



## NIEUWSBRIEF APRIL 2011

---

### KOSTENVERGOEDING: WIJZIGING TABEL MET FORFAITS RSZ

Kosten eigen aan de werkgever zijn een terugbetaling van onkosten door de werkgever aan de werknemer. De werknemer heeft deze onkosten gemaakt in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst (bv. verplaatsingskosten, telefoon,...). Dergelijke kosten zijn uitgesloten uit het loonbegrip.

Vanaf 1 januari 2010 ligt de bewijslast bij de werkgever in geval van betwisting. Het is aan de werkgever om aan de hand van bewijsstukken de juistheid van de kosten aan te tonen. Indien de werkgever niet of onvoldoende kan aantonen dat de betaalde bedragen overeenstemmen met de werkelijke kosten, zullen deze vergoedingen (of een gedeelte hiervan) beschouwd worden als loon en moeten er sociale zekerheidsbijdragen op betaald worden. Kleine kosten die moeilijk bewijsbaar zijn, mag men forfaitair ramen. In dat geval moet de werkgever uiteraard het gehanteerde forfait kunnen verantwoorden. De sommen die het bedrag van de werkelijke kosten overschrijden, zijn loon waarop bijdragen verschuldigd zijn. *Sinds het derde kwartaal 2010 heeft de RSZ een tabel gepubliceerd met een aantal forfaitaire bedragen die zij aanvaarden als kostenvergoeding. Vanaf 1 januari 2011 zijn er een aantal bedragen in de tabel gewijzigd, en een aantal voorwaarden verduidelijkt.* Het is duidelijk dat deze forfaits niet zomaar toegekend mogen worden. Het gaat immers om forfaits die geacht worden werkelijk gemaakte kosten te dekken. Op vraag van de RSZ zal de werkgever dus zijn systeem van kostenvergoeding moeten kunnen motiveren door, indien gevraagd, geschreven documenten zoals het arbeidsreglement, dienstnota's of bijlagen aan de arbeidsovereenkomst voor te leggen en aan te tonen dat wanneer hij één van de in de tabel opgenomen forfaits toekent, het om een werknemer gaat voor wie de erdoor beoogde kost plausibel is in het raam van zijn functieomschrijving en werkomstandigheden.

De bedragen in de tabel zijn maximumbedragen. Indien de werkgever van oordeel is dat de kosten die de werknemers maken groter zijn dan deze forfaitaire bedragen, mag hij uiteraard de werkelijke kosten bewijzen. In dat geval moet hij de realiteit van de kosten aantonen voor het geheel van de kosten m.b.t. een post. Voor eenzelfde type kosten mag men immers niet de beide systemen, reële kosten en forfait, samen gebruiken.

In geen enkel geval mogen de door de werknemers gemaakte kosten dubbel terugbetaald worden. De RSZ aanvaardt het gebruik van de onderstaande forfaits dan ook alleen maar op voorwaarde dat dezelfde kosten niet ook op een andere manier terugbetaald worden. **Forfaitaire onkostentabel RSZ vanaf 1 januari 2011:**

<b>TYPE KOSTEN</b>	<b>BEDRAGEN</b>	<b>VOORWAARDEN</b>
<b>Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de auto</b>	<b>0,3178 EUR/km</b>	- het voertuig mag geen eigendom van de werkgever zijn of door hem gefinancierd worden. - de forfaits zijn "all-in": onderhoud, verzekering, brandstof,...
<b>Woon-werkverplaatsingen en beroepsverplaatsingen met de fiets</b>	<b>0,21 EUR/km</b>	- de fiets is eigendom van de werknemer - als de werkgever een fiets ter beschikking stelt, is het forfait enkel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor de woon-werkverplaatsingen.
<b>Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: afwezigheid van faciliteiten</b>	<b>8,00 EUR/dag</b>	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend) en geen gebruik kan maken van de sanitaire en andere faciliteiten die voorhanden zijn in een onderneming, een bijkantoor of op de meeste werven.
<b>Baankosten voor niet-sedentaire werknemers: maaltijd</b>	<b>6,00 EUR/dag</b>	- niet-sedentair betekent dat de werknemer verplicht is zich tijdens de werkdag te verplaatsen (minimum 4 uur opeenvolgend). - het bedrag van de maaltijdvergoeding wordt maar aanvaard als de werknemer niet anders kan dan een maaltijd buitenshuis te gebruiken.
<b>Verblijfskosten in België</b>	<b>30,00 EUR/nacht</b>	- als de werknemer voor de nacht niet naar huis kan komen omdat de werkplaats te ver verwijderd is. - dekt de kosten van avondmaal, logies en ontbijt.
<b>Bureaunkosten: werknemers die een deel van hun werk thuis doen</b>	<b>112,72 EUR/maand</b>	- dekt de kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, ... Dit forfait mag alleen toegekend worden aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en die bijgevolg in hun woning een ruimte moeten inrichten waar zij dat werk kunnen doen. Voor werknemers die bij hun werkgever een werkplaats hebben, wordt deze forfait alleen aanvaard als uit hun functie duidelijk blijkt dat zij op regelmatige basis thuis werken. Voor werknemers die vallen onder de wetgeving op de arbeidsduur wordt dit forfait dus niet aanvaard wanneer het gaat om een werknemer die de voor hem geldende maximale wettelijke arbeidsduur bijna uitsluitend verricht op een door de werkgever ingerichte werkplek.

