

INSTITUUT VOOR DE AUTOCAR EN DE AUTOBUS

*ICB*

JURIDISCHE OPMERKINGEN EN COMMENTAREN

FEBRUARI 2023 – NAOMI AKANGA YA NZAMBO

JURIDISCHE OPMERKINGEN EN COMMENTAREN OVER:

*De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen,  
De wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152  
van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en  
voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.*

## Inhoudstafel

Titel I. De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen .....	3
Hoofdstuk I. Doel van de wet .....	3
Hoofdstuk II. Overzicht van de maatregelen van de wet .....	3
1. Maatregelen betreffende de bekendmaking van de werkroosters aan deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling .....	3
2. Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer .....	4
3. Transitietraject .....	5
4. Bevorderen van de inzetbaarheid .....	6
5. Recht op deconnectie .....	8
6. Maatregelen met betrekking tot opleiding .....	8
7. Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten .....	13
8. Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen .....	13
Titel II. De wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie .....	14
Hoofdstuk I. Doel van de wet .....	14
Hoofdstuk II. Overzicht van de maatregelen in de wet .....	14
1. Het verstrekken van informatie over de arbeidsrelatie .....	14
2. Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden .....	18
3. Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag .....	21
Titel III. Deadlines - Wettelijke uiterste data voor de tenuitvoerlegging van de maatregelen .....	23
Titel IV: Samenvatting .....	24
Hoofdstuk I. Aandachtspunten betreffende de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen .....	24
Hoofdstuk II. Aandachtspunten betreffende de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie .....	25

## Titel I. De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

### Hoofdstuk I. Doel van de wet

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen<sup>1</sup>, ook bekend als de Arbeidseal, heeft twee belangrijke doelstellingen. De eerste doelstelling is het werk (uren, prestaties, enz.) flexibeler te maken voor de werkgever en de werknemer, en het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren. De tweede, meer politieke doelstelling is de werkloosheid in de komende jaren terugdringen. De regering wil tegen 2030<sup>2</sup> een werkgelegenheidsgraad van ongeveer 80% bereiken.

We bekijken hierna alle maatregelen die door deze wet worden ingevoerd en hun impact op de sector van de autocars en autobussen.

### Hoofdstuk II. Overzicht van de maatregelen van de wet

#### 1. Maatregelen betreffende de bekendmaking van de werkroosters aan deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling

De wet wijzigt de minimumtermijn voor de bekendmaking van de uurroosters voor deeltijdse werknemers met een variabele arbeidsregeling. Deze minimumtermijn bedraagt voortaan **7 dagen** in plaats van 5 dagen. Het blijft echter mogelijk om deze termijn van 7 dagen aan te passen door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde CAO, maar de termijn mag niet korter zijn dan 3 dagen. Als er geen sectorale CAO is afgesloten, bedraagt de minimum bekendmakingstermijn 7 dagen<sup>3</sup>.

Sectorale CAO's die vóór de inwerkingtreding van deze maatregel zijn gesloten en die voorzien in een bekendmakingstermijn van minder dan 3 dagen, blijven van toepassing totdat een nieuwe sectorale CAO conform de nieuwe maatregel wordt gesloten, of **tot uiterlijk 31 december 2022**. Er zijn uitzonderingen voor specifieke sectoren, maar de sector van de autocars en autobussen valt daar niet onder.

Deze maatregel is sinds 20 november 2022 van kracht.

---

<sup>1</sup> Gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 10 november 2022

<sup>2</sup> <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>

<sup>3</sup> Art. 2 en 3 van 3 oktober 2022 in werking getreden op 20 november 2022.

**Het arbeidsreglement** van de werkgevers die deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster tewerkstellen en dat voorzag in een maximum bekendmakingstermijn van 5 dagen, moet **binnen de 9 maanden na de datum van inwerkingtreding van de maatregel**, dit is 20 november 2022<sup>4</sup>, worden aangepast aan de nieuwe maatregelen. De oude kennisgevingstermijnen blijven van toepassing totdat de nieuwe versie van het arbeidsreglement in werking treedt en uiterlijk tot het einde van voormelde periode van negen maanden<sup>5</sup>.

Werkgevers in onze sector die deeltijdse werknemers in dienst hebben, moeten hun arbeidsreglement dus uiterlijk op 20 augustus 2023 actualiseren.

## 2. Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

### 2.1 Normale prestaties op 4 dagen

Een voltijdse werknemer die niet meer dan 38 uur per week werkt, kan zijn werkgever vragen om vier in plaats van vijf dagen te mogen werken. Hij werkt dan 9,5 uur per dag. De gebruikelijke maximumgrens van 8 uur werk per dag geldt dan niet meer. Dit wordt mogelijk gemaakt door een wijziging van het arbeidsreglement.

Een werknemer die meer dan 38 uur maar niet meer dan 40 uur ( $38 \text{ uur} < X < 40 \text{ uur}$ ) per week werkt en die vier in plaats van vijf dagen wil werken, zal dat alleen kunnen als een CAO dat toestaat. In dat geval wordt de dagelijkse grens van 9,5 uur verhoogd tot een aantal uren dat gelijk is aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties gedurende vier dagen per week verricht<sup>6</sup>.

