

Inleiding tot het sociaal recht: Samenvatting

Inleiding Sociaal Recht

- * Sociaal recht: 2 doelgroepen $\begin{matrix} \swarrow \\ \text{arbeidsrecht} \\ \searrow \end{matrix}$ $\begin{matrix} \swarrow \\ \text{socialzekerheidsrecht} \\ \searrow \end{matrix}$
- = geheel v. rechtsnormen dat een antwoord biedt op de sociale kwestie
- het geheel v. rechtsregelen die het recht op arbeid en het recht op bestaanszekerheid regelen
 - verhouding in werkgever en product v. zijn werk

gemeensch. kenmerken:

- 1) beschermend karakter → bescherming ad. economisch karakter
- 2) gide plaats v. sociale partners
- 3) operationeel: zelfde rechtsdilemma's zijn terug
→ arbeidsrechtbank en -hoven
→ in voor collectieve arbeidsgeschillen

Wetgeving in materiele zin → sociaal recht

* Arbeidsrechtbanken

- geschillen over individuele arbeidsovereenkomst
- geschillen in sociaal reiserende WN of zelfstandigen en de uitvoeringsorganen
- geschillen over bijstandsregelingen
- een voor het leven benoemd voorzitter magistraat + 2 leden
- op voordracht v. meest representatieve Wb.org en WN.org.

- ↳ zelfstandigheidsdeel, 1 kroepsmagistraten en 1 lidensrecht
 - ↳ benoemd op voordracht vd. kroepvog. v. zelfstandigen
- ↳ volgt het burgerlijke recht
 - inquisitoriaal: rechter heeft de taak de waarheid te vinden
- ↳ kan in hoger beroep gaan bij de arrondissements
- ↳ zijn geen strafrechtbank → wel geschillen
- ↳ in beroep in talloze collectieve arbeidsgeschillen

Deel 1: Arbeidsrecht

- ↳ normeert de individuele en collectieve betrekkingen t/m WN en WG
- ↳ arbeid in ondergeschikt verband, in voor zelfstandigen

- ↳ gezag = recht om leiding te geven en toezicht uit te oefenen
- ↳ rijken naar feitelijke en contractuele relatie

Sociale partners willen voor een groot stuk kanten bij in handen houden

- ↳ probleem: kunnen het goed met elkaar vinden om ze de rekening kunnen doorschuiven naar de regering

4 pijlers zijn:

- vrijheid v. arbeid
- " v. handel en nijverheid
- " v. vereniging
- het eigendomsrecht

Formele rechtsbronnen = normen waarvan het objectieve recht meergeleegd is

Bindende formele rechtsbronnen = normen waarvan de daartoe bevoegde organen namens de gemeenschap rechtsnietig vaststellen

- Wettelijke bronnen:
- Belgische grondwet
 - artikel 23 G.W.: recht op menswaardig leven
 - "recht" → recht het d.m. in effectief
 - burocratie in federale staat
 - (geheel v. 3 gewesten en 3 gemeenschappen)
 - gemeenschappen → gebruik v. talen regelen
 - ⊕ → Vlaamse gemeensch.: alle doc. en contacten t.m. WG en WN dienen in het Nederlands te gebeuren = recht op taalgebruik
 - ook burocratie in lokale burocratie, gezondheidszorg, sociale promotie en arbeidsomstandigheden controle
 - gewesten: burocratie in lokale arbeidsomstandigheden

- ⊕ inbrengen op het decreet kennen relatieve machtsheer
- kan alleen de WN zelf op burocratie
 - bestaat juridisch in
- onder dat decreet is hi. een Engelstalig contract machtsheer
- kan ook bij internationale bedrijven
 - kan in gebruik in tegen WN

⊕ arbeidsomstandigheden = machtsomstandigheden

→ rechten in taal niet opgeëist als er iets machtsheer

- formele wetten
 - = belangrijkste bron v. arbeidsrecht
 - wetstellen, laten andere regelingen naar aanleiding van koninklijke of ministeriële besluiten
- eigen rechtsnorming
 - ook een belangrijke plaats
 - = arbeidsreglementen en CAO's
 - opmaak daarvan verplicht in België
 - loon- en arbeidsvoorwaarden

is bindend

is in opgesteld door de ondernemingsraad
of WG zelf als die er in is

CAO-wet v. 5/12/68

→ CAO = overeenkomst waarbij individuele en collectieve
betrekkingen t.m. WG en WU in ondernemingen of in
een bedrijfstak in vastgesteld