TYPE KOSTEN	BEDRAGEN	VOORWAARDEN
Bureaunkosten: huisarbeiders (arbeidsovereenkomst of tewerkgesteld in gelijkaardige voorwaarden)	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op de thuis geleverde prestaties.
Bureaunkosten: telewerkers	10 %	- 10 % van het brutoloon maar het brutoloon is beperkt tot het deel dat betrekking heeft op het telewerk.
Arbeidsgereedschap	1,25 EUR/dag	- de werknemer moet zijn eigen arbeidsgereedschap gebruiken.
Aankoop van werkkledij	1,53 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere door de werkgever opgelegde kledij die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud van werkkledij	1,53 EUR/dag	- het gaat alleen om werkkledij in de strikte zin van het woord (overalls, veiligheidsschoenen, ...) of andere door de werkgever opgelegde kledij die niet als gewone stads- of vrijetijdskledij kan worden gedragen (uniform, ...).
Onderhoud en slijtage van kledij van de werknemer	0,76 EUR/dag	- betreft kledij (jeans, t-shirts,...) en onderkledij die veelvuldig gewassen moet worden wegens de vuile werkomstandigheden.
Kosten verbonden aan de auto: garage	50,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werkgever de stalling in een garage vereist voor de veiligheid van het voertuig of de inhoud ervan. Mag alleen toegekend worden voor zover de verplichting het voertuig veilig te stallen opgelegd wordt aan alle werknemers die zich in dezelfde toestand bevinden. Het maakt daarbij niet uit of de werknemer eigenaar is van de garage of niet.
Kosten verbonden aan de auto: parking	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de werknemer regelmatig kleine parkeerbedragen moet betalen.
Kosten verbonden aan de auto: car-wash	15,00 EUR/maand	- als het voertuig hoofdzakelijk voor beroepsdoeleinden gebruikt wordt. - als de aard van de functie een voertuig in onberispelijke staat vereist.

Bron : [www.rsz.be](http://www.rsz.be) - instructies aan werkgevers kw 1/2011

---

## **SUPPLEMENT BOVENOP DE UITKERING TIJDELIJKE WERKLOOSHEID VERPLICHT VANAF 1 JANUARI 2012**

Op vandaag is er reeds in verschillende sectoren voorzien dat arbeiders en bedienden (bij tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden) een supplement krijgen bovenop de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

In het Wetsontwerp tot uitvoering van het bemiddelingsvoorstel omtrent het IPA dat werd goedgekeurd door Kamer en Senaat, staat dat vanaf 1 januari 2012 de werkgever in geval van tijdelijke werkloosheid: verplicht een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen zal moeten betalen.

Het supplement is verschuldigd voor de volgende vormen van tijdelijke werkloosheid:

- de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen;
- de tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer;
- de tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis;
- de tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden. Dit is de opvolger van de tijdelijke crisiswerkloosheid voor bedienden.

### **Bedrag supplement**

#### Voor de arbeiders

Voor de arbeiders wordt het bedrag van het supplement vastgesteld op minimum 2 EUR per dag tijdelijke werkloosheid.

Indien de sector (of de onderneming) in een hoger supplement voorziet, dan blijft dit hogere bedrag van toepassing.