Voorbeeld: een werknemer die 40 uur per week werkt, zal gedurende vier dagen 10 uur per dag werken, d.w.z.  $40:4 = 10$ .

Dit is een recht dat aan de werknemer wordt toegekend. De uitoefening van dit recht mag de werknemer geen nadeel berokkenen ten opzichte van de werkgever. Als de werkgever het verzoek van de werknemer aanvaardt, moeten zij hierover een schriftelijke overeenkomst afsluiten waarin het nieuwe werkrooster wordt opgenomen. Als de werkgever weigert, moet hij zijn beslissing schriftelijk motiveren. Dat betekent dat de werkgever niet verplicht is het verzoek van de werknemer te aanvaarden.

Het verzoek moet schriftelijk worden ingediend en is geldig voor een hernieuwbare periode van zes maanden.

### 2.2 Wisselend weekregime

Een wisselend weekregime wordt gedefinieerd als een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij

---

<sup>4</sup> Art. 4, al. 2; <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-inkorting-van-de-termijn-van-aankondiging-van-het>

<sup>5</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-inkorting-van-de-termijn-van-aankondiging-van-het>

<sup>6</sup> Art. 5 van de wet.

de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur (38u) gemiddeld na te leven.

Tijdens deze cyclus is het mogelijk om tot 9 uur per dag en tot 45 uur per week te werken, mits de prestaties in de eerste week meteen worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. Als een voltijdse werknemer bijvoorbeeld in week A 45 uur werkt, moet hij in week B 31 uur werken<sup>7</sup>.

Er zijn twee gevallen waarin deze periode van twee weken kan worden uitgebreid tot 4 weken:

- ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, kan overeenkomen worden dat de cyclus zich uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken. In dergelijk geval zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden tijdens deze cyclus van vier weken..
- tijdens het derde trimester van een jaar (juli, augustus en september) kan een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd<sup>8</sup>.

Deze maatregel geldt voor voltijdse werknemers.

De werkgever is niet verplicht om op het verzoek in te gaan, maar een weigering moet schriftelijk worden gemotiveerd.

### 3. Transitietraject

De wet voert een zogenaamd transitietraject in. Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat met een opzeggingstermijn, kan hij aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het transitietraject houdt in dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn ter beschikking wordt gesteld aan een andere werkgever (werkgever-gebruiker) door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. (Actiris, VDAB), met de garantie dat hij door de werkgever-gebruiker wordt aangenomen na voleindiging van het transitietraject. voleindigd werd

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling blijft de werkgever gehouden tot de betaling van het loon aan de ontslagen werknemer. Dit loon komt overeen het loon dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker. Als de verloning bij de werkgever-gebruiker lager is dan het loon waarop de werknemer recht heeft krachtens zijn opzegging, dan moet de werkgever dit

---

<sup>7</sup> <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>

<sup>8</sup> Art. 6 van de wet.

loon betalen. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.<sup>9</sup>

De terbeschikkingstellingsperiode stelt de werknemer en de gebruiker in staat om te onderzoeken of tussen hen een nieuwe arbeidsovereenkomst kan worden gesloten. De betrokken werknemer en de gebruiker kunnen hun samenwerking voortijdig beëindigen (bijvoorbeeld als de gebruiker vindt dat de werknemer niet aan de verwachtingen voldoet). De relatie tussen de gebruiker en de werknemer wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, waarbij rekening wordt gehouden met de anciënniteit van de werknemer die berekend wordt vanaf het begin van het transitietraject. Als de gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject<sup>10</sup>.

De werknemer heeft bepaalde garanties:

- Aan het einde van het transitietraject is de gebruiker verplicht de werknemer in dienst te nemen door hem een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aan te bieden. Bij gebrek aan een dergelijk voorstel moet de gebruiker de werknemer een vergoeding betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenkomt met de helft van de termijn van het transitietraject.
- Er is rechtsbescherming voor de werknemer op basis van zijn anciënniteit bij de nieuwe werkgever. Als de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur opzegt, telt de duur van de transitieperiode mee voor het berekenen van de opzeggingstermijn.
- De werknemer behoudt de anciënniteit die hij heeft opgebouwd op grond van zijn vorige arbeidsovereenkomst, voor wat de toepassing betreft van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanonderbreking, het tijdskrediet en de thematische verlopen<sup>11</sup>.

#### 4. Bevorderen van de inzetbaarheid

Wanneer een werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van ten minste 30 weken, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een pakket maatregelen dat uit twee delen bestaat en dat het mogelijk maakt om de inzetbaarheid te versterken (opleiding, coachings ...).

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding die overeenkomt met twee derde van de normaal toepasselijke opzeggingstermijn, maar met een minimum van 26 weken.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met het resterende gedeelte van de normaal toepasselijke opzeggingsperiode of uit een opzeggingstermijn die

---

<sup>9</sup> Art. 22

<sup>10</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-transitietrajecten-ingeval-van-ontslag>

<sup>11</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-transitietrajecten-ingeval-van-ontslag>

overeenstemt met het resterende gedeelte van de opzeggingstermijn die normaal van toepassing is.

