. Afschaffing van de carenzdag.....	11
B. Anciënniteitsvoorwaarde .....	12
C. Welk loon? .....	13
D. Periode en bedrag .....	14
E. Afwijkende regeling bij arbeidsongeval of beroepsziekte.....	15
1.4.4. Gewaarborgd loon in hoofde van de bediende .....	16
A. Geen carenzdag?.....	16
B. Welk loon? .....	16
C. Periode en bedrag – anciënniteitsvoorwaarde .....	17
i. Bedienden aangeworven voor een duur van minder drie maanden .....	17
ii. Andere bedienden.....	18
D. Afwijkende regeling bij arbeidsongeval of beroepsziekte .....	19
1.4.5. Bedrag van gewaarborgd loon - vergelijking arbeiders en bedienden .....	20
1.4.6. Beoordeling .....	21
1.5. Evaluatie van onderscheid inzake gewaarborgd loon .....	22

1.6. Voorstel uniforme regeling inzake gewaarborgd loon.....	24
1.6.1. Eigenlijke oplossing: één stelsel voor arbeider en bediende .....	24
1.6.2. Oneigenlijke oplossing: herkwalificatie als compromisvoorstel.....	26
<b>Hoofdstuk 2: Jaarlijkse vakantie .....</b>	<b>27</b>
2.1. Algemeen.....	27
2.1.1. Recht op vakantie .....	27
2.1.2. Toepasselijke regels .....	27
2.1.3. Onderscheid arbeider bediende .....	28
2.2. Recht op jaarlijkse betaalde vakantie .....	29
2.2.1. Algemeen.....	29
2.2.2. Richtlijnen voor de toekenning .....	30
2.2.3. Duur en opname van de betaalde vakantie .....	30
A. Duur.....	30
B. Opname .....	31
2.3. Het vakantiegeld .....	32
2.3.1. Begrip.....	32
A. Gemeenschappelijke bepalingen.....	32
2.3.2. Berekening van het vakantiegeld.....	33
A. Algemeen.....	33
2.3.3. Inhoudingen .....	35
2.3.4. Uitbetaling.....	35
2.4. Evaluatie van onderscheid inzake jaarlijkse vakantie.....	36
2.5. Voorstel uniforme regeling.....	37
2.5.1. Eigenlijke oplossing: één stelsel voor arbeider en bediende .....	37
2.5.2. Oneigenlijke oplossing: herkwalificatie als compromisvoorstel.....	39
<b>Hoofdstuk 3: Tijdelijke werkloosheid .....</b>	<b>41</b>
3.1. Algemeen .....	41
3.2. Begrip.....	41
3.3. Oorzaken .....	42
3.3.1. Slecht weer .....	42
A. Wettelijke basis - toepassingsgebied.....	42
B. Formaliteiten te vervullen door werkgever .....	42
C. Werkloosheidsuitkering .....	44
D. Beoordeling .....	44
3.3.2. Technische stoornis .....	45
A. Wettelijke basis - toepassingsgebied.....	45
B. Formaliteiten te vervullen door werkgever .....	46
C. Werkloosheidsuitkering .....	47
D. Beoordeling .....	47
3.3.3. Economische werkloosheid .....	48

A. Algemeen .....	48
B. Wettelijke basis - toepassingsgebied.....	48
C. Voorwaarden .....	49
D. Duur.....	51
i. Volledige schorsing .....	51
ii. Gedeeltelijke schorsing.....	52
Grote schorsing - drie maanden.....	52
Kleine schorsing - meer dan drie maanden .....	53
E. Aanvang schorsingsdagen .....	55
F. Formaliteiten te vervullen door werkgever .....	55
G. Werkloosheidsuitkering .....	59
H. De beoordeling .....	60
3.4. Evaluatie van onderscheid inzake tijdelijke werkloosheid .....	60
3.4.1. Slecht weer - Technische stoornis.....	60
3.4.2. Economische werkloosheid .....	61
3.5. Voorstel uniforme regeling.....	62
3.5.1. Eigenlijke oplossing: één stelsel voor arbeider en bediende .....	62
A. Slecht weer – Technische stoornis .....	62
B. Economische werkloosheid .....	64
3.5.2. Oneigenlijke oplossing: herkwalificatie als compromisvoorstel.....	65
Conclusie .....	67
Bibliografie .....	71

## Lijst van afkortingen

Collectieve arbeidsovereenkomst	Cao
Cao nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, <i>BS</i> 26 februari 2000	Cao nr. 75
Cao nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, <i>BS</i> 24 april 1979	Cao nr. 12bis
Cao nr. 13 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, <i>BS</i> van 24 april 1979	Cao nr. 13bis
Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, <i>BS</i> 30 september 1971	Jaarlijkse Vakantiewet
Grondwet	Gw.
Koninklijk Besluit 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemer, <i>BS</i> 6 april 1967	Jaarlijkse Vakantiebesluit
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening	RVA
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie	RJV
Rijdienst voor Sociale Zekerheid	RSZ

Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, <i>BS</i> 28 april 2011.	IPA-wet
Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, <i>BS</i> 31 december 2013.	Wet Eenheidsstatuut
Ziekte – en invaliditeitsverzekering	ZIV



## Inleiding

### A. Omkadering en centrale onderzoeksvraag

De aanleiding van deze masterscriptie is de *Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen* die in werking is getreden op 1 januari 2014.<sup>1</sup> Deze wet is er gekomen naar aanleiding van het befaamde arrest van 7 juli 2011 waarbij het Grondwettelijk Hof tot een ongrondwettigheid besloot met betrekking tot de opzegtermijnen en carenzdag die gelden voor arbeiders en bedienden.<sup>2</sup> Het voornaamste doel van deze Wet Eenheidsstatuut is de creatie van een uniforme regeling inzake opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden, en de afschaffing van de carenzdag.<sup>3</sup> Voorts bepaalt deze wet nog andere nieuwigheden zoals de afschaffing van de proefperiode, een regeling betreffende de motivering van ontslag, een regeling betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en een uniforme regeling van outplacement. Deze wet werkt bijgevolg enkele discriminatoire verschillpunten weg tussen het statuut van arbeider en bediende en voorziet in een geleidelijke toenadering van beide statuten.<sup>4</sup>

Maar het onderscheid tussen het statuut van arbeider en bediende zit vervat in meerdere onderdelen van het arbeidsrecht.<sup>5</sup> Wat betreft het individuele arbeidsrecht vindt men het onderscheid tussen beide statuten terug in onder andere de regeling omtrent gewaarborgd loon, de betaling van loon, jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, niet concurrentiebeding en scheidsrechtelijk beding.<sup>6</sup> In het collectief arbeidsrecht zijn de verschillen aanwezig in de regeling betreffende de sociale verkiezingen, de paritaire comités en de vakorganisaties. In het sociale zekerheidsrecht is er een verschil op te merken omtrent de sociale zekerheidsbijdragen. Ook bij de arbeidsgerechten is een verschillende regeling bij de arbeidsrechtbanken en -hoven.<sup>7</sup>

In deze masterscriptie is het de bedoeling een overzicht te schetsen van enkele belangrijke punten in het kader van het individuele arbeidsrecht waarop het statuut tussen arbeiders en bedienden nog niet geharmoniseerd is, en een oplossing te bieden hoe deze verschillen kunnen worden aangepakt en weggewerkt. Hierbij zal er een antwoord worden gegeven op volgende centrale onderzoeksvraag: *Creëert de Wet Eenheidsstatuut harmonisatie op vlak van het statuut tussen arbeiders en bedienden? Zo nee, hoe kunnen we hieraan bijdragen?* Staan arbeiders en bedienden door de invoering van de Wet Eenheidsstatuut nu op gelijke voet? Of is er door deze wetgeving een gelijkenschakeling voorzien voor het topje van de ijsberg en is er nog een lange weg af te leggen vooraleer men echt van een harmonisatie van beide statuten kan spreken?

---

<sup>1</sup> Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.

<sup>2</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.; I. VAN HIEL, "Eenheidsstatuut van start", *Juristenkrant* 2014, afl. 282, 3.

<sup>3</sup> F. HENDRICKX, *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 9.

<sup>4</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 4.

<sup>5</sup> EASYPAY GROUP, "Juridisch dossier Het eenheidsstatuut De Wet", 7-8.; C. Kerrebrouck en S. Demeestere, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, 167.

<sup>6</sup> N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende, een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 2014, 21-22.

<sup>7</sup> *Ibid.*

Om te beginnen zal er kort als achtergrond, een historisch overzicht worden gegeven van de belangrijkste fases die kaderen in het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. De eigenlijke focus van deze masterscriptie ligt echter op de bespreking van drie belangrijke hoofdstukken (actuele verschilpunten). Als eerste wordt de regeling omtrent **het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid** besproken. Bij het tweede hoofdstuk wordt de regeling van **het recht op jaarlijkse vakantie** geschetst, meer specifiek de regeling van het vakantiegeld. Ten derde bespreken we de regeling van **de tijdelijke werkloosheid**. Het is dus van belang om na te gaan bij deze hoofdstukken waar de verschillen tussen arbeiders en bedienden zich effectief situeren en het is eveneens van belang aan te tonen hoe deze verschilpunten kunnen worden aangepakt.

Er moet echter wel voor ogen worden gehouden dat de diverse verschillen (tussen beide statuten) niet meteen onverenigbaar zijn met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel (de artikelen 10 en 11 Grondwet).<sup>8</sup> Sommige verschilpunten zullen zonder problemen de toetsing door het Grondwettelijk Hof doorstaan, andere niet. De Raad van State bepaalt in zijn advies bij het wetsontwerp van de Wet Eenheidsstatuut, dat de wetgever moet rekening houden met alle aspecten van het arbeidsrecht (cf. supra.) om een volledige discriminatie tussen beide statuten ongedaan te maken.<sup>9</sup> Alle verschilpunten die gebaseerd zijn op het criterium "aard van het werk" zijn volgens de Raad van State niet objectief en redelijk te verantwoorden en moeten ongedaan gemaakt worden. Dit kan ook een startschot vormen voor nieuwe prejudiciële vragen aan het Grondwettelijk Hof.<sup>10</sup> Blijkens de Wet Eenheidsstatuut heeft de wetgever geen rekening gehouden met het advies van de Raad van State. De wetgever bepaalt dat inzake de harmonisatie, de regering aan de "Groep van Tien"<sup>11</sup> heeft gevraagd een oplossing te bieden op alle gebieden waar een eventuele harmonisering noodzakelijk is.<sup>12</sup>

---

<sup>8</sup> J. DE WORTELAER, *De wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut*, Kluwer, Mechelen, 2014, 10-12.

<sup>9</sup> Adv. RvS, *Parl. St. Kamer 2013-2014*, nr. 3144/001, 109.

<sup>10</sup> J. DE WORTELAER, *De wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut*, Kluwer, Mechelen, 2014, 10-12.

<sup>11</sup> Groep van Tien: Deze groep is paritair samengesteld uit werknemers- en werkgeversorganisaties en is het belangrijkste overlegorgaan van de sociale partners.

<sup>12</sup> MvT, *Parl. St. Kamer 2013-2014*, nr. 3144/001, 10.

## **B. Historiek**

### **1. Huidige regeling**

De huidige regeling omtrent de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden is terug te vinden in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.<sup>13</sup> Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is wettelijk verankerd in de artikelen 2 en 3 van deze Arbeidsovereenkomstenwet. Deze artikelen bepalen, dat arbeiders in hoofdzaak "handarbeid" verrichten en bedienden hoofdzakelijk "hoofdarbeid" verrichten.<sup>14</sup> Het onderscheidingscriterium om te bepalen of men te maken heeft met een arbeider of bediende volgt uit de aard van de verrichte arbeid.<sup>15</sup>

### **2. Wet 10 maart 1900 en Wet 7 augustus 1922**

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is historisch en gaat terug naar de oorsprong van het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht.<sup>16</sup> Een van de eerste sociale wetten om arbeiders meer bescherming te bieden in hun contractuele arbeidsrelaties was de wet van 10 maart 1900.<sup>17</sup> Tweeëntwintig jaar later, meer bepaald op 7 augustus 1922 kwam er pas een wettelijke regeling voor bedienden.<sup>18</sup> In beide wetten werd er echter geen definitie gegeven van de begrippen arbeider/bediende. De voorbereidende werken van deze wetten bepaalden daarentegen wel duidelijk dat een arbeider een persoon is die manuele arbeid verricht en een bediende een persoon die intellectuele arbeid verricht.<sup>19</sup>

Beide wetten regelden bepaalde onderdelen van de arbeidsovereenkomst verschillend. Zo was er een verschillende regeling inzake opzegtermijnen en een verschillende regeling inzake gewaarborgd loon. Het verschil tussen beide statuten werd verklaard door het feit dat bedienden dichter bij de werkgever zouden staan en arbeiders een grotere mobiliteit zouden ervaren.<sup>20</sup>

De wet van 1900 voorzag voor arbeiders een opzegtermijn van ten minste zeven dagen en de wet van 1922 bepaalde voor bedienden een opzegtermijn van één maand tot zes maanden, afhankelijk van het loon en de anciënniteit. Interessant om op te merken in het licht van de masterscriptie is dat bedienden overeenkomstig artikel 8 van de wet van 1922 recht hadden op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte of ongeval (anders dan een arbeidsongeval of een ongeval van of naar het werk). Voor arbeiders daarentegen werd het recht op gewaarborgd weekloon pas voorzien in de wet van 20 juli 1960. De bepalingen inzake gewaarborgd loon voor arbeiders ten gevolge van ziekte of ongeval, (anders dan een arbeidsongeval of een ongeval van of naar het werk) werden door de wet van 10 december 1962 geïncorporeerd in de wet van 10 maart 1900.

---

<sup>13</sup> Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>14</sup> Art. 2 en 3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>15</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 5.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Wet 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, *BS* 14 maart 1900.

<sup>18</sup> Wet 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, *BS* 16-17 augustus 1922.

<sup>19</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 5-6.

<sup>20</sup> *Ibid.*

Een bediende kon dus genieten van een gewaarborgd loon gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Een arbeider daarentegen had recht op gewaarborgd loon gedurende een periode van zeven dagen. De eerste dag van de arbeidsongeschiktheid was bij arbeiders een onbetaalde carenzdag, behalve wanneer de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurde. De invoering van deze carenzdag was bedoeld om misbruiken te voorkomen bij korte afwezigheid wegens ongeval of ziekte.<sup>21</sup>

Er kwam ook steeds meer kritiek op het onderscheid tussen beiden statuten. In 1960 ter gelegenheid van een *Rerum Novarum* te Leuven zei de toenmalige CVP-voorzitter Theo Lefèvere dat *"Het onderscheid tussen het arbeiders- en het bediendecontract moet worden opgeheven, omdat het kunstmatig en bovendien onrechtvaardig is geworden."*

### **3. Wet 3 juli 1978**

In de periode daarna constateerde de wetgever dat er een geleidelijke toenadering was op verschillende gebieden van de statuten van de werknemerscategorieën. Hieruit volgde de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet voegde de twee basiswetten van 1900 en 1922 samen.<sup>22</sup> Het historisch onderscheidingscriterium bleef gehandhaafd in deze wet. Ook het verschil in behandeling op gebied van gewaarborgd loon en op gebied van de opzegtermijnen bleef gehanteerd.

Maar er moet voor ogen worden gehouden dat de toepassing van het historisch onderscheidingscriterium steeds moeilijker wordt door de gewijzigde sociale en economische achtergrond vandaag de dag. Het wordt steeds moeilijker om een strikt onderscheid te hanteren tussen een arbeider en bediende omdat er heel wat functies zijn die zowel hand- als hoofdarbeid vereisen. Dit komt eveneens door de grote technologische vooruitgang gedurende de laatste decennia.<sup>23</sup>

## **C. Wetgevende - conventionele initiatieven voor harmonisatie**

### **1. Arrest Grondwettelijk Hof 8 juli 1993**

In 1992 werd er een prejudiciële vraag gesteld aan het Arbitragehof waarbij er uitspraak moest gedaan worden over de wettelijke verschillen tussen de werklieden (arbeiders) en de bedienden inzake opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever.<sup>24</sup> Het Hof bepaalde op 8 juli 1993 dat er geen schending was van de artikelen 10 en 11 Gw. ondanks dat *"het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, dat voornamelijk gebaseerd was op manuele respectievelijk intellectuele arbeid, op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk verantwoord zou kunnen worden."* Het Arbitragehof weigerde de wettelijke bepalingen ongrondwettig te verklaren, maar besloot wel dat de harmonisatie

---

<sup>21</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 6.

<sup>22</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 7.

<sup>23</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 7-8.; D. CUYPERS, "Het onderscheid tussen werklieden en bedienden", *Oriëntatie* 1991, 57.

<sup>24</sup> Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

van beide statuten geleidelijk moest gebeuren zodat de verschillen tussen beide statuten zouden worden weggewerkt.<sup>25</sup>

## **2. CAO nr. 75**

Na bovenstaand arrest van het Arbitragehof volgde er een hele reeks initiatieven die de harmonisatie van beide statuten geleidelijk zou moeten bereiken. Een eerste initiatief is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden (cao nr.75).<sup>26</sup> Deze regeling is suppletief van aard en enkel en alleen van toepassing wanneer er geen koninklijk besluit met andere opzeggingstermijnen op basis van artikel 61 Arbeidsovereenkomstenwet is aangenomen. De regeling van cao nr.75 bepaalt een aanzienlijke hogere opzeggingstermijn voor de ontslagen arbeiders. In 2003 werd de wettelijke opzeggingstermijn van cao nr. 75 overgenomen in artikel 59 Arbeidsovereenkomstenwet en geldt enkel voor arbeiders die tewerkgesteld zijn door werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen.<sup>27</sup> Ondanks dit initiatief, blijft er dus een verschil inzake opzegtermijnen bestaan tussen arbeiders en bedienden bij ontslag door de werkgever.

## **3. Interprofessioneel akkoord - wet**

Een volgend belangrijk initiatief dat genomen werd door de vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers, de zogenaamde "Groep van Tien", was het interprofessioneel akkoord van 2011-2012.<sup>28</sup> Dit akkoord voorzag een oplossing voor allerlei hardnekkige verschilpunten (ontslag, jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon en carenzdag, tijdelijke werkloosheid, collectieve arbeidsverhoudingen, uitbetaling loon, vrijwaring concurrentiekracht) die bestonden tussen arbeiders en bedienden. Het akkoord, dat een geleidelijke toenadering van beide statuten beoogde, werd echter finaal niet goedgekeurd door de werkgeversorganisaties.<sup>29</sup> De wetgever kwam daarentegen wel tussen door de wet van 12 april 2011, beter bekend als IPA-wet.<sup>30</sup> Deze wet bepaalde een verhoogde nieuwe opzeggingstermijn voor arbeiders. Deze nieuwe opzeggingstermijn geldt voor arbeiders die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012 en die niet onder het toepassingsgebied vallen van een koninklijk besluit genomen op grond van artikel 61 van de wet van 3 juli 1978. Mijn inziens is het opmerkelijk dat bovenstaande initiatieven vooral een harmonisatie op vlak van de opzegtermijnen beoogden. Het statuut van arbeider haalde er voornamelijk "voordeel" uit, maar ondanks deze initiatieven bleef er een groot onderscheid tussen arbeiders en bedienden bestaan.

---

<sup>25</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 8.

<sup>26</sup> Cao nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen voor werklieden, *BS* 26 februari 2000.

<sup>27</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 8-9.

<sup>28</sup> F. HENDRICKX, *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 10-11.

<sup>29</sup> Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 9-16.

<sup>30</sup> Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011.

#### **4. Arrest Grondwettelijk Hof 7 juli 2011**

In het befaamde arrest van 7 juli 2011 werd opnieuw een prejudiciële vraag gesteld aan het Grondwettelijke hof omtrent het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.<sup>31</sup> Het hof oordeelde dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag ongrondwettelijk is. Eveneens bepaalde het Hof een deadline, 8 juli 2013, waartegen de wetgever dit ongrondwettelijk onderscheid moest wegwerken.<sup>32</sup> Enkele dagen voor de deadline, meer bepaald op 5 juli 2013, heeft de Minister van Werk een ontwerp van wet voorgelegd dat door de Kern van de ministerraad werd bevestigd op 8 juli 2013.<sup>33</sup> Op 26 december 2013 verscheen de uiteindelijke wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen die in werking is getreden op 1 januari 2014.

In het licht van de onderzoeksvraag van deze masterscriptie is het dus pertinent om aan te stippen dat er geen uitspraak werd gedaan door het Grondwettelijk Hof over de andere verschilpunten tussen arbeiders en bedienden en de wetgever hiervoor dus geen nieuwe wettelijke regeling heeft voorzien. Het Hof bepaalde echter wel (dat) *“Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzeggingstermijnen en het te veroordelen zonder rekening te houden met de gevolgen die het heeft in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, die op hetzelfde onderscheid berusten.”*<sup>34</sup>

#### **5. Regeerakkoord 10 oktober 2014**

Interessant aandachtspunt is dat er in het regeerakkoord van 10 oktober 2014 melding wordt gemaakt van de creatie van een eenheidsstatuut.<sup>35</sup> Impliciet kan hieruit worden afgeleid dat er tot nu toe slechts sprake is van een gedeeltelijke harmonisering dankzij de Wet Eenheidsstatuut. Regering-Michel streeft binnen een strikt tijds kader naar een verdere harmonisering van de statuten arbeider en bediende. In het regeerakkoord wordt melding gemaakt van de onderdelen gewaarborgd loon, de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid en het collectief arbeidsrecht waarvoor de regering concrete voorstellen wil formuleren om een verdere harmonisering te bewerkstelligen. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de financiële impact voor alle betrokken actoren. Er wordt eveneens bepaald dat het aantal paritaire comités zal worden gereduceerd en het sectoraal overleg in de paritaire comités zal worden gemoderniseerd. Hieruit blijkt duidelijk dat de regering wel degelijk belangstelling heeft om ook voor de andere aspecten van het arbeiders- en bediendenstatuut naar een harmonisatie te streven en dit na advies van de sociale partners. De vraag is natuurlijk hoe men dit onderscheid gaat wegwerken? Cassatie oordeelde in 1994, in het geval dat bepaalde personen worden geconfronteerd met discriminatie, deze discriminatie in hun voordeel moet worden weggewerkt en dat dus deze werknemers moeten kunnen genieten van het voordeel dat de andere niet-gediscrimineerde werknemers toekomt.<sup>36</sup>

---

<sup>31</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

<sup>32</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 10.

<sup>33</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 4.

<sup>34</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, 9.; GwH 8 juli 1993, nr. 56/93, 22-23.

<sup>35</sup> Regeerakkoord, “Een economisch engagement, een sociaal project”, 10 oktober 2014, 11-12.

<sup>36</sup> Cass. 17 januari 1994, *Soc. Kron.* 1994, 75.

# Hoofdstuk 1: Gewaarborgd loon

## 1.1. Algemeen

In de aanloop van de totstandkoming van de Wet Eenheidsstatuut heeft het recht op gewaarborgd loon veel aandacht gekregen, daar de regeling inzake "de carenzdag" naast - de opzeggingstermijnen -, de directe aanleiding heeft gevormd voor deze Wet. In de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp van de Wet Eenheidsstatuut gaat de wetgever nadrukkelijk in op de historische achtergrond van de regeling inzake gewaarborgd loon.<sup>37</sup> Op die wijze wordt duidelijk dat het strijdpunt "de carenzdag" tussen arbeider en bediende een onderdeel vormt van een groter geheel, namelijk de regeling van het "gewaarborgd loon".

De verdere uiteenzetting van dit hoofdstuk schetst de regeling van het gewaarborgd loon ingeval van ziekte of ongeval. Deze regeling kent in feite verschillende onderscheiden subregels die hoofdzakelijk te maken hebben met het onderscheid arbeider-bediende, maar ook in zekere mate met een onderscheid tussen de bedienden zelf. Er wordt bij de analyse van dit hoofdstuk meer duiding gegeven bij de verschillpunten in de regeling van het gewaarborgd loon voor arbeiders en bedienden ingeval van ziekte of ongeval die, ondanks de invoering van een Wet Eenheidsstatuut, zelf nog geen eenheidsstatuut vormen voor wat het gewaarborgd loon betreft. Wij focussen dus voornamelijk op verschillpunten van de regeling van gewaarborgd loon wegens ziekte of ongeval, maar er wordt eveneens melding gemaakt van de afwijkende regeling van gewaarborgd loon wegens arbeidsongeval of beroepsziekte.

## 1.2. Begrip

Een zeer belangrijke vorm van "incidenten" die de arbeidsovereenkomst kan treffen, zijn de gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst. Beter gezegd, die omstandigheden die ervoor zorgen dat de arbeidsovereenkomst niet wordt beëindigd, maar dat de uitvoering ervan wordt geschorst. Bepaalde gebeurtenissen en voorvallen hebben een invloed op de betaling van het loon, of op het recht op bepaalde voordelen, etc.<sup>38</sup>

Voor de verdere uiteenzetting inzake gewaarborgd loon vermelden we hier in het bijzonder twee schorsingsgevallen, namelijk *de niet aangevatte of onderbroken arbeidsdag* en *de arbeidsongeschiktheid*.<sup>39</sup> De niet-aangevatte of onderbroken arbeidsdag geeft aanleiding tot het zogenaamde gewaarborgd dagloon en de arbeidsongeschiktheid tot het recht op gewaarborgd loon in hoofde van de werknemer. Typisch aan deze laatste schorsingsgrond is dat het een uitzondering vormt op de burgerrechtelijke principes die van toepassing zijn bij het niet-nakomen (of het niet kunnen nakomen) van de verbintenissen die voorwerp zijn van de arbeidsovereenkomst.<sup>40</sup> In die zin dat hoewel één partij (de werknemer) haar verplichtingen niet nakomt, de andere partij niet noodzakelijk bevrijd is van haar verplichtingen. Anders verwoord: vermits het loon in principe de

---

<sup>37</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 5-6.

<sup>38</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 42.

<sup>39</sup> D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 161-163.