→ kan die alle domeinen als sociaal recht kan betreffen

→ 3 minuscules: bedrijf, bedrijfstak of nationaal

artikel 5.1 CAO-wet: hiërarchie v. kunnen als arbeidsrecht

- dwingende bepalingen id. wet

- CAO's (Wat. Arbeidsraad, paritair comité en
paritair subcomité)

- in algemeen bindend uitkerende CAO's

(Wat. Arbeidsraad, paritair comité, paritair
subcomité en paritair orgaan)

- geschieden individuele arbeidsovereenkomst

- in algemeen bindend uitkerende CAO

in een paritair orgaan nu WG bleef het
het remt van dat paritair orgaan

- arbeidsreglement

- aanvullende bepalingen id. wet

- mondeling individueel overeenkomst

- het gebruik

→ hogere norm kan wijken voor lagere norm nu die
gunstiger is maar moet wel wettig blijven

Internationale en supranationale bronnen

→ belangrijkste: multilaterale verdragen

→ Internationale Arbeidsorg. te Genève (IAO)

→ staten kunnen de conventies ratificeren

- ↳ is internationaal conflictoprocedure
- ↳ EU heeft aant. belangrijke normen vastgesteld
- ↳ verordeningen en richtlijnen = belangrijkste
 - ↳ verbindend t.a.v. het resultaat maar mag zelf kiezen hoe dat te bereiken
 - ↳ verbindend in al haar onderdelen en rechtstreeks toepasselijk in alle lidstaten
- ↳ mogelijkheid om Europese CAO's te sluiten
 - ↳ hoe nu hoe weinig ontwikkeld
- ↳ Europees recht gaat voor op nationaal recht

Individueel arbeidsrecht

- Arbeidsovereenkomst = overeenkomst t/m WG en WN, waarbij de WN zich verbindt tot het verrichten v. arbeid in een ondergeschikt verband en de WG zich verbindt aan de WN een loon uit te betalen
- ↳ kan voor elk soort arbeid (= alles wat in "spelen" is)
 - ↳ loon = essentieel, kan ook deel in natura
 - ↳ vrijwilligers vallen hier in onder
 - ↳ in betaald, wel kostenvergoeding volgens strikte regels
 - ↳ werken onder gezag = essentieel
 - ↳ WG bepaalt wat je moet doen
 - ↳ zelfstandige
 - ↳ voldoende dat dat kan
 - ↳ partijen besluiten in overeenkomst zelf of de arbeid al dan in ondergeschikt is
 - ↳ om dat verband met de werkzekerheid - daarmee rekening houden
 - ↳ richt naar de wil v. partijen, vrijheid zelf als eigen werk en arbeidsvrijheid in te zetten en de mogelijkheid v. hiërarchische controle
 - ↳ maar bezopen, belastingen id. spelen geen rol
 - ↳ in noodzakelijk dat WG gezag effectief uitroeit
 - ↳ bv. bij thuiswerken id.

- ↳ in de wet onderscheid knerkader en lidvende
- ↳ geen algemene eenvormigheid (was it de bedoeling)

* Geldigheidsrechten: partijen = handelingshelwaam, uitruge
wil en kpaald voorwerp en geoorlofte
oetkaal

Hand

1) Helwaamheid

- Handelingshelwaam = zelf rechten kunnen uitrofenen
die je hebt (vanaf 18 jaar)
- rechtshelwaam = drager kunnen zijn v. rechten & plichten

2) keetremming

- ↳ mag n door uitgeheek aangelast zijn
- ↳ geweld, bedrog en dwaling vallen dit aan

3) voorwerp en oetkaal

- ↳ formaliteit v. wat je doet n met geoorloft zijn
- ↳ waar je overeenkomst over gaat n moet voltoende bepaalt en
mogelijk zijn

* Aangaan ad. akkoordovereenkomst

1) inhoud

- ↳ principieel contractuylheid (kan annulteren wat je wil)
- ↳ beperkt door dwingende bepalingen uit oetkrecht
bv. mogelijkheid tot invoeren v. concurrentiebeding

2) duur

- ↳ voor onbep. tyd, bep. tyd of duwddelyk omdrueren met
- ↳ komt het meeste voor
- ↳ voor het leuen = niettyg