In geval van ontslag met een opzeggingstermijn die moet gepresteerd worden, heeft de werknemer het recht om afwezig te zijn van het werk, met behoud van zijn loon, om, vanaf het begin van de opzeggingstermijn deel te nemen aan activiteiten die zijn inzetbaarheid bevorderen.

In geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst met uitbetaling van een opzeggingsvergoeding, moet de werknemer zich beschikbaar houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen.

Deze maatregelen worden gefinancierd door de werkgeversbijdrage verschuldigd tijdens het tweede deel.

Deze maatregel is niet van toepassing wanneer een transitietraject wordt opgestart<sup>12</sup>.

Voorbeeld van een geval waarin een werknemer wordt ontslagen met een opzegtermijn van 45 weken:

*Deel 1: 2/3de van de volledige opzeggingstermijn wordt gepresteerd op de normale wijze. Deze termijn moet ten minste 26 weken bedragen. Voorbeeld: 45 weken:3x2 = 30 weken.*

*Deel 2: De sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever betaald op het loon dat betaald wordt tijdens het resterende derde (45 weken:3x1 = 15 weken) van de volledige opzeggingstermijn en die aan de RVA zullen doorgestort worden, worden gebruikt om de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te financieren. Het kan gaan om een bijkomende opleiding of loopbaanbegeleiding of coaching om de werknemer te oriënteren in de arbeidsmarkt naar een nieuwe job.*

---

<sup>12</sup> <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>



Voorbeeld van een geval waarin een werknemer wordt ontslagen mits betaling van een opzeggingsvergoeding:

*Deel 1: 2/3de van de volledige opzeggingsvergoeding wordt betaald. De overeenstemmende termijn moet ten minste 26 weken bedragen.*

*Deel 2: De sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever betaald op het resterende derde van de volledige opzeggingsvergoeding en die aan de RVA zullen doorgestort worden, worden gebruikt om de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te financieren. Het kan gaan om een bijkomende opleiding, of loopbaanbegeleiding of coaching om de werknemer te oriënteren in de arbeidsmarkt naar een nieuwe job<sup>13</sup>.*

## 5. Recht op deconnectie

Een binnen de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, of bij ontstentenis daarvan het arbeidsreglement, moet voorzien in de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen (telefoon, sms, e-mail), met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven. Dit geldt voor bedrijven die ten minste 20 werknemers tewerkstellen. Als al een sectorale of NAR-CAO is afgesloten die de nodige bepalingen bevat, vervalt de verplichting om een bedrijfs-CAO te sluiten of het arbeidsreglement te wijzigen.

Voorbeelden van in te voeren modaliteiten zijn:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie<sup>14</sup>.

Werkgevers moesten dit uiterlijk op 1 januari 2023 invoeren, maar de termijn is verlengd tot **uiterlijk 1 april 2023**.

## 6. Maatregelen met betrekking tot opleiding

### 6.1 Jaarlijks opleidingsplan

Werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen moeten **elk jaar uiterlijk op 31 maart** een jaarlijks opleidingsplan opstellen voor de werknemers in hun bedrijf. Het opleidingsplan moet bijzondere aandacht besteden aan personen uit risicogroepen<sup>15</sup> (met name werknemers

<sup>13</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-bevorderen-van-de-inzetbaarheid-ingeval-van-ontslag>

<sup>14</sup> Art. 29

<sup>15</sup> De personen bedoeld in de artikelen 188 tot en met 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel

van 50 en ouder, personen met een handicap), aan knelpuntberoepen en aan de wijze van evaluatie met de werknemers.

Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart. Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de formele en informele opleidingen bevatten<sup>16</sup>.

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten. Het wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers moeten er op eenvoudig verzoek toegang toe kunnen krijgen<sup>17</sup>.

De paritaire comités en paritaire subcomités kunnen met een door de konink algemeen verbindend verklaarde CAO de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen, voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze CAO vallen.

De werkgevers in onze sector moeten dit jaarlijkse opleidingsplan **uiterlijk op 31 maart 2023** opstellen.

## 6.2 Individueel opleidingsrecht

Dit recht is van toepassing op werkgevers die **ten minste 10 voltijdse werknemers** tewerkstellen.

Het aantal tewerkgestelde werknemers wordt berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referentieperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint. De referentieperiode omvat **het vierde**

---

189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsmede de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming;

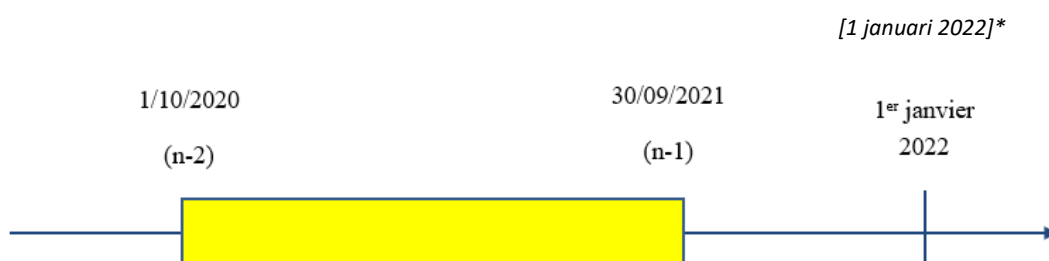
<sup>16</sup> Art. 35, a) en b): a) formele opleiding: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Deze opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door het bedrijf zelf of door een extern organisme; (b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden.

