

50 JAAR ARBEIDSWET

50 jaar Arbeidswet

Een artikelsgewijze bespreking van de
bepalingen inzake de arbeidsduur

Dieter DEJONGHE

Julie DE MAERE

Kevin DIEU

Nele GYSEMANS

Patrick MAERTEN

Redactionele afsluitdatum 4 januari 2021



INTERSENTIA

Antwerpen – Gent – Cambridge

50 jaar Arbeidswet. Een artikelsgewijze bespreking van de bepalingen inzake de arbeidsduur

Dieter Dejonghe, Julie De Maere, Kevin Dieu, Nele Gysemans en Patrick Maerten

© 2021 Lefebvre Sarrut Belgium NV
Hoogstraat 139/6 – 1000 Brussel

ISBN 978-94-000-1315-5

D/2021/7849/52

NUR 827

Gedrukt in de Europese Unie

Verantwoordelijke uitgever: Paul-Etienne Pimont, Lefebvre Sarrut Belgium NV

Lay-out: Crius Group, Hulshout

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kunnen noch de auteurs noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

Dit boek is eveneens digitaal beschikbaar op www.stradalex.com en www.jurisquare.be.

VOORWOORD

DE ARBEIDSWET IS 50 JAAR GEWORDEN!

Op 16 maart 1971 werd de Arbeidswet aangenomen door het Belgische Parlement. De bedoeling van de Arbeidswet was destijds tweeledig: enerzijds een betere bescherming bieden aan jonge werknemers en anderzijds de toen bestaande bepalingen inzake arbeid coördineren.

De Arbeidswet groepeerde zo de voornaamste wetten die op dat ogenblik de arbeidstijd reguleerden:

- de wet van 15 juli 1964 op de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven;
- de wet van 9 juli 1936 tot invoering van de 48-urenweek in de bedrijven of bedrijfstakken waarin onder ongezonde, gevaarlijke of lastige voorwaarden gearbeid wordt;
- de wet van 6 juli 1964 op de zondagsrust;
- het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 rond de vrouwenarbeid.

De Arbeidswet heeft sinds 16 maart 1971 verschillende wijzigingen ondergaan die telkens als doel hadden de regels inzake arbeidsduur mee te laten aansluiten bij maatschappelijke evoluties.

Ook Europa heeft zich in de loop der jaren om een harmonisatie van de bepalingen over arbeidsduur bekommerd via de Richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 rond een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Talrijke arresten van het Europees Hof van Justitie hebben de begrippen opgenomen in deze Europese richtlijn ook verder verhelderd.

Om tegemoet te komen aan specifieke noden rond flexibiliteit, hebben de sociale partners in de loop van de voorbije decennia mee een wetgevend kader uitgewerkt om op maat van de ondernemingen flexibele tewerkstellingsregimes te kunnen uitwerken.

Tegelijk werden maatregelen uitgevaardigd om de wekelijkse arbeidsduur te verminderen en zo te zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het professionele leven.

In dit boek hebben de auteurs artikelsgewijs de diverse bepalingen over arbeidsduur besproken. Hierbij hebben ze zich telkens laten inspireren door de voorbereidende Parlementaire werken die aan de Arbeidswet voorafgegaan zijn, rechtspraak en administratieve standpunten. Het boek vormt zo een grondig naslagwerk voor al wie met de problematiek begaan is.

Tegelijk zijn de uitdagingen voor beleidsmakers vandaag groot.

- De *e-commerce* is niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Hierbij wordt soms uit het oog verloren dat er een logistiek apparaat achter de *e-commerce* schuilt, met – om de consument zo vlot mogelijk te kunnen bedienen – een grote nood aan nachtarbeid en zondagsarbeid. Deze activiteiten zorgen voor tewerkstelling van o.a. laaggeschoolde werkkrachten. Tegelijk moet er over worden gewaakt dat deze jobs kwalitatieve jobs zijn.
- De coronacrisis toont aan dat er in heel wat beroepen kan worden getelewerkt. Het telewerk zal wellicht na de coronacrisis niet verdwijnen. Ook hier zal het erop aankomen om een duidelijk kader te scheppen wanneer en op welke manier wie thuis werkt ter beschikking van de werkgever moet zijn. In het andere geval riskeren de grenzen tussen werken en wonen te vervagen.
- Een ander aspect van de regelgeving is het toepassingsgebied van de Arbeidswet. Ook hier dient er een debat op gang te komen om duidelijker af te bakenen op wie de bepalingen inzake arbeidsduur wel of niet van toepassing zijn. Veel jonge mensen zijn immers vragende partij voor flexibiliteit om zelf te kunnen bepalen wanneer ze gaan werken. Tegelijkertijd dateert de lijst van werknemers die een directiefunctie of een leidinggevende functie in een onderneming hebben – en daarom uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de Arbeidswet – uit 1965.