<sup>40</sup> R. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 36.

tegenprestatie is van de krachtens de arbeidsovereenkomst verrichte arbeid, heeft de werknemer als uitgangspunt geen recht op loon tijdens de periode van de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Van dit uitgangspunt kan echter worden afgeweken door de wet, in een cao of zelfs in de individuele arbeidsovereenkomst, wat gemeenzaam wordt aangeduid als "gewaarborgd loon".<sup>41</sup>

Hierna worden de concepten van "gewaarborgd dagloon" en "gewaarborgd loon" verder uitgewerkt, met in het licht van de centrale onderzoeksvraag aandacht voor het onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Wat betreft het *gewaarborgd dagloon* is er geen onderscheid tussen arbeider en bediende, maar is het toch van belang om deze regeling even aan te stippen in het kader van de regeling van gewaarborgd loon. Wat betreft het *gewaarborgd loon in het kader van de arbeidsongeschiktheid* bestaat er een regeling voor arbeiders, een regeling voor bedienden en een aantal gemeenschappelijke bepalingen voor beide categorieën.<sup>42</sup>

### **1.3. Het gewaarborgd dagloon**

Het recht op gewaarborgd dagloon is vastgelegd in artikel 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>43</sup> Doorgaans komen de volgende situaties voor wanneer de werknemer recht heeft op gewaarborgd dagloon: ofwel met vertraging/niet op het werk aankomen (de situatie geïllustreerd in artikel 27, 1<sup>o</sup> Arbeidsovereenkomstenwet), ofwel de arbeid niet kunnen beginnen of voortzetten (de situatie geïllustreerd in artikel 27, 2<sup>o</sup> Arbeidsovereenkomst).<sup>44</sup> Het loon waarop de werknemer krachtens dit artikel recht heeft, is het loon dat hij zou kunnen genieten indien hij zijn normale dagtaak had kunnen uitvoeren. Er moet dus ook rekening worden gehouden met eventuele overuren, voordelen in natura, het gebruik van een bedrijfswagen, ect.<sup>45</sup>

#### **1.3.1. Niet of met vertraging op het werk aankomen**

In het geval van artikel 27, 1<sup>o</sup> Arbeidsovereenkomstenwet, blijft het recht op normaal loon voor de werknemer behouden, en dit voor de ganse dag, als hij te laat of niet op zijn werk aankomt. Het recht op gewaarborgd dagloon is in deze situatie niet zonder voorwaarden verworven. Er moeten drie voorwaarden vervuld zijn vooraleer er aanspraak kan worden opgemaakt. (1) De werknemer moet zich op normale wijze naar zijn werk hebben begeven (in normale omstandigheden van plaats, tijd en middelen). (2) Bovendien moet de gebeurtenis die er de oorzaak van is dat de werknemer met vertraging of niet op zijn werk aankomt, plaatsvinden op de weg naar het werk, en (3) onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer.<sup>46</sup> De notie van "onafhankelijk" (of vreemd) aan de wil van de werknemer moet in dezelfde zin worden verstaan als de "vreemde oorzaak" bedoeld in artikel 1147 Burgerlijk Wetboek.<sup>47</sup> Dit houdt onder meer in dat de regeling van het gewaarborgd loon niet van toepassing is in het geval de werknemer door zijn eigen toedoen de situatie creëert. Deze

<sup>41</sup> D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 161-163.

<sup>42</sup> [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

<sup>43</sup> Art. 27 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>44</sup> D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 141.

<sup>45</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 42.

<sup>46</sup> D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 165-166.

<sup>47</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 5.



voorwaarden creëren mijn inziens heel wat interpretatie en beoordelingsruimte voor de rechter. In de rechtspraak betreffende het gewaarborgd dagloon wordt ingevolge de rechtspraak van het Hof van Cassatie inzake het niet kunnen aanvatten van het werk ingevolge staking een extra voorwaarde toegevoegd aan de drie bovenstaande voorwaarden. Meer bepaald dat de feiten die de normale aanvang van de dagtaak belemmeren zich plots en onvoorzien moeten voordoen.<sup>48</sup> In zijn conclusie stelde advocaat-generaal Lenaerts: *“Een weg nemen waarlangs men, gelet op de concrete omstandigheden, redelijkerwijze ter bestemming kan komen. Vertrekken met de zekerheid dat men niet kan aankomen, is niet normaal maar dwaas, onredelijk handelen. Het kan niet de strekking van de wet zijn, zulk onredelijk handelen met behoud van loon te belonen”*.

Toegepast op een aangekondigde staking van het openbaar vervoer is het inroepen van de onbeschikbaarheid van het openbaar vervoer als transportmiddel om zich naar het werk te begeven niet aanvaardbaar.<sup>49</sup>

### **1.3.2. De arbeid niet kunnen beginnen of voortzetten**

Deze schorsingsgrond, eveneens met behoud van dagloon, doet zich voor wanneer de werknemer weliswaar op zijn werk aankomt maar de arbeid zelf niet kan aanvatten of voortzetten.<sup>50</sup>

Bijvoorbeeld: wanneer er zich een elektriciteitspanne heeft voorgedaan, of er sprake is van een arbeidsongeschiktheid tijdens de werkdag (plotse ziekte), of zelfs het bijstaan van een stervend familielid, ect.<sup>51</sup> De werknemer moet wel arbeidsgeschikt zijn op het moment dat hij naar het werk gaat. Een staking is geen voorval dat aanleiding geeft tot de toepassing van deze schorsingsgrond, behalve indien de werkwilligen het werk niet kunnen aanvatten ingeval van een staking buiten de onderneming.<sup>52</sup>

### **1.3.3. Beoordeling**

Uit deze bespreking van de toepassingsgevallen van gewaarborgd dagloon komt geen onderscheid in behandeling tussen de arbeider en de bediende tot uiting. De wettelijke regels toepasselijk op deze schorsingsgrond voorzien geen gedifferentieerde regeling naargelang het statuut van arbeider of bediende. Wanneer de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan “de dag van de ongeschiktheid”, treedt de regeling inzake gewaarborgd loon in werking (cf. infra).<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Cass. 8 december 1986, *RW* 1986-87, 2779.; D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 141-142.

<sup>49</sup> Arbh. Brussel 22 april 1991, *JTT* 1991, 448.

<sup>50</sup> Art. 27, 2° wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>51</sup> Arbrb. Doornik 16 oktober 1987, *JLMB* 1988, 891.; D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 166.

<sup>52</sup> Cass. 22 november 1963 *TSR*, 1964, 281.

<sup>53</sup> D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 144.

## 1.4. Gewaarborgd loon

### 1.4.1. Gemeenschappelijke elementen

De essentie van het gewaarborgd loon is de notie van de arbeidsongeschiktheid, waaronder de onmogelijkheid wordt verstaan voor de werknemer om zijn werk te verrichten wegens ziekte of ongeval.<sup>54</sup> Bij de omschrijving van deze term vallen er mijn inziens meteen al twee zaken op te merken. Ten eerste geldt de algemene omschrijving van deze schorsingsgrond voor de “werknemer”, zodoende geldt deze regeling in principe voor zowel de arbeider als de bediende. Daarnaast is voor beide statuten voorzien dat de arbeidsongeschiktheid geldt in geval van ziekte en ongeval. Wat dus het principe van de arbeidsongeschiktheid betreft, is het daarmee duidelijk dat wat de schorsingsgrond *an sich* betreft er geen onderscheid is tussen arbeider en bediende. Beide categorieën van werknemers kunnen er een beroep op doen.

Teneinde het gewaarborgd loon te genieten bij arbeidsongeschiktheid dient de werknemer aan tal van verplichtingen te voldoen: melden van de arbeidsongeschiktheid aan de werkgever, het voorzien van een geneeskundig getuigschrift en het beschikbaar zijn voor een controle door de werkgever via de controlegeneesheer.<sup>55</sup> Aangezien deze aspecten van de regeling inzake gewaarborgd loon niet essentieel zijn voor onze onderzoeksvraag worden deze hier niet in detail behandeld.<sup>56</sup>

### 1.4.2. Betalingsverplichting vanwege de werkgever

Bij schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid is de werkgever in principe verplicht om gedurende een door de wet bepaalde periode het normale loon te blijven betalen, de zogenaamde periode van gewaarborgd loon.<sup>57</sup>

Op dit punt moet de link worden gelegd met het gewaarborgd dagloon (cf. supra). Voor de Wet Eenheidsstatuut was de situatie zo indien de arbeidsongeschiktheid aanvangt op een dag waarvoor de werkgever op basis van artikel 27 Arbeidsovereenkomstenwet gewaarborgd dagloon moest betalen aan de werknemer, dan wordt die dag aangerekend als de eerste dag van de periode van gewaarborgd loon. Dit principe gold in het geval van toepassing van een carenzdag of bij afwezigheid van een carenzdag. Door de Wet Eenheidsstatuut is hier verandering in gekomen en is er discussie wanneer de periode van gewaarborgd loon begint te lopen (cf. infra.). Wel kan er voor de dag van de arbeidsongeschiktheid zelf nog steeds aanspraak worden gemaakt op het gewaarborgd dagloon. Met andere woorden zowel de arbeider als de bediende hadden en hebben recht op een gewaarborgd dagloon.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Artikel 31, § 1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 143.; P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 115.

<sup>55</sup> Art. 31 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 44-47.

<sup>56</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 19 e.v.; M. DAVAGLE, “L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail” in M. BAUKENS, F. ROZENBERG en F. KEFER (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, 131-139.; P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 120-135.

<sup>57</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 86.

<sup>58</sup> I. DE WILDE en J. WEEMAES, *Het eenheidsstatuut arbeiders en bedienden: gevolgen voor overheidswerkgevers*, Brussel, Politeia, 2014, 88-89.

Deze verplichting tot betaling van gewaarborgd loon geldt niet in twee gevallen<sup>59</sup>: (1) wanneer de werknemer een ziekte of ongeval heeft opgelopen naar aanleiding van een lichaamsoefening uitgevoerd tijdens een sportcompetitie of –exhibitie waarvoor de organisator toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een loon ontvangen. Bijvoorbeeld: het deelnemen als betaald sportbeoefenaar aan een sportmanifestatie, of (2) wanneer de werknemer zelf door zijn zware fout de arbeidsongeschiktheid tot stand heeft gebracht.

Hoewel de werkgever ten aanzien van de werknemer gehouden is tot het voorzien van het gewaarborgd loon, kan de werkgever de derden die aansprakelijk zijn voor het ongeval of de ziekte aanspreken teneinde terugbetaling te bekomen van het betaalde loon. Dit met inbegrip van de sociale bijdragen waartoe de werkgever gehouden is.<sup>60</sup>

### **1.4.3. Gewaarborgd loon in hoofde van de arbeider**

#### **A. Afschaffing van de carenzdag**

Tot zeer recent was een opvallend verschil in het statuut tussen arbeider en bediende het voorkomen van de carenzdag bij de arbeider.<sup>61</sup> Dit was uitdrukkelijk bepaald in artikel 52 §1 tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet, dat een carenzdag voorzag voor arbeiders als de periode van arbeidsongeschiktheid geen 14 dagen duurde.<sup>62</sup> Dit betekende dat wanneer de arbeidsongeschiktheid geen 14 dagen duurde, de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid niet werd gedekt door de regeling van gewaarborgd loon. De carenzdag vormde voor de arbeider uiteraard een financieel nadeel, daar dit zonder verdere motivering een dag loonverlies betekende voor de arbeider.<sup>63</sup> De motivering die hiervoor steeds werd aangehaald, was het gegeven dat op die manier kortstondige periodes van arbeidsongeschiktheid in hoofde van de arbeider zouden worden ontmoedigd.<sup>64</sup>

Ook bij toepassing van de regeling van het gewaarborgd dagloon deed de impact van de carenzdag zich voor. Meer bepaald bij toepassing van een carenzdag bij de arbeidsongeschiktheid van een arbeider, is de carenzdag de werkdag die volgt op de dag waarop de arbeidsongeschiktheid aanvangt.<sup>65</sup> Dus zelfs in dat geval is er een dag loonverlies voor de arbeider.<sup>66</sup>

---

<sup>59</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 144 ev.; Art. 52, § 3 en Art. 73, § 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>60</sup> Art. 52, § 4, Art. 54, § 4 en Art. 75 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.; M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 107. ; D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 180.; P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 120.

<sup>61</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 111.

<sup>62</sup> M. DAVAGLE, "L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail" in M. BAUKENS, F. ROZENBERG en F. KEFER (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, 143.; Art. 52, §1, tweede lid, wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>63</sup> M. DAVAGLE, "L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail" in M. BAUKENS, F. ROZENBERG en F. KEFER (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, 143.;

<sup>64</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 32.

<sup>65</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 117.

<sup>66</sup> D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 179.

Het arrest van het Grondwettelijk hof van 7 juli 2011 en De Wet Eenheidsstatuut maakten een einde aan de carenzdag omdat deze theorie in strijd was met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.<sup>67</sup> In een aantal sectoren was de toepassing van de carenzdag reeds buitenspel gezet door deze carenzdag niet toe te passen op grond van een cao.<sup>68</sup> Met de Wet Eenheidsstatuut is nu ook wettelijk voorzien dat de periode van gewaarborgd loon ingaat vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid, dus meteen en niet meer na het verstrijken van de zogenaamde carenzdag.<sup>69</sup>

Het precieze moment van ingang van het gewaarborgd loon na afschaffing van de carenzdag is evenwel niet helemaal duidelijk. In de Wet Eenheidsstatuut wordt hier niets over vermeld, en de in de Memorie van Toelichting van deze Wet wordt eveneens geen verdere verklaring gegeven. Er zijn twee standpunten mogelijk over het moment van ingang van het gewaarborgd loon. In die zin dat enerzijds wordt gesteld dat bij arbeidsongeschiktheid op de dag van het voorkomen van de arbeidsongeschiktheid valt onder de toepassing van het gewaarborgd dagloon, met pas de dag nadien de toepassing van het gewaarborgd loon. Terwijl anderzijds kan worden verdedigd dat de toepassing van het gewaarborgd loon ingaat op de dag van het voorkomen van de arbeidsongeschiktheid.<sup>70</sup> Voor de laatste visie vindt M. Davagle steun in de ongewijzigde formulering van artikel 52, §1, eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>71</sup> De wetgeving is dus onduidelijk over het temporele accept van de combinatie van gewaarborgd loon en gewaarborgd dagloon.

De afschaffing van de carenzdag heeft dus tot gevolg dat voortaan een arbeider die een vijfdaagse werkweek heeft en op zaterdag ziek wordt, vanaf die dag zal genieten van het gewaarborgd loon. Het is niet meer zoals vroeger, dat de carenzdag op maandag viel (voor zaterdag was dan de regeling van gewaarborgd dagloon van toepassing), en het gewaarborgd loon pas gold vanaf dinsdag.<sup>72</sup>

## **B. Anciënniteitsvoorwaarde**

Doorgaans wordt als belangrijk nadeel voor de arbeider in vergelijking met de bediende verwezen naar de carenzdag. Dit nadeel is ingevolge de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en de Wet Eenheidsstatuut weggenomen.<sup>73</sup> Er blijft evenwel een ander verschil in behandeling bestaan (ondanks de Wet Eenheidsstatuut), meer bepaald voor de arbeider die nog niet lang werkzaam is bij de onderneming.<sup>74</sup> Dit is de zogenaamde anciënniteitsvoorwaarde: het recht op het gewaarborgd loon en op de aanvullende vergoeding wordt slechts toegekend aan de arbeider die gedurende ten

---

<sup>67</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

<sup>68</sup> D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 185.

<sup>69</sup> Art. 62 wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.

<sup>70</sup> M. DAVAGLE, "L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail" in M. BAUKENS, F. ROZENBERG en F. KEFER (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, 142-143.

<sup>71</sup> *Ibid.*

<sup>72</sup> L. RASE, "La loi du 26 décembre 2013, dite loi reactive au statut unique", *Scolanews* 2014, afl. 6, 6.

<sup>73</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.; Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.

<sup>74</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 95.

minste één kalendermaand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.<sup>75</sup> Artikel 52, §1 derde lid Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dus nog steeds expliciet dat het recht op loon ingaat wanneer de werkmán zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.<sup>76</sup> Deze "maand" wordt berekend van dag tot dag, bijvoorbeeld: van 15 maart tot 14 april.<sup>77</sup>

Is aan deze anciënniteitsvoorwaarde niet voldaan op het moment dat de arbeidsongeschiktheid een aanvang neemt, dan moet de arbeider meteen contact opnemen met zijn ziekenfonds om daar uitkeringen aan te vragen.<sup>78</sup>

Wanneer de werkmán die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij slechts aanspraak maken op het gewaarborgd loon voor de overblijvende dagen.<sup>79</sup> Bijvoorbeeld: als de arbeider in dienst treedt op 6 maart en ziek valt van 27 maart tot 14 april, komt de werkgever pas tussen vanaf 6 april, meer bepaald het moment waarop de arbeider een maand anciënniteit verwerft. Voor de dag dat de werknemer arbeidsongeschikt wordt (bijvoorbeeld door ziekte) moet de werkgever het gewaarborgd dagloon betalen (cf. infra.); voor de dagen die volgen is het de werkgever of de ziekte – en invaliditeitsverzekering (ZIV) die uitkeringen verstrekt aan de arbeidsongeschikte arbeider.<sup>80</sup>

### C. Welk loon?

De arbeider heeft recht op zijn "normale loon". Dit "normale loon" wordt berekend voor alle arbeiders (uitgezonderd voor degenen die vallen onder de arbeidsregeling van de wet van 17 maart 1987) op basis van de wetgeving op de feestdagen.<sup>81</sup> Er wordt dus krachtens de artikelen 2 t.e.m. 8 van het Feestdagenbesluit van 18 april 1974 rekening gehouden met het "gewone loon", maar ook met de eventuele overuren, voordelen in natura, ect.<sup>82</sup> Een koninklijk besluit kan een andere berekeningswijze van het normaal loon voorschrijven na advies van de Nationale Arbeidsraad of van het paritair comité.<sup>83</sup>

Artikel 56 eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet<sup>84</sup> bepaalt evenwel dat de arbeider slechts recht heeft op zijn normale loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op zijn loon indien hij niet in de onmogelijkheid verkeerde om te werken. Er is met andere woorden

---

<sup>75</sup> D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 184.

<sup>76</sup> Art. 52, § 1, derde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>77</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 95.

<sup>78</sup> P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 116.

<sup>79</sup> Art. 52, § 1, laatste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978; M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 96.

<sup>80</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 96-97.

<sup>81</sup> Art. 56, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>82</sup> Art. 2-8 koninklijk besluit tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, BS 24 april 1974.

<sup>83</sup> Art. 56, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978. ; D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 158-159.

<sup>84</sup> Art. 56, eerste lid wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

geen recht op loon voor de gewone inactiviteitsdagen, bijvoorbeeld een feestdag, en voor de dagen waarop de arbeidsovereenkomst is geschorst omwille van andere redenen dan arbeidsongeschiktheid.<sup>85</sup> Hiervan kan echter wel van worden afgeweken bij koninklijk besluit na advies van de Nationale Arbeidsraad.<sup>86</sup>

#### **D. Periode en bedrag**

Er zijn drie periodes te onderscheiden in de regeling van het gewaarborgd loon voor arbeiders. Namelijk de eerste periode van 7 kalenderdagen, dan een volgende periode van 7 kalenderdagen, en ten slotte nog een periode van 16 kalenderdagen.<sup>87</sup>

De arbeider die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte (andere dan een beroepsziekte) of wegens ongeval (anders dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk) heeft ten laste van de werkgever recht op gewaarborgd loon in de vorm van zijn "normaal loon", en dit gedurende een periode van slechts 7 dagen.<sup>88</sup> Nu de carenzdag niet langer geldt, begint deze periode van 7 dagen te lopen vanaf de eerste dag en niet langer vanaf de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid.

De werkman heeft ten laste van zijn werkgever recht op 60% van het gedeelte van het loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ZIV niet overschrijdt, gedurende de 7 kalenderdagen die volgen op de eerste 7 kalenderdagen.<sup>89</sup>

Vanaf de 15<sup>e</sup> dag van de arbeidsongeschiktheid is de arbeider gerechtigd op een uitkering van de ZIV die overeenstemt met 60% van het gederfde, maar ook het geplafonneerde (bruto)loon.<sup>90</sup>

Tijdens de periode van 23 kalenderdagen volgend op de eerste periode van 7 dagen heeft de arbeider ingevolge cao nr. 12bis recht op een bijkomende vergoeding/toeslag die betaald wordt door de werkgever.<sup>91</sup> Deze vergoeding is gelijk aan 25,88% van het gedeelte van het normale loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt en 85,88% van het gedeelte van het normale loon dat, onder aftrek van de bedrijfsvoorheffing (op het totale), deze loongrens overschrijdt.<sup>92</sup>

---

<sup>85</sup> HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 159.

<sup>86</sup> Art. 56, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.;

<sup>87</sup> Art. 52 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 86.

<sup>88</sup> P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 116.

<sup>89</sup> Artikel 52, § 1, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>90</sup> P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 117.

<sup>91</sup> Cao nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 12ter van 1 februari 1983, nr.12quater van 6 december 1983, nr. 12quinquies van 16 december 1986 en nr. 12sexies van 28 juli 1992, *BS* 24 april 1979.

<sup>92</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 91-92.; P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 117.

Deze aanvullende vergoeding werd ingevoerd zodat arbeiders kunnen genieten van het nettobedrag van het loon dat zij zouden verdiend hebben indien zij verder hadden gewerkt.<sup>93</sup>

Hierbij een overzicht:

1 <sup>e</sup> tot 7 <sup>e</sup> dag	8 <sup>e</sup> tot 14 <sup>e</sup>	15 <sup>e</sup> tot 30 <sup>e</sup> dag
<b>100%</b> gewaarborgd weekloon door <b>werkgever</b>	<b>60%</b> door <b>werkgever</b> tot ZIV loongrens+ <b>25,88%</b> toeslag door <b>werkgever</b> = 85.88%	<b>60%</b> door de <b>ZIV</b> + <b>25,88%</b> toeslag door <b>werkgever</b> van begrensd loon + <b>85,88%</b> toeslag door de <b>werkgever</b> boven de loongrens

Wat betekent dit concreet qua gewaarborgd loon voor een arbeider die op bijvoorbeeld maandag 01.12.2014 arbeidsongeschikt wordt door ziekte voor twee maanden? Laten we stellen dat de anciënniteitsvoorwaarde is vervuld, en de carenzdag is niet langer van toepassing (arbeidsongeschiktheid na 1 januari 2014). Gedurende de eerste week, van 01.12.2014 t.e.m. 07.12.2014, ontvangt hij 100% gewaarborgd weekloon van zijn werkgever. Tijdens de tweede week, van 08.12.2014 t.e.m. met 14.12.2014, ontvangt hij 85,88% van zijn werkgever (wettelijke loonwaarborg en aanvullende vergoeding). Vanaf week 3 t.e.m. 31 december ontvangt hij 60% van de ZIV, aangevuld met een toeslag van 25,88% of 85,88% door de werkgever. Interessant om op te merken is dat na het verlopen van deze drie periodes (dus vanaf de 31<sup>ste</sup> dag) de werkgever niets meer moet betalen. De ZIV betaalt de arbeider dan een uitkering van 60% van het geplafonneerde (bruto)loon.<sup>94</sup>

## E. Afwijkende regeling bij arbeidsongeval of beroepsziekte

Bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of beroepsziekte geldt een afwijkende regel voor arbeiders. Bij deze regeling wordt er sowieso geen toepassing gemaakt van een carenzdag, en er is ook geen sprake van de anciënniteitsvoorwaarde in hoofde van de arbeider.<sup>95</sup>

Gedurende de eerste zeven kalenderdagen heeft de arbeider overeenkomstig artikel 54 §1 Arbeidsovereenkomstenwet recht op 100% van zijn normale loon ten laste van de werkgever. De werkgever krijgt nadien 90% terugbetaald van het gemiddeld dagelijks brutoloon van de werknemer door de instellingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten.<sup>96</sup>

Vanaf de achtste dag tot de dertigste dag heeft de arbeider recht op een vergoeding van 85, 88% van het normale brutoloon ten laste van de werkgever als voorschot.<sup>97</sup>

<sup>93</sup> Cao nr.12 bis, BS 24 april 1979, 1.

<sup>94</sup> Art. 87 wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, BS 27 augustus 1994.

<sup>95</sup> Artikel 54, § 1, wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.; D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 189.

<sup>96</sup> Art. 22 arbeidsongevallenwet 10 april 1971, BS 24 april 1971.

<sup>97</sup> R. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 59-60.

De werkgever krijgt nadien eveneens 90% terugbetaald van het gemiddeld dagelijks brutoloon van de werknemer door de instellingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Vanaf de 23<sup>ste</sup> dag is er recht op een aanvullende vergoeding overeenkomstig cao nr. 12bis ten laste van de werkgever.

Samengevat heeft de arbeider dus een gewaarborgd loon van dertig dagen. De financiële last van deze vorm wordt uiteindelijk grotendeels ten laste genomen door de instelling/verzekering voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, die de kost aan de werkgever terugbetaalt.<sup>98</sup>

#### **1.4.4. Gewaarborgd loon in hoofde van de bediende**

##### **A. Geen carenzdag?**

In de context van de onderzoeksvraag, en in het bijzonder gelet op de redenen die aanleiding hebben gegeven tot de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 en de Wet Eenheidsstatuut (cf. infra), is het belangrijk stil te staan bij het al dan niet voorkomen van een carenzdag bij bedienden. Bedienden waren ten opzichte van arbeiders zogezegd altijd in het voordeel, daar bij hen (de bedienden) geen carenzdag voorkwam. Dit is niet helemaal correct. Tot op het ogenblik van inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut was de carenzdag ook voorzien voor de bedienden tijdens de proefperiode en voor de bedienden die tewerkgesteld waren voor een kortere periode dan drie maanden.<sup>99</sup>

##### **B. Welk loon?**

De bediende heeft recht op "zijn loon", in tegenstelling tot de arbeider die recht heeft op "het normale loon". De loonwaarborg die wordt gehanteerd in het Feestdagenbesluit geldt niet voor bedienden. Het loonbegrip omvat voor bedienden naast de maandwedde eveneens de voordelen in natura, de geldpremies, de overuren ect.<sup>100</sup>

In tegenstelling tot de arbeiders, hebben de bedienden die tewerkgesteld zijn voor een periode van meer dan drie maanden, recht op een gewaarborgd loon voor de dagen waarop niet gewerkt zou kunnen worden.<sup>101</sup> Bijvoorbeeld wanneer er binnen een onderneming niet kan gewerkt worden tijdens de periode van economische werkloosheid blijft de bediende zijn recht op gewaarborgd loon behouden.<sup>102</sup> Op dit punt is hun regeling voor gewaarborgd loon voordeliger dan voor wat de arbeiders betreft. Voor de overige bedienden (de bedienden voor korte duur) geldt dezelfde regeling als voor de arbeiders, meer bepaald dat het loon verschuldigd is voor de gewone dagen van activiteit waarop de bedienden aanspraak hadden kunnen maken.

---

<sup>98</sup> D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 189.

<sup>99</sup> M. DAVAGLE, *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 111.

<sup>100</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 49.

<sup>101</sup> Ibid.

<sup>102</sup> D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 164.