<sup>17</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-jaarlijks-opleidingsplan>

kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

Illustratie: Voor de eerste tweejaarlijkse periode die op 1 januari 2022 begint, is de referteperiode dus de periode die aanvangt op 1 oktober 2020 en eindigt op 30 september 2021. De volgende tweejaarlijkse periode zal beginnen op 1 januari 2024 en de referteperiode zal dan aanvangen op 1 oktober 2022 en eindigen op 30 september 2023<sup>18</sup>.

### Referteperiode voor 1 januari 2022



#### a. Voor bedrijven met 20 werknemers of meer

- 2023: 4 opleidingsdagen per voltijdse werknemer
- 2024: 5 opleidingsdagen per voltijdse werknemer

Het individuele opleidingsrecht kan op twee manieren worden toegepast.

- *Ofwel sluiten de sociale partners een sectorale CAO:*<sup>19</sup>

Deze CAO moet voorzien in het volgende:

- Een individueel opleidingsrecht dat voor een voltijdse werknemer:
  - In 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt,<sup>20</sup>
  - Vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt.
- Een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2023 bestaat.
- Een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad.

<sup>18</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-recht-op-opleiding>

<sup>19</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-recht-op-opleiding>

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

- De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen, waarbij minstens begrepen zijn, enerzijds de formele en informele opleidingen, en anderzijds de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk<sup>21</sup>.

Deze CAO mag niet leiden tot een vermindering van het aantal opleidingsdagen op sectoraal of bedrijfsniveau.

Zij moet neergelegd worden ter griffie, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023 begint, of op een andere door de koning bepaalde datum<sup>22</sup>. In onderhavig geval zal de CAO moeten worden neergelegd op 30 september 2023.

- *Ofwel kent de werkgever opleidingsdagen toe aan de werknemer, via een **individuele opleidingsrekening**:*

Wanneer geen cao wordt gesloten om het individueel opleidingsrecht te concretiseren dan zal dit moeten gebeuren via een individuele opleidingsrekening die aan de werknemer een opleidingskrediet toekent.

De individuele opleidingsrekening is een formulier dat de volgende vermeldingen bevat:

- de identiteit van de werknemer, te weten : naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;
- het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld, het of, de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s),
- het voorziene opleidingskrediet, dat is het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt,
- het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar,
- het groeipad, dat is de termijn waarbinnen het aantal wettelijk vastgelegde opleidingsdagen moet zijn bereikt.

Een koninklijk besluit kan bijkomende vermeldingen in het formulier laten opnemen.<sup>23</sup>

Het formulier moet worden toegevoegd aan het persoonlijk dossier van de werknemer, waarvan het integraal deel uitmaakt. Het moet door de

---

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-recht-op-opleiding>

<sup>23</sup> *Ibid.*

personeelsdienst van de onderneming worden bewaard, op papier of elektronisch.

- ❖ Opmerking: Een elektronische applicatie voor dit individuele opleidingsrecht, de Individual Learning Account (ILA), is momenteel nog in ontwikkeling. Daarvoor moeten echter nog bepaalde maatregelen via koninklijk besluit worden geregeld<sup>24</sup>.

Wanneer de individuele opleidingsrekening voor de eerste keer wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis. De werkgever moet ook elke nieuwe betrokken werknemer in kennis stellen van het bestaan van deze rekening.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld. De werknemer kan te allen tijde en op eenvoudig verzoek zijn rekening raadplegen en er in onderling akkoord met de werkgever wijzigingen in aanbrengen.

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hij hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten<sup>25</sup>.

#### b. Voor bedrijven tussen 10 en 20 werknemers

De wet kent per jaar en per voltijdse werknemer minstens één opleidingsdag toe.

De werkgever moet jaarlijks vóór 30 september het aantal opleidingsdagen bepalen waarop de werknemer voor het volgende kalenderjaar recht heeft. Het is dus niet nodig om een CAO af te sluiten of een individuele opleidingsrekening op te maken.

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

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

Een sectorale CAO kan het aantal dagen verhogen<sup>26</sup>.

*Hoe zit het met de deeltijdse werknemers?* Het bovengenoemde aantal opleidingsdagen geldt voor elke voltijdse werknemer die het volledige jaar in dienst bij de werkgever is. Het aantal opleidingsdagen voor een werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het volledige kalenderjaar, wordt bepaald aan de hand van de volgende formule:

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-recht-op-opleiding>

<sup>26</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-recht-op-opleiding>

A x B x C;

- "A" komt overeen met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.
- "B" komt overeen met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds regime.
- "C" komt overeen met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer in de onderneming tewerkgesteld werd. Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand<sup>27</sup>.