#### Voor de bedienden

Voor bedienden wordt het bedrag van het supplement vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst of het ondernemingsplan die de tijdelijke economische werkloosheid voor bedienden voorziet.

Wat het minimumbedrag betreft, dient er een onderscheid gemaakt te worden of er in de onderneming al dan niet ook arbeiders tewerkgesteld worden.

- Als er in de onderneming ook arbeiders werken, moeten de bedienden minimum hetzelfde bedrag krijgen als de arbeiders.
- Zijn er geen arbeiders in de onderneming en werd de economische werkloosheid ingevoerd via collectieve arbeidsovereenkomst, dan geldt het bedrag dat de werkgever had moeten betalen indien hij wel arbeiders tewerkgesteld zou hebben. Hieruit volgt dat de bedienden recht hebben op minimum 2 EUR per dag crisiswerkloosheid en op een hoger bedrag indien de sector dit voor de arbeiders voorziet. Zijn er geen arbeiders tewerkgesteld en werd de economische werkloosheid ingevoerd via een ondernemingsplan, dan moet er een supplement van minimum 5 EUR per werkloosheidsdag toegekend worden, tenzij er een afwijking is toegestaan door de Commissie Ondernemingsplannen.

Een koninklijk besluit kan het wettelijk voorziene minimumbedrag optrekken

### **Wie is de schuldenaar?**

Het supplement bovenop de uitkering tijdelijke werkloosheid moet in principe door de werkgever aan de werknemers betaald worden.

Via een door de koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan het supplement echter ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid worden gelegd.

---

## **KLEIN VERLET - COMMUNIEFEESTEN & VRIJZINNIGE ALTERNATIEVEN**

Mei is traditioneel de maand van de communiefeesten en vrijzinnige alternatieven. De kans bestaat dan ook dat u als werkgever binnenkort geconfronteerd wordt met de vraag van uw werknemers of de plechtige communie van dochter- of zoonlief aanleiding geeft tot klein verlet.

Wij zetten de regels nog even kort voor u op een rijtje. De plechtige communie of de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner, geeft aanleiding tot het toekennen van klein verlet. In beide gevallen kan de werknemer gedurende één dag, zonder loonverlies, afwezig blijven van het werk. Dat is in principe het geval op de dag van de plechtigheid. Wanneer de dag van de plechtigheid samenvalt met een zondag, feestdag of een gewone inactiviteitsdag, valt de vrije dag op de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of er op volgt. Er is slechts recht op loon wanneer de dag klein verlet op een gewone activiteitsdag valt of wordt opgenomen. Met de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of er op volgt, wordt bedoeld de arbeidsdag waarop voltijdse werknemers gewoonlijk werken.

Voor deeltijdse werknemers kan dit tot gevolg hebben dat het recht op klein verlet verloren gaat. Zo zal een werkneemster die enkel op woensdag en donderdag werkt en wiens dochter op zondag haar plechtige communie doet, geen recht hebben op klein verlet wanneer in die onderneming normaal van maandag tot vrijdag wordt gewerkt. Om aanspraak te maken op een dag klein verlet moet de werknemer u wel vooraf verwittigen, en naderhand wanneer u dit vraagt een bewijs leveren. De school, de catechist of het organiserend comité van het feest van de vrijzinnige jeugd kunnen daartoe een attest afleveren. Opgelet: de eerste communie of de vrijzinnige tegenhanger ervan, het lentefeest, geeft geen aanleiding tot het toekennen van klein verlet! In een aantal sectoren gelden afwijkende bepalingen m.b.t. het klein verlet. Indien u wenst te weten of er in uw sector een afwijkende regeling van toepassing is, kunt u steeds contact opnemen met uw sociaal secretariaat. Bronnen: KB van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normale loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, B.S. 11 september 1963. CAO nr. 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen.

---

## **DEFINITIEVE LIJST MET AANPASSINGEN LOONBAREMA'S APRIL 2011**

## **LOONBONUS NIEUWIGHEDEN VANAF 1 APRIL 2011**

Sinds januari 2008 hebben werkgevers de mogelijkheid om aan hun werknemers een niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel, ook wel de loonbonus genoemd, uit te betalen.

Indien de loonbonus wordt toegekend volgens de door de wetgeving opgelegde voorwaarden, genieten werkgever én werknemer van een gunstig statuut en dit zowel naar de belastingen als naar de RSZ toe.

