

Sociaal recht 1

Academiejaar 2023-2024

Hoofdstuk 1: Inleiding

Vooraf

Iedereen krijgt met **sociale wetgeving** te maken:

Loon, tewerkstelling, ontslag, vervangingsinkomen,

Gezondheidszorg, kinderbijslag, ...

- sociale wetgeving: geen duidelijk afgebakend geheel

1. Arbeidsrecht in geheel van sociale wetgeving
2. Rechtsbronnen van het arbeidsrecht (internationaal en nationaal)
3. Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)

1. Arbeidsrecht: een onderdeel van de sociale wetgeving

- Afzonderlijke wetten, KB's, decreten, ...
- Met een bijzonder doel:
 - Bescherming van de belangen van de werknemers
 - Bevorderen van hun welzijn
- Beschermingswetten beschermen werknemer
 - Bv. wet op de arbeidsovereenkomsten
 - Bv. arbeidswet
- Sociale verzekeringswetten waarborgen het inkomen van de werknemer
 - Bv. de wet op de arbeidsongevallen
 - Bv. de Pensioenwet

1. Arbeidsrecht: een onderdeel van de sociale wetgeving

- Sociale wetgeving omvat dus:
 - Arbeidsrecht
 - Socialezekerheidsrecht
 - Wetgeving omtrent diverse minimumvoorzieningen (zoals leefloon)

1. Arbeidsrecht: een onderdeel van sociale WG

Sociale wetgeving	
Individuele relaties tussen werkgever en werknemer	Arbeidsovereenkomsten
Collectieve relaties tussen werkgevers en werknemers	
Beschermingsmaatregelen voor werknemers	<ul style="list-style-type: none">- Het arbeidsreglement- Loonregeling en loonbescherming- Arbeidstijden, feestdagen, jaarlijkse vakantie- Veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers- Sociale promotie, educatief verlof enz.- Sluiting van ondernemingen
Arbeidsvoorziening	
Sociale zekerheid	
Minimumvoorzieningen	
Geschillen van sociaal recht	

2. Bronnen van het recht

2.1 Internationale rechtsbronnen

- Bilaterale verdragen
 - Verdrag tussen België en één ander land
 - Regels van toepassing op werknemers afkomstig uit het ene land die in het ander land gaan werken
- Multilaterale verdragen en instellingen
 - **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO):** conventies en aanbevelingen
 - **De organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling (OESO)**
 - **Raad van Europa:** EVRM, Europees Sociaal Handvest
 - **Internationale vereniging voor de sociale zekerheid**
 - **De Benelux Unie**

2. Bronnen van het recht

- **Europese Unie:** het belangrijkste
 - 6 hoofdinstanties
 - Europese Raad
 - Europese Commissie
 - Europese Raad van Ministers
 - Europees Parlement
 - Europees Hof van Justitie
 - Europese Rekenkamer
 - 4 nevenorganen
 - Economisch en Sociaal Comité
 - Comité van de Regio's
 - Europese Investeringsbank
 - Europese Centrale Bank

2. Bronnen van het recht

- Europese rechtsregels:
 - Worden uitgevaardigd door de Raad en de Europese Commissie na raadpleging van het Europees Parlement
- Hiërarchie van Europese rechtsregels op basis van hun binding:
 - Verordeningen
 - Richtlijnen
 - Besluiten
 - Aanbevelingen
 - Adviezen
- Mogelijkheid Europese cao's algemeen bindend te verklaren
- Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

2. Bronnen van het recht

2.2 Nationale rechtsbronnen

- **Sociale grondrechten**
 - Artikel 23 van de Grondwet

- **Sociale rechtsbronnen**
 - wetten en decreten
 - KB's
 - MB's
 - Rechtspraak en rechtsleer
 - cao's
 - het gebruik
 - de eenzijdige verbintenis