## 7. Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten

De artikelen 42 tot 43 van de genoemde wet verplichten de paritaire comités en de paritaire subcomités om de twee jaar een debat te voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector. Het debat moet minstens leiden tot de opmaak van de volgende documenten:

1. een lijst van de knelpuntberoepen, rekening houdend met de lijsten bedoeld in artikel 42, § 3<sup>28</sup>,
2. een verslag waarin ze de oorzaken aanduiden waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden ,
3. een advies op basis van dit verslag, met maatregelen om aan deze tekorten te verhelpen.

De lijst van de knelpuntberoepen, het verslag met de oorzaken van de tekorten en het advies moeten voor het eerst **vóór 1 januari 2023** worden overgemaakt aan de Minister van Werk, de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Vervolgens moet dit om de twee jaar gebeuren.

## 8. Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Het nationaal plan voor herstel en veerkracht pleit voor een "wetenschappelijke monitoring" van diversiteit en discriminatie op de arbeidsmarkt op sectorniveau.

Het is de bedoeling om de sectoren, via de paritaire comités en paritaire subcomités, nog dichter te betrekken bij deze monitoring. Concreet zullen de sociale partners worden verzocht om een verslag over deze problematiek op te stellen op basis van fiches die worden opgemaakt door de bevoegde diensten<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> <https://www.groups.be/nl/nieuws/juridische-artikels/arbeidsdeal-recht-op-opleiding>

<sup>28</sup> De door de regionale diensten voor de arbeidsbemiddeling bijgehouden lijsten van de knelpuntberoepen.

<sup>29</sup> <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsdeal-publicatie-van-de-maatregelen>

## Titel II. De wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie <sup>30</sup>

### Hoofdstuk I. Doel van de wet

De wet van 7 oktober 2022 vormt een gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. De wet wil in de eerste plaats het recht van de werknemer waarborgen op informatie over de essentiële voorwaarden en aspecten van de arbeidsrelatie. De facto worden nieuwe rechten gecreëerd en worden sommige reeds bestaande rechten uitgebreid. De wet scheidt ook nieuwe verplichtingen voor werkgevers.

Er worden voorts nieuwe strafrechtelijke sancties ingevoerd in het Sociaal Strafwetboek. De sanctie van niveau 1 bestaat uit een administratieve geldboete van 10 tot 100 euro. De sanctie van niveau 2 uit een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, of een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro. De sanctie van niveau 3 bestaat uit ofwel een strafrechtelijke geldboete van 100 tot 1000 euro, ofwel een administratieve geldboete van 50 tot 500 euro. De sanctie van niveau 4 ten slotte bestaat uit hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6000 euro, of uit één van deze straffen alleen, hetzij een administratieve geldboete van 300 tot 3000 euro<sup>31</sup>.

### Hoofdstuk II. Overzicht van de maatregelen in de wet

#### 1. Het verstrekken van informatie over de arbeidsrelatie

De wet preciseert in artikel 4, §1 dat deze maatregel geldt voor werknemers<sup>32</sup> en werkgevers<sup>33</sup>. De werkgever is verplicht **door middel van een of meer documenten, schriftelijk of elektronisch<sup>34</sup>, informatie te verstrekken over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie<sup>35</sup>**. Deze informatie wordt uiterlijk op de eerste werkdag aan de werknemer verstrekt. De werkgever bewaart het bewijs van de overdracht of de ontvangst van de

---

<sup>30</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (europa.eu)

<sup>31</sup> Sociaal Strafwetboek art. 101.

<sup>32</sup> Art. 3,1°: de personen, die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon.

<sup>33</sup> Art. 3,2°: de personen die de onder 1° bedoelde personen tewerkstellen.

<sup>34</sup> In dit geval moet deze informatie toegankelijk zijn voor de werknemer, kunnen worden opgeslagen en kunnen worden afgedrukt.

<sup>35</sup> Bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst, voor zover dit geen afbreuk doet aan de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en de inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen.



informatie. In paragraaf 4 van datzelfde artikel wordt evenwel gepreciseerd dat dit document of deze documenten de arbeidsovereenkomst zelf kunnen zijn, als de werkgever daartoe besluit en onverminderd de geldende wetgeving inzake de vorm en de inhoud van de arbeidsovereenkomst.

De informatie in het document of de documenten omvat minstens de volgende elementen:

- Voor de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen:

1° de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

2° de plaats van het werk;

3° de functie die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer en, indien deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;

4° de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;

5° indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;

6° het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de werknemer recht heeft, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

7° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd, indien van toepassing;

8° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een vast uurrooster:

a) de aanvang en het einde van zijn gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement;

b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

c) in voorkomend geval de regelingen in verband met dienstwisselingen of de verwijzing naar deze regelingen in het arbeidsreglement;

d) in voorkomend geval het begin van de cyclus;

9° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster:

a) het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling;

b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren;

c) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;

d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht



*in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.*

Als het werk niet (hoofdzakelijk) op een vaste plaats wordt verricht, moet worden vermeld dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen.

