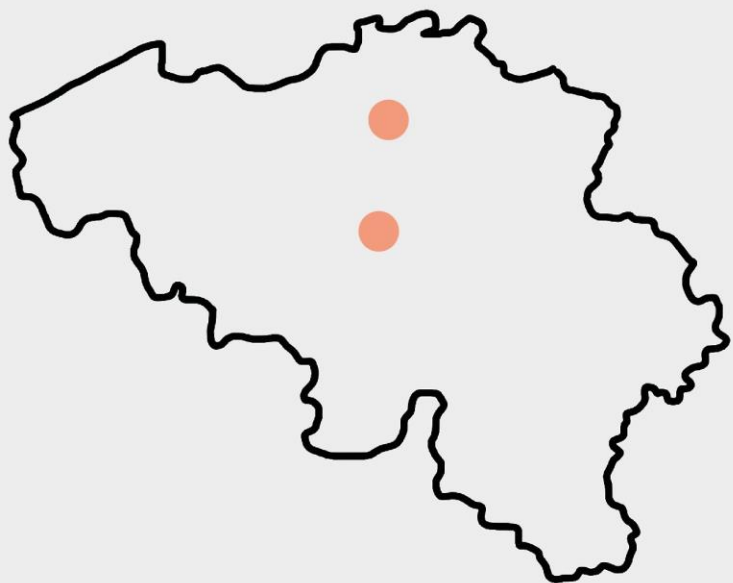


SCHOUPS

Nuttige clausules in de arbeidsovereenkomst

8 maart 2022





86 advocaten

28 staff

+30 seminars / webinars



Construction
&
Real Estate

Business Law

Public Law

Social Law



Nuttige clausules in de arbeidsovereenkomst



Evi Dieltiens

t. +32 479 53 42 30

evi.dieltiens@schoups.be



Sara Mannaerts

t. +32 476 37 50 80

sara.mannaerts@schoups.be

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60



I. Algemene principes arbeidsovereenkomsten

II. Grenzen aan toegelaten bedingen en clausules

III. Enkele nuttige clausules nader toegelicht

- a) Lonen en vergoedingen
- b) Arbeidsduur: leidinggevende functies
- c) GDPR
- d) Bedingen over einde arbeidsovereenkomst
- e) Exclusiviteitsbeding
- f) Niet-concurrentiebeding
- g) Niet-afwervingsbeding
- h) Vertrouwelijkheidsbeding
- i) Scholingsbeding

IV. Om te onthouden



I. Algemene principes arbeidsovereenkomsten



A. Begrip “arbeidsovereenkomst”

- Arbeidsovereenkomstenwet
- Drie bestanddelen:
 - Loon
 - Arbeid
 - Ondergeschikt verband
- Geldigheidsvoorwaarden en vormvoorwaarden



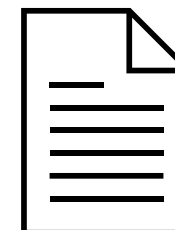
B. Vorm van de arbeidsovereenkomst

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst in principe niet verplicht, **wel aangewezen** (bewijsredenen)

- **Uitzonderingen**

- Verplicht schriftelijke overeenkomsten:

- AO bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk
 - AO deeltijdse arbeid
 - AO voor studenten
 - AO tewerkstelling huisarbeiders
 - AO uitvoering van tijdelijke arbeid
 - AO uitzendarbeid
 - AO betaalde sportbeoefenaars
 - Vervangingsovereenkomst





B. Vorm van de arbeidsovereenkomst

- Verplicht schriftelijke clausules
 - Concurrentiebeding
 - Scholingsbeding

- Opdracht in het buitenland langer dan 1 maand



B. Vorm van de arbeidsovereenkomst

- Elektronische arbeidsovereenkomst
 - Via eID of ander systeem gekwalificeerde elektronische handtekening (vb. itsme®)
 - Exemplaar opslaan bij erkende elektronische archiveringsdienst
 - Praktisch probleem: nog niet voorzien in België
- Taal
 - Taalgebied exploitatiezetel
 - Brussel: moedertaal werknemer