## **C. Periode en bedrag – anciënniteitsvoorwaarde**

Inzake periode en bedrag, maar ook inzake anciënniteitsvoorwaarde is er een belangrijk verschil tussen de bedienden aangeworven voor een korte duur en de andere bedienden.<sup>103</sup>

### **i. Bedienden aangeworven voor een duur van minder drie maanden**

Voor de bedienden aangeworven voor een duur van minder dan drie maanden zijn er omtrent de regeling van het gewaarborgd loon drie periodes te onderscheiden. Meer bepaald de eerste periode van 7 kalenderdagen, dan een volgende tweede periode van 7 kalenderdagen, en ten slotte nog een derde periode van 16 kalenderdagen.

Overeenkomstig artikel 70 Arbeidsovereenkomstenwet heeft de bediende die is aangeworven (1) op proef of (2) voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of (3) voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, recht op zijn loon ten laste van de werkgever voor een periode van zeven dagen, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens een ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk.<sup>104</sup>

Gedurende de zeven dagen die daarop volgen heeft deze bediende eveneens recht op 60% van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt en dat ten laste van zijn werkgever.<sup>105</sup>

Vanaf de 15<sup>e</sup> heeft de bediende recht op een uitkering van de ZIV. Deze uitkering is gelijk aan 60% van het geplafonneerde gederfde loon.

Ook dit loon wordt tijdens de periode van 23 kalenderdagen aangevuld door toepassing van cao nr. 13bis, met dat verschil dat de percentages afwijken van de regeling voor de arbeiders, namelijk 26,93% en 86,93%.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Art. 70 en 71 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 117.

<sup>104</sup> Art. 71 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> P. HUMBLET en P. RIGAUX, (eds.) *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 117.; Cao nr. 13 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* van 24 april 1979.

De bepalingen van de artikelen 52 § 1 en 53 Arbeidsovereenkomstenwet, dus de gedeeltelijke regeling voor arbeiders, gelden voor dat loon.<sup>107</sup> Dit betekent dat de anciënniteitsvoorwaarde van toepassing is op deze bedienden.<sup>108</sup> Dus de bedienden die zijn aangeworven voor een periode minder dan drie maanden zullen pas zullen pas recht hebben op het gewaarborgd loon als de bediende tenminste gedurende één maand werkzaam is geweest in dezelfde onderneming.

## ii. Andere bedienden

Voor de bedienden aangeworven voor een duur van meer dan drie maanden is er omtrent de regeling van het gewaarborgd loon slechts 1 periode te onderscheiden, namelijk 30 dagen. Deze bedienden behouden dus het recht op loon, ten laste van de werkgever, gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.<sup>109</sup> Dit zijn de bedienden die zijn aangeworven voor (1) onbepaalde tijd, of (2) voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of (3) voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt. Er geldt voor deze bedienden geen anciënniteitsvoorwaarde (en geen aanvullende vergoeding).

Hierbij een overzicht:

	1 <sup>e</sup> tot 7 <sup>e</sup> dag	8 <sup>e</sup> tot 14 <sup>e</sup> dag	15 <sup>e</sup> tot 30 <sup>e</sup> dag <sup>110</sup>
Bedienden met tewerkstelling minder dan 3 maanden	<b>100%</b> gewaarborgd weekloon door de <b>werkgever</b>	<b>60%</b> door <b>werkgever</b> tot ZIV loongrens + <b>26,93%</b> toeslag door <b>werkgever</b> = 86,93%	<b>60%</b> door de <b>ZIV</b> + <b>26,93%</b> toeslag door <b>werkgever</b> van begrensd loon + <b>86,93%</b> toeslag door de <b>werkgever</b> boven de loongrens
Andere bedienden	<b>100%</b> gewaarborgd maandloon door de <b>werkgever</b>		

<sup>107</sup> P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 117.

<sup>108</sup> Art. 71, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; M. DAVAGLE, "L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail" in M. BAUKENS, F. ROZENBERG en F. KEFER (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, 144.; P. HUMBLET en P. RIGAUX (eds.) ; *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 117.

<sup>109</sup> Art. 70 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978

<sup>110</sup> Na 30 dagen moet de bedienden ook een beroep doen op uitkeringen van de ZIV.

De Wet Eenheidsstatuut heeft dit onderscheid qua gevolgen in verschil van regelgeving niet gewijzigd. Voor een bepaalde categorie van bedienden, namelijk de bedienden op proef, is deze minder gunstige regeling wel opgeheven<sup>111</sup>, maar dit is te wijten aan het feit dat de proefperiode door de Wet Eenheidsstatuut is afgeschaft voor de overeenkomsten die vanaf die datum zijn gesloten.<sup>112</sup> Hoewel dit onderscheid in de praktijk niet zo doorslaggevend is als de anciënniteitsvoorwaarde bij de arbeider, betekent dit toch een financieel minder gunstige situatie voor de bediende die ermee wordt geconfronteerd.<sup>113</sup> Concreet betekent dit voor de periode van de 8<sup>e</sup> tot de 14<sup>e</sup> dag een verschil van 13,07% in loon. Anderzijds is dit onderscheid mijn inziens te verantwoorden gelet op het feit dat de tewerkstelling in dat geval (minder dan drie maanden) al zeer kort is.

Wat betekent dit concreet qua gewaarborgd loon voor een bediende met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, die op bijvoorbeeld maandag 01.12.2014 arbeidsongeschikt wordt door ziekte voor twee maanden?

De algemene regeling voor bedienden is van toepassing. De bediende heeft recht op doorbetaling van zijn normale loon, gedurende de eerste 30 dagen.

#### **D. Afwijkende regeling bij arbeidsongeval of beroepsziekte**

Bij arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte geldt er een afwijkende regeling omtrent het gewaarborgd loon. De bedienden, die tewerk zijn gesteld voor een periode van langer dan drie maanden, genieten van een recht op gewaarborgd loon, meer bepaald 100% zijn normale loon, ten laste van de werkgever wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte gedurende een periode van 30 dagen.<sup>114</sup> De terugbetaling van 90% van het gemiddeld dagelijks brutoloon van de werknemer gebeurt door de instellingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten.<sup>115</sup>

Voor de bedienden aangeworven voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk waarvan de duur minder dan drie maanden bedraagt, geldt dezelfde regeling als voor arbeiders met die afwijking dat er een ander loonbegrip wordt gehanteerd, een andere percentage van meer bepaald 86,93% van het normale brutoloon en een aanvullende vergoeding overeenkomstig cao nr. 13bis.<sup>116</sup> Er is ook voor de werkgevers van alle bedienden een terugbetaling van 90% van het gemiddeld dagelijks brutoloon van de werknemer door de instellingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Samengevat heeft de bediende dus een gewaarborgd loon van dertig dagen. De financiële last van deze vorm wordt uiteindelijk grotendeels ten laste genomen door de instelling/verzekering voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, die de kost aan de werkgever terugbetaalt.

---

<sup>111</sup> Art. 42 wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.

<sup>112</sup> [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

<sup>113</sup> D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 191.

<sup>114</sup> Art. 70 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>115</sup> R. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 59-60.

<sup>116</sup> Art. 72 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

### 1.4.5. Bedrag van gewaarborgd loon - vergelijking arbeiders en bedienden

Als we het overzicht van arbeiders en bedienden samenbrengen, krijgen we volgend resultaat:

	1 <sup>e</sup> tot 7 <sup>e</sup> dag	8 <sup>e</sup> tot 14 <sup>e</sup> dag	15 <sup>e</sup> tot 30 <sup>e</sup> dag <sup>117</sup>
Bedienden met tewerkstelling minder dan 3 maanden <sup>118</sup>	<b>100%</b> gewaarborgd weekloon door de <b>werkgever</b>	<b>60%</b> door <b>werkgever</b> tot ZIV loongrens + <b>26,93%</b> toeslag door <b>werkgever</b> = 86,93%	<b>60%</b> door de <b>ZIV</b> + <b>26,93%</b> toeslag door <b>werkgever</b> van begrensd loon + <b>86,93%</b> toeslag door de <b>werkgever</b> boven de loongrens
Andere bedienden	<b>100%</b> gewaarborgd maandloon door de <b>werkgever</b>		
Arbeiders <sup>119</sup>	<b>100%</b> gewaarborgd weekloon door de <b>werkgever</b>	<b>60%</b> door <b>werkgever</b> tot ZIV loongrens+ <b>25,88%</b> toeslag door <b>werkgever</b> = 85,88%	<b>60%</b> door de <b>ZIV</b> + <b>25,88%</b> toeslag door <b>werkgever</b> van begrensd loon + <b>85,88%</b> toeslag door de <b>werkgever</b> boven de loongrens

Uit deze vergelijking blijkt dat de arbeiders in de periode tussen de 8<sup>e</sup> en de 30<sup>e</sup> dag, er het "slechtste" voorstaan inzake het bedrag van de vergoeding. De bedienden die zijn aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, nemen de "beste" positie in. Zij genieten meer bepaald gedurende 30 dagen van een gewaarborgd maandloon.

<sup>117</sup> Na 30 dagen moet de bediende en arbeider een beroep doen op uitkeringen van de ZIV.

<sup>118</sup> Op voorwaarde dat aan de anciënniteitsvoorwaarde is voldaan.

<sup>119</sup> Op voorwaarde dat aan de anciënniteitsvoorwaarde is voldaan.

#### **1.4.6. Beoordeling**

Uit bovenstaande uiteenzetting is het duidelijk dat er nog steeds verschillen bestaan in de regelgeving omtrent *gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval*, anders dan een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

Een eerste opmerkelijk verschil is te situeren rond de anciënniteitsvoorwaarde. Deze voorwaarde is van toepassing bij alle arbeiders en bij de bedienden die aangeworven zijn voor de duur van minder dan drie maanden. Deze voorwaarde geldt niet voor de andere (overige) bedienden.

Een tweede verschil is op te merken bij de uitbetaling van het gewaarborgd loon. Het gewaarborgd loon (de uitkering en de eventuele vergoedingen overeenkomstig cao nr. 12bis) voor arbeiders is gedurende de eerste 14 dagen ten laste van de werkgever. Vanaf de 15<sup>de</sup> dag komt dit gewaarborgd loon ten laste van de ZIV voor 60%, maar de aanvullende vergoeding van cao nr.12bis blijft ten laste van de werkgever. Deze regeling (dit principe) geldt ook voor bedienden die tewerkgesteld zijn voor een periode van minder dan drie maanden met als klein verschil dat de aanvullende vergoeding overeenstemt met cao nr.13 bis. Hierbij kan ook worden opgemerkt dat er bij cao nr. 12bis en cao nr. 13bis andere percentages van toepassing zijn voor de aanvullende vergoeding die door de werkgever moet worden betaald.

Bij de overige bedienden komt het gewaarborgd loon gedurende een periode van dertig dagen ten laste van de werkgever.

Een ander verschil is op te merken bij de terminologie van het "loonbegrip". Bij arbeiders heeft men recht op het "normale loon" overeenkomstig het Feestdagenbesluit. Bij bedienden heeft men recht op het "loon" en dit niet overeenkomstig het Feestdagenbesluit. Mijn inziens wordt er gewoon een andere terminologie gebruikt maar bedoelt men inhoudelijk hetzelfde (dat er recht is op het gewone loon met inbegrip van alle voordelen en ect.).

Een vierde verschil is de periode waarvoor er loon verschuldigd is. Een arbeider heeft overeenkomstig artikel 56 Arbeidsovereenkomstenwet slechts recht op loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor de arbeider aanspraak had kunnen maken op loon indien hij niet in de mogelijkheid had verkeerd om te werken. Voor de bedienden die zijn aangenomen voor een periode van minder dan drie maanden geldt deze regeling ook. Maar voor de overige bedienden geldt deze regeling niet en zij hebben zelfs recht op loon voor de niet gewerkte dagen. Zij hebben dus recht op loon dat overeenstemt met een periode van de eerste 30 kalenderdagen vanaf de arbeidsongeschiktheid.

Tevens zijn er verschillen merkbaar bij de afwijkende *regeling van arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte*. Het grote verschil ten aanzien arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval is dat er geen toepassing wordt gemaakt van de anciënniteitsvoorwaarde.

Ten aanzien van de regeling op zich, zijn er ook verschillen merkbaar tussen de arbeiders en de bedienden. Voor de arbeiders en de bedienden die zijn aangeworven voor een kortere duur dan drie maanden geldt dezelfde regeling maar met afwijkende percentages overeenkomstig cao nr.13

bis. Voor bedienden die zijn aangeworven voor een periode langer dan drie maanden is een recht op gewaarborgd loon gedurende 30 dagen ten laste van de werkgever. Bij alle bedienden en arbeiders is er wel een terugbetaling voorzien voor de werkgever van 90% van het gemiddeld dagelijks brutoloon van de werknemer door de instellingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten.

## 1.5. Evaluatie van onderscheid inzake gewaarborgd loon

De wet van 7 augustus 1922 voorzag voor bedienden een recht op gewaarborgd maandloon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Krachtens artikel 8 van deze wet konden bedienden genieten van een behoud van het contractueel bepaalde loon gedurende de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval.<sup>120</sup> In de Memorie van Toelichting van deze wet is geen uitleg/verklaring terug te vinden waarom men dit gewaarborgd maandloon niet voorzag voor arbeiders. Hier kwam echter "verandering" in door de Wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon voor arbeiders bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.<sup>121</sup> Gedurende een periode van zeven dagen was er een behoud van 80 % van hun normale loon ten laste van de werkgever en vanaf de achtste dag was er een tussenkomst van de ZIV. In de Memorie van Toelichting van deze wet wordt bepaald *"De wet van 20 juli 1960 heeft het beginsel van het gewaarborgd weekloon vastgelegd ten einde de werklieden beter te beschermen tegen de instabiliteit van de betrekking en de onzekerheid van het inkomen. Zij herleidde in een niet te versmaden mate de verschillen die bestaan tussen het wettelijk statuut van de werkman en dat van de bediende. Om deze wetgevende actie verder te zetten heeft de Regering de eer U het wetsontwerp ter beraadslaging en beslissing voor te leggen dat tot doel heeft de bepalingen van tijdelijke aard welke het loon verzekerden aan de werklieden in geval van ziekte of ongeval definitief op te nemen in de arbeidsovereenkomst terwijl tegelijkertijd het toepassingsgebied ervan uitgebreid wordt in de mate dat dit verenigbaar is met de lessen welke getrokken werden uit de verworven ervaring."*<sup>122</sup> In tegenstelling tot bij de bedienden werd in de wet van 20 juli 1960 omtrent het gewaarborgd weekloon, striktere voorwaarden voorzien voor de arbeiders. De arbeider dient meer bepaald ten minste veertien dagen arbeidsongeschikt te zijn en moest een anciënniteit bezitten van zes maanden.<sup>123</sup>

De wet van 10 december 1962<sup>124</sup> milderde deze strikte arbeidsvoorwaarden voor arbeiders. Deze wet schafte de voorwaarde inzake minimumduur van arbeidsongeschiktheid af, en er volgde een terugschroeving van de anciënniteit van zes maanden naar één maand.<sup>125</sup> Door de afbouw van de minimumduur van arbeidsongeschiktheid vreesde de werkgever dat een ernstige controle op de echtheid van de ziekte slechts mogelijk zou zijn indien de ziekteperiode lang genoeg duurde. De wetgever is hierin tussen gekomen door de invoering van de carenzdag voor arbeiders.<sup>126</sup> Het loon

<sup>120</sup> Art 8. wet 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, BS 16-17 augustus 1922.

<sup>121</sup> Wet van 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, BS 22 juli 1960.

<sup>122</sup> MvT, Parl. St. Kamer 1961-1962, nr. 369/1, 1.

<sup>123</sup> MvT, Parl. St. Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 32.

<sup>124</sup> Wet 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract, BS 15 december 1962.

<sup>125</sup> MvT, Parl. St. Kamer 1961-1962, nr. 369/1, 7.; Wet 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract, BS 15 december 1962.

<sup>126</sup> MvT, Parl. St. Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 32.

voor de eerste werkdag van een ziekteperiode die minder dan 14 dagen duurt, zou niet ten laste van de werkgever vallen. Ook hier zijn er dus duidelijke verschillen merkbaar tussen arbeiders en bedienden die mijn inziens louter gebaseerd zijn op het criterium hand- en hoofdarbeid.

De verdere regelgeving is vrij complex en dit is te verklaren door de historische ontwikkelingen die de regeling van het gewaarborgd inkomen heeft doorgemaakt.<sup>127</sup> Deze historische ontwikkelingen kunnen mijn inziens kunnen worden samengevat als een poging om de regeling inzake gewaarborgd loon voor de arbeiders in overeenstemming te brengen met de regeling voor de bedienden. Met cao nr. 12bis kwamen de sociale partners in 1979 overeen om het verschil in behandeling van gewaarborgd loon gedeeltelijk weg te werken door arbeiders gedurende de eerste zeven dagen van hun arbeidsongeschiktheid 100% van het loon te laten genieten i.p.v. 80% en vanaf de achtste dag 60% van het normale loon.

Uiteindelijk volgde de wet van 3 juli 1978<sup>128</sup> die bovenstaande basiswetten (exclusief cao nr. 12bis en cao nr.13 bis) omtrent het gewaarborgd inkomen voor arbeiders en bedienden samenvoegde. Maar ondanks deze samenvoeging, bleef er een inhoudelijk verschil in behandeling bestaan voor arbeiders en bedienden qua regelgeving omtrent het gewaarborgd loon. Het is dan ook enigszins verrassend om vast te stellen dat in Arbeidsovereenkomst van 1978 het onderscheid tussen arbeiders en bedienden voor gewaarborgd loon ongewijzigd is overgenomen.

De vraag die hierbij kan worden gesteld is waarom de wetgever een verschillende regeling heeft voorzien voor arbeiders en bedienden? Is het feit dat een bepaalde persoon "arbeider" of "bediende" is een voldoende grond om een onderscheid in regelgeving te hanteren?

*In het arrest van 7 juli 2011 bepaalde het Grondwettelijk Hof dat de ongelijke behandeling op vlak van opzegtermijnen en de carenzdag een schending opleverde van de artikelen 10 en 11 GW.<sup>129</sup> "Zoals het Hof reeds opmerkte in zijn arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 heeft de wetgever, door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te doen steunen op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, verschillen in behandeling ingevoerd op grond van een criterium dat de invoering ervan op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden."*

*"Die vaststelling geldt a fortiori vandaag de dag, met name voor de verschillen in behandeling die te dezen worden betwist op het vlak van de duur van de opzegging of de carenzdag. Die verschillen in behandeling zijn derhalve in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet."<sup>130</sup>*

Ingevolge het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 werd er bepaald dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden betreffende de carenzdag ongrondwettelijk is. Mijn inziens is de regelgeving omtrent het gewaarborgd loon eveneens in strijd met de artikelen 10 en 11 Gw. Dit door het feit dat de regels voor arbeiders gezien de Memories van Toelichtingen louter zijn ingevoerd op basis van het criterium "handarbeid" en deze voor bedienden op basis van het criterium

---

<sup>127</sup> D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 157-158.

<sup>128</sup> Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>129</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, 14.

<sup>130</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, 7.

“hoofdarbeid”. Deze verschillende regeling is dus gebaseerd op het criterium hand- en hoofdarbeid dat tegenwoordig geen objectieve en redelijke verantwoording meer biedt.

## **1.6. Voorstel uniforme regeling inzake gewaarborgd loon**

### **1.6.1. Eigenlijke oplossing: één stelsel voor arbeider en bediende**

Een uniforme regeling voor arbeiders en bedienden inzake gewaarborgd loon ingeval van ziekte of ongeval zou zowel voor de arbeider als voor de bediende tewerkgesteld voor een duur van minder dan drie maanden een grote stap voorwaarts betekenen. Hoewel de carenzdag sinds 1 januari 2014 werd afgeschaft, blijven er nog vier belangrijke nadelen bestaan voor de arbeider en de bediende tewerkgesteld voor korte duur wanneer zij een beroep wensen te doen op het gewaarborgd loon. Ten eerste geldt er voor hen een anciënniteitsvoorwaarde, zodoende dat de eerste maand in dienst bij een nieuwe werkgever voor hen een preciaire periode is. Ten tweede is het bedrag van de financiële tegemoetkoming voor hen globaal bekeken slechter, alleszins ligt het lager in vergelijking met de bedienden met langere tewerkstelling dan 3 maanden, en zijn de berekeningsregels voor bepaalde periodes binnen de 30 dagen onnodig complex. Ten derde wordt niet steeds hetzelfde loonbegrip gehanteerd. En tot slot speelt de toepassing van artikel 56, 1<sup>o</sup> Arbeidsovereenkomstenwet in het nadeel van de arbeiders en de bedienden die tewerkgesteld zijn voor een periode van minder dan drie maanden .

Om een werkelijke gelijkschakeling voor arbeiders en bedienden te bewerkstelligen, moet daarom ook voor alle bedienden (en niet alleen voor de arbeiders) een gelijkaardige regeling gelden. Men zou dus kunnen voorzien in *1 dezelfde wettelijke toepassingsbasis* voor zowel arbeiders als bedienden. De wetgever zou in het nieuwe artikel het woord “werknemer” kunnen gebruiken i.p.v. arbeider of bediende.

Het algemeen overzicht toont klaar en duidelijk waar de onderscheiden punten zich bevinden. Deze verschilpunten moeten worden gelijkgesteld wanneer men een uniforme regeling wenst voor arbeiders en bedienden.

Concreet zou men in het nieuwe artikel kunnen opteren voor *de afschaffing van de anciënniteitsvoorwaarde* voor elke werknemer. Zodoende dat voor iedere werknemer de eerste maand in dienst geen preciaire periode meer is, en men niet langer één kalendermaand in dienst moet zijn vooraleer men aanspraak kan maken op het gewaarborgd loon.

Wat betreft *het loonbegrip* moet er eenzelfde loonbegrip in het kader van gewaarborgd loon worden gehanteerd voor alle werknemers. Ik zou in het nieuwe artikel het loonbegrip hanteren dat tegenwoordig wordt gebruikt voor arbeiders dus het loonbegrip overeenkomstig het Feestdagenbesluit.

Inzake de *financiële tegemoetkoming* zou er kunnen worden geopteerd voor de huidige regeling die geldt voor de bedienden die tewerkgesteld zijn voor een langere duur dan drie maanden. Zodoende is er een gelijke financiële tegemoetkoming van 100% gewaarborgd maandloon voor de volledige



duur van de 30 dagen van arbeidsongeschikt voor de arbeiders en alle bedienden. Over wie de kost moet dragen (de werkgever of de overheid) kan nog gediscussieerd worden.

Tot slot zou ik in het nieuwe artikel gebruik maken van de *toepassing van artikel 56, 1° Arbeidsovereenkomstenwet*. Ik zou dus het principe hanteren dat alle werknemers recht zouden hebben op een gewaarborgd loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor men aanspraak had kunnen maken indien men niet in de mogelijkheid had verkeerd om te werken.

Uiteraard brengen deze voorstellen sowieso een verhoogde financiële inspanning teweeg. Wanneer er een afschaffing zou volgen van de anciënniteitsvoorwaarde veroorzaakt dit een hogere financiële last, die naar mijn mening de belangrijkste reden is om de verschillen inzake gewaarborgd loon niet weg te werken. De afschaffing van de carenzdag bracht ook heel wat ophef teweeg.

Dit is evenwel geen reden om het onderscheid te behouden. Bedienden en arbeiders die tewerkgesteld zijn beide met een contract voor langer dan drie maanden vallen onder een totaal andere regelgeving/situatie die mijn inziens discriminerend is (cf. supra.).

In de rechtsleer wordt naast de uniformisering van deze regelgeving ook de neutraliteit van deze uniformisering voorgesteld, in die zin dat de werknemers hetzelfde ontvangen als vandaag de dag en dat de globale kost voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en voor werkgevers ongewijzigd blijft.<sup>131</sup> Zoals aangehaald is dit mijn inziens een wensdroom. Een oplossing waarbij de kost voor elke werkgever afzonderlijk ongewijzigd blijft, is wellicht onmogelijk. Daarom kan in navolging van de suggestie van Prof. Vanachter gezocht worden naar een tijdelijke verhoging of verlaging van de werkgeversbijdrage aan de sociale zekerheid voor die sectoren waarvoor de nieuwe regeling een kostenvermeerdering of een kostenverlaging betekent.<sup>132</sup>

Tot besluit kan hier worden gesteld dat een uniformisering van de juridische regels op zich niet moeilijk is – het betreft in wezen het op elkaar afstemmen van de bestaande verschillen – maar dat de sociaaleconomische en in het bijzonder de financiële impact van die uniformisering zeer groot en daarmee tezelfdertijd moeilijk te realiseren is. Dit (moeilijk wegneembaar?) spanningsveld tussen de juridische uniformisering en de financiële implicaties ervan voor werkgever en/of sociale zekerheid is een belangrijke gegeven dat voor ogen moet worden gehouden bij de uniformisering van de regelgeving omtrent het gewaarborgd loon.

Ook voor de arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte zou men kunnen opteren voor 1 gemeenschappelijk artikel voor zowel arbeiders en bedienden. De werknemer zou naar mijn mening dan genieten van zijn normale loon gedurende een periode van dertig dagen, ten laste van de werkgever, met een terugbetaling van 90% van het gemiddeld dagelijks brutoloon van de werknemer door de instellingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten aan de werkgever.

---

<sup>131</sup> O. VANACHTER, "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in O. VANACHTER (ed.), *Arbeidsrecht, Themisreeks*, nr. 39, Brugge, Die Keure, 2007, 46.

<sup>132</sup> Ibid.

Mijn inziens is het eveneens jammer dat de wetgever naast de afschaffing van de carenzdag door de Wet Eenheidsstatuut, geen onmiddellijke gelijkschakeling heeft voorzien voor arbeiders en bedienden voor de regeling omtrent gewaarborgd loon. Daar de regeling omtrent gewaarborgd loon nauw samen hangt met deze van de carenzdag.

### **1.6.2. Oneigenlijke oplossing: herkwalificatie als compromisvoorstel**

Een andere mogelijke oplossing voor de harmonisatie van het arbeiders-en bediendenstatuut is de herkwalificatie naar 1 statuut. In dit geval zou men de ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden kunnen oplossen door de herkwalificatie naar het bediendenstatuut meer bepaald de herkwalificatie naar het statuut van de bedienden die tewerkgesteld zijn voor een langere periode dan drie maanden. Eveneens werd deze redenering in een wetsvoorstel van 16 november 2010 <sup>133</sup> naar voren gebracht. Met dit wetsvoorstel wou men de regeling van gewaarborgd loon in het geval van arbeidsongeschiktheid, wegens ziekte of ongeval die vandaag van toepassing is voor bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, uitbreiden naar alle werknemers. Er werd eveneens bepaald dat deze regels vandaag te dag al gelden voor alle arbeiders gedurende de 1<sup>ste</sup> periode van 7 kalenderdagen (dus het principe van 100% gewaarborgd weekloon). Een gewaarborgd maandloon van 100% zou dus qua principe niet echt nieuw zijn. Dergelijke oplossing zou natuurlijk wel een hogere kost ten laste van de werkgever teweegbrengen.