2. Bronnen van het arbeidsrecht

2.3 Hiërarchie van de nationale rechtsbronnen

1. Dwingende bepalingen van de wet
2. Algemeen verbindend verklaarde cao's
3. Niet algemeen verbindend verklaarde cao's wanneer de werkgever lid is van een organisatie die de cao ondertekend heeft of de cao zelf ondertekende
4. Geschreven individuele arbeidsovereenkomst
5. Niet algemeen verbindende verklaarde cao waarbij de werkgever (die de cao niet ondertekende of geen lid is van een ondertekende organisatie) behoort tot het ressort van het PC
6. Arbeidsreglement
7. Aanvullende bepalingen van de wet
8. Mondelinge individuele arbeidsovereenkomst
9. Gebruik

2. Bronnen van het arbeidsrecht

Hoe deze hiërarchie interpreteren?

- Een lagere norm mag slechts afwijken van een hogere norm als
 - hij hiermee niet strijdig is
 - of de rechten van de werknemer niet vermindert
 - of zijn plichten niet verzwaart

De ondernemings-cao bepaalt de wekelijkse arbeidsduur op 37 uur. De individueel geschreven arbeidsovereenkomst kan die arbeidsduur dan niet geldig optrekken tot 38 uur, maar wel geldig verminderen tot 36 uur.

Hoofdstuk 2

Algemene bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978

1. De arbeidsovereenkomst

1.1 Wat is een arbeidsovereenkomst?

- Een wederkerige overeenkomst >< eenzijdig statuut (ambtenaar)
- Voor het verrichten van arbeid >< volgen van opleiding (leerovereenkomst)
- Tegen loon >< onkostenvergoeding (vrijwilligerswerk)
- Onder gezag van een werkgever >< geen gezag (zelfstandige aannemingsovereenkomst)

1. De arbeidsovereenkomst

1.2 Het ondergeschikte verband

- Gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer
 - * Bevelrecht van de werkgever over de organisatie en uitvoering van het werk
 - * Plicht van de werknemer om deze instructies op te volgen
 - Gezagsrelatie staat onafhankelijkheid bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet in de weg
- (a)
- Ook tussen gehuwden, familieleden of samenwonenden kan een gezagsrelatie bestaan

1. De arbeidsovereenkomst

1.3 Alternatieve en bijzondere tewerkstellings- en samenwerkingsvormen

1. Vrijwilligerswerk

Definitie: “elke activiteit:

- die **onbezoldigd en onverplicht** wordt verricht;
- Die verricht wordt **ten behoeve van één of meer personen**, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- Die ingericht wordt **door een organisatie** anders dan het familie-of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een aanstelling als statutair personeelslid”

1. De arbeidsovereenkomst

Organisaties

Organisaties die vrijwilligers mogen inschakelen zijn:

- private rechtspersonen: organisaties zonder winstoogmerk, de zogenaamde vzw's
- de Internationale vzw's opgericht naar Belgisch recht
- publieke rechtspersonen, zoals (lokale) overheden, OCMW's, onderwijsinstellingen, e.d.
- Stichtingen van openbaar nut zoals het Rode Kruis
- feitelijke verenigingen

1. De arbeidsovereenkomst

Wie mag werken als vrijwilliger?

- vanaf 16 jaar
- vanaf 15 jaar als men de eerste twee studiejaar van het secundair onderwijs achter de rug heeft
- alle mensen uit de Europese Unie
- mensen met een geldige verblijfsvergunning en bepaalde asielzoekers

Meldingsplicht? (a)

Informatieplicht? (b)

1. De arbeidsovereenkomst

Vergoeding

- Geen recht op loon
- Onkostenvergoeding: geen belastingen of sociale zekerheidsbijdragen op betalen
- **Gewone forfaitaire kostenvergoeding** => kosten die (verantwoord) geraamd worden en waarvoor geen bewijzen nodig zijn => de tarieven moeten vooraf vastliggen en vermeld staan in de informatienota (a)
- *Max. 40,67 euro per dag*
- *Max van 1 626,77 euro per jaar (= 40 dagen)*
- **Reële onkostenvergoeding** => kosten die bewezen moeten worden met tickets e.d. of kostennota's voor km-vergoedingen (=bewijsstukken)
- deze zijn onbegrensd, maar buitensporige bedragen worden niet aanvaard