- Voor werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen:

De werkgever **moet** in het document of de documenten de volgende elementen **toevoegen**<sup>36</sup>:

- 1° het door de werkgever aangeboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit recht regelen,*
- 2° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen terzake,*
- 3° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen,*
- 4° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten,*
- 5° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.*

### *1.1 Arbeid in het buitenland*

Artikel 7, lid 1, van de richtlijn bepaalt dat wanneer een werknemer moet werken in een derde land of in een andere lidstaat dan de lidstaat waar hij gewoonlijk werkt, de lidstaten ervoor moeten zorgen dat de werkgever hem vóór zijn vertrek het hierboven bedoelde document (of documenten) bezorgd, waarin volgende aanvullende gegevens moeten worden toegevoegd:

- 1° het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan,*
- 2° de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald,*
- 3° in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdrachten verbonden zijn,*
- 4° informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.*

---

<sup>36</sup> Binnen maximaal een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie .

Artikel 7, lid 2 van de richtlijn bepaalt dat als de werknemer naar een EU-lidstaat wordt gedetacheerd<sup>37</sup>, de werkgever de informatie in het document of de documenten die bedoeld zijn in artikel 4 van de wet, moet aanvullen met de volgende elementen, uiterlijk voor het vertrek van de werknemer naar het buitenland:

*1° het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het toepasselijke geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen,*

*2° in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten,*

*3° de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.*

Elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie moet zo snel mogelijk aan de werknemer worden verstrekt, en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.

Artikel 7, lid 4, van de richtlijn biedt een belangrijke verduidelijking: "Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt." Uit dit artikel volgt dat de standaardregel is dat de werkgever de aanvullende informatie in de leden 1 en 2 van artikel 7 van de richtlijn niet moet verstrekken als de werknemer gedurende vier weken of minder werkt buiten de lidstaat waar hij gewoonlijk werkt. Na vier weken is de werkgever verplicht de naar behoren ingevulde documenten te verstrekken, TENZIJ de wetgever anders bepaalt.

In dit geval heeft de Belgische wetgever de standaardregel overgenomen, zoals blijkt uit artikel 6 van de wet: "Wanneer de werknemer in een ander land langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor het vertrek van de werknemer naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 en 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten aanvullen met de volgende elementen".

- ❖ **Opmerking:** Voor de informatie-elementen die "individueel" van aard zijn en voor elke werknemer verschillen wordt aan de werkgever de keuze gelaten in welk document de informatie wordt gegeven: de individuele arbeidsovereenkomst of een ander document.

---

<sup>37</sup> In de zin van artikel 2 van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en De Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.

De informatie-elementen die “collectief” van aard zijn en die van toepassing zijn op alle werknemers van een onderneming wordt gegeven via het arbeidsreglement, zodat hiervoor geen nieuw soort document moet gecreëerd worden (behalve uitzonderingen) <sup>38</sup>.

Al deze maatregelen zijn slechts **van toepassing** op de arbeidsrelaties die worden aangegaan vanaf de datum van **inwerkingtreding van deze wet (10 november 2022)**.

**Wat betreft de arbeidsrelaties die al bestonden op de datum van inwerkingtreding van deze wet, bezorgt de werkgever de documenten en de informatie aan de werknemer binnen de voorziene termijn, wanneer de werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt. Deze termijn vangt aan op de dag van het verzoek van de werknemer.**

#### Sancties:

De werkgever die aan zijn werknemer niet de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie geeft overeenkomstig de artikelen 4 tot 6 van de wet van 7 oktober 2022, wordt bestraft met een sanctie van **niveau 3**.

De werkgever wordt bestraft met een sanctie van **niveau 2** wanneer hij:

1° aan zijn werknemer de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie onvolledig of onjuist verstrekt ,

2° aan zijn werknemer de informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie niet binnen de in de voormelde artikelen bepaalde wijze en termijnen heeft medegedeeld ,

3° zijn werknemer niet zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, informeert over elke wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

## **2. Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden**

Wat volgt is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

### **2.1. Meerdere banen**

Tenzij anders bepaald, kan de werkgever zijn werknemer niet verbieden om voor een of meerdere andere werkgevers te werken<sup>39</sup>.

Sanctie: de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, behoudens de wettelijk voorziene gevallen , zijn werknemer verbiedt om buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere

<sup>38</sup> <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/wet-van-7-oktober-2022-houdende-gedeeltelijke-omzetting-van-richtlijn-eu-20191152-van-het>

<sup>39</sup> Art. 20 van de wet van 7 oktober.

andere werkgevers of hem om die reden onderwerpt aan een nadelige behandeling , wordt bestraft met een **sanctie van niveau 2**.

- ❖ Opmerking: Dit verbod doet enkele vragen rijzen in onze sector, waar de chauffeurs de rusttijden strikt moeten naleven. In artikel 4 van Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad wordt rust gedefinieerd als: "iedere ononderbroken periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken" (§ f); dagelijkse rusttijd wordt gedefinieerd als: "de dagelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken"; en wekelijkse rusttijd wordt gedefinieerd als: "een wekelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken." Die vrijheid om over zijn tijd te beschikken stuit echter op de verplichting om een aantal rusturen in strikte zin in acht te nemen. Tijdens de periodes waarin de bestuurder een wettelijke dagelijkse/wekelijkse rusttijd moet nemen, mag hij op straffe van sancties geen enkel ander werk verrichten.