C. Soorten arbeidsovereenkomsten

- Volgens aard van het werk
 - Arbeiders/bedienden
 - *Conventioneel bediendenstatuut*
 - Handelsvertegenwoordigers
- Volgens duur van overeenkomst
 - Onbepaalde tijd
 - *Clausule levenslange binding: nietig*
 - Bepaalde tijd/ duidelijk omschreven werk
 - Schriftelijk
 - Sanctie: AO onbepaalde tijd



C. Soorten arbeidsovereenkomsten

- Volgens omvang van het werk
 - Voltijds
 - Géén verplichte vermelding uurrooster!
 - Deeltijds
 - Vast uurrooster → AO: overeengekomen arbeidsregeling + uurrooster
 - Variabel uurrooster → AO: overeengekomen arbeidsregeling + kader in arbeidsreglement
 - Sanctie: WN kiest arbeidsregeling + uurrooster



D. Verplichtingen der partijen

Artikelen 16 – 25 Arbeidsovereenkomstenwet

Werknemer	Werkgever
Eerbied en achting, welvoeglijkheid en goede zeden	
• Zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig werken • Handelen volgens bevelen en instructies werkgever • Vertrouwelijkheid en verbod op oneerlijke concurrentie • Geen schade berokkenen • Arbeidsgereedschap en ongebruikte grondstoffen in goede staat teruggeven	• Te doen arbeiden zoals overeengekomen & loon • Hulpmiddelen en materialen ter beschikking stellen • Behoorlijke arbeidsomstandigheden • Zorg voor arbeidsgereedschap en pers. bezittingen • Nodige zorg en aandacht voor onthaal werknemers



II. Grenzen aan toegelaten bedingen en clauses



A. Verboden bedingen

a) Bedingen die:

- Rechten werknemer inkorten & verplichtingen werknemer verzwaren
- Nietig (artikel 6 AOW)

b) Andere nietige bedingen (artikel 36 en 36bis AOW):

- Huwelijksbeding
- Moederschapsbeding
- Pensioenbeding
- Wijzigingsbeding
- Beslag op loon ten gevolge van een kredietovereenkomst



B. Quid ontbindende bedingen?

a) Ontbindend beding wegens wanprestatie:

- Beëindiging AO van rechtswege wegens fout werknemer
- Haaks op dwingende bescherming arbeidsrecht
- Impliciet in AO? Ja op grond van art. 1184 oud BW: gerechtelijke ontbinding
- Expliciet in AO? Afbreuk aan beoordelingsbevoegdheid rechter
- Ongeldig



B. Quid ontbindende bedingen?

b) Ontbindende voorwaarde (los van wanprestatie)

- Geldig mits:
 - Niet strijdig met OO
 - Duidelijk en ondubbelzinnig
 - Geen louter potestatieve voorwaarde
 - Geen verboden bedingen en schorsingsgronden
- Voorbeelden:
 - Slagen voor een test/examen
 - Verlies rijbewijs
 - Verlies verblijfs- of werkvergunning (single permit)



B. Quid ontbindende bedingen?

c) Toepassing: Arbh. Brussel 04/04/2017

- AO tussen WG en WN
- Dienstverleningsovereenkomst tussen WG en klant (NMBS)
- Detachering WN naar klant voor ondersteuning juridische dienst
- Ontbindende voorwaarde in bijlage AO: indien klant dienstverleningsovereenkomst beëindigt wegens grove tekortkoming WN → ontbinding arbeidsovereenkomst
- Arbeidshof:
 - Onderscheid ontbindende voorwaarde & uitdrukkelijk ontbindend beding wegens wanprestatie
 - Geen afbreuk aan beoordelingsbevoegdheid rechter: toetsing ernst wanprestatie
 - Strijdigheid artikel 35 AOW