We zijn dus ongetwijfeld niet op het einde gekomen van de evolutie van de Arbeidswet. Er zullen de komende jaren nog wijzigingen plaatsvinden die rekening houden met de maatschappelijke evoluties. Om te komen tot evenwichtige en gedragen nieuwe oplossingen, heeft de huidige federale regering de sociale partners opnieuw een centrale rol toebedeeld in het debat.

Het is een boeiende materie die in beweging zal blijven. Een grondige kennis van de geschiedenis van de Arbeidswet is van bijzonder belang om de toekomst ervan verder vorm te geven. Ik wens alle lezers van dit boek dan ook bijzonder veel leesplezier!

Pierre-Yves DERMAGNE

Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk

INHOUD

<i>Voorwoord. De Arbeidswet is 50 jaar geworden!</i>	v
Artikel 1	1
Artikel 3	5
1. Overheidspersoneel	6
1.1. Op wie heeft de uitsluiting betrekking?	6
1.1.1. Personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut	6
1.1.2. Instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen	7
1.1.2.1. Instellingen	7
1.1.2.2. ... die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, of	9
1.1.2.3. ... die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen	9
1.2. Welke bepalingen zijn niet van toepassing?	11
2. Werknemers die een leidende functie of een vertrouwenspost bekleden ..	11
2.1. Op wie heeft de uitsluiting betrekking?	11
2.1.1. Het KB van 10 februari 1965	11
2.1.2. Restrictieve maar evolutieve interpretatie	12
2.1.2.1. Restrictieve interpretatie	12
2.1.2.2. Evolutieve interpretatie	12
2.1.3. Criteria	14
2.1.4. Lijst van leidinggevende functies en vertrouwensposten	15
2.1.5. De arbeidstijdenrichtlijn: is een autonome beslissingsbevoegdheid vereist?	20
2.2. Welke bepalingen zijn niet van toepassing?	21
3. De handelsvertegenwoordigers	21
3.1. Wie valt onder de uitsluiting?	21
3.2. Welke bepalingen zijn van toepassing?	23
4. Dienstboden	23
4.1. Wie valt onder de uitsluiting?	23
4.2. Welke bepalingen zijn niet van toepassing?	24
5. Kan conventioneel afgeweken worden van deze uitzondering?	25

Artikel 3bis	29
1. Wie valt onder de uitsluiting?	29
2. Welke bepalingen zijn niet van toepassing?	31
Artikel 4	33
Artikel 5	35
Artikel 11	37
1. Historiek	37
2. Zondagsrust	38
2.1. Principieel verbod op zondagsarbeid	38
2.2. Het begrip “zondag” als laatste dag van de week	39
2.3. Het verbod van zondagsarbeid voor werknemers die uitgesloten zijn uit de bepalingen inzake arbeidsduur	39
2.4. Staat de keuze voor zondag als rustdag onder druk in een secu- liere maatschappij?	40
3. Zondagsarbeid en de band met feestdagenarbeid	41
Artikel 12	47
1. Algemeen: uitzonderingen op de zondagsrust	47
2. Werkzaamheden in alle sectoren die niet op een andere dag kunnen worden uitgevoerd	48
2.1. Toezicht op bedrijfsruimten (art. 12, 1°)	48
2.2. Het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zoverre deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn, alsmede de werkzaamheden buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag (art. 12, 2°)	49
2.3. Arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (art. 12, 3°)	51
2.4. Dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist (art. 12, 4°)	52
2.5. Arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen (art. 12, 5°)	54
Artikel 13	55
1. Zondagswerk in specifieke bedrijven of voor de uitvoering van speci- fieke werken vastgelegd bij KB (art. 13 Arbeidswet)	55
2. Zondagsarbeid in de distributiesector (KB van 3 december 1987)	57
3. KB van 30 mei 1997 voor meubelzaken en tuinzaken	62