3) naam & luyg

↳ zowel mondeling als schriftelyk

↳ ruweso voor onbep. duur

- ↳ n vervullen v. vormvoerschriften ≠ niettygheid ad. contract
- ↳ lokaan v. akkoordovereenkomst kan met alle middelen v.
recht leuuen n

* Soorten arbeidsovereenkomsten

Hoofdelijking ← arbeider → handeraarbeid
bediende → hoofdarbeid
is gunstiger statuut
is domineert momenteel nog steeds

1) arbeidsovereenkomst voor arbeiders en bedienden

= algemene type

→ in eenouderig duidelijk onderscheid te maken

(diploma's ed. ≠ relevant)

→ in strijd met gelijkheidsbeginsel en non-discriminatie-
beginsel want ontstaan in de geschiedenis

is geen voldoende redenen om afbreukdoelstelling te
rechtvaardigen

is ook onvern. over niveau waaraan men kan
concurreren

is kan ook wat gemakkelijker bediend statuut
aan de arbeider geven (nu wel bedienden)

2) arbeidsovereenkomst voor handelsverkennuworders

= iemand wiens taak het is tegen een denkbeeld op te sporen en te
bevechten met het oog op het onderhandelen over en het
sluiten v. zaken, verzelewingen, uitgeroepen, onder het gezag,
na verlening en in naam v. 1 of meer opdrachtgevers

→ arbeidsovereenkomst v. koop. nu in ondergeschikt verband

→ werkgebaar verband v. ondergeschikte arbeid t. v. v. de

handelsverkennuworders → een wet om dat te versleggen

→ uitgeheerde bonneregeling

→ recht op uitruwingsvergadering nu

→ overeenkomst beëindigd w. onder dwingende reden door wet

of met dwingende reden door handelsverkennuworders

→ verkennuworders denkbeeld heeft aangaat

Arbeidsovereenkomst wet bep. 118.3-12: in v. koop. op televisies
→ moet werkzamenheden thuis uit met gebruik v. informatie-
technologie die ook op de werken kunnen uitgeoefend w

5) Overeenkomst voor tewerkstelling v. studenten

→ te beschouwd als een arbeidsovereenkomst

→ mogelijkheid voor student om overeenkomst op te zeggen
zonder in acht name id. opzeggingstermijn

6) Arbeidsovereenkomst voor werkzamenheden

werkzamenheden = bemiddelbaar in Wv en de persoon die
arbeid zal verrichten

→ 3 partijenrelatie: wie is de WG?

→ overeenkomst in werkzamenheden & werkzamenheden = arbeidsovereenkomst

7) Overige bijzondere arbeidsovereenkomsten

- Startbaanovereenkomst

→ elke jongere ingeschreven als werkzamenheden minder
dan 26 jaar komt in aanmerking

→ 3 types (halfjaar, halfjaar + opleiding, opleiding)
min min

→ vermindering v. Wv-typeren voor laaggevoelde of
(halfjaar) bevestigde jongeren aanreikt

- Levensinleavingsovereenkomst

→ stagiair

→ halfjaar een / halfjaar werken

- PWA-overeenkomst

→ Wv (werkbox) onder het gezag v. plaatselijke
werkgelegenheidsorganisatie (PWA) en tegen een

bepaalde specifieke prestaties wordt, zijnde
huisvuurdekte taken, werken in land- en tuinbouw.

→ nu meer systemen v. dienstverleening - "arbeidsmarkt dienstverlening"

→ arbeidsplaatsen waarin die worden vaak door
kruiswerk worden ingevuld

→ kan op basis v. geldende criteria's, vermeld tegen arbeidsmarkt
en komt niet op in de sociale zekerheid

Verplicht

1) Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

= meest voorkomende soort

→ kan zowel schriftelijk als mondeling

→ kan specifieke bepalingen overeenkomen

→ wettelijke opzegtermijnen bepalen de arbeidsovereenkomst

2) Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk

→ duur = op voorhand bepaald

→ geldt een verplichting v. beëindiging daaraan

→ bijzondere voorwaarden schriftelijk aangegeven in door beide WN afzonderlijk en dat uiterlijk op het ogenblik v. indiensttreding

andere omschrijving tot oph. duur

→ DIMONA = onmiddellijke aangifte v. tewerkstelling

= de verplichte onmiddellijke elektronische melding v.