1. De arbeidsovereenkomst

- **Verhoogde forfaitaire kostenvergoeding**
- Voorbeelden:
 - Vrijwilligers in de sportsector
 - De vrijwillige nachtoppas
 - Vrijwilligers in het niet-dringend liggend ziekenvervoer
- Zonder bewijsstukken
- Maximumbedragen per dag en per jaar
- **Combinatie van deze 3 vormen is niet mogelijk.**

Wel combinatie mogelijk met een kilometervergoeding ten belope van maximaal 2000 km vergoeding voor vervoer

1. De arbeidsovereenkomst

Verzekeringen

- verzekering burgerrechtelijke aansprakelijkheid
- Vrijwilliger is niet burgerrechtelijk aansprakelijk tenzij
 - Zware fout
 - Bedrog
 - Gewoonlijk voorkomende lichte fout

1. De arbeidsovereenkomst

2. Verenigingswerk

- tijdelijke activiteiten in socioculturele sector en sportsector
- Vergoeding tot bepaalde grens fiscaal beperkt belast

3. Individuele beroepsopleiding (IBO-contracten)

- Voordeel werkgever: geen loon, geen RSZ, enkel (beperkte) vergoeding aan VDAB
- Voordeel werknemer: opleiding op werkvloer, werkloosheidsuitkering, vergoedingen, contract van onbepaalde duur
- IBO-opleiding: min.1 maand en max.6 maanden

1. De arbeidsovereenkomst

4. Flexicontracten

- Voordelig en officieel bijverdienen
- Werknemers en gepensioneerden in een aantal sectoren
- Geen sociale bijdragen en geen belastingen voor werknemer
- = brutoloon = nettoloon
- www.myflexijob.be

1. De arbeidsovereenkomst

1.4 Toepassingsgebied

Op wie is de wet van toepassing?

- Werklieden (=arbeiders), bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden
- Vooral in de privésector
- maar ook het niet-statutaire personeel van publieke diensten

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

2.1 Geldigheidsvereisten

Consensueel contract

Mondeling of schriftelijk? (a)

4 geldigheidsvoorwaarden (b)

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

1) Bekwaamheid

Algemeen principe:

“Iedereen is bekwaam om een overeenkomst af te sluiten, tenzij hij door de wet hiertoe onbekwaam is verklaard.”

Minderjarigen

= is met uitdrukkelijke of stilzwijgende machtiging van zijn vader of moeder of voogd, rechtsbekwaam om een arbeidsovereenkomst te sluiten of te beëindigen.

Machtiging familierechtbank? (a)

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

- Kinderen

- Verbod op tewerkstelling van kinderen in de arbeidswet
- Kind = minderjarige beneden de 15 jaar of nog voltijds leerplichtig

- Voltijds leerplichtig?
(a)
 - Tewerkstellingsverbod van kinderen of ook maar enige werkzaamheid verrichten buiten het kader van hun opvoeding of vorming

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

2) Toestemming

De toestemming van de partijen kan aangetast worden door wilsgebreken

Geweld (fysiek of moreel): moet “op een redelijk mens indruk maken en doen vrezen dat hijzelf, zijn onmiddellijke familie of zijn vermogen bloot staan aan een aanzienlijk en dadelijk kwaad”

Dwaling: zich vergissen, een verkeerde mening toegedaan zijn – dwaling over een essentieel element

(a)

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

- **Bedrog**

- Is het opzettelijk misleiden van de andere partij (a)
- Kan bestaan uit leugens of bedrieglijk verzwijgen
- Moet van die aard zijn dat de overeenkomst zonder het bedrog nooit tot stand zou zijn gekomen
- Goede trouw veronderstelt dat alle nodige informatie wordt meegedeeld aan de andere partij
- **Voorbeelden uit de rechtspraak (b)**