C. Quid wijzigingsbedingen?

- Artikel 25 AOW: nietig!
- Althans voor eenzijdige wijziging essentiële arbeidsvoorwaarden:
 - functie en aard werk,
 - loon,
 - plaats tewerkstelling,
 - arbeidstijdenregeling
- Wijziging niet-essentiële bestanddelen: indien ter goeder trouw
- Nietigheidssanctie enkel voor individuele AO (niet CAO)



C. Quid wijzigingsbedingen?

- Mag niet: “*werkgever behoudt zich recht voor om*
 - *...functie werknemer te wijzigen,*
 - *...toekenningsvoorwaarden variabel loon te wijzigen,*
 - *...jaarlijks aantal uren werknemer te wijzigen.*”
- Mag wel:
 - “*Functie/plaats/... is geen essentieel bestanddeel*”
 - Wijziging modaliteiten onkostenvergoeding
- Opgelet:
 - Mogelijke weerstand werknemer
 - Geen vrijgeleide voor verregaande wijzigingen



III. Enkele nuttige clauses nader toegelicht



A. Lonen en vergoedingen



Bron: www.lectrr.be



1. Bonusclausules

- **Opgelet met bonusclausules in contract**
 - WG kan niet eenzijdig wijzigen
 - **Alternatief: bonusplan**
 - In elk geval:
 - Belang van heldere doelstellingen
 - Beperkt in tijd
 - Discretionaire bonus kan, maar opgelet met potestatieve bedingen → nietig
- Behalen doelstellingen vaak afhankelijk van beslissing werkgever
 - Redelijkheidstoezicht rechter - mag zich niet in de plaats van WG stellen
- Bonus als gebruik → voorzien in AO dat gebruik geen vaststaand recht creëert



2. Voordelen en terugbetaling van onkosten

- Bedrijfswagen
- Gsm, laptop
- Groeps- en hospitalisatieverzekering
- Maaltijdcheques
 - Verplicht schriftelijk!
- Forfaitaire onkostenvergoedingen
 - Bewijs t.a.v. de RSZ
 - Benadruk verschil met loon
 - Verduidelijk modaliteiten (bedrag, gedekte kost, etc.)
 - Opgelet met afzonderlijke terugbetaling van onkosten

Vermelding
voordeel alle aard

Tip: Neem details op in
afzonderlijke policy



B. Arbeidsduur: leidinggevende functies



Bron: www.lectrr.be



Leidinggevende functies

- Toepassingsgebied regelgeving arbeidsduur: werknemers en werkgevers
- Uitzondering: Werknemers met leidinggevende functie of vertrouwenspost (KB 10/02/1965)
→ Worden verondersteld nodige tijd te werken; **regelgeving i.v.m overuren niet van toepassing**
- Uitdrukkelijk opnemen in arbeidsovereenkomst

“De Werknemer bekleedt een leidinggevende functie of vertrouwenspost in de zin van het Koninklijk Besluit van 10 februari 1965. Hij is dan ook bereid om de bijkomende arbeidsuren te presteren die nodig zouden zijn voor de uitoefening van zijn functie. Het loon dat aan de Werknemer wordt betaald, wordt geacht eventuele bijkomende uren te dekken.”



C. GDPR in de arbeidsovereenkomst





GDPR in de arbeidsovereenkomst

- GDPR clause in arbeidsovereenkomst **niet verplicht, wel nuttig:**
 - Bevestiging kennisname privacy policy
 - Verplichting vertrouwelijke behandeling persoonsgegevens
 - Verplichting up to date houden van eigen gegevens
 - Opvolgen mailbox na vertrek
- Toestemming WN in principe niet verplicht
 - Uitzondering: gebruik foto's (bv. voor website)



D. Bedingen over het einde van de arbeidsovereenkomst



Bron: adoc.pub



1. Contractuele afspraken opzeggingstermijn?

- Sectoraal afwijkende OT verboden (art. 37/3 AOW)
- Parl. voorb. WES: mogelijk op individueel niveau of ondernemingsniveau
- Opgelet: artikel 6 AOW
- Slechts indien in voordeel werknemer