begin en einde v. arbeidsrelatie aan een welbepaalde WN en een welbepaalde WG

→ geldt ongeacht het type overeenkomst

→ min. 4 overeenkomsten voor bep. tijd → omgezet naar onbep. tijd uitkondelingen

- wegen de aard v. werk

- max. 4 opeenvolgende voor bep. duur

met min. duurtijd v. 3 m en mogen 2 j. n. overschijden

- beëindiging tot overeenkomst v. min. 6 m die duur v. 3 j. n. overschijden

→ min. overeenkomst eindigt en arbeidsrelatie is voortgezet → onbep. duur

3) Vervangingsovereenkomst

→ n. voor een vervanging bij tijdelijke uitval, staking of lock-out

→ zowel voor onbep. duur geldt het wettelijke systeem voor verplichting v. beëindiging n.

→ maximumduur v. 2 jaar

* Het ploegbeding

≠ test of stage

- ↳ laat toe aan de WN en WG ploegleiding een enkele malen aan de arbeidsvoorwaarden (AO) zonder of met een enkele opzeggingstermijn
- ↳ kan men in elke soort AO intassen
- ↳ na het vaststellen id. ploegwaarde → wettelijke opzegtermijnen
↳ enkele ploegtd → AO defensief
- ↳ krijgt baan ↳ test
- ↳ ≠ stage

↳ verduidelijking v. theoretische kennis

↳ min- en max. duur

↳ schijfelijk te opgeheld voor de AO een aanvang heeft genomen
normeert: schijfelijk voor iedere WN afzonderlijk, uiterlijk op het tijdstip id. indiensttreding

grensovereen: bedenden: minduur: 1 m, maximum 6 of 12 m
min. duur in bep. is = 1 m

erboden: minduur: 1/2 d, maximum 14 d
indien in bep. = 1/2 d

Tijdens de minduur mag de AO in aanwezigheid te zijn, tenzij om dringende redenen.

Duur ploegbeding = duur AO voor bep. duur → omverwijzen met aand.
is ploeg geldig maar duur in ploegbeding is AO

↳ mag in langte zijn dan 50% v. AO

↳ ploegtd mag in verlengd of vernieuwd w.

↳ een bedende meer dan 1/2 arbeidsongeschikt is wegen ziekte of ongeval
kan de WG de AO gedurende de ploegtd zonder vergoeding beëindigen

↳ in omdat ploegbeding in wettig is dat het AO dat is

↳ een is als WN ploeg opkeert, het al ander werk hebben, anders kan je voor de sociale zekerheid aanvragen wettig is is noodzaak

* Plakken v. beide partijen

- rechtsregels uit algemeen contractenrecht zijn v. toepassing
- beide partijen zijn elkaar erkend en ophang verschuldigd en dienen welbewustzijn en goede zeden in acht te nemen

• Plakken Wv

- arbeid verrichten op tijd, plaats en wijze die is overeengekomen
 - voornaamste plakt
- geen onnodige info bekend maken of zich ingrijpen aan anderzijde concurrentie
- geen schade aan anderen toebrengen bijden arbeid
- arbeidsgereedschappen in goede staat teruggeven
- aansprakelijk voor kwade schuld, lichog of raak voortkomende lichte schuld

• Plakken Wg

- werk verschaffen zoals overeengekomen
 - koopverplichting of -verplichting in stand houden
 - werk moet in zo gunstig mogelijke voorwaarden plaatsvinden
 - uitzoeken = belangrijk aandachtspunt
- codex verlangt ARAB (Algemeen reglement arbeidsverhoudingen)
- uitzoeken

- Wg doet de medege aandacht te besteden aan het voorkomen v. risico's en de aanpak v. risico's die in voorkomen kunnen w
- maatregelen nemen tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag → maatregelen
- rookgevaar, alcohol- en drugsgevaar
- nacht- en ploegenarbeid, staande arbeid

- Boon betalen

= tegenpartij v. arbeid die hi uitvoering v. arbeidsverhouding w. verricht

- boonscheutingswet: boon = geld en de in geld waardebare woorden waarop de Wv ingedeeld zijn dienstbetrekking recht heeft ten bate van zijn Wg