## 2.2. *Verplichte opleidingen*

De werkgever is verplicht kosteloos opleidingen<sup>40</sup> aan te bieden aan zijn werknemer wanneer de opleidingen noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het werk of als ze bij wet worden opgelegd.

De opleidingstijd wordt beschouwd als arbeidstijd en de opleidingen vindt plaats tijdens de werkuren, tenzij de werkgever aantoont dat ze niet tijdens de werkuren kunnen worden georganiseerd.

Deze opleidingen kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding.

### Sancties:

Het niet naleven van de verplichting om kosteloos of op basis van de wet opleidingen te verstrekken, leidt tot een sanctie van niveau 3<sup>41</sup>.

Een werkgever wordt bestraft met een sanctie van niveau 2 als hij:

- buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, zonder dat hij aantoont dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is,
- de opleidingsuren die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, niet in aanmerking neemt als arbeidsduur<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> Art. 21 van de wet van 7 oktober.

<sup>41</sup> Art. 37 van de wet van 7 oktober.

<sup>42</sup> Art. 171/6 van het sociaal strafwetboek.

### 2.3 Overgang naar een andere vorm van werk

Elke werknemer met minstens zes maanden anciënniteit<sup>43</sup> heeft het recht te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. De werkgever is verplicht om binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf het verzoek schriftelijk een gemotiveerd antwoord te geven.

- ❖ Merk op dat in september 2022 een CAO nr. 161 van de Nationale Arbeidsraad is aangenomen betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, mag de werkgever deze niet onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden.

Sanctie: De werkgever die de werknemer die aan de voorwaarden voldoet en die een meer zekere en meer voorspelbare vorm van werk vraagt op basis van artikel 23 van voormelde wet van 7 oktober 2022, niet op schriftelijke of elektronische wijze, met redenen omkleed en binnen de voorziene termijn te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek beantwoordt, wordt bestraft met een sanctie van niveau 2.

### 2.4. Maximale duur van de proeftijden

De wet van 7 oktober wijzigt artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers door een bepaling toe te voegen die zegt dat in een afwijkende proeftijd kan worden voorzien op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk.

De wet voegt eveneens toe dat wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, opeenvolgende proefperiodes verboden zijn<sup>44</sup>.

### 2.5. Minimale voorspelbaarheid van het werk

Een werknemer die deeltijds tewerkgesteld is op grond van **een variabel werkrooster** bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkrooster middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat het individuele werkrooster bepaalt. Dit bericht moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de werknemer.

---

<sup>43</sup> De periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

<sup>44</sup> Art. 24.

**De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen.** Het aldus door de werkgever ter kennis gebrachte werkrooster moet zich situeren binnen het door de werkgever voorafgaandelijk meegedeelde dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.

De werknemer kan zonder nadelige behandeling weigeren om een prestatie te verrichten wanneer:

- deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of
- deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.

In geval van laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster, moet de werkgever deze prestatie betalen alsof ze was verricht.

- ➔ // Wet van 3 oktober 2022 Arbeidsdeal: Maatregelen betreffende bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling .

De wet van 7 oktober 2022 wijzigt het Sociaal Strafwetboek door toevoeging van artikel 152/1, dat de werkgever bestraft die de werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om ze te weigeren, nadelig heeft behandeld. De werkgever wordt bestraft met een sanctie van niveau 2.

### 3. Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag

Van alles wat in dit derde punt is bepaald, **kan worden afgeweken met een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de koning**, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 oktober 2022 in werking treedt.

Als de werknemer een klacht indient tegen zijn werkgever wegens een schending van zijn rechten die uit de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voortvloeien, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In het geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de klager binnen twaalf maanden na de indiening van de klacht, dan moet de werkgever bewijzen dat deze maatregel

geen verband houdt met de tegen hem ingediende klacht. Als de werkgever dat niet kan bewijzen, moet hij een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitair schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

Hetzelfde geldt voor ontslag. Als een werkgever een werknemer ontslaat die gebruik heeft gemaakt van één van zijn rechten die voortvloeien uit deze wet, moet hij in een schriftelijk document aan de werknemer bewijzen dat het ontslag geen verband houdt met de uitoefening van dat recht. Als de ingeroepen redenen tot staving van het ontslag niet overtuigend zijn of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

## Titel III. Deadlines - Wettelijke uiterste data voor de tenuitvoerlegging van de maatregelen.

**31 december 2022:** datum waarop de sectorale CAO's niet langer van toepassing zullen zijn die vóór de inwerkingtreding van de maatregelen inzake de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling zijn gesloten, en die voorzagen in een bekendmakingstermijn van minder dan 3 dagen. De nieuwe regeling van 7 dagen (of 3 dagen indien CAO) is van toepassing vanaf 1 januari 2023.