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

3) Voorwerp en oorzaak

- **Voorwerp** = datgene waartoe men zich verbindt
- **Oorzaak**= doel van de verbintenis

Voorbeelden:

- Moeten zeker en bepaald zijn

Voorbeelden: (a)

- Moeten mogelijk en geoorloofd zijn

* niet strijdig met openbare orde of goede zeden (b)

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

2.2 Vormvereisten van de arbeidsovereenkomst

-Mondeling als schriftelijk:

-Verplicht geschrift:

- * overeenkomst voor tewerkstelling van studenten
- * arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk*
- * arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid
- * overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders
- * vervangingsovereenkomst
- * industriële leercontract
- * bepaalde specifieke tewerkstellingsvormen**

2. Het aangaan van de arbeidsovereenkomst

- Alle bewijsmiddelen voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst zijn toegelaten als er geen geschrift is opgemaakt, o.m.:
 - de bekentenis
 - het getuigenbewijs
 - de vermoedens

3. Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Titel I: Gemeenschappelijke bepalingen

Titel II: De arbeidsovereenkomst voor arbeiders

Titel III: De arbeidsovereenkomst voor bedienden

Titel IV: De arbeidsovereenkomst voor **handelsvertegenwoordigers**

Titel V: De arbeidsovereenkomst voor **dienstboden**

Titel VI: De overeenkomst voor tewerkstelling van **huisarbeiders**

Titel VII: De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Titel VIII: Slot-en overgangsbepalingen

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.1 Soorten naargelang de beoogde arbeid

4.2 Soorten naargelang de duur van de overeenkomst

4.3 Soorten naargelang de omvang van het werk

4.4 Soorten naargelang de wijze waarop de overeenkomst wordt afgesloten

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.1 Soorten naargelang de beoogde arbeid

- **Arbeiders:** hoofdzakelijk handenarbeid
- **Bedienden:** hoofdzakelijk hoofdarbeid
- **Handelsvertegenwoordigers:** hoofdzakelijk opsporen en bezoeken van cliënteel om te onderhandelen over of afsluiten van zaken
- **Dienstboden:** hoofdzakelijk huishoudelijke handenarbeid in het gezin van de werkgever

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

- **Studenten** = *een arbeidsovereenkomst gesloten tussen een student en een werkgever waardoor de student zich verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder gezag van een werkgever (c)*
 - wet bepaalt verplicht wat de studentenovereenkomst moet bevatten (schriftelijk)
 - Niet mogelijk tijdens voltijdse leerplicht (d)
 - Bepaalde duur en schriftelijk anders sanctie: onbepaalde duur
 - Eerste 3 dagen proefperiode
 - Sociale bijdragen (e)

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

- **Einde van de overeenkomst:** in principe van bepaalde duur maar opzegging mogelijk

Duur van de verbintenis	Opzeg door werkgever	Opzeg door student
Minder dan één maand	Drie dagen	Een dag
Vanaf één maand	Zeven dagen	Drie dagen

- Tewerkstelling door een uitzendkantoor: specifieke regels inzake studentenarbeid en uitzendarbeid samen toegepast
- Loon:
 - Ofwel bij specifieke ondernemings-of sectorale cao bepaald
 - Ofwel gemiddeld minimum maandinkomen vanaf tewerkstelling één kalendermaand

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

- **Gevolgen:**

- Op vlak van sociale bedragen: zie dia 36 en zie www.studentatwork.be
- Op vlak van kinderbijslag: arbeidsduurgrenzen
- Op vlak van belastingen voor de ouders: meer belastingen voor de ouders als kind te veel werkt

- **Huisarbeiders**

- kiezen zelf hun plaats van tewerkstelling
- kan volledig of gedeeltelijk

- **Andere overeenkomsten:** worden niet in de WAO geregeld

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.2 Soorten naargelang de duur van de overeenkomst