- ↳ is noodzakelijk de tegenprestatie voor verrichte arbeid
- ↳ grafisch uitgedrukt door WO tegelend zonder daarvoor verplicht te zijn
- door wet, CAO, AO of geschied ≠ onder leiding van
- ↳ uitsluitingen en daaraan gekoppelde voordelen = loon
- ↳ loon = eenheid v. iedere arbeidsverhouding
- uitbreidingen: ook loon zonder arbeid
- ↳ vakdagen, vakkerkdagen -
- ↳ minimumloon is meestal per bedrijfstak vastgelegd
- (arbeid komt in km)
- ↳ sinds 1975 algemeen minimumloon

Loonbeschermingswet

- ↳ nije bescherming van loon voorwaarden en minimum
- hogen te gaan
- ↳ hoe, waar, wanneer en aan wie
- ↳ gedeelte mag in natura (slechts 10%)
- ↳ loon: gerechtelijke bescherming
- arbeid: vrijwillige handhaving
- ↳ beperkt
- ↳ voorkomen dat men
- de rechten met rechten
- geen beperkingen bij onderhoudsverplichting
- (b. bij scheiding)

- arbeidsreglement opstellen

- ↳ algemene arbeidsvoorwaarden, meer info over organisatie en
- werking binnen de onderneming en rechten en verplichtingen
- (p. 54-55)

- geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag voorkomen

- ↳ op basis v. risico-analyse (p. 55)

↳ 10 preventiemaatregelen opstellen

- recht op voldoende rust

- zorgen dat WO in gedurende minst 10 uren + nachten + nachten
- arbeid op zondag = verboden uren
- ↳ uitbreidingen

↳ ploegenarbeid, bij bedrijfstakken

- ↳ indien normale arbeidshet v. bedrijfstak
- het is mogelijk maakt het op een andere
- dag te doen

- arbeidsduur: 2u/d en 32u/w
- machtsmisbruik is in beginsel verboden behalve bij bewijs
is best afwijzing toe (p. 54)
- kinderen < 15 j die onder wettelijke scholdplicht vallen
mogen geen arbeid verrichten
- arbeiders mogen 10 festdagen/j. in kwartgeteld w.
is anders compensatie door inhouden en overloos
is anders festdag op zondag \Rightarrow vervangen
- jaarlijkse vakantie is bij. ikr. tijd die men
gewild heeft in het vakantiedaarsjaar
is onder de 25 j. \rightarrow jeugdvakantie mogelijk

* Schorsing is uitroeping id. arbeidsovereenkomst

- = tijdelijke onderbreking waardoor de uitroeping id. AO
is opgeschort zonder dat er een einde is gezet aan de AO
is een contract uitgaat, is de AO bevestigd
is normaal gezien geen bon.
maar anderszins in schorsing meten zonder bonusaanleg

• wettelijke schorsingsgronden:

- overmacht (geen bonusaanleg)
 - \rightarrow om een plots en onoverwinnelijke gebeurtenis buiten
de wil id. partijen, de uitroeping id. overeenkomst
onmogelijk maakt
 - \rightarrow geen bevestiging van de tijdelijk de nalaging schorsen
bij blijvende onmogelijkheid \rightarrow bevestiging
- gewaarborgd dagloon
 - is om de WN die het arbeidsgebedt maar zijn
werk heeft, maar daar te laat of in aanbreng
of het werk in kan aanbrengen plaatsen, ten
gevolge v. contract onafh. van zijn wil
is in de 2^e situatie geen gewaarborgd dagloon bij nalaging

- gewaarborgd kon bij ziekte of ongeval

↳ kan daarom AO in beëindigen, wel schorsen

↳ boomwaarbij gedurende een bepaalde tijd

bezuim : uitbreiding sociale zekerheid

↳ uitbreiden : gewaarborgd welzijn

↳ gaat slechts in een dag na de 1^e dag

arbeidsongeschiktheid (< 14 d)

nu langer : geen 'carendag'

ledenden : gewaarborgd maandloon

↳ geen carendag

↳ medisch attest - WG onmiddellijk op de hoogte brengen

↳ WG beschikt over controle recht

↳ geen boomwaarbij nu arbeidsongeschikt door eigen

gepleegde kwade bui of hgv. een ongeval naar deelname

aan een sportcompetitie of -exhibitie met toegangsgeld

en enige vorm v. bon. voor deelnemers, wel sociale zekerheidsuitkering

- maatschapsverlof of zwangerschapsverlof

= 15 w.

pre-nataal : max 6 w.

post-nataal : min 9 w.