De werkgever betaalt op het bedrag van de loonbonus enkel een bijzondere bijdrage van 33%.

Met ingang vanaf 1 april 2011, werden enkele nieuwigheden m.b.t. de loonbonus voorzien

### **Gewijzigde formaliteiten**

- Als er een vakbondsafvaardiging aanwezig is voor de betrokken groep werknemers, dient de loonbonus steeds via ondernemings-CAO ingevoerd te worden. Is er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming, dan kan de loonbonus ingevoerd worden door een cao of door een toetredingsakte, naar keuze van de werkgever. Waar de toekenningsplannen voordien als bijlage bij de toetredingsakte dienden gevoegd te worden, moet dit plan sinds 1 april 2011 geïncorporeerd worden in de toetredingsakte zelf.
- Collectieve arbeidsovereenkomsten en toetredingsakten die vanaf 1 april 2011 op de griffie worden neergelegd, moeten opgesteld worden overeenkomstig de verplichte modellen die terug te vinden zijn op de website van de federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- De werkgever is sinds 1 april 2011 verplicht melding te maken van het aantal werknemers dat betrokken wordt bij het plan. Hierdoor wordt een indicatie gegeven van hoeveel werkkrachten er aanspraak kunnen maken op de premie als de onzekere doelstelling behaald zal worden.
- Vanaf 1 april 2011 is de werkgever ook gehouden om in de toetredingsakte/ondernemings-CAO te verklaren of er al dan niet een preventieplan in de onderneming bestaat.
- Indien de vermindering van het aantal arbeidsongevallen of afwezigheidsdagen opgenomen wordt als collectieve doelstelling, dient de werkgever een globaal en een jaarlijks actieplan op te stellen ter bevordering van het welzijn op het werk. De sociale partners hebben hiervan vanaf 1 april 2011 een normatieve bepaling gemaakt waardoor de sociale inspectie nu wel de bevoegdheid heeft dit te controleren.
- Een belangrijke wijziging in de procedure is tenslotte het wegvallen van het ontvangstbewijs van de ambtenaar van de inspectie. De werkgever moet zo'n bewijs niet meer afwachten, maar schrijft in de cao of toetredingsakte een verklaring op erewoord dat het register der opmerkingen effectief gedurende een termijn van 15 kalenderdagen ter beschikking werd gesteld. Het bericht van ontvangst zal worden vervangen door een verklaring op eer van de werkgever dat er geen opmerkingen waren of dat er opmerkingen waren, maar dat de uiteenlopende standpunten verzoend werden.

### **Mogelijkheid tot rechtzetting**

Indien het plan afgekeurd werd, had de werkgever tot en met 31 maart 2011, geen mogelijkheid om dit nog recht te zetten. Vanaf 1 april 2011 kan de werkgever, indien zijn plan werd afgekeurd omwille van punctuele formele tekortkomingen, wel een correctie indienen. Tot 1 maand na de ontvangst van de

niet-goedkeuring, kan de werkgever een verbeterde versie indienen. De ultieme beslissing valt dan binnen de maand na de ontvangst van het gecorrigeerde loonbonusplan. Bij gebrek aan een tijdige beslissing wordt het plan geacht goedgekeurd te zijn.

### **Controlemechanisme**

Vanaf 1 april 2011 kan het paritair comité, na ontvangst van een of meerdere welbepaalde dossiers, eveneens beslissen om over deze dossiers niet te beslissen. Deze beslissing alsook de mogelijke opmerkingen van de organisaties vertegenwoordigd in het paritair comité, worden overgemaakt aan de griffie die onmiddellijk de door de minister aangeduide ambtenaar inlicht. Hierdoor wordt de procedure een flink stuk ingekort, aangezien voordien de ambtenaar eerst een termijn van twee maanden moest laten verstrijken eer hij van het betrokken paritair comité het dossier kreeg toegeschoven.

### **Berekening bedrag**

De sociale partners voorzagen ook een uitbreiding van de gelijkstellingen voor de berekening van de loonbonus. Voordien was enkel de periode van moederschapsrust, verplicht gelijk te stellen. Vanaf 1 april 2001 moeten ook de vakantiedagen, de senior- en jeugdvakantiedagen, alsook de feestdagen gelijkgesteld worden met effectief gewerkte prestaties.