---

<sup>133</sup> *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 562/1, 7.

## Hoofdstuk 2: Jaarlijkse vakantie

### 2.1. Algemeen

Het recht op jaarlijkse vakantie heeft juridisch gezien een dubbele inhoud. Het omvat zowel het recht om gedurende een bepaalde periode niet aanwezig te zijn op het werk, als het recht op (enkel of dubbel) vakantiegeld. Dit is een vergoeding voor de periode van vakantie, die in arbeidsrechtelijk opzicht als een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan worden beschouwd.<sup>134</sup>

In de uitspraken van het Grondwettelijk Hof en in de eigenlijke wettelijke regeling van de Wet Eenheidsstatuut wordt nergens melding gemaakt van de behandeling van arbeiders en bedienden op het vlak van de jaarlijkse vakantie of de daarmee verbonden aspecten zoals organisatie van de vakantieregeling, financiering en uitbetaling van de vergoedingen in het kader van de jaarlijkse vakantie, etc.

Bij de totstandkoming van de Wet Eenheidsstatuut heeft de Raad van State afdeling Wetgeving evenwel bij de verdere analyse van de doelstelling van de Wet Eenheidsstatuut opgemerkt dat er nog tal van aspecten van de rechtspositie van arbeider en bediende niet gelijklopend zijn, met vermelding van de bestaande regeling van de jaarlijkse vakantie.<sup>135</sup> Deze regeling werd dus door de Wet Eenheidsstatuut niet aangepast, en wordt met andere woorden vandaag en in de verdere toekomst verder toegepast zonder directe impact van de Wet Eenheidsstatuut.

#### 2.1.1. Recht op vakantie

Voor de arbeiders en bedienden is één van de wezenlijke rechten van het hedendaagse werknemersstatuut het recht op jaarlijkse vakantie.<sup>136</sup> Dit recht wordt zelfs op internationaal niveau erkend meer bepaald door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens<sup>137</sup> en het Internationaal Verdrag van 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten.<sup>138</sup> Ook het Europees Sociaal Handvest legt een jaarlijks verlof op van minstens twee weken met behoud van loon.<sup>139</sup>

#### 2.1.2. Toepasselijke regels

Het principe van de betaalde vakantie heeft in de jaren twintig van de vorige eeuw in het Belgische juridische landschap ingang gevonden via overeenkomsten op bedrijfsniveau. Een eerste wettelijke regeling was er pas in 1936, met de wet van 8 juli 1936 betreffende de betaalde jaarlijkse verlofdagen.<sup>140</sup> Deze wet voorzag in een verplichting voor de werkgever die ten minste tien personen tewerkstelde, om een betaalde vakantie van zes dagen toe te staan aan de werknemers die minstens

---

<sup>134</sup> V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 8-9.

<sup>135</sup> Adv. RvS, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 108-109.

<sup>136</sup> Art. 2, eerste lid Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>137</sup> Art. 24 universele Verklaring van de rechten van de Mens 10 december 1948, *BS* 31 maart 1949.

<sup>138</sup> Art. 6-11 internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten 19 december 1966, *BS* 6 juli 1983.

<sup>139</sup> Art. 2 Europees sociaal handvest 18 oktober 1961, *BS* 18 augustus 1983.

<sup>140</sup> Wet van 8 juli 1936 betreffende de betaalde jaarlijkse verlofdagen, *BS* 11 juli 1936.

één jaar in dienst waren bij dezelfde werkgever.<sup>141</sup> De huidige regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie is terug te vinden in de Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (Jaarlijkse Vakantiewet).<sup>142</sup> En eveneens in het uitvoeringsbesluit, het Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers<sup>143</sup> (Jaarlijkse Vakantiebesluit).<sup>144</sup> Er is niet werkelijk sprake van veelvuldige wijziging van deze regelgeving, dit door het feit dat de rechtsontwikkeling inzake de jaarlijkse vakantie gebeurt in de rechtspraak en niet door de wetgever.<sup>145</sup>

Overeenkomstig de Jaarlijkse Vakantiewet wordt aan de werknemers, dus zowel aan de arbeiders als aan de bedienden, een recht op wettelijke vakantie toegekend dat inhoudelijk verder werd verdiept in vervolg op de wetgeving van 1936.<sup>146</sup> Niet alle werknemers zijn evenwel onderworpen aan de Jaarlijkse Vakantiewet. Onder andere de betaalde sportbeoefenaars bedoeld bij de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars zijn niet aan deze wet onderworpen.<sup>147</sup>

Dit recht is verbonden met "arbeidsprestaties" die tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het vakantiejaar (het zogenaamde referentiejaar of vakantiedienstjaar) werden aangegeven bij de sector van de jaarlijkse vakantie, of met de werkelijke arbeid gelijkgestelde periodes.<sup>148</sup>

### **2.1.3. Onderscheid arbeider bediende**

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is voor wat de jaarlijkse vakantieregeling betreft zeer verregaand. Ten eerste behoort de regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie voor de arbeiders tot de sociale zekerheid en voor bedienden tot het arbeidsovereenkomstenrecht.<sup>149</sup>

Ten tweede is de wettelijke organisatie voor arbeiders en bedienden verschillend, in die zin dat de financiering en uitbetaling van de vergoedingen voor vakantie en het vakantiegeld verschilt (cf. infra).<sup>150</sup> In het licht van de centrale onderzoeksvraag zal er voornamelijk aandacht worden besteed aan de bestaande verschillen die terug te vinden zijn in de regeling omtrent het vakantiegeld.

---

<sup>141</sup> V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 3.

<sup>142</sup> Wet van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 30 september 1971.

<sup>143</sup> Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 6 april 1967.

<sup>144</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 7.

<sup>145</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 8.

<sup>146</sup> R. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 80.

<sup>147</sup> Wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, *BS* 9 maart 1978.

<sup>148</sup> Art. 2, eerste lid Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.; R. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 80.

<sup>149</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 1999, 96.

<sup>150</sup> *Ibid.*

Ten derde is ook de regeling van de vakantie op zich, als een geheel van regels die de rechten en plichten betreffende de vakantie in hoofde van werkgevers en werknemers regelen, niet uniform. Er is sprake van een zekere tweeledigheid. Enerzijds zijn de Jaarlijkse Vakantiewet en het KB van 30 maart 1967 tot uitvoering van toepassing, en anderzijds de op nationaal niveau afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 63<sup>151</sup> en tal van sectorale cao's.<sup>152</sup>

Ten vierde is er uiteraard de praktijk met betrekking tot de jaarlijkse vakantie, zoals ontwikkeld in de rechtspraak van de arbeidsgerechten. Deze rechtspraak heeft voor arbeiders en bedienden, gelet op de verschillpunten die tussen beide statuten bestaan inzake jaarlijkse vakantie, een aantal aspecten verder ontwikkeld en toegepast.

## **2.2. Recht op jaarlijkse betaalde vakantie**

### **2.2.1. Algemeen**

Als algemeen principe geldt duidelijk dat voor wat het principiële recht op jaarlijkse betaalde vakantie betreft er geen onderscheid bestaat tussen arbeiders en bedienden. Elke persoon onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers kan aanspraak maken op jaarlijks betaalde vakantie.<sup>153</sup> Er zijn evenwel enkele uitzonderingen, zoals het personeel van de publieke sector en het personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs.<sup>154</sup> In principe vallen deze laatste categorieën onder een eigen vakantieregeling, in het bijzonder hebben zij eigen regels voor de berekening van het vakantiegeld. De moeilijkheid is dat er voor die categorieën van personen geen eenvormige regels gelden. Er bestaat een veelvoudigheid van arbeidsrechtsverhoudingen en statuten.<sup>155</sup> Bijvoorbeeld kan er sprake zijn: van de gesubsidieerde contractuelen (de zogenaamde "gesco's"), de regeling van de private sector (voor contractuelen), een specifieke regeling van de overheidssector die dan nog kan verschillen naargelang over welke overheid het gaat (onderwijs, lokale overheid, etc.). In de rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven komt mijn inziens naar voren dat er sprake is van de toepassing van het principe "lex specialis derogat legi generali". De bijzondere wettelijke regeling voor een bepaalde personeelscategorie vindt toepassing in plaats van de gemeenrechtelijke regeling, omdat de bijzondere regeling voorrang moet krijgen.<sup>156</sup> Over het onderscheid in behandeling tussen personen die vallen onder de overheidsvoorwaarden voor tewerkstelling, het zogenaamde statuut, en de andere personen heeft het Grondwettelijk Hof zich al meermaals uitgesproken. Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat er voor deze categorieën die een bijzondere overheidsregeling kunnen genieten, geen sprake was van discriminatie.<sup>157</sup>

---

<sup>151</sup> Cao nr. 63 van 5 maart 1997 betreffende de toekenning in 1997 en 1998 van een aanvullende vergoeding gelijk aan het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek, *BS* 29 mei 1997.

<sup>152</sup> P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 1999, 96.

<sup>153</sup> Art. 1 Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>154</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 8.

<sup>155</sup> [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be).

<sup>156</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 8, met verwijzing naar Cass. 7 september 1992, *JTT* 1992, 452; Arbrb. Antwerpen 27 juni 1989, *JTT* 1900, 84.

<sup>157</sup> GwH 13 juni 2013, nr. 88/2013 waarin in overweging B.5.2 wordt verwezen naar eerdere rechtspraak met referentie nrs. 17/91, 54/92, 88/93, 48/95, 112/2001, 4/2006 en 73/2006.

## 2.2.2. Richtlijnen voor de toekenning

De werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wettelijke vakantieregeling hebben recht op een jaarlijkse vakantie naar verhouding tot hun dienstprestaties.<sup>158</sup> Dit recht op vakantie wordt volgens sommige bronnen aanzien als van openbare orde,<sup>159</sup> terwijl recentere rechtspraak en rechtsleer het kwalificeren als van dwingend recht.<sup>160</sup> Men kwalificeert dit als dwingend recht met als motivering dat de vakantiewetgeving toch wel eerder de bescherming van de individuele belangen van de werknemer beoogt en niet de bescherming van het ruimere algemeen maatschappelijk belang.<sup>161</sup> Dit onderscheid komt tot uiting in de wijze van sanctionering van de vakantieregeling: enkel de werkgever kan worden bestraft wegens overtreding van deze wetsbepalingen, en niet de werknemer.<sup>162</sup>

In ieder geval kan de werknemer niet rechtsgeldig afstand doen van zijn recht op vakantie.<sup>163</sup> Wat wel mogelijk is dat de werknemer tijdens zijn vakantiedagen op vrijwillige basis zelf verder arbeid verricht.<sup>164</sup>

## 2.2.3. Duur en opname van de betaalde vakantie

### A. Duur

De duur van de vakantie wordt berekend op basis van arbeidsprestaties in het "vakantiedienstjaar", ook aangeduid als het zogenaamde "referentiejaar".<sup>165</sup> Deze algemene regel geldt zowel voor arbeiders als bedienden. Er bestaat eveneens voor zowel de arbeiders als de bedienden een wettelijke vastgelegde minimumduur van de vakantie. Meer bepaald in een zesdaagse werkweek bedraagt het minimum 24 vakantiedagen voor 12 maanden arbeid of gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar. Voor een vijfdaagse werkweek bedraagt het minimum 20 vakantiedagen.<sup>166</sup>

Voor wat de concrete berekening betreft van de duur van de betaalde vakantie, zijn er echter opmerkelijke verschillen.

*ARBEIDERS-* Voor arbeiders wordt de duur van de vakantie bepaald door het vakantiefonds, en niet door de werkgever.<sup>167</sup> Op het vakantieattest worden het aantal vakantiedagen steeds vermeld alsof de arbeider is tewerkgesteld in een vijfdaagse werkweek. Wanneer de arbeider werkzaam is in een ander stelsel moet er door de werkgever een omrekening worden gemaakt. Deze omrekening heeft dan ook een eigen afwijkende (ingewikkelde) formule overeenkomstig artikel 35 Jaarlijks Vakantiebesluit.

---

<sup>158</sup> Art. 2, eerste lid Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>159</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 11, met verwijzing naar Arbh. Brussel 11 maart 1983, *JTT* 1983, 178.

<sup>160</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 11, met verwijzing naar Arbrb. Charleroi 6 januari 1998, *Soc.Kron.* 1999, 35 en Cass. 25 oktober 1999, *JTT* 2000, 229.

<sup>161</sup> V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 9.

<sup>162</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 11.

<sup>163</sup> *Ibid.*

<sup>164</sup> V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 9.

<sup>165</sup> Art. 3 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.; Art 3. Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>166</sup> Art. 39, tweede lid en art. 35, § 2 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.; Art. 3, tweede lid Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>167</sup> Art. 35 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

Opdat de gelijkstelling met gewerkte dagen voor de bepaling van de jaarlijkse vakantie ook voor arbeiders van toepassing zou zijn, moeten er twee bijkomende voorwaarden worden vervuld. (1) Ze moeten verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst op de werkdag die de eerste dag van de gelijkgestelde periode voorafgaat, en (2) niet in verlof zonder wedde geweest zijn gedurende het volledig gedeelte van het kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode. Indien deze gelijk te stellen periode aanvangt in de loop van de eerste maand, mag er niet in verlof zonder wedde geweest zijn gedurende het volledige kwartaal voorafgaand aan de gelijk te stellen periode.<sup>168</sup>

*BEDIENDE-* Voor de bedienden is voorzien in een 6-dagenweek, dat zij twee dagen vakantie genieten per maand in dienst van één of meerdere werkgevers of met werk gelijkgestelde dagen van arbeidsonderbreking zoals in het geval van een arbeidsongeval, beroepsziekte, bevallingsrust, etc.<sup>169</sup>

Om het aantal vakantiedagen voor bedienden in een vijfdaagse werkweek te berekenen wordt er een andere methode gehanteerd. Wanneer een bediende is tewerkgesteld in een vijfdagenweek moet de gewone inactiviteitsdag ook als vakantiedag worden beschouwd. Bijvoorbeeld: een bediende die is tewerkgesteld in een 5-dagenweek en die het voorgaande jaar 8 gepresteerde en/of gelijkgestelde maanden in aanmerking kan nemen, heeft recht op  $8 \times 2 \text{ dagen} \times 5/6 = 14$  vakantiedagen.<sup>170</sup>

## **B. Opname**

Inzake de opname van de betaalde vakantie is er een eerste punt van overeenstemming tussen beide statuten. Overeenkomstig artikel 64, 1<sup>o</sup> van het Jaarlijkse Vakantiebesluit moet de vakantie worden opgenomen door de werknemer (arbeider of bediende) binnen het "vakantiejaar", meer bepaald binnen de 12 maanden volgend op het vakantiedienstjaar/referentiejaar, zo niet is het recht definitief verloren.<sup>171</sup> Met andere woorden is het principieel niet toegelaten een deel van de vakantie over te dragen naar een volgend vakantiejaar.

Wanneer het voor de werknemer echter onmogelijk is vakantie te nemen tijdens het "vakantiejaar" door onder andere ziekte, ongeval, bevallingsrust, etc., blijft zijn recht op vakantiedagen wel behouden tot het verstrijken van de twaalf maanden die volgen op het vakantiedienstjaar zelfs wanneer in de onderneming waar hij werkzaam is collectieve vakantie is genomen.<sup>172</sup>

Een tweede punt van overeenstemming tussen de situatie van arbeider en bediende is de "cascaderegeling" voor het bepalen van het tijdstip van opname van de vakantie. Algemeen principe daarbij is dat de werknemer zijn vakantie kan spreiden over het volledige kalenderjaar, tenzij wetgeving of CAO dit anders bepalen.<sup>173</sup> Dit betekent dat eerst en vooral de paritaire comités voor

---

<sup>168</sup> Art. 19 Jaarlijkse Vakantiebesluit, BS 6 april 1967.; V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 15-16.

<sup>169</sup> Art. 60 Jaarlijks Vakantiebesluit, BS 6 april 1967.

<sup>170</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 97.

<sup>171</sup> Art. 64, 1<sup>o</sup> Jaarlijks Vakantiebesluit, BS 6 april 1967. V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", TSR 2001, 12.

<sup>172</sup> [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

<sup>173</sup> Art. 63 Jaarlijkse Vakantiebesluit, BS 6 april 1967.; Art. 8 Jaarlijkse Vakantiewet, BS 30 september 1971.; V. VERVLIET, V., "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", TSR 2001, 13.

hun sector de data voor de jaarlijkse vakantie kunnen vastleggen. Gebeurt dit niet, kan dit op ondernemingsniveau worden bepaald in eerste instantie door de ondernemingsraad. Is er geen beslissing van dit orgaan (bijvoorbeeld omdat er geen ondernemingsraad is), is het aan de vakbondsafvaardiging om dergelijke beslissing te nemen. Is er finaal op ondernemingsniveau ook geen centrale beslissing, dan moet de opname van de vakantie worden bepaald met een uitdrukkelijk of stilzwijgend akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Kan dit akkoord niet worden bereikt, is het aan de arbeidsrechtbank om de knoop m.b.t. de opname van de vakantie door te hakken via kort geding procedure.<sup>174</sup> Het belang van deze overeenstemming is niet te onderschatten, want een werknemer die eenzijdig vakantie neemt of kunstgrepen pleegt om een weigering van opname van vakantie te omzeilen, stelt daarmee arbeidsrechtelijk een zware fout die aanleiding kan geven tot ontslag wegens dringende reden.<sup>175</sup> In ieder geval moet aan iedere werknemer een ononderbroken periode van een week vakantie worden gewaarborgd.<sup>176</sup>

## **2.3. Het vakantiegeld**

### **2.3.1. Begrip**

Een domein waarbij het onderscheid tussen arbeiders en bedienden zeer duidelijk tot uiting komt is het domein van het vakantiegeld. Dit hangt samen met het gegeven dat de vakantieregeling voor arbeiders en bedienden fundamenteel verschilt. De regelgeving betreffende de jaarlijkse vakantie voor de arbeiders behoort tot de sociale zekerheid en voor bedienden tot het arbeids-overeenkomstenrecht. Dit onderscheid wordt veruitwendigd door een onderscheiden financieringsregeling, berekeningswijze, inhoudingen en uitbetalingsregeling voor het vakantiegeld.

## **A. Gemeenschappelijke bepalingen**

Er is wel zeker een gemeenschappelijke factor inzake vakantiegeld voor zowel arbeiders als bedienden, namelijk het enkel(voudig) en dubbel vakantiegeld. Het enkel vakantiegeld is in feite de vergoeding ontvangen voor de vakantiedagen en is gelijk aan het normale loon dat de werknemer zou hebben ontvangen gedurende deze dagen.<sup>177</sup> Het dubbel vakantiegeld daarentegen is gericht op het verschaffen van bijkomende middelen voor tijdbesteding tijdens de vakantiedagen.<sup>178</sup> Het wordt aanzien als een extra "toeslag/bonus".

Een tweede overeenkomst tussen arbeiders en bedienden is de uitbetaling van het vakantiegeld in geval het voor de werknemer onmogelijk is vakantie te nemen in het vakantiejaar. Deze onmogelijkheid kan worden veroorzaakt door ziekte of ongeval, bevallingsrust, etc.<sup>179</sup> In dergelijk geval wordt het vakantiegeld uitbetaald op de normale vakantiedatum in de onderneming, en uiterlijk op 31 december van het vakantiejaar.<sup>180</sup>

---

<sup>174</sup> Art. 70 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>175</sup> Art. 35 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>176</sup> Art. 64, 3<sup>o</sup> Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>177</sup> Art 14 en 38 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>178</sup> [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

<sup>179</sup> V. VERVLIET, V., "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 12-13.

<sup>180</sup> Art. 66-67 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.



## 2.3.2. Berekening van het vakantiegeld

### A. Algemeen

*Artikel 9, §1 van de Jaarlijkse Vakantiewet stipuleert "dat het bedrag van het vakantiegeld bij Koninklijk Besluit wordt vastgelegd. Dit gebeurt na advies van de Nationale Arbeidsraad en van het bevoegde Beheerscomité, onder de vorm van een percentage van de bezoldigingen van het vakantiedienstjaar, die als basis gediend hebben voor de berekening van de verschuldigde bijdrage voor de samenstelling van bedoeld vakantiegeld, eventueel vermeerderd door een fictieve bezoldiging voor de inactiviteitsdagen die met (dagen normale werkelijke arbeid) gelijkgesteld zijn. Het tweede lid van artikel 9, §1 bepaalt daarbij expliciet dat er voor de hoofdarbeiders, met uitzondering van de personen onderworpen aan de sociale zekerheidsregeling voor werknemers ingevolge de door hen geleverde artistieke prestaties en/of de door hen geproduceerde artistieke werken, de zeevarende officieren en daarmee gelijkgestelde personen (...) bij Koninklijk Besluit een andere basis of wijze van berekening kan worden bepaald."*<sup>181</sup>

Uit deze complexe omschrijving van de wijze van berekening is mijn inziens alleszins duidelijk dat de wetgever zelf geen gedetailleerde berekeningswijze heeft aangereikt (moet worden geregeld bij koninklijk besluit), maar terzelfdertijd wel duidelijk aangeeft dat het vakantiegeld in beginsel moet worden berekend uitgaande van de bezoldigingen van de betrokken werknemer. Interessant in het licht van de onderzoeksvraag is dus dat er een wettelijke toelating wordt gegeven om voor de arbeiders een andere basis of wijze van berekening te voorzien bij koninklijk besluit.

*ARBEIDER- Het enkel vakantiegeld-* Het enkel vakantiegeld voor een arbeider wordt overeenkomstig artikel 14 van het Jaarlijkse Vakantiebesluit berekend als 15,18% van de lonen van het vakantiedienstjaar die als basis dienden voor de berekening van de bijdrage die voor het vakantiegeld verschuldigd is.<sup>182</sup> Deze sociale zekerheidsbijdrage is gesplitst in een driemaandelijks bijdrage van 6% en een jaarlijkse bijdrage (betaalbaar ten laatste eind april) van 9,98%.<sup>183</sup> Deze bijdragen worden berekend op 108% van het loon, waardoor de werkgever ook bijdragen betaalt op het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met 8% van het loon.<sup>184</sup> Als er sprake is van gelijkgestelde inactiviteitsdagen, wordt bij dit loonbedrag een fictief loon bijgeteld voor de berekening van het vakantiegeld.

*ARBEIDER-Het dubbel vakantiegeld-* Het dubbel vakantiegeld voor arbeiders bestaat uit 6,8% van de brutolonen verdient in het vakantiedienstjaar. Maar deze 6,8% is opgenomen in de 15,18%, maar wordt toch apart vermeld omdat de inhoudingen erop verschillen (cf. infra.). Dus als strikt principe is er naar mijn mening voor de arbeider geen dubbel vakantiegeld voorzien.<sup>185</sup>

<sup>181</sup> Art. 9 Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>182</sup> Art. 14, eerste lid Jaarlijks Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.; Art. 9, eerste lid Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.; M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 99.

<sup>183</sup> V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 34.

<sup>184</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 99.; V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 34.; V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 15.

<sup>185</sup> R. VERBRUGGE, *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 96-97.

*BEDIENDE- Het enkel vakantiegeld-* Het enkel vakantiegeld is gelijk aan het normale loon voor een werkdag per toegekende vakantiedag<sup>186</sup>. Het enkel vakantiegeld is met andere woorden gelijk aan de normale bezoldiging. De berekeningsbasis voor het enkel vakantiegeld voor een bediende met een vast loon is de bruto maandwedge op het ogenblik dat de vakantie wordt genomen. Aandachtspunt hierbij is dat niet alle vergoedingen en voordelen die de bediende ontvangt in aanmerking mogen worden genomen voor het vaststellen van de berekeningsbasis.<sup>187</sup> Zo zijn maaltijdcheques, werkgeversbijdragen voor groeps- en hospitalisatieverzekeringen, ect., en meer algemeen elk voordeel dat niet aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen is onderworpen niet beschouwd als loon voor de berekening van het vakantiegeld.<sup>188</sup> Bijzonder complex wordt de berekening voor de bediende met variabel loon, zoals bij betaling van commissielonen aan handelsvertegenwoordigers, resultaatsverbonden premies, etc. We gaan hier niet verder in op de concrete details van deze berekening.<sup>189</sup>

*BEDIENDE- Het dubbel vakantiegeld-* Het dubbel vakantiegeld is een bepaalde toeslag die de bediende maandelijks krijgt in verhouding tot het recht op vakantie. Deze toeslag bestaat in de betaling van een percentage (1/12<sup>e</sup> van 92%) van het maandloon van de maand waarin de hoofdvakantie ingaat.<sup>190</sup> Het dubbel vakantiegeld wordt dus berekend op basis van de brutowedge van de maand waarin de vakantie ingaat, met uitzondering van de eindejaarspremie.<sup>191</sup>

Uit bovenstaande uiteenzetting kan er dus worden afgeleid dat er een verschillende berekeningen worden gehanteerd voor arbeiders en bedienden voor het enkel en dubbelvakantiegeld. Arbeiders genieten mijn inziens van een gunstigere regelgeving vermits hun enkel en dubbel vakantiegeld wordt berekend op basis van het loon van het hele vakantiedienstjaar. Hier zitten dus ook eventuele overuren, premies, ect. mee inbegrepen. Bij bedienden daarentegen wordt het enkel en dubbel vakantiegeld berekend op basis van het bruto maandwedge en wordt er geen rekening gehouden met alle vergoedingen en voordelen.

*BEDIENDE-Vertrekvakantiegeld-* Een ander belangrijk verschilpunt tussen arbeiders en bedienden is het zogenaamde vertrekvakantiegeld.<sup>192</sup> Deze regeling is enkel voorbehouden voor bedienden en geldt dus niet voor arbeiders. Wanneer de bediende zijn contract een einde neemt betaalt de werkgever bij zijn vertrek 15,34% uit van de in het vakantiedienstjaar verdiende brutowedge. Dit kan eventueel verhoogd worden met een fictieve wedde voor de gelijkgestelde dagen.

---

<sup>186</sup> Art. 38 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>187</sup> Art. 38bis Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>188</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 101.

<sup>189</sup> Art. 39 Jaarlijkse Vakantiebesluit.; M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 101 e.v.

<sup>190</sup> Art. 38 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>191</sup> M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 101.