↳ geen boomwaarbij maar opgevangen

door sociale zekerheid

↳ recht op zwangerschapsonderzoek tijdens

de weken (als het in een plan)

↳ mogelijkheid tot omzetting naar vaderchapsverlof

bij overlijden of hospitalisatie id. moeder (p 63-64)

- vaderchapsverlof

↳ recht op 10 dagen thuis verlof binnen een periode v.

4 maanden na de bevalling

- adoptieverlof

↳ max. 6 aangesloten wken voor kinderen < 3 j.

↳ " " " " in andere gevallen (tot max 8 j.)

- Recht van het of kort verzuim
 - = recht om afwijzing te zijn omwille v. aant. omstandigheden die aan je priviteit geëditend zijn
- dwingende reden
 - = ondraagbare afwijzingsheid v. max 100 / kalenterj. omwille v. n. k. nootzaak, b. v. n. werkloosheid gebaandens die de dwingende en noodzakelijke kantenkomst is W.N. verzuim
- Constructiespauzes
 - tot 4 m na de geboorte
 - aangepast bebaal te beschikking stellen
 - 2 m op voorhand verzuimen + maandelijks attest
 - bevoegen hielden die gewone
 - uitgez. door het kelenfonds
- Redelijke nootzaak
 - = tijdelijke, onverwachte gebeurtenis die zich voordoet in de onderneming waardoor het werk onderhouden dient te w. en die een verzuim heeft op de werking v. redelijke middelen v. onderneming
 - alleen voor arbeidskanten: enkel redelijke nootzaak door overmacht
- gelijk aan werk wagen economische oorzaken
 - enkel voor arbeidskanten
 - Wf kan AO gedurende een bep. tijd volledig sluiten of v. volledig naar gedeeltelijke kantenstelling overgaan
- Recht ween
 - om het werk door weenomstandigheden onmogelijk w.
 - W.N. verzuimen dat h. n. op het werk heeft te zijn
 - anders wel bon verschuldigd
 - om verzuimd: uitkering
- polshel verzuim
 - W.N. uit priviteit kunnen AO sluiten, meestal met bebaal v. bon voor vervullen v. polshel mandaat

gelden bij kantenden
in als schouwing-
grond
→ bon uitbetalen

- beginspreek

→ 3 normen (p 68)

→ uitbreiding v. beginspreek naar Antidiscriminatie

→ recht om terug te keren naar (gelijkaardige) situatie

- anderszinsverlof

= specifieke vorm v. verlof van of gesteld bij

beslaanonderhouding dat de Wv de mogelijkheid

heeft de arbeidsomstandigheden te schorsen

of te vermindern met het oog op de opvoeding

v. jonge kinderen

→ 3 mogelijke normen (p 68)

→ belang het kind < 12 j.

- arbeidsomstandigheden

→ 3 maatregelen (p 68-70)

→ ook nog arbeidsomstandigheden (Kw. 1666)

→ nu een aart. m. verloop → wel geen afzetting op.

• andere afzettingen

→ bij wederzijdse akkoord de AO geheel schorsen

* Het einde v. arbeidsomstandigheden

- onderaan → normen inzake de wettelijke situatie v. arbeid

- andere soorten AO → normen inzake de contractuele situatie v. arbeid

p 71 } → WG verbandt zich er toe Wv in dienst te houden gedurende zijn leven, buiten eenzake redenen
→ WG kan in al zijn arbeidzaamheid blijven

Aldus bepaalt de Wv de waarop de AO een einde neemt

→ p 71-72

- Wijzen v. beëindiging id. overeenkomst uit het lingenlyk recht
 - overeenkomst kan steeds in onderlinge overleg beëindigd w (eventueel probleem met werkbewijsbewijzing)
 - vrijwillig werkbewijs
 - lingenlyk recht voorziet in mogelijkheid om een ontbindende voorwaarde in een overeenkomst op te nemen
 - is wel beperkt → bv. bevestiging id. WN
 - in wederzijdse contracten ook afsluitende ontbindende voorwaarde om de partijen aan te binden en te binden → ontbinding met tussenkomst id. rechter

• Dood id. WN

- beëindiging v. AO
- " in principe in bij dood WG
- " in bij verandering in rechtsnorm of eigendomsstructuur id. WG
- normale CAO's en waarborgt het behoud id. rechten id. WN bij overgang id. onderneming
- bijzondere regels bij billement of gerechtelijk allood