Artikel 14	65
1. Tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken	65
1.1. Het begrip “kleinhandel”	65
1.2. E-commerce	67
2. Tewerkstelling op zondag in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra.	70
2.1. Regeling bij KB	70
2.2. Wijzigingen in de regelgeving in 2018	71
2.3. Funshopping als grond voor zondagsarbeid	71
Artikel 15	73
1. Zondagsarbeid voor seizoenarbeid of werken in de open lucht vastgesteld bij KB.	73
2. Uitzonderingen	73
Artikel 16	75
1. Inhaalrust na tewerkstelling op zondag	75
Artikel 17	79
1. Ploegenarbeid	79
2. Ploegenarbeid in combinatie met andere uitzonderingen	79
Artikel 19	83
1. De normale arbeidsduurgrenzen	83
1.1. Geleidelijke vermindering van de wekelijkse arbeidsduur	83
1.2. De wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week	84
2. Het begrip “arbeidsduur”	86
2.1. De wachtdienst	88
2.1.1. Rechtspraak Europees Hof van Justitie	89
2.1.2. Belgische rechtspraak	91
2.2. De pauze	93
2.3. De verplaatsingstijd	93
2.3.1. Verplaatsingstijd tussen woonplaats en vaste arbeidsplaats ..	94
2.3.2. Verplaatsingstijd tussen twee klanten of vestigingen	94
2.3.3. Verplaatsingstijd tussen woonplaats en variabele arbeidsplaats	95
2.3.4. Neutralisatie van een deel van de verplaatsingstijd door een KB	98
2.3.5. Andere vergoeding voor de verplaatsingstijd	98
2.4. Tijd besteed aan re-integratiegesprek	99
2.5. Tijd besteed aan onderhoud bedrijfswagen	99
3. De neutralisatie van een deel van de arbeidsduur	100
3.1. Draagwijdte	101

3.1.1. Vereiste van een koninklijk besluit	101
3.1.2. Beperkt tot bepaalde activiteiten	101
3.1.3. Geen neutralisatie van effectieve prestaties	103
3.2. Gevolgen neutralisatie	103
3.3. Verenigbaarheid van deze neutralisatie met de Europese Richtlijn	104
4. Speciale werknemerscategorieën (zeevaart, mijnen en groeverijen)	108
Artikel 20	109
1. Historiek	110
2. Verhoging van de dagelijkse arbeidsduurgrens naar 9 uur	110
3. Verhoging van de dagelijkse arbeidsduurgrens naar 10 uur	111
3.1. Wettelijke regeling van 10 uur per dag	111
3.2. Uitbreiding per KB	112
3.3. Staat van prestaties	113
Artikel 20bis	115
1. De kleine flexibiliteit	116
2. Historiek	116
3. Voor welke werknemers?	117
3.1. Deeltijdse werknemers met een vast uurrooster	118
3.2. Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster	118
4. De procedure voor de invoering van de kleine flexibiliteit	119
4.1. Via arbeidsreglement	119
4.2. Via CAO	120
4.3. Verplichte vermeldingen	122
4.4. Sectorale CAO zonder alle verplichte vermeldingen	124
4.5. Afwijkende procedure bepaald door sectorale CAO	126
5. Toepassing kleine flexibiliteit	126
6. Gelijkstelling rustdagen	129
7. Betaling van het loon	130
8. Staat van prestaties	131
9. Overuren	132
9.1. Wettelijke grond overuren	132
9.2. Overloon	132
9.3. Referteperiode inhaalrust	133
9.4. Interne grens	133
10. Beperkte overdraagbaarheid	136
Artikel 20ter	137
1. Het glijdend uurrooster	138
1.1. Kader	139
1.2. Beperkingen aan de flexibiliteit	140
2. Voor welke werknemers?	140

2.1.	Uitgesloten categorieën werknemers.	140
2.2.	Deeltijdse werknemers.	142
3.	De procedure voor de invoering van het glijdend uurrooster.	142
4.	Inhoud arbeidsreglement of CAO	143
4.1.	Clausule	143
4.1.1.	De stam- en glijtijden	143
4.1.2.	De arbeidsduur.	144
4.1.3.	De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur	144
4.1.4.	De referentieperiode	145
4.1.5.	Toegelaten meer- of minuren.	145
4.1.6.	Recuperatie van meer- of minuren	146
4.1.7.	Overdracht van meer- of minuren	146
4.1.8.	Sancties	147
4.2.	Bijlage bij het arbeidsreglement	149
4.3.	Aanpassing van de arbeidsovereenkomst?	150
5.	Gelijkstelling rustdagen	150
6.	Overuren	151
7.	Betaling van het loon.	152
7.1.	Loon op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.	152
7.1.1.	Te weinig gewerkt.	152
7.1.2.	Te veel gewerkt	153
7.2.	Gewaarborgd loon	154
8.	Systeem van tijdsopvolging.	155
9.	Overgangsregeling	157
Artikel 21		161
1.	Principe	161
2.	Uitzonderingen.	162
2.1.	Inleiding.	162
2.2.	Uitzonderingen via koninklijk besluit	163
2.2.1	Het koninklijk besluit van 18 juni 1990	163
2.2.2.	Het koninklijk besluit van 11 juli 1997.	168
2.3.	Afwijkingen via CAO	168
3.	Loon	168
Artikel 22		171
1.	Inleiding.	171
2.	Arbeid in opeenvolgende ploegen	171
2.1.	Vorbereidende werken.	171
2.2.	Rechtspraak.	174
2.3.	FOD WASO.	174
3.	Continuarbeid.	175