1) - **Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

- Meeste arbeidsovereenkomsten
- Nooit voor het leven

2) **Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd**

- Duurtijd 'vast' en 'zeker' bepaald:
 - **OPGELET:** recht op hernieuwing (vb bij zwangere werknemer)
- schriftelijk op moment van indiensttreding
- sanctie bij niet naleven van de vormvereisten = contract van onbepaalde duur
- minder gunstige behandeling van tijdelijke werknemers is verboden

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.2 Soorten naargelang de duur van de overeenkomst

- Verbod op opeenvolgende overeenkomsten:
 - WAO verbiedt opeenvolgende contracten van bepaalde duur, tenzij er “gerechtvaardigde redenen” voorhanden zijn wegens de aard van het werk of andere “wettige” redenen

Na stagecontract van bepaalde duur: gewone overeenkomst bepaalde duur kan. Combinaties met vervangingscontract kan ook

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.2 Soorten naargelang de duur van de overeenkomst

AFWIJKINGEN

- ➔ max 4 opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd, de duur mag niet minder dan 3 maanden zijn en de totale duur mag de 2 jaar niet overschrijden.
- ➔ Mits voorafgaandelijke toestemming Inspectie Sociale wetten: opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mogelijk: duur niet minder dan 6 maanden en de totale duur mag de 3 jaar niet overschrijden.

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.2 Soorten naargelang de duur van de overeenkomst

3) Arbeidsovereenkomst voor duidelijk omschreven werk

- Verplicht schriftelijk, uiterlijk op moment van indiensttreding:

(a)

- Overeenkomst moet duidelijk omschrijven welk werk de werknemer dient te verrichten:

(b)

- Het verbod op opeenvolging (art.10WAO) is hier ook op van toepassing, de uitzonderingen (art. 10 bis WAO) echter niet

- Voorbeelden (c)

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.2 Soorten naargelang de duur van de overeenkomst

4) De vervangingsovereenkomst

-Geschrift – bepaalde of onbepaalde duur: (a)

-Redenen: (b)

-Maximaal 2 jaar, behalve bij loopbaanonderbreking of tijdskrediet

-Sanctie? (c)

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.3 Soorten naargelang de omvang van het werk

1) Voltijdse arbeidsovereenkomst

Geen geschrift nodig (a)

Arbeidsduur zoals vooropgesteld in arbeidswet of paritair comité

2) Deeltijdse arbeidsovereenkomst

Arbeid die regelmatig en vrijwillig tijdens een kortere periode dan de normale periode wordt verricht