• Overmacht

- einde AO om de overeenkomst definitief onmogelijk maken
- om getroffen voor het wijzen id. bevestiging + gevallen v. overmacht die een einde maken aan de verplichtingen id. partijen

• Opzegging id. arbeidsovereenkomst

- dwingende reden
- AO voor onbep. duur heeft mogelijkheid om AO door eenzijdig besluit beëindigen te beëindigen
- aantal modaliteiten waaraan is gebonden
- wijze:
 - schriftelijk en individueel (p. 45)
 - duidelijk en ondubbelzinnig
 - begin en duur opzeggingstermijn aangeven
- indien in mogelijk: onrechtmatig beëindigd → verbindings-uitkering

opzeggingen

in de

10.10.16

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

10.10.16

10.10.16

10.10.16 de overheid van de
opzeggingen in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

opzeggingen in de

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

geen

10.10.16

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

10.10.16

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

10.10.16

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

in de mogelijkheid van een (10.10.16) of meer van een (10.10.16)

- Solidariteitsbeginsel

- ↳ WN heeft recht om tegen opzeggingstermijn afwijzing te zijn om nieuw werk te zoeken
- ↳ max 1d / week (wel avg. min. men nieuw werk gevonden heeft)

• Verdeling id. arbeidsvoorwaardenkomst

Het in natura id. opzeggingstermijn betekent in dat de AO blijft redden bestaan want door opzegging is de wil tot arbeid gekomen om de AO te beëindigen. (p 82)

↳ schadevergoeding = verdelingsvergoeding

↳ forfaitair bedrag

↳ dat elke schade bijv. het in natura id. vervangen

Analoge regeling geldt m.b.t. de voortijdige verdeling

Zonder dringende reden re. AO voor l.p. duur of voor een l.p. werk.

↳ schadevergoeding (p 82)

• Wettelijke ontslag en rechtsmisbruik

↳ bevoegden > kuzp, leunen v. fout, omvang id. schade en het oorzakelijk verband daartoe

↳ ontslag re. arbeidsd. die is aangeworven voor een onbep. tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag id. arbeidsd. of die in verband op de noodwendigheden inzake de werking id. onderneming > ontslag motiveren en bewijzen dat het in wettelijke is

• Enkele beëindiging id. arbeidsvoorwaardenkomst wegen dringende reden

- dringende reden

= een enkele gebeurtenis die elke professionele onderneming bij WN en WG onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt

↳ feitelijke > rechten beëindigen

- dringende reden b.m.v. de WN

↳ soms mogelijk om uit te maken

↳ ook feiten uit het privéleven kunnen de mate aangaan zijn

- dringende reden kmr. de WG

→ kamt amper voor

→ gunstiger om te beëindigen wegens ontzijing ^{uitzijing} AO

! - reessen

→ sterke voorwaarden aan ontslag om dringende reden

→ duidelijke keuzen

→ uitkering AO
→ beklening ontslagredenen

→ binnen de 3 werkdagen na de kennisgeving id. p. 87
moet de partij die de AO om dringende reden wenst te
beëindigen, het ontslag overgaan

bepalend: toetsing waarop WG er voldoende
kennis v. heeft

→ na beëindiging: 3 werkd. om de ontslagredenen te
kennis te brengen id. WN

is wat er in staat, w. door de rechter in eent

- gevolgen

→ onmiddellijk einde aan AO

→ geen uitkeringvergoeding

→ WN mag onmiddellijk in mee werken

→ aan rechter bevestigt dat er geen dringende reden was
dan wel vergoeding

- ontzijing uitzijing is eenzijdige arbeidsvoorwaarden, 2 wegen
is kunnen enkel met wederzijds toestemming

gevestigd w.

anders: - onmiddellijke beëindiging AO (dringende reden)
→ zien als onrechtmatige uitkering