<sup>192</sup> Art. 46, § 1 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

### 2.3.3. Inhoudingen

*ARBEIDER*- Bij arbeiders wordt er ingehouden: (1) een solidariteitsbijdrage gelijk aan 1% op het bruto enkel vakantiegeld, (2) een RSZ-bijdrage van 13,07% op het bedrag van het dubbel vakantiegeld voor de eerste drie weken en twee dagen van de vierde vakantieweek en (3) na de twee vorige inhoudingen wordt het belastbaar vakantiegeld bekomen en daarop wordt een bedrijfsvoorheffing van 17,16% resp. 23,22 % naar gelang het bedrag van het belastbaar vakantiegeld.<sup>193</sup>

*BEDIENDE*- Bij de bedienden is het eenvoudiger en wordt er ingehouden: (1) 13,07% RSZ-werknemersbijdrage op het enkelvoudig vakantiegeld, en (2) 13,07% solidariteitsbijdrage op het dubbel vakantiegeld maar enkel op het deel dat overeenkomt met 85% van het maandloon. Dit komt overeen met een periode van 3 weken en 2 dagen.<sup>194</sup>

### 2.3.4. Uitbetaling

*ARBEIDER*-In hoofde van een arbeider wordt het vakantiegeld uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of door een bijzonder vakantiefonds (waarbij de werkgever dan is aangesloten).<sup>195</sup>

RJV ontvangt van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) de bijdragen die bestemd zijn voor de financiering van het vakantiegeld.<sup>196</sup> Vervolgens verdeelt de RJV de ontvangen gelden over de bijzondere vakantiefondsen, of betaalt zelf het vakantiegeld uit aan de werknemers die niet ressorteren onder een bepaald vakantiefonds.<sup>197</sup>

De bijzondere vakantiefondsen op hun beurt worden opgericht bij koninklijk besluit en staan onder toezicht van de RJV.<sup>198</sup> De werkgever van de arbeiders moet zich aansluiten bij het vakantiefonds waarvan de bevoegdheid beantwoordt aan de activiteit van zijn onderneming, die doorgaans overeenstemt met deze van het betrokken paritair comité.

De uitbetaling van het vakantiegeld mag niet afhankelijk zijn van het storten door de werkgever van de bijdragen betreffende de jaarlijkse vakantie.<sup>199</sup> Met andere woorden is het duidelijk dat de werkgever ten aanzien van de arbeider dus geen schuldenaar is voor het vakantiegeld, met die nuance dat de werkgever wel kan worden veroordeeld tot het betalen van de schadevergoeding als de niet-betaling van het vakantiegeld te wijten is aan zijn fout.<sup>200</sup>

Het enkel en dubbel vakantiegeld wordt aan de arbeider uitgekeerd op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt en dit ten vroegste op 2 mei van het vakantiejaar.<sup>201</sup> Ingeval van splitsing van

---

<sup>193</sup> Art. 38-39 Wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers 29 juni 1981, *BS* 2 juli 1981.; M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 102.

<sup>194</sup> *Ibid.*

<sup>195</sup> Art. 12 Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.; Art. 22 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>196</sup> Art. 4 Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

<sup>197</sup> Art. 26 Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>198</sup> V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 33-34.

<sup>199</sup> Art. 17 Jaarlijkse Vakantiewet, *BS* 30 september 1971.

<sup>200</sup> V. VERVLIET, "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 31-32.

<sup>201</sup> Art. 23 ,§ 1, eerste lid Jaarlijkse Vakantiebesluit, *BS* 6 april 1967.

vakantie gebeurt deze uitkering op het moment van zijn hoofdvakantie. Ten minste zes weken voor het met vakantie gaan, moet de werkgever de datum van de vakantie, of de eventueel de datum van de hoofdvakantie, gaan mededelen aan het vakantiefonds.<sup>202</sup>

*BEDIENDE*-Zoals eerder aangehaald is de regeling inzake jaarlijkse vakantie bij een bediende anders dan bij de arbeider, ingebed in de relatie met de werkgever. Zo wordt het vakantiegeld (enkel en dubbel) van een bediende rechtstreeks aan de bediende betaald door de werkgever.<sup>203</sup> Het enkel vakantiegeld wordt uitbetaald telkens de bediende vakantie neemt. Het dubbelvakantiegeld wordt aan de bediende betaald als hij zijn hoofdvakantie neemt.

Omtrent de uitbetaling van het vakantiegeld zijn er dus ook verschillen merkbaar tussen arbeiders en bedienden.<sup>204</sup> Het vakantiegeld wordt voor arbeiders betaald door de RJV of door een bijzonder vakantiefonds. Voor bedienden wordt het vakantiegeld betaald door de werkgever. Tevens is er een verschil van tijdstip van uitbetaling van het vakantiegeld. Bij arbeiders wordt het enkel- en dubbel vakantiegeld uitbetaald op het moment dat er vakantie wordt genomen en ingeval van splitsing van de vakantie op het moment van de hoofdvakantie. Bij bedienden wordt het enkel vakantiegeld uitbetaald telkens de bediende vakantie neemt. Het dubbel vakantiegeld wordt aan de bediende betaald als hij zijn hoofdvakantie neemt.

## **2.4. Evaluatie van onderscheid inzake jaarlijkse vakantie**

Uit de voorgaande bespreking komt duidelijk naar voren dat er voor tal van aspecten van de regeling inzake jaarlijkse vakantie en vakantiegeld verschillen bestaan voor een arbeider ten opzichte van een bediende. In het verleden werd dit onderscheid gerechtvaardigd met een historisch argument, "het is altijd zo geweest" of "het is een gevolg van eerder optreden van de wetgever", zonder verdere invraagstelling. En in het bijzonder zonder verdere invraagstelling van de vaak verstrekkende gevolgen van deze verschilpunten voor de betrokken werknemer. Vervliet verwijst in haar uitgebreid overzicht over de jaarlijkse vakantie hierbij in het bijzonder naar een arrest van het Hof van Beroep van Antwerpen van 21 februari 1991, dat op opvallende wijze een zekere ongelijkheid vergoelijkt met de bewoordingen: *"De ongelijke behandeling van arbeiders en bedienden in de jaarlijkse vakantiewetgeving (...) is gebaseerd op het aanzienlijk verschillend statuut van arbeiders en bedienden dat zijn oorsprong vindt in de vroeger bestaande wetgevingen betreffende de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden. De wetgever heeft geopteerd voor een totaal verschillend stelsel inzake jaarlijkse vakantie dat voor de arbeiders ressorteert onder de R.S.Z.-regeling en voor de bedienden binnen de relatie werkgever-werknemer blijft. De wetgever heeft aldus duidelijk op objectieve en redelijke criteria een onderscheid gemaakt tussen de twee categorieën"*.

---

<sup>202</sup> Art. 23, § 1, tweede lid Jaarlijkse Vakantiebesluit, BS 6 april 1967.

<sup>203</sup> Art. 13 Jaarlijkse Vakantiewet, BS 30 september 1971.; V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 25.

<sup>204</sup> H. GOETHALS, J. BUNDERVOET en J. VERVOORT, *Naar een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden*, Brussel, Verbond van kristelijke werkgevers, 1969, 19.

Het Hof van Beroep geeft dus duidelijk aan dat er sprake is van een historische verantwoording voor het verschil in behandeling.

Maar eerder werd al melding gemaakt van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof die aanleiding heeft gegeven tot het beetje meer eenheid in het statuut van de bediende respectievelijk de arbeider (cf. supra).<sup>205</sup> In deze rechtspraak kwamen twee aspecten van het statuut in het vizier van de rechters van het Grondwettelijk Hof, namelijk de opzeggingstermijnen en de regeling inzake carenzdag. Maar wat met de regeling inzake jaarlijkse vakantie? Betekent het feit dat het Grondwettelijk Hof zich er nog niet eerder expliciet over heeft uitgesproken, in samenhang met de toegeeflijke houding van de arbeidsrechtspraak (cf. supra.), dat we deze regeling best maar aanvaarden zoals ze is?

Naar mijn mening zou dit onderscheid (de regeling van jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld) door de beugel kunnen, want juridisch bekeken is er sprake van onderscheiden rechtstakken. Meer bepaald voor arbeiders is de vakantieregeling te situeren in het socialezekerheidsrecht, terwijl dit voor bedienden is opgenomen in het arbeidsovereenkomstenrecht. Maar gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is het onderscheid in behandeling voor wat het vakantiegeld betreft tussen arbeiders en bedienden niet langer aanvaardbaar, vermits deze regeling eveneens is gebaseerd op het bezwaarlijk criterium hand- en hoofdarbeid dat tegenwoordig geen objectieve en redelijke verantwoording meer biedt. Het Grondwettelijk Hof heeft in zijn rechtspraak van 2011 de indicatie gegeven dat een harmonisatie niet beperkt hoeft te blijven tot het voorwerp van de prejudiciële vragen. Integendeel, de kans is dus groot dat ook de regeling inzake jaarlijkse vakantie vroeg of laat wordt getoetst en gesanctioneerd via een prejudiciële vraag bij het Grondwettelijk Hof.<sup>206</sup> Ofwel moet de wetgever wachten tot het moment dat een arbeider in een concreet geschil over de jaarlijkse vakantie een prejudiciële vraag laat stellen aan het Grondwettelijk Hof. Ofwel neemt de wetgever nu al initiatief, bijvoorbeeld door in zekere vorm ook een dubbel vakantiegeld of een vertrekkvakantiegeld te voorzien voor de arbeider.

## **2.5. Voorstel uniforme regeling**

### **2.5.1. Eigenlijke oplossing: één stelsel voor arbeider en bediende**

De verschilpunten voor arbeiders en bedienden zijn voornamelijk terug te brengen tot een onderscheiden organisatie van de stelsels van vakantie en vakantiegeld.

In het verleden zijn er al voorstellen geformuleerd om de onderscheidende aspecten van deze stelsels weg te werken. In 1983 deed de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de heer Hansenne, in een interne nota het voorstel een regeling omtrent jaarlijkse vakantie in te stellen die identiek is aan die

---

<sup>205</sup> GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

<sup>206</sup> J. DE WORTELAER, *De wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut*, Mechelen, Kluwer, 2014, 3.

van de arbeiders. Dit wou hij realiseren via een bijdrage aan de RSZ, zodat de regeling van de jaarlijkse vakantie wordt geïntegreerd in die van de sociale zekerheid.<sup>207</sup>

Eerder stelde Kamerlid Di Rupo de vraag aan de ministers naar de redenen waarom een uniformisering niet kan. De opgegeven redenen waren (opnieuw) het historische bestaan van het onderscheid sinds 40 jaar, de complexiteit en techniciteit van de regelingen die een uniformisering belemmeren en de mogelijke nadelen voor de werkgevers, de ondernemingen en het concurrentievermogen (het economische argument), tot zelfs een verhoging van de administratieve kosten.<sup>208</sup>

De duur van de vakantie wordt berekend op basis van arbeidsprestaties in het "vakantiedienstjaar". Maar inzake *de concretere berekening van de duur van de vakantie* wordt er voor arbeiders en bedienden een andere berekening gehanteerd. Ik zou opteren dat er voor alle werknemers één dezelfde berekeningswijze wordt gehanteerd namelijk degene die tegenwoordig geldt voor de bedienden. De werknemer zal dus in een 6-dagenweek, twee dagen vakantie genieten per maand in dienst van één of meerdere werkgevers of met werk gelijkgestelde dagen. Voor een vijfdaagse werkweek te berekenen, wordt er een andere methode gehanteerd.

Wanneer men een gelijkschakeling wil bewerkstelligen voor arbeiders en bedienden inzake het vakantiegeld dan moet men mijn inziens tot een eenvormige berekeningswijze en een eenvormige wijze van uitbetaling komen.<sup>209</sup> De wetgever zou kunnen werken met een nieuw artikel *met eenzelfde toepassingsbasis* voor arbeiders en bedienden. In het interprofessioneel akkoord van 2011-2012 hebben de sociale partners een aantal voorstellen gedaan die mijn inziens kunnen dienen voor als basis voor een uniforme regeling.<sup>210</sup>

Wat betreft *de berekening van het enkel vakantiegeld* zou ik in het nieuwe artikel opteren dat het enkelvoudig vakantiegeld overeenkomt met het normale loon waarop de werknemer recht heeft tijdens de periode waarin vakantie wordt opgenomen. Dat er dus wordt rekening gehouden met de bruto maandwedge en eventueel met enkele premies.

Wat betreft *het dubbel vakantiegeld* zou ik opteren dat dit wordt berekend op basis van de lonen van het vakantiedienstjaar, zodat er ook wordt rekening gehouden met eventueel overuren, premies, ect.

Wat betreft *de inhoudingen* op het vakantiegeld zouden deze in het nieuwe artikel voor arbeiders en bedienden dezelfde moeten zijn. Men zou kunnen opteren voor 13,07% RSZ-werknemersbijdrage op het enkelvoudig vakantiegeld en eveneens dezelfde bijdrage op het dubbel vakantiegeld.

---

<sup>207</sup> I. VINCENT, "De jaarlijkse vakantie van werknemers, arbeiders en bedienden: iedereen gelijk voor de wet?", *BTSZ* 1999, 260-261.

<sup>208</sup> I. VINCENT, "De jaarlijkse vakantie van werknemers, arbeiders en bedienden: iedereen gelijk voor de wet?", *BTSZ* 1999, 262.

<sup>209</sup> ACERTA, "Het eenheidsstatuut. Vakantie voor arbeiders en bedienden".

<sup>210</sup> Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 12-14.

Inzake *de uitbetaling* van het enkel en dubbel vakantiegeld zou ik in het nieuwe artikel bepalen dat de werkgever het enkelvoudig vakantiegeld betaalt. Dit is in feite toch, zoals in het nieuwe artikel bepaald zou worden, een door betaling van het eigenlijke brutoloon terwijl de werknemer vakantie heeft. Het dubbel vakantiegeld zou ik laten betalen door de RJV of door de vakantiekas. Prof. Vanachter, bepaalt eveneens dat dergelijke organisatorische aanpassing ook een administratieve vereenvoudiging is.<sup>211</sup>

Een andere oplossing is dat de werkgever het enkel en dubbelvakantiegeld betaalt en dat er dus een afschaffing komt van de vakantiekassen. Dit zou mijn inziens administratiefrechtelijk nog meer een vereenvoudiging betekenen.

De uitbetaling van het enkel en dubbelvakantiegeld zou ik voor alle werknemers laten gebeuren op het moment van de hoofdvakantie.

Wat betreft *het vertrekvakantiegeld* moeten er ook knopen worden doorgehakt. Ofwel laat men deze bepaling achterwege in het nieuwe artikel. Ofwel laat men het van toepassing worden op alle werknemers.

De toekomst zal nu uitwijzen hoe en wanneer de gelijkschakeling er zal komen. In navolging van I. Vincent is het ook mijn mening toegedaan, dat dit zal gebeuren door een evolutie van gelijkschakeling van de verschillende aspecten van de regelingen.<sup>212</sup> In de eerste plaats zal er moeten worden geopteerd voor een uniforme berekeningswijze want een volledige herziening in één beweging is naar alle waarschijnlijkheid te optimistisch en dus niet realistisch.

## **2.5.2. Oneigenlijke oplossing: herkwalificatie als compromisvoorstel**

Zoals reeds aangehaald in de inleidende beschouwingen van deze masterscriptie is het gelet op de evolutie van de inhoud van tal van beroepen steeds moeilijker om een arbeider duidelijk te onderscheiden van een bediende. Integendeel het wordt meer en meer logisch om een arbeider te kwalificeren als bediende gelet op de functievereisten, het gezochte werkprofiel en de werkcontext.<sup>213</sup> Voor wat bepaalde aspecten van het werk betreft, zoals de uitvoeringsmodaliteiten kan er nog een onderscheid zijn, maar dit is eerder van relatief belang en heeft niet langer het doorslaggevend onderscheidend effect van weleer.<sup>214</sup> Het Hof van Cassatie bepaalt dat men moet rekening houden met de opdracht die inhoudelijk het belangrijkste is voor de werknemer.

Zodoende kan een arbeider die de meer voordelige regeling wil genieten inzake jaarlijkse vakantie en vakantiegeld steeds motiveren dat hij in feite moet worden aanzien als een bediende. Nadeel van deze oplossing, vandaar dat zij mijn inziens ook als "oneigenlijk" moet worden betiteld, is dat dit een verhaal van betwisting is voor de rechtbank. Er wordt dan ook bijvoorbeeld na het beëindigen van

---

<sup>211</sup> O. VANACHTER, "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in O. VANACHTER (ed.), *Arbeidsrecht, Themisreeks*, nr. 39, Brugge, Die Keure, 2007, 44-45.

<sup>212</sup> I. VINCENT, "De jaarlijkse vakantie van werknemers, arbeiders en bedienden: iedereen gelijk voor de wet?", *BTSZ* 1999, 263-264.

<sup>213</sup> D. CUYPERS, "15 jaar grondwettelijke kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Stand van zaken.", *Soc.Kron.* 2009, afl. 7, 359-360.

<sup>214</sup> O. VANACHTER, "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in M. STROOBANT (ed.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 101.

de arbeidsovereenkomst regelmatig door de arbeiders geargumenteerd om een herkwalificatie naar bediende te krijgen om op die manier te kunnen genieten van het vertrekvakantiegeld dat oorspronkelijk toekomt aan bedienden. Deze oefening is in de praktijk echter niet gemakkelijk te maken en brengt toch ook wel rechtsonzekerheid teweeg voor de arbeider.<sup>215</sup> Hij moet meer bepaald het oordeel van de rechter afwachten, om te weten of hij geen betere voorwaarden inzake jaarlijkse vakantie en vakantiegeld kan bekomen.

Dus een andere mogelijke oplossing voor de harmonisatie van het arbeiders-en bediendenstatuut is de herkwalificatie naar 1 statuut. In dit geval zou een integratie met voorkeur voor onderbrengen in arbeidsrechtelijke sfeer mijn inziens te verkiezen zijn.

---

<sup>215</sup> I. VINCENT, "De jaarlijkse vakantie van werknemers, arbeiders en bedienden: iedereen gelijk voor de wet?", *BTSZ* 1999, 203 e.v.



## Hoofdstuk 3: Tijdelijke werkloosheid

### 3.1. Algemeen

De regeling van de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders en bedienden is noch door de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof noch door Wet Eenheidsstatuut gewijzigd. Er geldt vandaag dus nog steeds een niet eengemaakte, incoherente regeling omtrent de tijdelijke werkloosheid voor arbeiders en bedienden. Ik doel hiermee dat er verschillende systemen inzake tijdelijke werkloosheid van kracht zijn voor zowel arbeiders als bedienden.

### 3.2. Begrip

Er is sprake van *tijdelijke* werkloosheid wanneer werknemers verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en hun arbeidsprestaties tijdelijk zijn opgeschort.<sup>216</sup> Dit is het verschil met *volledige* werkloosheid, waarbij er definitief een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Men kan slechts tijdelijk werkloos worden gesteld voor de dagen waarop men daadwerkelijk moest werken volgens de arbeidsovereenkomst. Tijdelijke werkloosheid kan verschillende oorzaken hebben zoals overmacht, collectieve jaarlijkse vakantie, staking of lock-out, slecht weer, technische stoornis en economische oorzaken.<sup>217</sup> Sommige oorzaken gelden enkel voor bedienden of arbeiders, andere voor beiden. Elke vorm van tijdelijke werkloosheid heeft een eigen specifieke procedure. Het doel van tijdelijke werkloosheid is dat werknemers een werkloosheidsuitkering krijgen terwijl de werkgever de arbeidsovereenkomst en dus de loonbetaling opschort.

In het kader van deze masterscriptie zal ook in dit hoofdstuk voornamelijk de aandacht worden gevestigd op de verschillen die bestaan tussen arbeiders en bedienden in de regeling van de tijdelijke werkloosheid. Ik doel hier op de regeling omtrent slecht weer en de regeling omtrent technische stoornis die enkel geldt voor arbeiders en op de regeling van de economische werkloosheid die zowel geldt voor arbeiders als bedienden maar die toch wel wat opmerkelijke verschillen bevat. In het licht van de onderzoeksvraag zullen de vormen van tijdelijke werkloosheid die gelden voor beide statuten en waarvoor geen verschillen bestaan voor beide statuten niet verder worden uitgediept. Deze vormen van tijdelijke werkloosheid zijn overmacht,<sup>218</sup> collectieve jaarlijkse vakantie<sup>219</sup> en staking/lock-out<sup>220</sup>. Deze gelden dus zowel voor arbeiders als bedienden en bevatten geen verschillen qua wettelijke basis of procedure. Dit komt ook door het feit dat de risico's hetzelfde zijn voor beide statuten.<sup>221</sup>

---

<sup>216</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 13.

<sup>217</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).

<sup>218</sup> Art. 26 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS 22 augustus 1978*.; A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 16-20.

<sup>219</sup> Art. 28 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS 22 augustus 1978*.; A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 23-26.

<sup>220</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 21-23.

<sup>221</sup> ACERTA, "Het eenheidsstatuut. Tijdelijke werkloosheid en het eenheidsstatuut", 2.

### 3.3. Oorzaken

#### 3.3.1. Slecht weer

##### A. Wettelijke basis - toepassingsgebied

Artikel 50 Arbeidsovereenkomstenwet vormt de wettelijke basis voor de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer.<sup>222</sup> Deze vorm van tijdelijke werkloosheid geldt enkel en alleen voor arbeiders (ook voor leerlingen die beschikken over een industriële leerovereenkomst). Het is dus niet mogelijk om bedienden tijdelijk werkloos te stellen door het slechte weer. Onder slecht weer wordt begrepen: “*de ongunstige weersomstandigheden, die gezien de aard van het werk, de uitvoering van het werk onmogelijk maken, waarbij de werkgever dit moet meedelen aan de RVA.*”<sup>223</sup> Ongunstige weersomstandigheden zijn omstandigheden zoals sneeuw, vorst, hitte, hevige regen, hagel<sup>224</sup>, ect. Het slechte weer moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken, bemoeilijking van het werk of daling van het rendement kan niet worden aanvaard. Bijvoorbeeld: door hevige vorst kunnen tuinen onmogelijk worden aangelegd. De onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren moet het rechtstreeks verband/gevolg zijn van het slechte weer. Bijvoorbeeld: de hevige vorst maakt de toegang tot de tuinen onmogelijk. De werkgever moet eveneens een mededeling van het slechte weer doen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) (cf. infra.). Al deze elementen moeten cumulatief vervuld zijn.<sup>225</sup>

Het is de werkgever die in eerste instantie oordeelt of er sprake is van slecht weer.<sup>226</sup> Maar de eindbeslissing, de goedkeuring of afwijzing van de voorwaarden van slecht weer, ligt bij de RVA. De RVA kan dus later nog steeds vaststellen dat aan bepaalde voorwaarden niet voldaan is en dat de werknemer geen recht heeft op een werkloosheidsuitkering. Merk op dat voor werknemers uit de bouwsector een specifieke regeling geldt die in het licht van deze masterscriptie te uitgebreid is om eveneens te bespreken.<sup>227</sup>

##### B. Formaliteiten te vervullen door werkgever

Indien de voorwaarden van slecht weer (volgens de werkgever) zijn voldaan, heeft de werkgever enkele belangrijke formaliteiten te vervullen zowel t.a.v. zijn werknemers als t.a.v. de RVA. Het vervullen van deze formaliteiten is van belang opdat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan worden geschorst wegens slecht weer.

*Kennisgeving aan de arbeider*- De werkgever moet zijn arbeider op voorhand verwittigen (voordat de arbeider zich naar zijn werk begeeft) dat hij niet kan komen werken door het slechte weer en dat hij zich dus niet moet aanbieden.<sup>228</sup> Deze verwittiging is niet onderworpen aan vormvereisten.<sup>229</sup>

---

<sup>222</sup> Art. 50 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>223</sup> Art. 1 KB 18 februari 1994 tot omschrijving van de aard van het slechte weder dat het werk onmogelijk maakt, *BS* 26 februari 1994.

<sup>224</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 61.

<sup>225</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 32-33.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 51-53.

<sup>226</sup> [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).

<sup>227</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 71-82.

<sup>228</sup> Art. 50, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>229</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 62.

Indien de werkgever zijn verplichting van verwittiging niet nakomt en de werknemer zich gewoon op zijn werk aanbiedt, is de werkgever het gewone loon aan de arbeider verschuldigd.<sup>230</sup> Indien het weer opnieuw een werkhervatting toelaat, moet de werkgever de arbeiders hiervan op de hoogte brengen.<sup>231</sup>

Er moet aan elke arbeider, op de eerste dag van de werkloosheid, een controleformulier C3.2A worden afgeleverd indien hij tijdelijk werkloos wordt gesteld ten gevolge van slecht weer.<sup>232</sup> Eveneens is de werkgever verplicht, een formulier C3.2 af te leveren aan de arbeider. Dit dient als uitkeringsaanvraag (om het bedrag te berekenen waarop de arbeider recht heeft) en als betaalformulier (bewijs van uren wanneer de arbeider tijdelijk werkloos was).<sup>233</sup>

*Mededeling aan de RVA*- De werkgever is verplicht de eerste dag waarop de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werkelijk is geschorst (of op de gewone activiteitsdag die daarop volgt<sup>234</sup>), een mededeling van het slechte weer over te brengen aan het werkloosheidsbureau van de RVA waar de exploitatiezetel van de onderneming is gevestigd.<sup>235</sup> Bijvoorbeeld: wanneer maandag de eerste dag is van het slechte weer, dan moet de werkgever dit maandag of dinsdag mededelen aan de RVA. Dit moet hij doen voor elke kalendermaand waarin het slechte weer zich voordoet want de mededeling is slechts 1 maand geldig.<sup>236</sup> De mededeling wordt in principe elektronisch gedaan en moet enkele verplichte vermeldingen bevatten (cf. wetgeving voetnoot).<sup>237</sup> De werkgever kan verschillende arbeiders in eenzelfde mededeling plaatsen indien deze arbeiders op dezelfde werf, hetzelfde werk uitvoeren en op dezelfde dag tijdelijk werkloos worden.<sup>238</sup> De werkgever is vrijgesteld van deze verplichte mededeling aan de RVA indien hij eerder die maand reeds een mededeling heeft gedaan waardoor tijdelijke werkloosheid werd toegekend.<sup>239</sup>

Indien de werkgever zijn verplichting van mededeling aan de RVA niet nakomt of deze mededeling te vroeg doet, moet hij zeven dagen het normale loon van de arbeider betalen vanaf de eerste dag van de werkloosheid. Voor de daaropvolgende dagen tot einde van de maand, betaalt de werkgever het begrensde loon tot 2466,59 euro.<sup>240</sup> Indien de mededeling te laat wordt gedaan, dan wordt de periode van werkloosheid geacht te beginnen vanaf de werkdag die vooraf gaat aan de dag van verzending van de mededeling. De eerste zeven dagen moet het normale loon worden betaald en

---

<sup>230</sup> Art. 27 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>231</sup> Art. 50, vijfde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>232</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).; [www.werkpocket.be](http://www.werkpocket.be).

<sup>233</sup> *Ibid.*

<sup>234</sup> Art. 1 Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 30 november 2011.

<sup>235</sup> Art. 50, derde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>236</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 36.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 55.

<sup>237</sup> Art. 1bis Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 30 november 2011.; Art. 2 Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 13 maart 2014.

<sup>238</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 54-55.