**1 januari 2023:** de lijst van de knelpuntberoepen, het verslag met de oorzaken van de tekorten en het advies moeten voor het eerst vóór 1 januari 2023 worden overgemaakt aan de Minister van Werk, de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

**Uiterlijk 31 maart 2023:** jaarlijkse datum waarop werkgevers met minstens 20 werknemers hun jaarlijks opleidingsplan moeten vastleggen.

**Uiterlijk 1 april 2023:** datum waarop werkgevers met 20 of meer werknemers de maatregelen in verband met het recht op disconnectie moeten hebben ingevoerd. (Voorheen gepland voor 1 januari 2023).

**Uiterlijk 20 augustus 2023:** datum waarop het arbeidsreglement van werkgevers die deeltijdse werknemers tewerkstellen met een variabel werkrooster, moet zijn aangepast overeenkomstig de artikelen van de Arbeidsdeal (wet van 3 oktober) met betrekking tot de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling. (Termijnen van 9 maanden vanaf de inwerkingtreding van de artikelen 2, 3 en 4 van de wet van 3 oktober - 20 november 2022).

**30 september 2023:** datum waarop de sectorale CAO bij de griffie moet worden neergelegd betreffende het aantal dagen individuele opleiding per werknemer in ondernemingen met ten minste 10 voltijdse werknemers.



## Titel IV: Samenvatting

### Hoofdstuk I. Aandachtspunten betreffende de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

- **Bekendmaking van de werkroosters/termijnen:** werkgevers die deeltijdse werknemers tewerkstellen in een variabele arbeidsregeling zijn verplicht hun werkroosters 7 werkdagen op voorhand aan hen mee te delen of, als een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO is gesloten, minstens 3 werkdagen op voorhand. Het arbeidsreglement moet vóór 20 augustus 2023 worden aangepast.
- **Vierdaagse werkweek/wisselend weekregime:** mogelijkheid voor voltijdse werknemers om een normale vierdaagse arbeidsregeling op vier dagen of een wisselend weekregime aan te vragen. De werkgever is geenszins verplicht het verzoek van de werknemer te aanvaarden. Een weigering moet echter wel worden gemotiveerd.
- **Transitietraject:** wanneer de werkgever zijn werknemer ontslaat met inachtneming van een te presteren opzeggingstermijn, kan de werkgever of de ontslagen werknemer een transitietraject voorstellen/aanvragen.
- **Bevordering van de inzetbaarheid:** een werknemer die wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van ten minste 30 weken kan deze termijn laten omzetten in een pakket maatregelen, dat uit twee delen bestaat en dat het mogelijk maakt om de inzetbaarheid te versterken.
- **Recht op deconnectie:** een binnen de onderneming gesloten CAO, of bij ontstentenis daarvan het arbeidsreglement, moet voorzien in de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen (telefoon, sms, e-mail), met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven.
- **Jaarlijks opleidingsplan:** werkgevers die ten minste 20 werknemers tewerkstellen, zijn verplicht elk jaar vóór 31 maart een jaarlijks opleidingsplan voor hun werknemers op te stellen. Het opleidingsplan moet bijzondere aandacht besteden aan personen uit risicogroepen, aan knelpuntberoepen en aan de wijze van evaluatie van de werknemers.
- **Individueel recht op opleiding:** bedrijven met meer dan 20 werknemers moeten in het jaar 2023 vier dagen individuele opleiding per voltijdse werknemer aanbieden. Dat aantal opleidingsdagen wordt verhoogd tot vijf in 2024.  
Voor bedrijven met 10 tot 20 werknemers voorziet de wet in ten minste één opleidingsdag per jaar en per voltijdse werknemer. De werkgever moet vóór 30

september bepalen op hoeveel opleidingsdagen de werknemer voor het volgende kalenderjaar recht heeft. Het is dus niet nodig een CAO af te sluiten of een individuele opleidingsrekening op te maken.

- **Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten:** de paritaire comités en de paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat houden over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector.

## Hoofdstuk II. Aandachtspunten betreffende de wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

- **Informatie verstrekken over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie:** de werkgever is verplicht door middel van een of meer documenten, schriftelijk of elektronisch, informatie te verstrekken over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie. De informatie wordt uiterlijk op de eerste werkdag aan de werknemer verstrekt. De werkgever bewaart het bewijs van de overdracht of ontvangst van de informatie. Het document of de documenten kunnen de arbeidsovereenkomst zelf zijn, als de werkgever daartoe besluit en onverminderd de geldende wetgeving inzake de vorm en de inhoud van de arbeidsovereenkomst. Voor werknemers die langer dan vier weken worden gedetacheerd, moet een document met specifieke informatie over de detachering worden verstrekt.
- **Meerdere banen:** tenzij anders bepaald, kan de werkgever zijn werknemer niet verbieden om voor een of meerdere andere werkgevers te werken .
- **Verplichte opleiding:** de werkgever is verplicht aan te bieden aan zijn werknemer wanneer de opleidingen noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het werk of als ze bij wet worden opgelegd.
- **Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag:** als de werknemer een klacht indient tegen zijn werkgever wegens een schending van zijn rechten die uit de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voortvloeien, dan mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van die werknemer of hem ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht en die door de werkgever zullen moeten worden aangetoond.