→ vergoeding worden

• ontslagbeperkingen

→ ontslagbeperking WN

→ p. 87

• Concurrerendbod

→ sterke voorwaarden

- = een clause in de AO die verbandt tussen WN na zijn vertrek uit de onderneming met de nieuwe know-how soortgelijke activiteiten uitoefent, als loontakende of zelfstandige, waardoor hij de onderneming die hij verlaten heeft schade kan toebrengen
- ↳ mogelijkheid om hierop een boep te doen, samen met de hoogte id. jaarlijkse bijdrage
- ↳ moet geografisch en tijdelijk beperkt zijn en betrekking hebben op soortgelijke activiteiten
- ↳ schriftelijk vastgelegd
- ↳ uitsluiting tenzij hij er binnen de 15 d vanaf vert id. clause
- ↳ geen uitwerking van: ↳ p 88
- ↳ geen WN clause ontbrekt: duidelijke uitsluiting mogelijkheden
- ↳ bij onderneming met internationaal achteeld
 - ↳ minder strikte voorwaarden
 - ↳ zie ook Handelsvergunningswet
 - ↳ max 1j, enkel geografisch

Collectief arbeidsrecht

- ↳ monneert de collectieve verhoudingen in de groep der WN & WG
- ↳ volbondenheid = 1 id. grondslag

* De volbondenheid

* Fundamentele grondslag

- ↳ vrijheid v. vereniging is op elgheid gebaseerd en niemand kan gedwongen w al dan n v. vereniging deel uit te maken
- ↳ verken (p 80-81)

↳ ook meebag in een aantal internationale instrumenten

* Vrijheid v. indus

- ↳ Belgisch syndicalisme = dualistisch en pluralistisch

- Zelfbeschouwing

- is verschaffen de volgerenwilde zelfheid en stabiliteit in de collectieve. arbeids- en maatschappelijke (p. 81-82)
- is "closed shop" - WG verbindt zich elke staat WN te bepaalde volgerenwilde aan te nemen
- is arbeidsmarkt - loonwet - afgeleid door de arbeidsgewerkschap
- is ched-off clause: bijdrage die WN aan de land vermindert is, in rechtshand. v. zijn baan afgeleid en bepaalde voorbelen als sociaal mede gesprekend in

• Vrijheid id. volgerenwilde

- is grote omgiff. tegenover de overheid
- is geen belasting, noch regeringsplicht
- is Staat heeft volger. toch behouden bij sociaal-economisch beleid - burocratie aan verband
- is enkel aan representatieve volger.

* Volgerenwilde in WN en WG

• Juridisch statuut

- in regel geen rechtspersoonlijkheid (Ronden ze af)
- = Politieke verenigingen - kunnen in optrede in recht
- wel attributen v. rechtspersoonlijkheid toegelend aan representatieve volger.
 - is Belgisch recht kent geen algemene definitie
 - is p. 85-86
- attributen v. rechtspersoonlijkheid der representatieve org.
 - is recht om CAO's af te sluiten of te laten
 - is bevoegdheid om in recht op te treden in alle geschillen die ontstaan uit de koop. id. CAO-wet en de verdediging id. rechten welke leden id. org. putten uit door de org. gelden CAO's
 - is p. 86-87

- is ook vertegenwoordigers in tal v. publiekrechtelijke organen
- representatieve organisaties v. baden leden
 - is kenmerkende basis leden tellen
 - is beperkt tot de attributen v. rechtspersoonlijkheid die in verband staan met de eigen vertegenwoordiging
 - is baden leden in de ondernemingsraden
 - is kunnen geen CAO's aangaan en in deelnemen aan vertakkingen
 - is comités voor preventie en bescherming op het werk

• De vertegenwoordigers v. WN

- individueel: vertog. zijn georganiseerd op basis v. bedrijfstal waaraan de WN behoren en in op basis v. beroep
- behorende wel in 1 vertog. gegroepeerd
- plurale vertog. ≠ vertog. vertegenwoordigen met elkaar voor leden

ACV → christendemocratische kring

ABVV → socialistische beweging

ACLVB → liberaal

→ bestaan ook nog onafh. vertog.

→ treden ook in gemeensch. front op

→ meestal id leden = ambten

→ vertog. speelt belangrijke rol in werkloosheidsvermindering

ABVV en ACV → dubbele structuur

nat.-groeimentalen

gewestelijke centrale organisaties

→ wereldwijd: IVV = belangrijkste en EVV op Europees vlak

• De vertegenwoordigers v. WO

- VBO → samengesteld uit een lokaal professioneel federatie
- UNIZO, UCM en Bouwbond → representatief
- Voka = UNVE

* Kontakt - enourkorgaren in ondermening, Abzähl en Band

→ HB