<sup>239</sup> Art. 50, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>240</sup> Art. 50, zevende lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; [www.rva.be](http://www.rva.be).

voor de daarop volgende dagen tot de dag voor verzending van de laattijdige mededeling wordt het begrensd loon betaald (tot 2466.59 euro).<sup>241</sup>

*Mededeling aan de ondernemingsraad*- Bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer hoeft er geen kennisgeving worden gedaan aan de ondernemingsraad.

### **C. Werkloosheidsuitkering**

Arbeiders kunnen zonder naleven van enige wachttijd genieten van een werkloosheidsuitkering. Deze werkloosheidsuitkering is gelijk aan 70% van hun gemiddeld loon met een grens tot 2.466,59 euro per maand.<sup>242</sup> Maar vanaf 1 januari 2015 zullen arbeiders genieten van een werkloosheidsuitkering gelijk aan 65% van hun gemiddeld begrensd loon. Minister van Werk, Kris Peeters, bepaalt dat het gaat "om een terugkeer naar de oorspronkelijke uitkering".

Daarenboven genieten arbeiders van een supplement van minimum 2 euro per niet gewerkte dag, op grond van men tijdelijke werkloosheid door slecht weer.<sup>243</sup> De koning kan, in een ministerraad overlegd besluit, een hoger supplement voorzien.<sup>244</sup> De bevoegdheid van de koning om het supplement te verhogen wordt afhankelijk gesteld van het instellen van een responsabiliseringsmechanisme voor de werkgevers die te veelvuldig gebruik maken van het systeem van de tijdelijke werkloosheid.<sup>245</sup> Er is dus eerst een akkoord nodig onder de sociale partners vooraleer de koning gebruik kan maken van deze bevoegdheid.

Het supplement wordt in principe betaald door de werkgever tenzij een collectieve arbeidsovereenkomst het supplement ten laste legt van het Fonds voor Bestaanszekerheid.<sup>246</sup> Op de uitkeringen van tijdelijke werkloosheid wordt 26,75 % bedrijfsvoorheffing ingehouden.

### **D. Beoordeling**

De tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer is een vorm van tijdelijke werkloosheid die enkel en alleen is voorbehouden voor arbeiders. Dit omwille van het feit dat zij het vaakst in aanraking komen met het "weer" in dit geval het "slechte weer" bij de uitvoering van hun werk. Daarnaast zijn er natuurlijk ook heel wat arbeiders die bij de uitoefening van hun werk niet in aanraking komen met het weer, denk bijvoorbeeld aan arbeiders die bandwerk verrichten. Daarentegen heb je volgens mij heel wat bedienden die bij de uitoefening van hun werk met het weer te maken hebben. Omdat de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer enkel geldt voor arbeiders volgt hier dus uit dat een

---

<sup>241</sup> Ibid.

<sup>242</sup> Art. 114, § 6 Koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991, *BS* 31 december 1991.; Art. 1 KB van 28 maart 2013 tot wijziging van artikel 114 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 5 april 2013.

<sup>243</sup> Koninklijk besluit van 28 april 2011 tot wijziging van artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 januari 2009 tot wijziging van artikel 114 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 9 mei 2011.; Art. 51, § 8, lid 2-5 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>244</sup> Art. 51, § 8, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>245</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 6.

<sup>246</sup> Art. 57 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

ploegbaas op een bouwwerf niet zou kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering ingeval van slecht weer omdat hij tewerk is gesteld als bediende, maar zijn ploeg, de arbeiders, zou wel kunnen genieten van zulke uitkering. De opsplitsing die hier wordt gemaakt tussen arbeiders en bedienden is mijn inziens niet het ideale richtsnoer. Beter zou men kijken naar de concrete werkomstandigheden van de werknemer in casu, (of hij dus wel of niet in aanraking komt met het weer), dan naar zijn juridisch statuut.<sup>247</sup> Voor wat dit aspect betreft is de rechtspositie van de bediende dus minder voordelig dan deze van de arbeider. Een eerste onderscheid tussen beide statuten inzake tijdelijke werkloosheid is kenbaar gemaakt.

### **3.3.2. Technische stoornis**

#### **A. Wettelijke basis - toepassingsgebied**

De wettelijke grondslag voor tijdelijke werkloosheid wegens een technische stoornis is terug te vinden in artikel 49 Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>248</sup> Enkel arbeiders komen in aanmerking voor tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis (ook voor leerlingen die beschikken over een industriële leerovereenkomst). Onder een technische stoornis wordt begrepen: *“een tijdelijke en onverwachte gebeurtenis die zich voordoet binnen de onderneming en die een weerslag heeft op de werking van de technische middelen van de onderneming waardoor de uitvoering van de overeenkomst onmogelijk wordt”*. Om te kunnen spreken van een technische stoornis moeten er dus een aantal cumulatieve voorwaarden worden voldaan.<sup>249</sup> Eerst en vooral moet er sprake zijn van een stoornis, en deze moet technisch van aard zijn. De stoornis moet dus betrekking hebben op de technische activiteit van een onderneming of uit de technische activiteit voortspuiten zonder uitsluitend betrekking te moeten hebben op de technische activiteit in de onderneming of uitsluitend het gevolg daarvan te moeten zijn.<sup>250</sup> Bijvoorbeeld: een brand van een machine die veroorzaakt is door een defect aan de machine, kan een technische stoornis zijn wanneer de brand behoort tot het normale risico waaraan men zich mag verwachten.<sup>251</sup> De stoornis moet te wijten zijn aan een overmachtssituatie, d.w.z. aan een situatie die zich voordoet buiten de wil van de partijen. Bijvoorbeeld: een werkgever beriep zich gedurende een periode van twee maanden op een technische stoornis omwille van het feit dat zijn werknemer geen auto meer beschikbaar had voor het uitvoeren van zijn werk. Volgens het Arbeidshof was er geen sprake van een technische stoornis omdat het geen onvoorzienbare gebeurtenis was die ontsnapte aan de wil van de partijen en de voorzetting van de arbeidsovereenkomst niet geheel onmogelijk werd gemaakt.<sup>252</sup> De stoornis moet verband houden met het bedrijfsrisico en moet zich voordoen binnen de onderneming.<sup>253</sup> En tot slot moet de stoornis ook een tijdelijk karakter vertonen, want als de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk wordt gemaakt, leidt dit tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook bij deze vorm

<sup>247</sup> ACERTA, “Het eenheidsstatuut. Tijdelijke werkloosheid en het eenheidsstatuut”, 2.

<sup>248</sup> Art. 49, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>249</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 59.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 39-41.

<sup>250</sup> Cass. 21 maart 1963, *TSR* 1963, 174.

<sup>251</sup> Arbh. Gent 12 december 2001, *JTT* 2002, 91.

<sup>252</sup> Arbh. Luik 22 juni 1990, *JTT* 1990, 460

<sup>253</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 32-33.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 39-41.

van tijdelijke werkloosheid is het eerst aan de werkgever die bepaalt of de voorwaarden van een technische stoornis cumulatief voldaan zijn. Maar de definitieve eindbeslissing ligt bij de RVA.

Krachtens artikel 49 Arbeidsovereenkomstenwet kan een arbeider slechts tijdelijk werkloos worden gesteld vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de datum waarop de technische stoornis heeft plaatsgevonden.<sup>254</sup> Tijdens de voorgaande periode van zeven (kalender)dagen die start vanaf de datum waarop de technische stoornis plaatsvindt, moet de werkgever het gewone loon betalen.<sup>255</sup>

## **B. Formaliteiten te vervullen door werkgever**

*Kennisgeving aan de arbeider*- De werkgever moet aan elke werknemer die hij door een technische stoornis werkloos stelt een controleformulier C3.2A afleveren.<sup>256</sup> Dit dient te gebeuren ten laatste de eerste effectieve werkloosheidsdag. Eveneens is de werkgever verplicht een formulier C3.2 af te leveren aan de arbeider. Dit dient als uitkeringsaanvraag en als betaalformulier.

*Mededeling aan de RVA*- De werkgever moet in het geval van een technische stoornis het werkloosheidsbureau van de RVA waar de exploitatiezetel van de onderneming is gevestigd hiervan in kennis stellen. Ten laatste de eerste werkdag na de dag waarop de technische stoornis heeft plaatsgevonden moet de RVA op elektronische wijze<sup>257</sup> in kennis worden gesteld van (1) de datum en de aard van de technische stoornis, en (2) van de datum van het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.<sup>258</sup> Bijvoorbeeld: wanneer dinsdag de technische stoornis plaatsvindt, moet de werkgever dit ofwel dinsdag of woensdag meedelen aan de RVA.

Tijdens de schorsing moet de werkgever binnen een periode van zes dagen na de dag waarop de technische stoornis heeft plaatsgevonden, een lijst meedelen met de voornaam, naam en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de arbeiders van wie de arbeidsovereenkomst is geschorst.<sup>259</sup> De werkgever is vrijgesteld van deze kennisgeving indien hij eerder deze maand reeds een mededeling heeft gedaan die tijdelijke werkloosheid tot gevolg heeft.<sup>260</sup> Logischer wijze heeft deze mededeling enkel en alleen nut indien de werkgever denkt dat de tijdelijke stoornis meer dan 7 dagen duurt, vermits de arbeiders dan pas kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering. De directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA beslist of de technische stoornis al dan niet wordt aanvaard.<sup>261</sup> Bij afwijzing van de tijdelijke werkloosheid moet de werkgever het gewone loon betalen aan de arbeider gedurende de hele periode dat de arbeidsovereenkomst is geschorst.<sup>262</sup>

---

<sup>254</sup> Art. 49, § 1, eerste en tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>255</sup> Art. 27 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>256</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 61.; [www.rva.be](http://www.rva.be); [www.werkpocket.be](http://www.werkpocket.be).

<sup>257</sup> Art. 2 Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 30 november 2011.

<sup>258</sup> Art. 49, § 1, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>259</sup> Art. 49, § 1, vijfde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 44.

<sup>260</sup> Art. 49, § 2, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>261</sup> Art. 49, § 1, zesde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978; A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 36.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 28.

<sup>262</sup> Art. 49, § 1, zevende lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

In het geval dat de werkgever zijn verplichtingen, meer bepaald de mededelingen aan de RVA, niet naleeft of laattijdig naleeft, moet hij gedurende een periode van zes dagen het normale loon verder betalen aan de arbeiders. Deze periode vangt aan, de eerste dag waarop de arbeiders tijdelijk werkloos worden gesteld.<sup>263</sup>

*Mededeling aan de ondernemingsraad*- De werkgever moet de aard van de technische stoornis meedelen aan de ondernemingsraad en dit uiterlijk de vierde dag die op de datum van de technische stoornis volgt. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de mededeling gebeuren aan de vakbondsafvaardiging.<sup>264</sup> Is er geen vakbondsafvaardiging dan is er geen enkele mededeling vereist.<sup>265</sup>

### **C. Werkloosheidsuitkering**

Arbeiders kunnen zonder naleven van enige wachttermijn genieten van een werkloosheidsuitkering. Deze uitkering is gelijk aan 70% van het gemiddeld begreemd loon (grens tot 2466,59 euro per maand).<sup>266</sup> Vanaf 1 januari 2015 zal deze werkloosheidsuitkering 65% bedragen van het gemiddeld begreemd loon.

Bovenop deze werkloosheidsuitkering kunnen arbeiders aanspraak maken op een supplement van minimum twee euro per dag.<sup>267</sup> De koning kan na een akkoord van de sociale partners dit supplement verhogen (cf. supra). De werkgever betaalt dit supplement in principe tenzij het ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.<sup>268</sup> Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden op deze uitkeringen.

### **D. Beoordeling**

De tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis is eveneens een vorm van tijdelijke werkloosheid die niet geldt voor bedienden. Maar bedienden kunnen volgens mij eveneens het "slachtoffer" worden van een technische stoornis. Denken we maar aan bedienden die niet kunnen werken omdat hun pc's zijn uitgevallen door een elektriciteitspanne binnen de onderneming. Het is wel zo dat arbeiders volgens de huidige regelgeving pas vanaf de 8<sup>ste</sup> dag een beroep kunnen doen op (de financiële regeling van) de tijdelijke werkloosheid. Het probleem hierbij is dat het meestal onwaarschijnlijk is dat dergelijke problemen (bijvoorbeeld een elektriciteitspanne binnen de onderneming) voor bedienden zeven dagen (en langer) zouden duren. Maar stel dat er door een defect in een machine brand is ontstaan binnen een bepaald gedeelte van de onderneming, dan worden bedienden volgens de huidige regelgeving uitgesloten van de mogelijkheid om zich tijdelijk

---

<sup>263</sup> Art. 49, § 1, achtste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>264</sup> Art. 49, § 1, negende lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978; M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 60.

<sup>265</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 43.

<sup>266</sup> Art 144, § 6, Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991.

<sup>267</sup> Koninklijk besluit van 28 april 2011 tot wijziging van artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 januari 2009 tot wijziging van artikel 114 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 9 mei 2011.; Art. 51, § 8, lid 2-5 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>268</sup> Art. 57 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

werkloos te stellen wegens een technische stoornis. Bij deze vorm is er dus ook een duidelijk onderscheid tussen beide statuten.

### **3.3.3. Economische werkloosheid**

#### **A. Algemeen**

De economische werkloosheid is een vorm van tijdelijke werkloosheid die de dag van vandaag zowel geldt voor arbeiders als bedienden.<sup>269</sup> Tot 2009 konden enkel arbeiders een beroep doen op de economische werkloosheid.<sup>270</sup> Hier is echter verandering in gekomen door de economische crisis van 2009 die de wetgever ertoe heeft gebracht ook bedienden in aanmerking te laten komen voor de economische werkloosheid.<sup>271</sup> Want de economische crisis brengt voor heel wat bedrijven een daling teweeg van het beschikbare werk. De wet van 19 juni 2009, houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis,<sup>272</sup> voorzag in de wettelijke verankering van de economische werkloosheid voor bedienden als anticrisismaatregel (gewijzigd door de wet van 30 december 2009<sup>273</sup>). De voorgestelde maatregelen hebben tot doel op tijdelijke basis het arbeidsvolume te verminderen en dus ontslagen te vermijden.<sup>274</sup> Deze crisismaatregelen waren slechts tijdelijk van aard en liepen af 30 juni 2010. Maar dankzij de IPA-wet werd de economische werkloosheid voor bedienden definitief opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>275</sup> In dit onderdeel is het de bedoeling een vergelijkend overzicht te geven van de economische werkloosheid voor beide statuten.

#### **B. Wettelijke basis - toepassingsgebied**

*ARBEIDER*-Artikel 51 Arbeidsovereenkomstenwet is voor arbeiders de wettelijke basis voor schorsing van de arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken.<sup>276</sup>

*BEDIENDE*-Voor bedienden vormt hoofdstuk II/1 van Titel III Arbeidsovereenkomstenwet (de artikelen 77/1 t.e.m.77/7) de wettelijke grondslag voor tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken.<sup>277</sup>

---

<sup>269</sup> [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

<sup>270</sup> O. VANACHTER, "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in M. STROOBANT (ed.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 103.

<sup>271</sup> ACERTA, "Het eenheidsstatuut. Tijdelijke werkloosheid en het eenheidsstatuut", 1.; D. HEYLEN, "Werkloosheid", 486-489.

<sup>272</sup> Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *BS* 25 juni 2009.

<sup>273</sup> Wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, *BS* 31 december 2009.

<sup>274</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2008-2009, nr. 2003/001, 6.

<sup>275</sup> Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011.

<sup>276</sup> Art. 51 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>277</sup> Art. 77/1- 77/7 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.



## C. Voorwaarden

*ARBEIDER*- Voor tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders hoeven er geen specifieke of cumulatieve voorwaarden te worden vervuld om deze maatregel van tijdelijke werkloosheid van toepassing te maken. Wel kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts worden geschorst "bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken". In de Arbeidsovereenkomstenwet is geen definitie terug te vinden wat bedoeld wordt met het begrip economische redenen/oorzaken. In de parlementaire voorbereiding van de wet van 10 december 1962 wordt bepaald: "*Het begrip « economische oorzaken » is uitermate moeilijk te bepalen, zo talrijk en verscheiden zijn deze oorzaken in de praktijk. Men mag evenwel zeggen dat de economische oorzaken ,waarop de werkgever zich kan beroepen, diegene zijn waardoor het in de onderneming bestaande arbeidsritme onmogelijk kan gehandhaafd worden. Men mag er zich niet op beroepen, wanneer het gebrek aan werk voortvloeit uit een gebrekkige organisatie van de onderneming of uit het wanbeheer van de werkgever. De economische oorzaken kunnen worden ingeroepen in een periode van economische hoogconjunctuur of laagconjunctuur.*"<sup>278</sup> Algemeen wordt er dus aanvaard dat er sprake is van een werkgebrek wegens economische redenen wanneer het bestaande arbeidsritme in een onderneming *tijdelijk* niet kan worden gehandhaafd wegens *economische factoren* (bijvoorbeeld de vermindering van bestellingen). De wetgever heeft dit stelsel ingevoerd zodat arbeiders niet worden ontslagen als de onderneming haar activiteit ziet verminderen.<sup>279</sup> Het is de werkgever zelf die in eerste instantie oordeelt of het werkgebrek te wijten is aan economische oorzaken. Hierna moeten deze economische oorzaken worden meegedeeld aan de RVA die uiteindelijk de eindbeslissing neemt of de arbeidsovereenkomst kan worden geschorst en die een beslissing neemt over de eventuele toelaatbaarheid tot een werkloosheidsuitkering.<sup>280</sup>

*BEDIENDE*-De onderneming moet cumulatief voldoen aan de volgende drie voorwaarden vooraleer er voor de bediende een beroep kan worden gedaan op de tijdelijke werkloosheid wegens economische omstandigheden.<sup>281</sup>

(1) Eerst en vooral moeten de werkgevers en de bedienden (de onderneming) onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.<sup>282</sup> Het zijn voornamelijk de bedrijven uit de privésector die getroffen worden door economische moeilijkheden die onder deze wet ressorteren.<sup>283</sup>

(2) Ten tweede moet er sprake zijn van een onderneming in moeilijkheden.<sup>284</sup> Een onderneming is in moeilijkheden wanneer één van de volgende elementen vervuld is (niet cumulatief).

-Indien de onderneming een *substantiële daling* ervaart van minimum 10% van de *productie, omzet of bestellingen* in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot economische oorzaak en dit vergeleken met hetzelfde kwartaal van 2008. Indien de daling

<sup>278</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 1961-1962, nr. 369/1, 5.

<sup>279</sup> M. DE GOLS, "Schorsingen van de arbeidsovereenkomst die leiden tot gedeeltelijke werkloosheid", *Oriëntatie* 1987, 29.

<sup>280</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 1961-1962, nr. 369/1, 5.

<sup>281</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).

<sup>282</sup> Art. 77/1, § 1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978

<sup>283</sup> Art. 2, § 1 en 3 wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969.; MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 12.

<sup>284</sup> Art. 77/1, § 4 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 69.

niet voortvloeit uit het laatste kwartaal voorgaand aan de aanvraag tot economische oorzaak dan moet de neerwaartse trend worden bevestigd in het daaropvolgende kwartaal voorafgaand aan de vraag tot tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaak.<sup>285</sup>

-Een onderneming kan eveneens in moeilijkheden zijn, indien zij gedurende een aantal dagen een tijdelijke werkloosheid kent wegens *economische redenen* die ten minste 10% betreft van het *totaal aantal aangegeven dagen aan de rijksdienst van de sociale zekerheid*.<sup>286</sup>

De koning kan de criteria om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden wijzigen indien hier omtrent een akkoord wordt bereikt onder de sociale partners.<sup>287</sup>

(3) Ten derde moeten de ondernemingen gebonden zijn door een cao gesloten in het paritair comité en moet deze zijn neergelegd ter griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.<sup>288</sup> Bij afwezigheid van dergelijke sectorale cao moet de onderneming met vakbondsafvaardiging wel gebonden zijn door ofwel een cao op het niveau van de onderneming<sup>289</sup> ofwel door een goedgekeurd ondernemingsplan.<sup>290</sup> Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging moeten bij afwezigheid van een sectorale cao eveneens gebonden zijn door een ondernemingsplan of een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de onderneming.<sup>291</sup> Het bedrijf moet dus gebonden zijn door ofwel een sectorale of ondernemings-cao ofwel door een bedrijfsplan.

De werkgever moet bij bedienden het bewijs leveren dat zijn onderneming voldoet aan één van de criteria om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden.<sup>292</sup> Hierna moeten deze economische omstandigheden worden meegedeeld aan de RVA, die oordeelt of er sprake is van economische werkloosheid.

Een eerste opmerkelijk verschil tussen beide statuten inzake tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen is te situeren omtrent de voorwaarden. Bij bedienden moeten er dus drie cumulatieve voorwaarden voldaan zijn vooraleer de werkgever zich op de economische werkloosheid kan beroepen, bij arbeiders daarentegen is dit niet het geval en moeten er geen cumulatieve voorwaarden worden aangetoond. Bij arbeiders moet er louter worden aangetoond dat het arbeidsritme binnen de onderneming tijdelijk niet kan worden gehandhaafd omwille van economische redenen. Men kan dus stellen dat er bij het bediendenstatuut (strengere) voorwaarden vervuld moeten zijn. Het is mijn inziens niet geheel onlogisch dat voor bedienden deze extra voorwaarden, en in het bijzonder de voorwaarde dat een onderneming in moeilijkheid is, vervuld moeten zijn aangezien de oorsprong van de invoering van de economische werkloosheid voor bedienden vervat zit in de economische crisis. De mogelijkheid is ingevoerd om specifiek die ondernemingen de hand

---

<sup>285</sup> Art. 77/1, § 4, 1<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>286</sup> Art. 77/1, § 4, 2<sup>o</sup> wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>287</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 13.

<sup>288</sup> Art. 77/1, § 2, 1<sup>o</sup> wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>289</sup> Art. 77/1, § 2, 2<sup>o</sup> wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>290</sup> Art. 77/1, § 2, 2<sup>o</sup> wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>291</sup> Art. 77/1, § 2, 3<sup>o</sup>-4<sup>o</sup> wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>292</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 15.

te reiken die getroffen werden door de crisis en daarom moeten de ondernemingen natuurlijk ook aantonen dat ze in moeilijkheden vertoeven.<sup>293</sup>

## D. Duur

De werkgever heeft de keuze tussen een regeling van *volledige* of *gedeeltelijke* schorsing van de arbeid voor arbeiders en bedienden.<sup>294</sup> Indien er sprake is van een volledige schorsing wordt er gedurende een bepaalde ononderbroken periode niet gewerkt. Bij gedeeltelijke arbeid/schorsing worden arbeidsdagen afgewisseld met werkloosheidsdagen.

Voor arbeiders is de volledige schorsing voorzien in artikel 51 §2 eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet en de gedeeltelijke schorsing is voorzien in artikel 51 §3 Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>295</sup> Belangrijk om voor ogen te houden is dat de regeling van artikel 51 §2 eerste lid (volledige schorsing) suppletief van aard is, en dat zij dus slechts van toepassing is bij ontstentenis van een bij koninklijk besluit getroffen regeling overeenkomstig artikel 51 §1.<sup>296</sup> Artikel 51 §3 (gedeeltelijke schorsing) is wel van toepassing op iedere regeling.

Voor bedienden is de keuze tussen volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid voorzien in artikel 77/4 arbeidsovereenkomstenwet. Bij gedeeltelijke arbeid echter moet de bediende nog minstens twee arbeidsdagen per week kunnen werken.

### i. Volledige schorsing

*ARBEIDER-Volledige schorsing*-De volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan ten hoogste voor een periode van vier weken voor arbeiders.<sup>297</sup> Met "week" wordt bedoeld een periode van zeven aaneengesloten kalenderdagen.<sup>298</sup> Wanneer de maximumduur van vier weken is bereikt, moet de werkgever zijn arbeiders minstens één hele week effectief tewerkstellen vooraleer hij opnieuw een beroep kan doen op de regeling van de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid.<sup>299</sup> Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing wordt er rekening gehouden met de duur die door de werkgever in zijn kennisgeving wordt vermeld.<sup>300</sup>

*BEDIENDE-Volledige schorsing*-De volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst kan voor een maximum duur van 16 kalenderweken per kalenderjaar voor bedienden.<sup>301</sup> Met "kalenderweek" wordt bedoeld van maandag tot zondag. Het goedgekeurd ondernemingsplan en de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen wel een kortere periode voorzien.<sup>302</sup> Voor de berekening van de duur

<sup>293</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2008-2009, nr. 2003/001, 8.

<sup>294</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 14.

<sup>295</sup> Art. 51 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>296</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 65.

<sup>297</sup> Art. 51, § 2, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>298</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 65.

<sup>299</sup> Art. 51, § 2, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 61.

<sup>300</sup> Art. 51, § 6, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>301</sup> Art. 77/4, § 1, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>302</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).

van de volledige schorsing wordt er rekening gehouden met de duur die door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.<sup>303</sup>

Omtrent de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zijn er tussen beide statuten verschillen te merken qua duur. Bij arbeiders kan er mijn inziens per jaar vaker gebruik gemaakt worden van de volledige schorsing (vier weken schorsing gevolgd door een verplichte werkweek) terwijl er bij bedienden een maximumduur (16 kalenderweken) van volledige schorsing per kalenderjaar wordt opgelegd.

## **ii. Gedeeltelijke schorsing**

### **Grote schorsing - drie maanden**

*ARBEIDER-gedeeltelijke schorsing-grote schorsing*-Er is sprake van grote schorsing wanneer er minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken wordt voorzien.<sup>304</sup> Met "week" wordt bedoeld een periode van zeven aaneengesloten kalenderdagen. De regeling van gedeeltelijke schorsing kan worden gehanteerd voor een maximumduur van drie maanden in het geval van een grote schorsing. Met "drie maanden", bedoelt men drie kalendermaanden of 13 kalenderweken of drie maanden van datum tot datum.<sup>305</sup>

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin gewerkt wordt minstens twee werkdagen omvatten. Wanneer dit niet het geval is, wordt de duur beperkt tot vier weken en wordt het gelijkgesteld met een volledige schorsing.<sup>306</sup>

Wanneer de maximumduur van drie maanden is bereikt, is de werkgever verplicht zijn arbeiders minstens één hele week effectief te laten werken vooraleer hij een beroep kan doen op een nieuwe regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeid.<sup>307</sup> Voor de berekening van de duur van de gedeeltelijke schorsing wordt er rekening gehouden met de duur die de werkgever in zijn kennisgeving heeft vermeld.<sup>308</sup>

---

<sup>303</sup> Art. 77/4, § 5, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>304</sup> Art. 51, § 3, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>305</sup> A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 43.

<sup>306</sup> Art. 51, § 3, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 68.

<sup>307</sup> Art. 51, § 3, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 64.