---

## **NOGMAALS EEN VERLENGING VAN BEPAALDE CRISISMAATREGELEN**

De gekende crisismaatregelen, namelijk de crisispremie en de tijdelijke werkloosheid voor bedienden, die tot 31 maart van dit jaar liepen zijn verlengd tot 31 mei 2011. Dit was de laatste maal dat de deze crisismaatregelen op basis van een Koninklijk Besluit, na overleg in de Ministerraad en na unaniem advies van de Nationale Arbeidsraad, verlengd konden worden. Deze verlenging gebeurde in afwachting van de stemming van het wetsontwerp waarin deze twee crisismaatregelen voor onbepaalde duur worden vastgelegd. Dit wetsontwerp zou in een eerste fase de maatregelen verlengen tot 31 december 2011, nadien krijgen een aangepaste crisispremie en economische werkloosheid voor bedienden een definitief karakter. De crisispremie zal dan ook voortleven onder de naam 'begeleidingspremie'.

Bron: KB 28 maart 2011 Koninklijk besluit tot verlenging van de toepassing van de maatregelen bepaald bij de hoofdstukken I en II van Titel I van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord.

---

## **OPSLAG GEVEN IS WETTELIJK VERBODEN IN 2011 !**

*Dit jaar mag u aan uw medewerkers geen loonsverhoging toestaan, buiten de indexaties en de baremieke verhogingen. Ook voor 2012 is het toekennen van een loonopslag aan beperkingen onderworpen.*

Dit is het gevolg van de uitvaardiging van een Koninklijk Besluit van 28 maart 2011 dat de maximale marge voor loonkostenontwikkeling vastlegt tot het einde van 2012.

Het Koninklijk Besluit van 28 maart 2011 bepaalt nu, in uitvoering van de wet van 26 juli 1996, dat die maximale marge voor de jaren 2011 en 2012 vastligt op 0,3 %. Verhogingen ingevolge de indexering of baremieke verhogingen worden hierbij echter niet in aanmerking genomen. De automatische indexering en de baremieke verhogingen blijven met andere woorden dus gehandhaafd.

## **De maximale marge voor de loonkostenontwikkeling bedraagt:**

- **0 % voor het jaar 2011;**
- **0,3 % voor het jaar 2012.**

Dit betekent dus dat er **in 2011 enkel ruimte is voor baremieke verhogingen of voor een verhoging door de automatische indexatie.**

Vanaf 1 januari 2012 is er dan weer ruimte voor conventionele loonsverhogingen, rekening houdend met die marge van 0,3 %. Zulke conventionele loonsverhogingen kunnen onderhandeld worden op sectoraal of ondernemingsvlak of via een individueel akkoord.

Normaal wordt de loonnorm vastgelegd via een interprofessioneel akkoord (IPA) tussen de sociale partners. Omdat de betrokken partijen de afgelopen weken niet tot een akkoord kwamen, heeft de regering van lopende zaken een loonnorm vastgelegd via koninklijk besluit. Dit heeft belangrijke juridische gevolgen, omdat een koninklijk besluit een veel krachtiger instrument is dan het IPA. Wanneer de loonnorm vastgelegd zou zijn via een interprofessioneel akkoord, dan had men enkel de morele plicht om zich aan die loonnorm te houden. Nu is er echter sprake van een loonnorm opgelegd bij Koninklijk Besluit. Het betreft hier dus een effectief dwingende rechtsbron. Dat betekent dat lagere rechtsbronnen (vb. CAO's, individuele akkoorden) er dus ook niet van kunnen afwijken. Doen zij dat toch, dan worden zij in toepassing van artikel 9 van de CAO-wet van 1968 nietig verklaard.

Loonsverhogingen die de hierboven genoemde maximale marge overschrijden zijn dus in principe nietig, ook al werden ze overeengekomen vóór de publicatie van het KB in het Staatsblad van 1 april 2011. Akkoorden rond loonsverhogingen gesloten "in tempore non suspecto" (dit is ondertekend en neergelegd vóór 1 januari 2011) zouden niet geïndiceerd worden. We kunnen dus spreken van een echte loonblokkering in 2011 en 2012

Het toezicht op de loonkostenontwikkeling zal worden uitgeoefend door de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten. Naast de nietigheid, kunnen er ook sancties worden opgelegd. De wet van 26 juli 1996 zegt namelijk dat alle afwijkingen van de vastgelegde loonnorm bestraft kunnen worden met administratieve geldboeten. In de wet van 1996 is er sprake van administratieve geldboeten gaande van 10.000 tot 200.000 oude Belgische Franken.