3.1. Voorbereidende werken.....	175
3.2. Rechtspraak.....	178
3.3. FOD WASO.....	178
4. Werken van inventarissen en balansen.....	178
4.1. Voorbereidende werken.....	179
4.2. Rechtspraak.....	180
5. Mogelijk financiële gevolgen.....	180
Artikel 23	181
1. Inleiding.....	181
2. Begrip.....	182
3. Toepassing.....	183
Artikel 24	185
1. Inleiding.....	185
2. Voorbereidend werk of nawerk.....	185
3. Werken van vervoer, laden en lossen.....	188
4. Arbeidsduur die niet kan bepaald worden/verwerkte stoffen die snel ontaarden.....	189
4.1. Begrip.....	189
4.2. Bijkomende verplichtingen.....	190
Artikel 25	191
1. Inleiding.....	191
2. Het begrip “buitengewone vermeerdering van werk”.....	191
2.1. Klassiek standpunt in de rechtsleer.....	192
2.2. De voorbereidende werken.....	193
2.2.1. Evolutie van het begrip “buitengewone vermeerdering van werk”.....	193
2.2.2. Conclusie.....	195
3. Goedkeuring van de vakbondsafvaardiging.....	196
3.1. Inleiding.....	196
3.2. Bevoegde vakbondsafvaardiging.....	197
3.3. Modaliteiten met betrekking tot het akkoord van de vakbonds- afvaardiging.....	197
4. Akkoord Inspectie Toezicht Sociale Wetten.....	200
5. Bijkomende verplichtingen (CAO nr. 29).....	201
Artikel 25bis	203
1. Inleiding.....	203
2. Voorwaarden.....	204
2.1. Initiatief en akkoord van de werknemer.....	204
2.2. Krediet.....	205

2.3. Op verzoek van de werkgever	206
2.4. Uitsluiting van bepaalde werknemers?	206
Artikel 26	209
1. Inleiding	209
2. Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval	210
3. Dringende arbeid aan machines of materieel	212
3.1. Standpunt klassieke rechtsleer	212
3.2. Voorbereidende werken	213
3.2.1. Evolutie van het begrip “dringende arbeid aan machines of materieel” in de wetgeving	213
3.2.2. Conclusie	215
4. Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist	216
4.1. Klassiek standpunt van de rechtsleer	216
4.2. Voorbereidende werken	216
4.2.1. Evolutie van het begrip “onvoorziene noodzaak” in de wetgeving	217
4.2.2. Conclusie en interpretatie	219
4.3. Bijkomende voorwaarden	220
5. Bijkomende verplichtingen	221
Artikel 26bis	
1. Inleiding	225
2. Referteperiode (§ 1)	225
2.1. Principes	225
2.2. Duur	226
2.3. Uren die in aanmerking moeten genomen worden bij de bere- kening van de gemiddelde arbeidsduur	227
3. Interne grens (§ 1bis)	229
3.1. Principes	229
3.2. Verhoging van de interne grens	231
3.3. Uitzonderingen	231
4. Bijzondere regeling voor werken van inventarissen en balansen (§ 2)	232
5. Keuze voor betaling in plaats van inhaalrust (§ 2bis)	232
5.1. Basisprincipes	232
5.2. Verhoging van het quotum	233
6. Overdracht van een urenkrediet en verspreide recuperatie (§ 3)	235
6.1. Overdrachtsvoorwaarden	235
6.2. Voorwaarden voor de inhaalrust	236
7. Betaling van een overloontoeslag bij niet-naleving	238