<sup>308</sup> Art. 51, §6, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

## **Kleine schorsing - meer dan drie maanden**

ARBEIDER-gedeeltelijke schorsing- kleine schorsing-Er is sprake van kleine schorsing indien elke arbeidsweek ten minste drie arbeidsdagen omvat of dat er tenminste één arbeidsweek op twee wordt gewerkt.<sup>309</sup> De regeling van kleine schorsing kan worden ingevoerd voor een periode die de duur van drie maanden kan overschrijden. De werkgever moet echter wel altijd een einddatum vermelden in zijn mededeling; een regeling van onbepaalde duur is dus niet mogelijk.<sup>310</sup> Er geldt een maximum van 12 maanden.<sup>311</sup>

Merk op dat zowel voor de kleine als de grote schorsing bij koninklijk besluit andere periodes van tijdelijke werkloosheid kunnen worden voorzien voor arbeiders. Deze eventuele sectorale regeling primeert dan op deze voorzien in de wet.<sup>312</sup>

*BEDIENDE-gedeeltelijke schorsing*-Er is sprake van gedeeltelijke arbeid wanneer de bediende ten minste nog twee arbeidsdagen per week werkt.<sup>313</sup> De regeling van gedeeltelijke schorsing kan voor een maximum van 26 kalenderweken per kalenderjaar.<sup>314</sup> Het goedgekeurd ondernemingsplan en de collectieve arbeidsovereenkomst kan wel een kortere periode voorzien.<sup>315</sup>

Wanneer voor bedienden in hetzelfde kalenderjaar de regeling van gedeeltelijke schorsing en die van volledige schorsing worden gecombineerd, moet men voor de berekening er rekening mee houden dat twee weken van de regeling van gedeeltelijke schorsing overeenkomt met een week van de regeling van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.<sup>316</sup>

Ook bij de gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst zijn er opmerkelijke verschillen tussen beide statuten inzake duur waar te nemen. Eerst en vooral wordt er bij arbeiders een opsplitsing gemaakt inzake de maximale duur (minder of meer dan drie maanden) terwijl er bij bedienden gewoon sprake is van 1 regeling met een maximale duur van 26 kalenderwerken per kalenderjaar. Het aantal dagen dat er nog moet gewerkt worden om aanspraak te maken op gedeeltelijke arbeid verschilt gedeeltelijk tussen beide statuten. Bij bedienden moet er tenminste nog twee arbeidsdagen worden gewerkt per week (bijvoorbeeld maandag en dinsdag) terwijl er bij arbeiders minder dan drie arbeidsdagen per week moet worden gewerkt (maandag en dinsdag) ((grote schorsing)) of tenminste drie arbeidsdagen per week nog moet worden gewerkt (maandag, dinsdag en woensdag) ((kleine schorsing)). Er is tevens wel een gelijkenis bij grote schorsing van de arbeid voor arbeiders en de regeling van bedienden qua aantal verplichte arbeidsdagen.

---

<sup>309</sup> Art. 51, § 3, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.; A.VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 44.

<sup>310</sup> Art. 51, § 3, derde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>311</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).

<sup>312</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 64.

<sup>313</sup> Art. 77/7, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>314</sup> Art. 77/4, § 1, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>315</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).

<sup>316</sup> Art. 77/7, derde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

Samenvattende tabel:

**ARBEIDERS**

**BEDIENDEN**

<u>Aard van de regeling</u>	<u>Mogelijkheden</u>	<u>Maximale duur</u>	<u>Aard van de regeling</u>	<u>Mogelijkheden</u>	<u>Maximale duur</u>
<b>Volledige schorsing</b>		4 weken+ verplichte werkweek	<b>Volledige schorsing</b>		16 kalenderweken
<b>Gedeeltelijke schorsing</b> <b>Wekelijkse regime</b>	Grote schorsing Minder dan 3 arbeidsdagen per week	3 maanden + verplichte werkweek	<b>Gedeeltelijke schorsing</b>	2 arbeidsdagen per week	26 kalenderweken
	Kleine schorsing Minstens 3 arbeidsdagen per week	12 maanden			
<b>Gedeeltelijke schorsing</b> <b>Tweewekelijks regime</b>	Grote schorsing Minder dan 1 arbeidsweek per 2 weken maar met minimum 2 arbeidsdagen	3 maanden + verplichte werkweek			
	Kleine schorsing 1 volledige arbeidsweek op 2 weken	12 maanden			
	1 arbeidsdag per 2 weken	4 weken+ verplichte werkweek			

## E. Aanvang schorsingsdagen

*ARBEIDER*- Bij gebrek aan werk (en ook in geval van slecht weer of een technische stoornis) kan de uitvoering van de overeenkomst slechts geheel of gedeeltelijk geschorst worden indien de arbeiders de dagen van inhaalrust, ingevolge de artikelen 16 en 26bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, de artikelen 7, § 3 en 8, § 3 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en artikel 11 van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, volledig hebben uitgeput.<sup>317</sup> De schorsing van de arbeidsovereenkomst moet ook worden uitgesteld bij toepassing van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, indien het aantal gepresteerde uren van de arbeider de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de periode die de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst voorafgaat, overschrijdt.<sup>318</sup>

*BEDIENDE*-Voor bedienden gelden krachtens artikel 77/5 Arbeidsovereenkomstenwet exact dezelfde gronden die de aanvang van de schorsingsdagen bepalen. Met enige uitzondering dat voor bedienden artikel 12 van de Wet van 4 januari 1974 ook volledig moet zijn uitgeput vooraleer de overeenkomst geheel of gedeeltelijk kan worden geschorst.<sup>319</sup>

Bij de aanvang van de schorsingsdagen is er een klein verschil tussen beide statuten. Artikel 12 van de wet 4 januari 1974 bepaalt dat de koning voor bepaalde bedrijfstakken andere toekenningsregels kan vaststellen van de inhaalrust. De uitputting van deze bepaling geldt dus extra voor bedienden.

## F. Formaliteiten te vervullen door werkgever

*ARBEIDER-Kennisgeving aan de arbeider*- De kennisgeving door de werkgever van tijdelijke werkloosheid door economische omstandigheden aan de arbeider wordt bepaald in artikel 51 §2 tweede tot vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet. Deze regeling is slechts van toepassing indien er geen regeling bij koninklijk besluit is voorzien overeenkomstig artikel 51 §1 (suppletief karakter).<sup>320</sup>

Het principe is dat de kennisgeving collectief gebeurt. Dit gebeurt door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming.<sup>321</sup> Deze collectieve aanplakking kan vervangen worden door een afzonderlijk geschreven kennisgeving aan iedere arbeider die werkloos is gesteld.<sup>322</sup> Dit gebeurt voor arbeiders die in de onderneming afwezig zijn door bijvoorbeeld verlof of ziekte. Zowel de collectieve kennisgeving als de individuele kennisgeving moeten een aantal verplichte vermeldingen bevatten.<sup>323</sup> Het doel van deze verplichte vermeldingen is dat de werkgever duidelijk laat blijken welke arbeiders tijdelijk werkloos worden gesteld, hoeveel dagen er van tijdelijke werkloosheid gaan zijn en hoelang de nieuwe arbeidsregeling zal duren.<sup>324</sup>

<sup>317</sup> Art. 51bis, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>318</sup> Art. 51bis, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>319</sup> Art. 77/5 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>320</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 69.

<sup>321</sup> Art. 51, §2, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>322</sup> Art. 51, §2, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>323</sup> Art. 51, §2, derde lid en vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>324</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 1961-1962, nr. 369/1, 5.

De collectieve aanplakking moet gebeuren ten minste zeven (kalender)dagen voor het starten van de volledige of gedeeltelijke schorsing, de dag van de aanplakking en de eerst voorziene werkloosheidsdag niet inbegrepen.<sup>325</sup> De individuele kennisgeving moet eveneens zeven (kalender)dagen vooraf plaatsvinden, de dag van kennisgeving en de eerst voorziene werkloosheidsdag niet inbegrepen.<sup>326</sup> Wanneer bijvoorbeeld een aanplakking of kennisgeving op dinsdag gebeurt, kan vanaf woensdag van de volgende week ten vroegste de tijdelijke werkloosheid ingaan.

De werkgever die zich niet gedraagt naar dergelijke formaliteiten van kennisgeving is overeenkomstig artikel 51 § 7 Arbeidsovereenkomstenwet gehouden het normale loon aan zijn arbeider te betalen gedurende een periode van zeven (kalender)dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.<sup>327</sup> Bijvoorbeeld: Een werkgever wil zich economisch werkloos stellen vanaf 16 mei. De werkgever heeft de RVA slechts verwittigd op 14 mei ((dit zijn dus geen zeven (kalender)dagen voor het starten van de volledige of gedeeltelijke schorsing wegens economische omstandigheden)), de werkgever zal dus vanaf 16 mei tot 22 mei verplicht zijn het gewone loon te betalen.

Uiterlijk de eerste dag van de werkloosheid is de werkgever verplicht een controleformulier C3.2A af te leveren aan zijn arbeiders. Tevens is de werkgever verplicht op het einde nog een formulier C3.2 af te leveren dat dient als betaalformulier en uitkeringsaanvraag.<sup>328</sup>

*BEDIENDE-Kennisgeving aan de bediende*- De kennisgeving aan de bediende wordt bepaald in artikel 77/4 Arbeidsovereenkomstenwet. In tegenstelling tot de kennisgeving aan de arbeiders is deze regeling van dwingend recht en kan er dus niet van worden afgeweken bij koninklijk besluit.

De bovenstaande regels van kennisgeving die gelden voor arbeiders i.v.m. de aanplakking<sup>329</sup>, de individuele kennisgeving<sup>330</sup>, de termijn<sup>331</sup> en de niet-naleving van de formaliteiten zijn exact hetzelfde voor de bedienden<sup>332, 333</sup>. Deze worden dan ook niet opnieuw besproken. De werkgever is ook in dit geval verplicht de eerste dag van de werkloosheid een controleformulier C3.2A en een formulier C3.2 af te leveren aan de arbeiders.

Tussen beide statuten zijn er geen verschillen op te merken inzake kennisgeving aan de werknemer. Het enige belangrijke verschil is dat er bij arbeiders kan worden afgeweken van deze regeling bij koninklijk besluit, hetgeen absoluut niet mogelijk is voor bedienden.

<sup>325</sup> Art. 51, § 2, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>326</sup> Art. 51, § 2, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>327</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 71.

<sup>328</sup> www.rva.be.; www.werkpocket.be.; M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 65.

<sup>329</sup> Art. 77/4, § 1, tweede lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>330</sup> Art. 77/4, § 1, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>331</sup> Art. 77/4, § 1, tweede lid en vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>332</sup> Art. 77/4, § 6, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

<sup>333</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 71.



*ARBEIDER-Mededeling aan de RVA*- De werkgever moet een mededeling van de aanplakking of individuele kennisgeving versturen naar de RVA waar de exploitatiezetel van de onderneming is gevestigd, want de RVA heeft de eindbeslissing over de eventuele toepassing van de regeling van tijdelijke werkloosheid en de eindbeslissing over de eventuele toelaatbaarheid tot een werkloosheidsuitkering.<sup>334</sup> Dit dient te gebeuren op dezelfde dag van de aanplakking of van de individuele kennisgeving op elektronische wijze.<sup>335</sup> Deze kennisgeving moet dezelfde verplichte gegevens bevatten als de kennisgeving aan de werknemer maar daarnaast moeten eveneens de economische redenen die de volledige schorsing of de regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen ook worden vermeld.<sup>336</sup> Er kan geen afwijkende regeling voorzien worden bij koninklijk besluit m.b.t. de inhoud, de wijze en termijn van kennisgeving.<sup>337</sup>

Indien de werkgever de verplichte mededeling aan de RVA niet naleeft, is de werkgever gehouden aan zijn arbeider het gewone loon uit te betalen gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.<sup>338</sup>

Krachtens het koninklijk besluit van 3 februari 2014 zijn alle werkgevers van alle sectoren verplicht maandelijks de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mee te delen aan de RVA.<sup>339</sup>

*BEDIENDE-Mededeling aan de RVA*- De werkgever is verplicht aan de RVA elementen ter kennis brengen die het bewijs leveren dat zijn onderneming in moeilijkheden is en dat de onderneming gebonden is door ofwel een goedgekeurd ondernemingsplan ofwel door een cao gesloten in overeenstemming met de bepalingen van artikel 77/1, § 2 en 3.<sup>340</sup> Dit dient te gebeuren d.m.v. een formulier vastgelegd door de minister bevoegd voor Werk, tenminste 14 dagen voordat de werkgever zich effectief kan beroepen op schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens economische omstandigheden. De RVA zal na de controle van alle voorwaarden de werkgever op de hoogte brengen of de voorwaarden voldaan zijn en of de werkgever kan overgaan tot een regeling van gehele of gedeeltelijke schorsing van de arbeid.<sup>341</sup>

Bij niet-naleving van deze kennisgeving heeft de bediende recht op loon of op schadevergoeding voor periode van de onwettige schorsing.<sup>342</sup>

---

<sup>334</sup> Art. 51, § 2, vijfde lid, wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 71-72.; MvT, *Parl. St. Kamer* 1961-1962, nr. 369/1, 5.

<sup>335</sup> Art. 2 Koninklijk besluit tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft

<sup>336</sup> Art. 51, § 2, zesde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>337</sup> J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 71.

<sup>338</sup> Art. 51, § 1, zevende lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>339</sup> Koninklijk besluit van 3 februari 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 13 maart 2014.

<sup>340</sup> Art. 77/3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>341</sup> MvT, *Parl. St. Kamer* 2010-2011, nr. 1322/001, 15.

<sup>342</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be).

Ook hier zijn alle werkgevers van alle sectoren verplicht van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in elke kalendermaand mee te delen aan de RVA.<sup>343</sup>

Bij de mededeling aan de RVA zijn er ook verschillen waar te nemen tussen beide statuten. Het tijdstip van de mededeling verschilt naar gelang een arbeider of bediende deze mededeling moet doen respectievelijk de dag van aanplakking/kennisgeving, of 14 dagen vooraleer er een effectief beroep kan worden gedaan op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Bij bedienden hoort de mededeling gedaan te worden via een verplicht formulier hetgeen niet het geval is bij arbeiders. Ook de sanctie verschilt wanneer de werkgever de verplichte mededeling niet nakomt.

*ARBEIDER-Mededeling aan de ondernemingsraad*- De werkgever moet aan de ondernemingsraad de economische redenen meedelen die het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid of die de regeling van volledige schorsing van de overeenkomst rechtvaardigen.<sup>344</sup> Deze mededeling dient te gebeuren op dezelfde dag als de collectieve aanplakking of individuele kennisgeving aan de arbeiders. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad moet de mededeling gedaan worden aan de vakbondsafvaardiging. Indien er geen vakbondsafvaardiging is, is er geen mededeling vereist.

Indien de werkgever zich echter onthoudt van dergelijke mededeling, is er geen sanctie voorzien overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet.

*BEDIENDE-Mededeling aan de ondernemingsraad* -De werkgever moet op de dag van aanplakking of op de dag van de individuele kennisgeving aan de ondernemingsraad, en bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging, de economische oorzaken meedelen die een eventuele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen.<sup>345</sup> Er is geen sanctie voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet indien de werkgever zich echter onthoudt van dergelijke mededeling.

De werkgever moet op dezelfde dag dat er kennisgeving wordt gedaan aan de RVA, een kopie van deze kennisgeving meedelen aan de ondernemingsraad.<sup>346</sup> Indien er geen ondernemingsraad is moet deze kennisgeving worden gedaan aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging moet er geen kennisgeving worden gedaan.

Bij de mededeling aan de ondernemingsraad geldt er ten aanzien van de werkgever een striktere kennisgeving bij bedienden dan bij arbeiders. De werkgever moet op dezelfde dag dat er kennisgeving wordt gedaan aan de RVA nog een kopie meedelen aan de ondernemingsraad. Dit is niet het geval bij arbeiders.

---

<sup>343</sup> Koninklijk besluit van 3 februari 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 13 maart 2014.

<sup>344</sup> Art. 51, § 2bis, wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 73.

<sup>345</sup> Art. 77/4, § 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>346</sup> Art. 77/3, derde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

## G. Werkloosheidsuitkering

*ARBEIDER*-Arbeiders kunnen tijdens de periode van economische werkloosheid genieten van een werkloosheidsuitkering zonder naleven van enige wachttermijn.<sup>347</sup> Deze uitkering bedraagt 70% van het gemiddeld begreemd loon (grens tot 2466,59 euro per maand).<sup>348</sup> Vanaf 1 januari 2015 bedraagt deze werkloosheidsuitkering 65% van het gemiddeld begreemd loon.

Eveneens hebben arbeiders recht op een supplement voor elke dag waarop men als arbeider niet heeft gewerkt van minimum 2 euro per dag.<sup>349</sup> Na akkoord van de sociale partners kan de koning dit supplement verhogen. Dit supplement moet in principe betaald worden door de werkgever tenzij het ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.<sup>350</sup> Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden op deze uitkeringen.

*BEDIENDE*-Bedienden hebben recht op een werkloosheidsuitkering van 70% van hun gemiddeld begreemd loon (grens tot 2466,59 euro per maand).<sup>351</sup> Vanaf 1 januari 2015 zal dit percentage slechts 65% bedragen van hun gemiddeld begreemd loon.

De werkgever is verplicht voor iedere dag waarop er niet wordt gewerkt een supplement te betalen aan de bedienden bovenop de werkloosheidsuitkering.<sup>352</sup> Overeenkomstig artikel 77/1 § 2 wordt het bedrag van dit supplement vastgelegd door hetzij een cao, afgesloten op het niveau van de sector of de onderneming, hetzij door een ondernemingsplan.<sup>353</sup> De werkgever is gehouden tot betalen van een dergelijk supplement tenzij het ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid d.m.v. een door de koning algemeen verbindend verklaarde cao.

Wanneer het bedrag van het supplement wordt vastgelegd, moet er rekening worden gehouden met een aantal elementen. Ten eerste in het geval dat de werkgever ook arbeiders tewerkstelt moet het supplement voor de bedienden gelijkwaardig zijn met hetgeen de arbeiders krijgen wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.<sup>354</sup> Er zal dus rekening moeten worden gehouden met het minimumbedrag van 2 euro per dag dat de arbeiders genieten, met een mogelijke verhoging van dit bedrag door de Koning evenals met een bedrag dat mogelijk werd voorzien door een andere rechtsbron in de zin van artikel 51 van de wet van 5 december 1968. In geval van samenloop van verschillende bedragen, zullen de bedienden genieten van het hoogste supplement.<sup>355</sup>

Ten tweede indien de werkgever geen enkele arbeider ter beschikking heeft, moet het supplement minstens gelijkwaardig zijn aan het supplement voorzien door de cao gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou vallen indien hij arbeiders tewerk zou stellen. Indien er geen cao is

---

<sup>347</sup> M.COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 66.

<sup>348</sup> Art. 144, § 6 Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991.

<sup>349</sup> Art. 51, § 8 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>350</sup> Art. 57 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>351</sup> [www.rva.be](http://www.rva.be); Art 144 § 6, Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991.

<sup>352</sup> Art. 77/4, § 7, eerste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>353</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 16.

<sup>354</sup> Art. 77/4, § 7, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>355</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 16.

afgesloten moet het supplement minstens gelijkwaardig zijn aan het wettelijke minimumbedrag van 2 euro of een eventueel minimumbedrag dat hoger is dan twee euro zoals bepaald bij Koninklijk Besluit.<sup>356</sup> Bij gebrek aan een cao en indien het supplement is vastgelegd door een ondernemingsplan overeenkomstig artikel 77/1 § 2 zal het minimumbedrag van het supplement worden vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt. Van dit bedrag kan enkel worden afgeweken door een beslissing van de Commissie Ondernemingsplannen en dit overeenkomstig de regels voorzien in artikel 77/1 § 6.<sup>357</sup>

Algemeen kan er dus gesteld worden dat het te betalen supplement aan de bedienden nooit minder mag bedragen dan 2 euro per dag waarop niet gewerkt wordt. Op deze uitkeringen wordt een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden.

Eveneens zijn er bij de werkloosheidsuitkering verschillen merkbaar tussen beide statuten. Bij arbeiders zijn er geen elementen waarmee moet worden rekening gehouden bij het vastleggen van het bedrag van het supplement, bij bedienden is dit wel het geval.

## **H. De beoordeling**

De economische werkloosheid is een vorm van tijdelijke werkloosheid die zowel geldt voor arbeiders als bedienden. Toch bevat deze vorm voor beide statuten heel wat verschillen (cf. supra.). Mijn inziens is het een heel nuttige vorm van tijdelijke werkloosheid vermits er de laatste jaren meer en meer faillissementen zijn. Op die manier blijven werknemers hun job behouden en hoeven er geen onnodige ontslagen te volgen in tijden van crisis. Het is een flexibele maatregel die zorgt voor meer werkzekerheid voor de werknemers.

### **3.4. Evaluatie van onderscheid inzake tijdelijke werkloosheid**

#### **3.4.1. Slecht weer - Technische stoornis**

In de Memorie van Toelichtingen (van de wet van 3 juli 1978)<sup>358</sup> en (van de wet van 10 augustus 1900)<sup>359</sup> zijn geen verklaringen terug te vinden waarom de regelingen van slecht weer en technische stoornis enkel voor arbeiders werden ingevoerd. Naam mijn mening is er bij de invoering van deze regelingen door de wetgever louter gebruik gemaakt van "de gedachte" dat werknemers die handarbeid verrichten het meest geconfronteerd zouden worden met deze vormen van tijdelijke werkloosheid. De vraag die je hierbij kan stellen is waarom de wetgever geen dergelijke regelingen heeft voorzien voor bedienden. (In de Memorie van Toelichtingen is hier omtrent geen motivering terug te vinden). Is het feit dat een bepaalde persoon "arbeider" of "bediende" is een voldoende grond om al dan niet aanspraak te kunnen maken op deze twee vormen van tijdelijke werkloosheid?

---

<sup>356</sup> Art. 77/4, § 7, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>357</sup> Art. 77/4, § 7, vijfde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

<sup>358</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 1977-1978, nr. 293, 16-17.

<sup>359</sup> MvT, *Parl. St.* Kamer 1896-1897, nr. 26.

In het licht van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 is er volgens mij sprake van ongeoorloofde discriminatie bij tijdelijke werkloosheid omwille van slecht weer en tijdelijke werkloosheid omwille van technische stoornis, omdat het onderscheid tussen hand- en hoofdarbeid geen relevant criterium meer is om een onderscheid te maken tussen deze verschillende vormen van tijdelijke werkloosheid. De bepalingen van artikel 49 en artikel 50 Arbeidsovereenkomstenwet zijn mijn inziens dus in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, dit gelet op het feit dat zij gebaseerd zijn op het achterhaalde criterium van (hoofd-)en handarbeid.

Dit wil natuurlijk niet zeggen dat een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën van werknemers niet kan volgens het Grondwettelijk Hof. Het Hof bepaalt dat een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën van personen kan, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Deze redelijke verantwoording moet beoordeeld worden rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de terzake geldende beginselen. Er is een schending van het gelijkheidsbeginsel wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.<sup>360</sup>

Voor slecht weer zou men als objectief criterium kunnen hanteren "werknemers die werken in open lucht" en voor technische stoornis "waarvan het werk afhankelijk is van de technische uitrusting van de onderneming" (cf. infra.).

### **3.4.2. Economische werkloosheid**

Wat betreft de economische werkloosheid voor arbeiders is in de Memorie van Toelichtingen (van de wet van 10 december 1962)<sup>361</sup> en (van de wet van 10 maart 1900)<sup>362</sup> geen verklaring terug te vinden waarom men deze vorm van tijdelijke werkloosheid (oorspronkelijk) alleen voor arbeiders voorzag. De wetgever heeft dit stelsel ingevoerd zodat arbeiders niet zouden ontslagen worden ingeval dat de onderneming haar activiteit ziet verminderen. Maar wat met bedienden die in de onderneming hun activiteit zien verminderen? Volgens mij is deze vorm van tijdelijke werkloosheid louter ingevoerd, op basis van het criterium handarbeid zonder hierbij een regeling te voorzien voor werknemers die hoofdarbeid verrichten. Eveneens zouden we op basis van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 kunnen besluiten dat deze vorm in strijd was (is) met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet omwille van het feit dat het onderscheid gegrond is op een bezwaarlijk objectief en redelijk criterium.

Hier kwam echter "verandering" in door de economische crisis. De wet van 19 juni 2009 voorzag in de tijdelijke wettelijke verankering van de economische werkloosheid voor bedienden als anti-crisismaatregel en de IPA-wet voorzag in een definitieve verankering van deze vorm van tijdelijke werkloosheid voor bedienden. In de Memorie van Toelichting van de IPA-wet wordt bepaald dat het invoeren van de economische werkloosheid voor bedienden een eerste stap is om tot een geleidelijke toenadering te komen tussen beide statuten.<sup>363</sup> Deze regels omtrent economische werkloosheid

---

<sup>360</sup> O. VANACHTER, "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in O. VANACHTER (ed.), *Arbeidsrecht, Themisreeks*, nr. 39, Brugge, Die Keure, 2007, 46.

<sup>361</sup> MvT, Parl. St. Kamer 1961-1962, nr. 369/1.

<sup>362</sup> MvT, *Parl. St. Kamer* 1896-1897 nr. 26.

<sup>363</sup> MvT, *Parl. St. Kamer* 2010-2011, nr. 1322/001, 1.

moeten echter nog verder worden geharmonieerd en zijn slechts een eerste stap naar een definitieve geharmoniseerde regelgeving. De regering wil op een gefaseerde wijze deze regeling voor arbeiders en bedienden naar elkaar toe brengen.

Maar het feit dat er dus voor arbeiders en bedienden nog steeds een verschillende regeling geldt inzake economische werkloosheid, is te verklaren door zijn geschiedenis meer bepaald door het gegeven dat de regels voor arbeiders zijn ingevoerd op basis van het criterium "handarbeid" en deze voor bedienden op het criterium "hoofdarbeid". Ook de regeling van tijdelijke werkloosheid omwille van economische oorzaken is dus mijn inziens in strijd met de artikelen 10 en 11 van de GW. Deze verschillende regeling is meer bepaald gebaseerd op het criterium hand- en hoofdarbeid dat heden ten dagen geen objectieve en redelijke verantwoording meer biedt. Ook volgens de Raad van State is dit onderscheid niet meer objectief en redelijk te verantwoorden en dient dit geleidelijk te verdwijnen.<sup>364</sup>

We kunnen dus concluderen dat heel de regeling omtrent tijdelijke werkloosheid is gebaseerd op het criterium hand- en hoofdarbeid dat ingevolge de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof niet langer meer een objectieve en redelijke verantwoord biedt.