2. Wat met een beding van conventionele anciënniteit?

- Niet enkele relevant voor einde AO (bv. ook voor functiecategorie) → verduidelijken in AO !
- Slechts geldig bij opzegging door WG (= voordeel WN)

Discussie: **wat met nieuw beding conventionele anciënniteit dat teruggaat vóór WES?**

- Strekking 1: AO geacht aangevangen vanaf startdatum conventionele anciënniteit. Bijgevolg overgangsregeling WES van toepassing (dubbele foto)
- Strekking 2: conventionele anciënniteit enkel betrekking op anciënniteit, niet startdatum AO. Bijgevolg wettelijke OT toepassing op volledige anciënniteit.

Discussie vermijden? Duidelijke clause AO!



3. Wat met een opzeggingsclausule gesloten vóór 1 januari 2014?

Stap 1: opzeggingsclausule relevant?

- Meerderheid: neen, duidelijke tekst doctrine
- Minderheid: ja, parlementaire voorbereidingen
- Discussie beslecht door *GwH 18 oktober 2018* en *GwH 6 juni 2019*:
 - schending gelijkheidsbeginsel
 - voor iedereen moet rekening kunnen worden gehouden met opzeggingsclausule
 - stap 2 buiten saisine
- Wetgeving nog niet aangepast, maar rechtspraak volgt GwH



3. Wat met een opzeggingsclausule gesloten voor 1 januari 2014?

Stap 2: opzeggingsclausule toepassen?

- Meerderheid: neen, duidelijke tekst doctrine
- Minderheid: ja (maar slechts vonnissen van kort na WES)
- Discussie nog niet beslecht
- Discussie vermijden?
 - Bijlage AO: “opzeggingsclausule toepassen op stap 2”
 - voor zover in voordeel werknemer



E. Exclusiviteitsbeding



Bron: www.aclvb.be



- Vrijheid van arbeid (Decreet D'Allarde – WER – art. 23 Gw.): openbare orde
- Cass. 29/09/2008: wettelijke grondslag nodig (zo niet: ongeoorloofde oorzaak)
- Rechtsleer:
 - Aanvaardt als doel: productiviteit WN niet in gevaar brengen
 - Wettelijke grondslag = loyale uitvoering AO (art. 1134 en 1135 BW)
- Rechtspraak:
 - Beperkingen vrijheid arbeid mogelijk ter vrijwaring wettige belangen onderneming (Arbh. Brussel 29/01/2008)
 - Exclusiviteitsbeding in deeltijdse AO is nietig (Arbh. Brussel 29/01/2008)
 - Geldig zolang doel = behoorlijke uitvoering AO → voorafgaandelijke kennisgeving en toestemming WG (Arbh. Brussel 17/12/2013)
- Belang goede formulering :
 - Absoluut verbod om het even welke activiteit = ongeldig
 - Bescherming rechtmatige belangen WG = geldig



F. Niet-concurrentiebeding



Bron: www.contrast-law.be



1. Begrip

- Verbintenis WN
 - Bij zijn vertrek uit onderneming
 - Geen soortgelijke activiteiten
 - Door zelf onderneming uit te baten
 - Door in dienst te treden bij concurrent
- } Vereiste van dubbele soortgelijkheid!
- Waardoor WN nadeel kan berokkenen aan ex-WG door verworven kennis aan te wenden voor zichzelf of ten voordele van concurrerende onderneming
 - *≠ beding dat WN daden van oneerlijke concurrentie verbiedt (art. 17, 3° AOW)*