Vormvereisten: geschrift verplicht

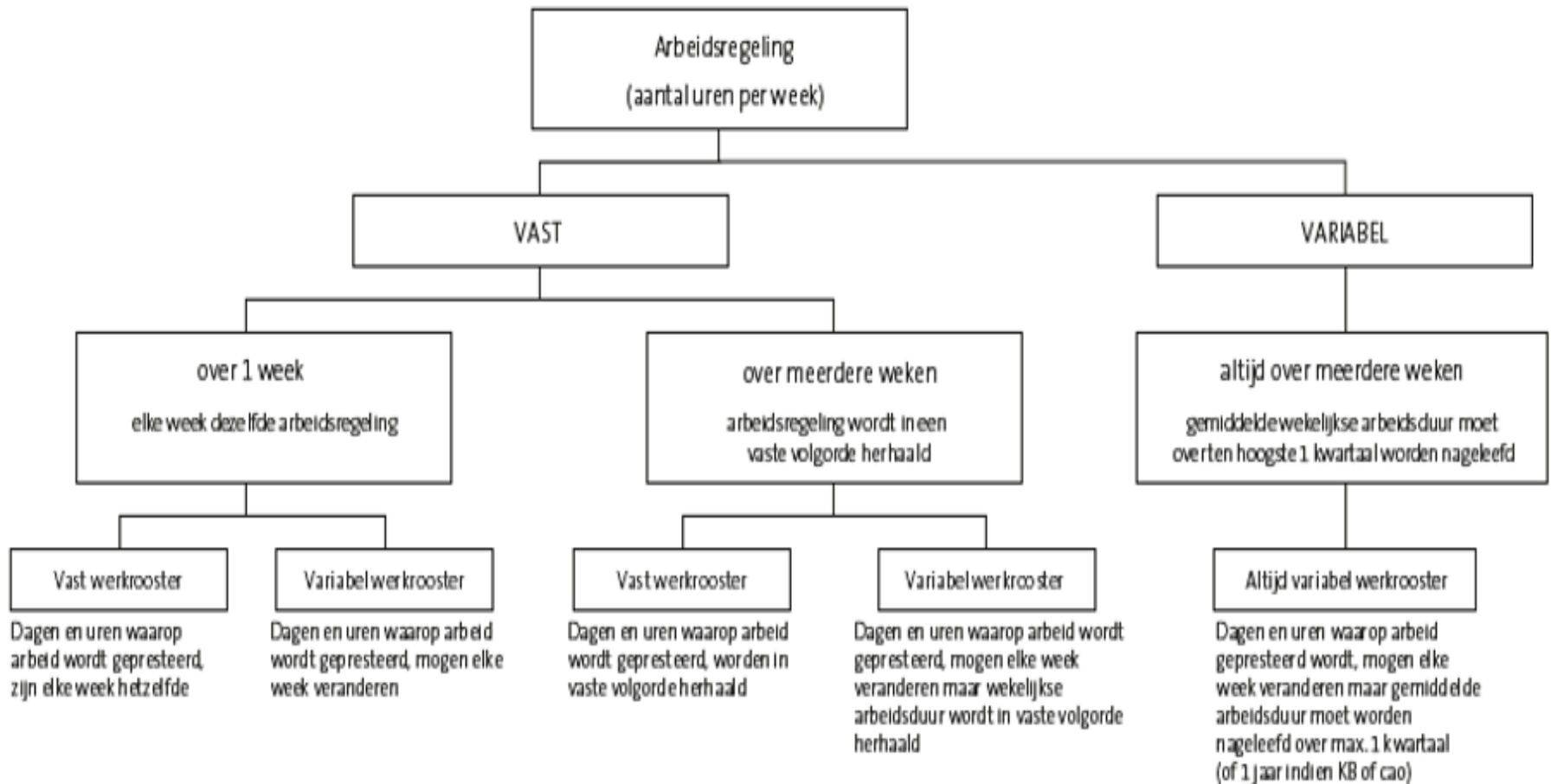
(b)

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.3 Soorten naargelang de omvang van het werk

- Sancties bij ontbreken van geschrift
- Deeltijdse arbeidsregeling: het wekelijks te presteren aantal uren
- Bekendmaking van variabel werkrooster
 - kennisgeving aan de werknemer: aanplakking
 - Bekendmaking om zwartwerk te voorkomen en te bestrijden

4. Soorten arbeidsovereenkomsten



4. Soorten arbeidsovereenkomsten

- Vaststelling van het loon
- Bewaren van een afschrift
- Bekendmaking van variabel werkrooster
- Registratie van afwijkingen van het normale uurrooster
- Sancties

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

- Voorrang bij het overstappen naar een voltijdse betrekking
- Non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werknemers
- Rechten van een deeltijdse werknemer idem als voltijdse werknemer
(in verhouding tot prestaties)

4. Soorten arbeidsovereenkomsten

4.4. Soorten naargelang de wijze waarop de overeenkomst wordt afgesloten

- Mondelinge en schriftelijke arbeidsovereenkomst

= schriftelijk enkel verplicht voor arbeidsovereenkomsten die niet voltijds en van onbepaalde duur zijn

- Elektronische arbeidsovereenkomst