### **3.5. Voorstel uniforme regeling**

Uit de bovenstaande uiteenzetting valt er dus af te leiden dat er binnen de regeling van tijdelijke werkloosheid toch nog wat verschillen bestaan tussen de statuten van arbeiders en bedienden. Ondanks de IPA-wet van 2011, die door de invoering van de economische werkloosheid voor bedienden een grote toenadering bewerkstelligt tussen beide statuten, blijven er nog tal van verschillen bestaan.

#### **3.5.1. Eigenlijke oplossing: één stelsel voor arbeider en bediende**

##### **A. Slecht weer – Technische stoornis**

In 1991-1992 hebben de heren Laverge en Monset in een buitengewone zitting in de Senaat een voorstel gedaan tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, meer specifiek een wijziging van de artikelen 49, 50 en 51 Arbeidsovereenkomstenwet.<sup>365</sup> Artikel 49 en 50 zijn de twee artikelen omtrent tijdelijke werkloosheid die enkel en alleen van toepassing zijn op arbeiders. Voor artikel 51 (de economische werkloosheid) is hier verandering in gekomen, en is er sinds 2009 een gelijkaardig artikel voorzien voor bedienden. De twee heren haalden aan dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te maken heeft met het feit dat een arbeider meer bescherming nodig heeft door de overheid en dat de bediende minder nood zou hebben aan deze bescherming gelet op zijn hoger inkomen en zijn sociale positie. Maar in realiteit is dit onderscheid

---

<sup>364</sup> Adv. RvS, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 1322/001, 49-54.

<sup>365</sup> MvT, *Parl. St.* Senaat 1991-1992, nr. 141-1, 1-4.

verdwenen, zelfs al in 1991, en is het moeilijk om een strikt onderscheid te maken tussen handenarbeid en bediendenarbeid.

Toch bevat de wet van 3 juli 1978 nog steeds discriminaties volgens Laverge en Monset. Want de arbeidsovereenkomst kon in de jaren 90 alleen voor arbeiders geschorst worden op grond van slecht weer, technische stoornis en economische redenen. Er was geen enkele logische verklaring waarom bedienden zich niet zouden kunnen beroepen op deze drie vormen van tijdelijke werkloosheid. Als voorbeeld (omtrent economische werkloosheid (cf. infra)) haalden Laverge en Monset, de negatieve situatie aan die de toeristische sector ondervond sinds de Golfoorlog. Er werden heel wat minder reizen geboekt en veel toeristenbureaus gingen failliet. Indien het werk dat dergelijke bureaus verrichten zou kunnen gekwalificeerd worden als "handenarbeid" zou de arbeidsovereenkomst wel geschorst kunnen worden wegens economische oorzaken. Dus ook in 1991 was er nood aan het gegeven dat de economische werkloosheid van toepassing zou worden voor de arbeiders. De IPA-wet reikte de hand voor dit probleem en voorzag deze vorm definitief in de Arbeidsovereenkomstenwet. In de buitengewone zitting van 1991-1992 stelden deze twee heren voor om bovenstaande drie vormen van tijdelijke werkloosheid mutatis mutandis ook van toepassing te maken op bedienden.

Binnen het onderdeel van de tijdelijke werkloosheid zijn er dus twee vormen van tijdelijke werkloosheid die enkel en alleen van toepassing zijn op arbeiders. Artikel 50 Arbeidsovereenkomstenwet regelt de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer en is enkel en alleen van toepassing op arbeiders. De wetgever mijn inziens zou het woordje "werkman" in artikel 50 Arbeidsovereenkomstenwet kunnen vervangen door "werknemer" zodat deze regeling zowel van toepassing zou worden op arbeiders als op bedienden. Want zoals eerder al opgemerkt kunnen bedienden eveneens in contact komen met slecht weer. Ofwel zou men in een nieuw artikel de neutrale bepaling "werknemers die werken in open lucht" kunnen invoeren. Op die manier kunnen dus alle werknemers die in open lucht werken (zowel arbeiders als bedienden) op deze vorm een beroep doen wanneer zij in aanraking komen met het slechte weer.

Artikel 49 Arbeidsovereenkomstenwet regelt de tijdelijke werkloosheid wegens een technische stoornis en deze vorm is eveneens alleen van toepassing op arbeiders. Ook hier zou de wetgever het woordje "werkman" kunnen vervangen door "werknemer" zodat deze regeling ook van toepassing wordt op bedienden. Ofwel kan de wetgever ook hier een neutrale bepaling invoeren in een nieuw artikel zodat deze vorm van toepassing wordt op alle "werknemers waarvan het werk afhankelijk is van de technische uitrusting van de onderneming".

Mijn inziens kan het geen groot probleem vormen om deze twee vormen (slecht weer en technische stoornis) ook van toepassing te maken op bedienden. De sociale partners hebben in het interprofessioneel akkoord 2011-2012 eveneens bepaald dat een geleidelijke integratie van de regelingen voor arbeiders en bedienden noodzakelijk is en stellen voor om tegen 2016, één systeem van kracht te laten zijn met als basis de huidige arbeidsregeling.<sup>366</sup> Dus ook zij vinden dat bovenstaande vormen van toepassing moeten worden op beide statuten.

---

<sup>366</sup> Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 15.

Dat er bijvoorbeeld voor arbeiders uit de bouwsector een aparte regeling zou blijven bestaan voor schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens slecht weer doet geen afbreuk aan het feit dat de mogelijkheid ook van toepassing wordt voor bedienden.

## **B. Economische werkloosheid**

De vorm economische werkloosheid die voor beide statuten staat ingeschreven in de wet bevat desondanks toch wat opmerkelijke verschillen qua voorwaarden, duur en striktere kennisgeving. Men zou kunnen voorzien in *1 dezelfde wettelijke toepassingsbasis* voor zowel arbeiders als bedienden. Dus 1 artikel, 1 systeem dat zowel van toepassing is op arbeiders als bedienden. De wetgever zou in het nieuwe artikel eveneens kunnen werken met het woord "werknemer".

Wat betreft *de voorwaarden* zou ik in het nieuwe artikel, zoals bij het huidige bediendenstatuut, ondernemingen laten aantonen dat ze daadwerkelijk in moeilijkheden zijn. Zo wordt er mijn inziens op een meer preciezere en exactere manier beroep gedaan op deze vorm van tijdelijke werkloosheid. De twee referentiepunten die gelden voor bedienden kunnen naar mijn mening blijven behouden. Dat er dus een daling moet zijn (10 % vergeleken met hetzelfde kwartaal van het jaar 2008) van de productie, omzet en bestellingen en dat er een belangrijke toevlucht is (ten minste 10 % van het totaal aantal dagen dat wordt aangegeven aan de RSZ) tot de regeling van tijdelijke werkloosheid voor de werklieden.

Omtrent *de duur* van de schorsing van de arbeidsovereenkomst zou ik eveneens opteren voor een opsplitsing tussen volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeid. De volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst zou ik laten gelden voor een maximumduur van vier (kalender)weken met daaropvolgend minstens één hele week effectieve tewerkstelling vooraleer de werkgever opnieuw een beroep kan doen op de regeling schorsing van de arbeid. Bij de gedeeltelijke schorsing van de arbeid zou ik geen opsplitsing maken tussen grote en kleine schorsing, maar zou ik gewoon 1 regeling hanteren. Meer bepaald dat er bij gedeeltelijke schorsing nog minstens 2 arbeidsdagen per week moet worden gewerkt met een maximum van 26 kalenderdagen per kalenderjaar. Ik zou zowel bij gedeeltelijke als volledige schorsing geen afwijkingen bij koninklijk besluit toelaten op sectoraal niveau want anders ontstaan er weer meer verschillende regelingen.

Wat betreft *de aanvang van de schorsingsdagen* zou ik dezelfde gronden hanteren als de welke die gelden voor bedienden.

Inzake de kennisgeving aan *de werknemer* waren er tussen beide statuten al geen opmerkelijke verschillen. De wetgever zou de procedure i.v.m. de individuele kennisgeving en de aanplakking, de termijn en de niet-naleving van deze formaliteiten kunnen overnemen. Eveneens zou ik geen afwijkingen op sectoraal niveau toelaten. De werkgever zal ook verplicht blijven de eerste dag van de werkloosheid een controleformulier C3.2A af te leveren aan de arbeiders en op het einde een formulier C3.2 dat dient als betaalformulier en uitkeringsaanvraag. Wat betreft de kennisgeving *aan de RVA* zou ik deze kennisgeving elektronisch laten plaatsvinden op dezelfde dag als de aanplakking of de individuele kennisgeving. Bij niet-naleving van deze kennisgeving is de werkgever gehouden aan zijn arbeider het gewone loon uit te betalen gedurende een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst. De elementen die



aantonen waarom een onderneming in moeilijkheden is, moeten worden vermeld in de kennisgeving. Eveneens zou ik de werkgever verplichten iedere maand, de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mee te delen aan de RVA.

Tot slot de kennisgeving *aan de ondernemingsraad*, de werkgever moet aan de ondernemingsraad de economische redenen meedelen op dezelfde dag als de collectieve aanplakking of individuele kennisgeving aan de arbeiders. De wetgever zou wel een sanctie moeten voorzien bij niet naleving van deze verplichting, hetgeen in de huidige regelgeving niet gebeurt.

*De werkloosheidsuitkering* zou ik ramen op 70% van het gemiddeld begreemd loon. Het supplement waar iedere werknemer recht op heeft voor elke niet gewerkte dag zou ik 5 euro per dag laten bedragen. Ik zou geen verhoging door de koning toelaten. Het supplement moet in principe door de werkgever worden betaald, tenzij het ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid. Op deze uitkeringen wordt een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden.

### **3.5.2. Oneigenlijke oplossing: herkwalificatie als compromisvoorstel**

Een andere mogelijke oplossing voor een uniforme regeling is de herkwalificatie naar één statuut, in dit geval de herkwalificatie van bediende naar arbeider. Zodoende kan een bediende genieten van de meer voordelige regeling van een arbeider inzake tijdelijke werkloosheid ingeval van slecht weer of in geval van technische stoornis. Ook zou de bedienden in dit geval kunnen genieten van de minder "strikte" regelgeving omtrent de economische werkloosheid die geldt voor arbeiders. Zoals hoger al duidelijk vermeld is dit een verhaal van betwisting voor de rechtbank.



## Conclusie

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden gaat terug naar de oorsprong van het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht, zoals indertijd bekrachtigd in de Arbeidsovereenkomstenwet van 1978. Arbeiders verrichten in hoofdzaak "handarbeid" en bedienden verrichten in hoofdzaak "hoofdarbeid". Beide statuten hebben zich doorheen de jaren apart ontwikkeld waardoor er verschillen qua regelgeving zijn opgetreden. Gelet op de gewijzigde sociale, technologische en economische omstandigheden, komt het gehanteerde criterium "hoofd en- handarbeid" (waar de meeste regelgeving op gebaseerd is) steeds meer onder vuur te liggen. Ondanks de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 en de Wet Eenheidsstatuut die een oplossing bood voor de discrimineerde regeling voor arbeiders en bedienden inzake de opzegtermijnen en de carenzdag, blijven er nog een aantal verschilpunten over tussen het arbeiders- en bediendenstatuut die gebaseerd zijn op het bezwaarlijke criterium.

In deze masterscriptie staat de bespreking van drie hoofdstukken (actuele verschilpunten) centraal. Meer bepaald de regeling omtrent het gewaarborgd loon, de regeling van het recht op jaarlijkse vakantie en de regeling van de tijdelijke werkloosheid. Gelet op de centrale onderzoeksvraag: *"Creëert de Wet Eenheidsstatuut harmonisatie op vlak van het statuut tussen arbeiders en bedienden?"* kunnen we volmondig NEEN antwoorden. De Wet Eenheidsstatuut creëert geen volledige harmonisatie, hoogstens een gedeeltelijke harmonisatie.

Met betrekking tot het **gewaarborgd loon** wegens ziekte of ongeval kan er geconcludeerd worden dat een harmonisatie-oefening in feite drie statuten op elkaar moet afstemmen: (1) de arbeiders, (2) de bedienden met een tewerkstelling van minder dan drie maanden en (3) de andere bedienden. Om een harmonisering te bewerkstelligen, zou er mijn inziens best één nieuw artikel tot stand komen voor alle arbeiders en bedienden. Inhoudelijk moet er vooral eenvormigheid komen in het bedrag aan gewaarborgd loon dat de betrokken werknemer ontvangt, want daar lopen de bedragen nu vanaf de 8<sup>e</sup> dag uit elkaar. Eveneens moet er een eenvormige regel komen op het gebied van de uitbetaling van het gewaarborgd loon, op gebied van het "loonbegrip" en op gebied van de periode waarvoor het gewaarborgd loon is verschuldigd. Hoewel de carenzdag ondertussen werd afgeschaft, blijft de anciënniteitsvoorwaarde voor de arbeiders en de bedienden met een korte tewerkstelling een groot nadeel ten opzichte van de bedienden met langere tewerkstelling, ook hier dient een oplossing voor te worden gezocht. Met betrekking tot het gewaarborgd loon ingeval van beroepsziekte of arbeidsongeval zijn er eveneens verschillen merkbaar en moet er ook een uniforme oplossing tot stand komen. Een andere mogelijke oplossing om de harmonisatie te bewerkstelligen tussen het arbeiders- en bediendenstatuut is de herkwalificatie naar het bediendenstatuut, meer bepaald naar het statuut van de bedienden die tewerkgesteld zijn voor een langere periode dan drie maanden. Gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is de regelgeving van het gewaarborgd loon die duidelijk verschilt voor arbeiders en bedienden mijn inziens in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Daar deze regeling gebaseerd is op het criterium hand- en hoofdarbeid dat heden ten dagen geen objectieve en redelijke verantwoording meer biedt. Aangezien de regeling van gewaarborgd loon in essentie vooral een financieel verhaal is, is dit een gevoelige materie.

De vraag rijst wie deze rekening zal betalen, zeker als de financiële verplichting dan duurder uitvalt dan vandaag het geval is.

Met betrekking tot de **jaarlijkse vakantie** is het opvallend dat het onderscheid in regeling tussen arbeiders en bedienden zich doorzet in een regeling in aparte rechtstakken: voor de arbeiders behoort deze regeling tot het socialezekerheidsrecht, voor bedienden tot het arbeidsrecht. Er zijn verschillen merkbaar tussen beide statuten die mijn inziens best kunnen worden weggewerkt door één nieuw artikel tot stand te brengen voor beide statuten. Inzake de concretere berekening van de duur van de vakantie moet eenzelfde regeling van toepassing zijn. M.b.t. tot het vakantiegeld moet er geopteerd worden voor een uniforme berekeningswijze van het vakantiegeld (en de inhoudingen hierop) en een uniforme regeling voor de uitbetalingsmodaliteiten. Er moet eveneens een oplossing worden gezocht voor het vertrekvakantiegeld. Voor een heel aantal van deze aspecten is de behandeling van de arbeider minder voordelig dan voor de bediende. Het hoeft dan ook niet te verbazen dat in de rechtspraak voor dit financiële aspect van de arbeidsrelatie vaak wordt gepoogd om na het beëindigen van de arbeidsrelatie aan te tonen dat er sprake was van een arbeid als bediende teneinde een hogere vergoeding, in het bijzonder het vertrekvakantiegeld, te bekomen. Een andere oplossing om een harmonisatie te creëren tussen het arbeids- en bediendenstatuut is dus de herkwalificatie naar het bediendenstatuut. Ook de regeling van de jaarlijkse vakantie is gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof mijn inziens in strijd met de artikelen 10 en 11 van de GW, daar deze gebaseerd is op een bezwaarlijk criterium. De afstemming van deze stelsels tot een uniforme regeling loopt best ook stap per stap.

Met betrekking tot de **tijdelijke werkloosheid** voor *slecht weer* kan er worden gesteld dat deze vorm enkel en alleen van toepassing is voor arbeiders. Mijn inziens moet deze vorm ook van toepassing worden op bedienden omdat zij eveneens bij de uitvoering van hun werk in contact kunnen komen met het "slechte weer". Dit zou men kunnen realiseren door het bestaande toepassingsgebied van artikel 51 Arbeidsovereenkomstenwet te wijzigen in de bepaling "werknemer" of een nieuw artikel te hanteren met als neutrale bepaling "werknemer die open lucht werken". Gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof is dit verschil in regelgeving (dat dus deze vorm van tijdelijke werkloosheid enkel en alleen van toepassing is op arbeiders) mijn inziens in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

De tijdelijke werkloosheid wegens *technische stoornis* is eveneens een vorm die enkel en alleen van toepassing is op arbeiders. Deze vorm zou dus ook van toepassing moeten worden verklaard op bedienden. De wetgever zou het toepassingsgebied van artikel 49 Arbeidsovereenkomstenwet kunnen uitbreiden tot "werknemer" of een nieuw artikel invoeren met als neutrale bepaling "werknemers waarvan het werk afhankelijk is van de technische uitrusting van de onderneming". Dit verschil in regelgeving is naar mijn mening in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

*De economische werkloosheid* is een vorm van tijdelijke werkloosheid die zowel geldt voor arbeiders als bedienden. Toch zijn er opmerkelijke verschillen tussen beiden statuten waar te nemen. De economische werkloosheid voor bedienden omvat strikte voorwaarden, verschilt in duur en vereist striktere voorwaarden inzake kennisgeving. Om een harmonisering op dit vlak te bewerkstelligen, zou er volgens mij best één nieuw artikel tot stand komen zodat de verschillen tussen beide statuten worden weggewerkt. Ook de regeling van tijdelijke werkloosheid omwille van economische oorzaken

is mijn inziens in strijd met de artikelen 10 en 11 van de GW. Deze verschillende regeling voor arbeiders en bedienden is meer bepaald gebaseerd op het criterium hand- en hoofdarbeid dat heden ten dagen geen objectieve en redelijke verantwoording meer biedt. Een andere mogelijke oplossing voor een uniforme regeling is de herkwalificatie naar één statuut, in dit geval de herkwalificatie van het bediende-naar arbeidersstatuut.

Algemeen kunnen we dus concluderen dat de Wet Eenheidsstatuut geen volledige harmonisatie voorziet op het vlak van het statuut tussen arbeiders en bedienden. Er blijven nog verschilpunten over tussen beide statuten die in mijn ogen eveneens gebaseerd zijn op objectief criterium dat evenwel almaar moeilijker of zelfs niet meer kan worden verantwoord. De regeling omtrent gewaarborgd loon, jaarlijkse vakantie en tijdelijke werkloosheid zal in de toekomst moeten worden herzien om de harmonisatie tussen beide statuten sneller te bewerkstelligen. Dit zal gebeuren ofwel op vrijwillig initiatief van de wetgever, ofwel noodgedwongen na een volgende prejudiciële vraag bij het Grondwettelijk Hof. De Wet Eenheidsstatuut is duidelijk geen sluitstuk in het harmonisatieproces tussen arbeiders en bedienden.



## Bibliografie

### Rechtsleer

#### Boeken:

- COPPENS, M., *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 792p.
- DAVAGLE, M., *L'incapacité de travail de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur*, Waterloo, Kluwer, 2006, 328p.
- DAVAGLE, M., "L'inextricable écheveau des situations d'incapacité de travail" in M. BAUKENS, F. ROZENBERG en F. KEFER (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, 458p.
- DE WILDE, I. en WEEMAES J., *Het eenheidsstatuut arbeiders en bedienden: gevolgen voor overheidswerkgevers*, Brussel, Politeia, 2014, 189p.
- DE WORTELAER, J., *De wet van 26 december 2013 betreffende het eenheidsstatuut*, Kluwer, Mechelen, 2014, 351p.
- GOETHALS, H., BUNDERVOET, J. en VERVOORT, J., *Naar een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden*, Brussel, Verbond van kristelijke werkgevers, 1969, 60p.
- HENDRICKX, F., *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 148p.
- HERMAN, J., *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 305p.
- HEYLEN, D. en VERREYNT, I., *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 470p.
- HEYLEN, D. en VERREYNT, I., *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 434p.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 1999, 428 p.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M. (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2014, 410p.
- VANACHTER, O., "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in M. STROOBANT (ed.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 288p.
- VANACHTER, O., "Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden" in O. VANACHTER (ed.), *Arbeidsrecht, Themisreeks*, nr. 39, Brugge, Die Keure, 2007, 55p.
- VANDERSCHAEGHE, A., *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 108p.
- VANKERREBROECK, N. en VERWILGHEN, M., *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende, een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 2014, 295p.
- VERBRUGGE, R., *Gids voor sociale reglementering in ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2012, 85p.
- VERVLIET, V., "Jaarlijkse vakantie – algemene situering" in D. RUYCKX en J. NIETVELT, *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 123p.

### Bijdragen in tijdschriften:

- CUYPERS, D., "Het onderscheid tussen werklieden en bedienden", *Oriëntatie* 1991, 57-65.
- DE GOLDS, M., "Schorsingen van de arbeidsovereenkomst die leiden tot gedeeltelijke werkloosheid", *Oriëntatie* 1987, 25-34.
- KERREBROUCK, C. en DEMEESTRE, S., "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, 146-167.
- NAGELS, M. en RENETTE, S., "Voorbij het onderscheid tussen arbeiders en bedienden: de gevolgen van een rechterlijke her- kwalificatie", *Oriëntatie Kluwer* 2011, 162-170.
- RASE, L., "La loi du 26 décembre 2013, dite loi relative au statut unique", *Scolanews* 2014, afl. 6.
- VAN HIEL, I., "Eenheidsstatuut van start", *Juristenkrant* 2014, afl. 282, 3.
- VERVLIET, V., "20 jaar jaarlijkse vakantie – Overzicht van rechtspraak 1980-2000", *TSR* 2001, 3-40.
- VINCENT, I., "De jaarlijkse vakantie van werknemers, arbeiders en bedienden: iedereen gelijk voor de wet?", *BTSZ* 1999, 199-270.

### **Rechtspraak**

- Arbitragehof 8 juli 1993, nr.56/93.
- GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.
- GwH 13 juni 2013, nr. 88/2013.
  
- Cass. 21 maart 1963, *TSR* 1963, 174.
- Cass. 22 november 1963, *TSR* 1964, 281
- Cass. 8 december 1986, *RW* 1986-87, 2779
- Cass. 7 september 1992, *JTT* 1992, 452
- Cass. 17 januari 1994, *Soc. Kron.* 1994, 75.
- Cass. 25 oktober 1999, *JTT* 2000, 229.
  
- Arbh. Brussel 11 maart 1983, *JTT* 1983, 178.
- Arbh. Luik 22 juni 1990, *JTT* 1990, 460.
- Arbh. Brussel 22 april 1991, *JTT* 1991, 448.
- Arbh. Gent 12 december 2001, *JTT* 2002, 91.
  
- Antwerpen 21 februari 1991.
  
- Arbrb. Doornik 16 oktober 1987, *JLMB* 1988, 891.
- Arbrb. Antwerpen 27 juni 1989, *JTT* 1990, 84.
- Arbrb. Charleroi 6 januari 1998, *Soc.Kron.* 1999, 35.



## **Wetgeving**

### **Nationaal**

#### **Wetten:**

- Wet 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, *BS* 14 maart 1900.
- Wet 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, *BS* 16-17 augustus 1922.
- Wet van 8 juli 1936 betreffende de betaalde jaarlijkse verlofdagen, *BS* 11 juli 1936.
- Wet 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, *BS* 22 juli 1960.
- Wet 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract, *BS* 15 december 1962.
- Arbeidsongevallenwet 10 april 1971, *BS* 24 april 1971.
- Gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 30 september 1971.
- Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.
- Wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers 29 juni 1981, *BS* 2 juli 1981.
- Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 , *BS* 27 augustus 1994.
- Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *BS* 25 juni 2009.
- Wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, *BS* 31 december 2009.
- Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011.
- Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.
  
- Koninklijk Besluit 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemer, *BS* 6 april 1967.
- Koninklijk besluit tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, *BS* 24 april 1974.
- Koninklijk besluit houdende de werkloosheidsreglementering van 25 november 1991, *BS* 31 december 1991.
- Koninklijk Besluit 18 februari 1994 tot omschrijving van de aard van het slechte weder dat het werk onmogelijk maakt, *BS* 26 februari 1994.
- Koninklijk besluit van 28 april 2011 tot wijziging van artikel 2 van het koninklijk besluit van 11 januari 2009 tot wijziging van artikel 114 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 9 mei 2011.

- Koninklijk besluit van 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 30 november 2011.
- Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 14 november 2011 tot uitvoering van de artikelen 49, 50 en 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wat de mededelingen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreft, *BS* 13 maart 2014.
- KB van 28 maart 2013 tot wijziging van artikel 114 van het KB van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 5 april 2013.

#### Parlementaire stukken/Vorbereidende werken:

- Wetsontwerp houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *Parl. St. Kamer* 2010-2011, nr. 1322/001.
- Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 3144/001.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 1961-1962, nr. 369/1.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 1977-1978, nr. 293.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 1896-1897, nr. 26.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Senaat* 1991-1992, nr. 141-1.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 2008-2009, nr. 2003/001.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 2010-2011, nr. 1322/001.
- Memorie van Toelichting, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 3144/001.
- Advies van de Raad van State, *Parl. St. Kamer* 2010-2011, nr. 1322/001, 49-54.
- Advies van de Raad van State, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 3144/001.

#### Cao's:

- Cao nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 24 april 1979.
- Cao nr. 13 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* van 24 april 1979.

- Cao nr. 63 van 5 maart 1997 betreffende de toekenning in 1997 en 1998 van een aanvullende vergoeding gelijk aan het dubbel vakantiegeld voor de derde dag van de vierde vakantieweek, *BS* 29 mei 1997.
- Cao nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, *BS* 26 februari 2000.

## Europees

- Universele Verklaring van de rechten van de Mens 10 december 1948, *BS* 31 maart 1949.
- Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten 19 december 1966, *BS* 6 juli 1983.
- Europees sociaal handvest 18 oktober 1961, *BS* 18 augustus 1983.

## Internet

- [www.rva.be](http://www.rva.be).
- [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).
- [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be).
- [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).
- [www.werkpocket.be](http://www.werkpocket.be).

## Overige

- ACERTA, "Het eenheidsstatuut. Tijdelijke werkloosheid en het eenheidsstatuut", 1-2.
- ACERTA, "Het eenheidsstatuut. Vakantie voor arbeiders en bedienden", 1-3.
- EASYPAY GROUP, "Juridisch dossier Het eenheidsstatuut De Wet", 1-71.
- HEYLEN, D., "Werkloosheid", 486-589.
- Interprofessioneel Akkoord 2011-2012.
- Regeerakkoord, "Een economisch engagement, een sociaal project", 10 oktober 2014.

## Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

**Creëert de Wet Eenheidsstatuut een volledige harmonisatie tussen het arbeiders- en bediendenstatuut?**

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2015**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**Pexsters, Charlotte**

Datum: **5/01/2015**