2. Soorten niet-concurrentiebedingen

- Algemeen niet-concurrentiebeding → zelfde regeling voor arbeiders en bedienden
- Niet-concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers
- Afwijkend niet-concurrentiebeding voor bepaalde bedienden
 - Internationaal activiteitsveld of met belangrijke economische, technische of financiële belangen op de internationale markten
 - Ondernemingen met eigen dienst voor onderzoek
 - Bedienden die kunnen kennis krijgen van praktijken eigen aan onderneming



3. Voorwaarden

- Schriftelijk
- Hoogte jaarloon (bedragen 2022)
 - $< \text{of} = 36,785 \text{ EUR}$: concurrentiebeding niet geldig
 - $> 36.785 \text{ EUR}$ en $< \text{of} = 73.571 \text{ EUR}$: toegelaten indien voorzien in sector of ondernemingscao
 - $> 73.571 \text{ EUR}$: concurrentiebeding geldig
- Betrekking hebben op soortgelijke activiteiten
 - **Dubbele soortgelijkheid!**
- Geografisch beperkt (in geen geval buiten nationaal grondgebied)
- Niet langer dan 12 maanden
- Voorzien in betaling van enige en forfaitaire compensatoire vergoeding (loon 1/2e duurtijd)





3. Voorwaarden

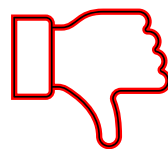
- Schending voorwaarden → (relatieve) nietigheid concurrentiebeding
- Enkel WN kan nietigheid inroepen
- Verzaking mogelijk door WG binnen 15 dagen na einde AO
 - Opgelet bij ontslagname door WN!
- Geen uitwerking indien:
 - beëindiging gedurende eerste 6 maanden vanaf aanvang overeenkomst
 - beëindiging na deze periode door werkgever (zonder dringende reden)
 - beëindiging na deze periode door werknemer (met dringende reden)

Tip: WN met concurrentiebeding?
Schrijf op personeelsdossier!



In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verbindt de Werknemer zich ertoe om geen concurrentie te voeren met de Werkgever door rechtstreeks of onrechtstreeks gelijkaardige activiteiten uit te oefenen.

Deze verbintenis heeft betrekking op gelijkaardige activiteiten als deze die de Werknemer heeft uitgevoerd in dienst van de Werkgever, geldt voor de Europese Unie en is beperkt tot 24 maanden volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst.





In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, verbindt de Werknemer zich ertoe om geen concurrentie te voeren met de Werkgever door rechtstreeks of onrechtstreeks gelijkaardige activiteiten uit te oefenen, hetzij voor eigen rekening of voor een concurrerende onderneming.

Deze verbintenis heeft betrekking op gelijkaardige activiteiten als deze die de Werknemer heeft uitgevoerd in dienst van de Werkgever, geldt voor België en is beperkt tot 12 maanden volgend op het einde van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer de Werkgever de toepassing van het beding niet verzaakt binnen de 15 dagen volgend op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet de Werkgever aan de Werknemer een forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan de helft van het brutoloon dat de Werknemer verdiend zou hebben gedurende de duur van de niet-concurrentieverplichting, zijnde 12 maanden loon.





4. Afwijkende regelingen

Handelsvertegenwoordigers

- 1 loongrens: beding geldig vanaf jaarloon 36.785 EUR
- Mag verder reiken dan Belgische grens, maar beperkt tot grondgebied uitoefening activiteiten
- **Gratis!**

Afwijkend beding bepaalde bedienden

- Mag verder reiken dan Belgische grens
- Duurtijd langer dan 12 maanden mogelijk
- Wél uitwerking bij einde AO binnen de 6 maanden of bij beëindiging door WG



5. Sanctie bij overtreding

- Sanctie: terugbetaling van forfaitaire compensatoire vergoeding + gelijkwaardig bedrag
- Gedwongen tenuitvoerlegging mogelijk: procedure in kort geding voor voorzitter arbeidsrechtbank → op straffe van een dwangsom
- Eventuele acties t.a.v. nieuwe WG of eigen opgericht bedrijf (voor ondernemingsrechtbank)