Artikel 27	239
1. Principes	239
2. Uitzonderingen	240
3. Bijkomende beperkingen	240
3.1. Nachtarbeiders	240
3.2. Grens opgelegd door de Europese Arbeidstijdenrichtlijn	242
Artikel 28	243
1. Verlaging van de arbeidsduur	243
1.1. Door de wet	243
1.1.1. De verlaging van de arbeidsduur tot 39 uur per week	244
1.1.2. De verlaging van de arbeidsduur tot 38 uur per week	244
1.1.2.1. Verplichte verlaging van de arbeidsduur (subsidi-	
diaire regeling)	244
1.1.2.2. Omkeerbaarheid van de subsidiaire regeling	245
1.1.3. Gevolgen voor het loon	246
1.1.4. Gevolgen voor het overloon	246
1.2. Door een algemeen verbindend verklaarde CAO	246
1.2.1. Principe	246
1.2.2. Gevolgen voor het loon	247
1.2.2.1. Werknemers met een maandloon	247
1.2.2.2. Werknemers met een uurloon	247
1.2.3. Gevolgen voor het overloon	248
1.3. Door een andere rechtsbron	248
1.3.1. Principe	248
1.3.2. Gevolgen voor het loon	249
1.3.3. Gevolgen voor het overloon	249
2. ADV-dagen	249
2.1. Begrip	249
2.2. Toekenning van ADV-dagen	250
2.3. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst	251
2.4. Einde van de arbeidsovereenkomst	252
2.4.1. Loon voor niet opgenomen ADV-dagen?	252
2.4.2. Schorsing opzeggingstermijn?	252
2.4.3. De berekening van de opzeggingsvergoeding	253
Artikel 29	255
1. Recht op overloon	255
1.1. Voltijdse werknemers	255
1.2. Deeltijdse werknemers	257
1.3. Werknemers die niet onderworpen zijn aan de arbeidsduur-	
grenzen	259

1.4.	Bewijslast	260
1.4.1.	Principe: de werknemer draagt de bewijslast	260
1.4.2.	Invloed van het arrest van het Europees Hof van Justitie van 14 mei 2019	261
1.4.3.	Wat moet er bewezen worden?	263
2.	Berekening van overloon	263
3.	Omzetting van overloon in inhaalrust	265
Artikel 35		267
1.	Historiek	267
2.	Het begrip “nachtarbeid”	268
Artikel 36		271
1.	Uitzonderingen op het verbod op “nachtarbeid”	272
1.1.	Drie uitzonderingscategorieën	272
1.2.	Enkele uitzonderingsgevallen opgenomen in artikel 36	272
1.2.1.	Algemeen: rechtvaardiging van de nachtarbeid	272
1.2.2.	Werken die wegens de aard niet mogen worden onderbroken	273
1.2.3.	Schoonmaken, herstellen en onderhouden	274
1.2.4.	E-commerce	274
1.3.	Procedure tot invoering van nachtarbeid	275
Artikel 37		277
1.	Bijkomende uitzonderingen op het verbod op “nachtarbeid”	277
1.1.	Uitzondering ingevoerd bij KB op basis van artikel 37, § 1	277
1.2.	Drie specifieke uitzonderingen opgenomen in artikel 37, § 2	278
1.2.1.	Algemeen	278
1.2.2.	Ploegenarbeid	278
1.2.3.	Werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht	278
1.2.4.	Bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden	279
Artikel 38		281
1.	Het begrip “arbeidsregeling met nachtprestaties”	282
2.	Procedure tot invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties ...	283
2.1.	Stap 1: uitzondering op het verbod op nachtarbeid	283
2.2.	Stap 2: raadpleging van de werknemers	283
2.3.	Stap 3: collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement	284
2.3.1.	Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging	284
2.3.2.	Ondernemingen met vakbondsafvaardiging	284
2.4.	Wijzigen van een arbeidsregeling met nachtprestaties	286

2.5. Overgangsmaatregel voor “oude” arbeidsregelingen met nacht- prestaties	287
3. Begeleidingsmaatregelen.....	288
4. Werkgevers die niet onder de CAO-wet vallen	289
Artikel 38bis	291
1. Naleving van de uurroosters – principes	291
2. Uitzonderingen.....	292
3. Besluit.....	293
Artikel 38ter	
1. Historiek	295
2. Het begrip “rusttijd”	297
3. Wat als de 11 uren rust onderbroken wordt?	299
4. 35 uren per kalenderweek of per periode van 7 dagen?	300
5. 35 uren rust: binnen de 6 dagen na de zondag?	303
6. 35 uren rust: combinatie met vakantiedagen.	303
7. Afwijking in het kader van een nieuwe arbeidsregeling?	304
Artikel 38quater	305
1. Wettelijk kader: de Europese richtlijn.....	305
2. Het begrip “pauze”	306