Het besluit trad in werking op 1 april 2011.

*Wettelijke referentie : Koninklijk besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, §1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen (B.S. 1/04/2011)*

---

## **PRIVACY OP HET WERK : WAAR LIGT DE GRENS ?**

Mag een werkgever een GPS-systeem installeren in de bedrijfswagens ? Mag de werkgever snuffelen in de mailbox van zijn personeel ? Kan het misbruik van het internet op het werk gecontroleerd worden ?



Dit zijn allemaal gedragingen die op één of andere manier in conflict kunnen komen met het recht van de werknemer op eerbiediging van zijn privéleven.

In deze ophefmakende materie is er één rode draad terug te vinden : het privéleven van de werknemer houdt niet meer op aan de deur van het bedrijf. De privésfeer en de professionele sfeer zijn inlosmakelijk met elkaar verbonden.

Tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is het toezicht door de werkgever over de handelingen en de daden van zijn werkgever gereguleerd door een aantal cao's van de Nationale Arbeidsraad (oa. cao 68, 81, 89 ,100 terug te vinden op de [www.nar.be](http://www.nar.be)). Verwacht daarvan echter geen ultieme oplossing voor al je pragende vragen. Deze CAO's zijn de leidraad aan de hand waarvan je binnen je bedrijf een beleid kunt uitstippelen om ongepast gedrag te regelen en aan te pakken.

De verbreking van de arbeidsovereenkomst heeft tot nu toe de meeste inkt doen vloeien. Mag een werkgever een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens feiten die verband houden met het privéleven van de werknemer op de werkplaats of daarbuiten ?

Onlangs is een werknemer ontslagen omdat hij op zijn facebook pagina zijn werkgever een vervelende vent noemde. Dergelijke uitlatingen kunnen een reden voor ontslag zijn. Ook een onrechtmatig gebruik van internet en e-mail voor privé doeleinden kunnen een ontslagreden zijn, zelfs wegens dringende reden. Uiteraard moet men nagaan wat de ernst van de inbreuk is.

Wat met de toelaatbaarheid van het door de werkgever verzamelde bewijs in strijd met het privéleven van de werknemer ? Aanvankelijk stelde de rechtspraak dat dergelijk verkregen bewijs niet kon worden gebruikt om een dringende reden te bewijzen. Er kwam echter een ommekeer in de rechtspraak. Het bewijs dat in strijd met het privéleven werd verzameld kan in overweging worden genomen door de rechter indien de begane onregelmatigheid het recht op een eerlijk proces niet in gedrang brengt, de betrouwbaarheid van het bewijs niet aantast en geen op straf van nietigheid voorgeschreven formaliteit miskent.

Met betrekking tot het begrip privéleven houdt de rechtspraak er eerder een pragmatische benadering op na en vinden zij dit geen excuus om een onrechtmatig gedrag te verhullen.

Als je het aan ons vraagt is de meest correcte manier om ongepast gedrag van een werknemer te bestraffen het geven van een formele waarschuwing. Als het gedrag nog niet aangepast is kan een ontslag volgen. Of het ontslag om dringende reden kan gegeven worden is zal, gelet op de ernst van de inbreuk, de rechter beoordelen. Feit is dat een werknemer die occasioneel een privé e-mail verstuurt waarin enkel inschuldige zaken in vervat zijn, geen aanleiding zullen geven tot een ontslag om dringende reden.

---

**disclaimer**

De verstrekte informatie wordt u op vrijwillige basis verleend. We proberen steeds de juridische actualiteit met de grootste aandacht en zorgvuldigheid te behandelen. Gelet op onze middelenverbintenis als sociaal secretariaat, wijzen we elke aansprakelijkheid af voor schade van welke vorm dan ook die voortvloeit uit het gebruik van de aangeboden informatie.

De aangeboden informatie is uitsluitend bestemd voor informatievergaring. Openbaarmaking, vermenigvuldiging, verspreiding en/of verstrekking van de op deze website verstrekte informatie aan derden buiten onze wil om, is niet toegestaan.