G. Niet-afwervingsbeding





- Onderscheid:
 - Afwerving personeel
 - Afwerving cliënteel
- Niet wettelijk geregeld
- Grens: vrijheid ondernemen, rechtsmisbruik
- Opgelet voor verdoken concurrentiebeding



- Verbod tot afwerving van personeel:
 - Actieve afwerving: geldig beding
 - Passieve afwerving: delicates...
- Rechtspraak: **HvB Antwerpen 08/01/2020:**
 - Actieve afwerving is onrechtmatig (intentioneel element vereist)
 - Feitelijk onderzoek fasen rekruteringsproces
 - Verbod op aanwerving = schending recht op arbeid
- Formuleer clause zo duidelijk mogelijk
- Opgelet voor verdoken concurrentiebeding



H. Vertrouwelijkheidsbeding





- Reeds wettelijke plicht tot vertrouwelijkheid:
 - a) Art. 17, 3° Arbeidsovereenkomstenwet:
 - Vertrouwelijkheid
 - Verbod op oneerlijke concurrentie
 - b) Art. 309 Strafwetboek
 - c) Boek XI WER
- Meerwaarde clause arbeidsovereenkomst?
 - Herinnering werknemer
 - Verduidelijking vertrouwelijke informatie
 - Duurtijd en/of forfaitair boetebeding
- Geen schending indien reeds publieke informatie
- Kopieën met vertrouwelijke informatie terug bezorgen



I. Scholingsbeding



Bron: www.lectrr.be



Artikel 22bis Arbeidsovereenkomstenwet

- Quid? Verplichte gedeeltelijke terugbetaling kost opleiding bij vroegtijdige verlaten onderneming
- Alleen in AO voor onbepaalde duur met jaarloon > 36.785 EUR (2022) - uitz. knelpuntberoepen
- Nietig wanneer:
 - a) Niet schriftelijk:
 - Omschrijving opleiding, duurtijd, plaats,
 - Kost(enelementen),
 - Begindatum en geldingsduur – maximum 3 jaar
 - Hoogte terugbetaling – maximumdrempels en hoogstens 30% jaarloon
 - b) Niet voor elke WN afzonderlijk
 - c) Niet uiterlijk op moment aanvang opleiding



Artikel 22bis Arbeidsovereenkomstenwet

- Onbestaande wanneer:
 - geen specifieke opleiding m.o.o. nieuwe professionele competenties
 - verplichte wettelijke opleiding m.o.o. uitoefening beroep
 - opleiding < 80 uren
- Geen uitwerking bij beëindiging AO:
 - eerste 6 maanden,
 - na 6 maanden:
 - door WG zonder dringende reden,
 - door WN omwille van dringende reden,
 - wegens herstructurering (collectief ontslag)



IV. Om te onthouden



OM TE ONTHOUDEN



- ☐ Maak een goede uitgebreide template arbeidsovereenkomst per werknemerscategorie
- ☐ Let op verplichte clausules (concurrentiebeding, scholingsbeding, uurroosters deeltijdse AO, etc.)
- ☐ Noteer duidelijk in personeelsdossier werknemer of gebonden door concurrentiebeding (afstand binnen 15 dagen)
- ☐ Vergeet de strenge taalwetgeving niet
- ☐ Belang goede formulering voor geldigheid
- ☐ Opgelet voor nietigheids sancties
- ☐ Zorg voor ondertekening AO voor aanvang tewerkstelling

Q&A

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

Bedankt voor uw aandacht



Evi Dieltiens

t. +32 479 53 42 30

evi.dieltiens@schoups.be



Sara Mannaerts

t. +32 476 37 50 80

Sara.mannaerts@schoups.be

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60

seminaries /
webinars



www.schoups.be/nl/events

SCHOUPS

Antwerpen

De Burburestraat 6-8 bus 5
2000 Antwerpen

Brussel

Regentschapsstraat 58 bus 8
1000 Brussel

www.schoups.com
t. +32 3 260 98 60