

JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2022/10/03/2022206360/justel>

Dossiernummer : 2022-10-03/06

Titel

3 OKTOBER 2022. - Wet houdende diverse arbeidsbepalingen

Bron : WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Publicatie : Belgisch Staatsblad van 10-11-2022 bladzijde : 81963

Inwerkingtreding : 20-11-2022

Inhoudstafel

[HOOFDSTUK 1.](#) - Inleidende bepaling

Art. 1

[HOOFDSTUK 2.](#) - Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

Art. 2-4

[HOOFDSTUK 3.-](#) Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

[Afdeling 1.](#) - Normale prestaties op 4 dagen

Art. 5

[Afdeling 2.](#) - Wisselend weekregime

Art. 6-8

[Afdeling 3.](#) - Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 9-12

[HOOFDSTUK 4.](#) - Platformeconomie

[Afdeling 1.](#) - Wijzigingen van Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

Art. 13-18

[Afdeling 2.](#) - Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

Art. 19-21

[HOOFDSTUK 5.](#) - Transitietrajecten

Art. 22-23

[HOOFDSTUK 6.-](#) Bevorderen van de inzetbaarheid

Art. 24-26

[HOOFDSTUK 7.](#) - E-commerce

[Afdeling 1.](#) - Specifiek kader voor E-commerce

Art. 27

[Afdeling 2.](#) - Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Art. 28

[HOOFDSTUK 8.](#) - Recht op deconnectie

Art. 29-33

[HOOFDSTUK 9.](#) - Opleidingsplannen

Art. 34-41

[HOOFDSTUK 10.](#) - Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

Art. 42-44

[HOOFDSTUK 11.](#) - Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

Art. 45-49

[HOOFDSTUK 12.-.](#) Investeren in opleiding

[Afdeling 1.-.](#) Begripsomschrijvingen

Art. 50

[Afdeling 2.](#) - Toepassingsgebied

Art. 51

[Afdeling 3.](#) - Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

Art. 52-60

[Afdeling 4.](#) - Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding

[Onderafdeling 1.](#) - Uitvoering door de Koning

Art. 61

[Onderafdeling 2.](#) - Opheffingsbepalingen

Art. 62

[Onderafdeling 3.](#) - Inwerkingtreding

Art. 63

[HOOFDSTUK 13.](#) - Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

Art. 64-67

[HOOFDSTUK 14.](#) - Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

Art. 68-69

[HOOFDSTUK 15.](#) - Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

Art. 70-80

Tekst

[HOOFDSTUK 1.](#) - Inleidende bepaling

Artikel [1](#). Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

[HOOFDSTUK 2.](#) - Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters

[Art. 2](#). In artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de woorden "vijf werkdagen" worden telkens vervangen door de woorden "zeven werkdagen";
- 2° in de laatste zin worden de woorden "één werkdag" vervangen door de woorden "drie werkdagen".

[Art. 3](#). § 1. De voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, blijven van kracht totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe door de Koning algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt die in overeenstemming is met de bepalingen van artikel 2 en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022.

§ 2. Indien er in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en in het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110) voor 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in de eerste paragraaf, wordt geregistreerd en in werking treedt, wordt de minimumtermijn van 7 werkdagen bepaald in artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vanaf 1 januari 2023 op drie werkdagen gebracht voor de werkgevers en werknemers ressorterend onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) respectievelijk onder het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110).

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, blijven de voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van de hierna vermelde paritaire comités die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, ook na 31 december 2022 van kracht en dit tot deze overeenkomsten een einde nemen. Het gaat om de volgende paritaire comités:

- 1) het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145);
- 2) het paritair comité voor de schoonmaak (PC 121), in geval van onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer;
- 3) het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200), voor wat betreft de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in autorisatiescholen.

[Art. 4](#). Wanneer al vóór de inwerkingtreding van artikel 2 toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van artikel 2 binnen de negen maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van artikel 2.

[HOOFDSTUK 3.-](#) Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer

[Afdeling 1.](#) - Normale prestaties op 4 dagen

[Art. 5](#). In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20bis/1 ingevoegd luidende:

"Art. 20bis/1. § 1. Het arbeidsreglement, kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9 en een half uur wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan uitsluitend een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

De afwijking op de dagelijkse grens van de arbeidsduur bedoeld in het eerste lid kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer en na het sluiten van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het

einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Na akkoord van de werkgever bepaalt een overeenkomst tussen werkgever en werknemer de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, van toepassing zijn. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast zonder de maximale duur van zes maanden bedoeld in het tweede lid te overschrijden. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de arbeidsregeling die op grond van dit artikel wordt ingevoerd.

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

De overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek, bedoeld in het tweede lid, moet deze weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

§ 2. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in § 1, tweede lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in § 1, tweede lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

§ 3. De werknemer die in toepassing van dit artikel zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week kan geen vrijwillige overuren presteren overeenkomstig artikel 25bis van deze wet op de andere dagen van de week.

§ 4. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling bedoeld in dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de registratie van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

Afdeling 2. - Wisselend weekregime

Art. 6. In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 20quater ingevoegd, luidende:

"Art. 20quater. § 1. Het arbeidsreglement kan voorzien dat, op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst, bedoeld in het tweede lid, 2°, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend week-regime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° wisselend weekregime: een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. In afwijking hierop kan tijdens het 3de trimester een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;

2° cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3° week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1°, en ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, kunnen de partijen overeenkomen 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. Deze afwijking dient het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorziene gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is en van een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer die als bijlage gaat bij de overeenkomst bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°. Deze overeenkomst vermeldt de overeengekomen cyclus gespreid over een periode van vier opeenvolgende weken, alsook de periode gedurende welke deze van toepassing is en moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking.

§ 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uren mag

overschrijden.

§ 4. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, moet deze weigering schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen.

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, te overschrijden.

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

De werknemer heeft het recht om het wisselend weekregime vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten, mits hij de werkgever hiervan twee weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengt.

§ 6. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Een afschrift van de overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

De overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop zij betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende vijf jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een afschrift ervan, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

§ 7. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus.

§ 8. De grenzen vastgesteld in paragraaf 3, 4° en 5°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26.

De toepassing van artikel 25bis is enkel toegelaten in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien in toepassing van dit artikel.

§ 9. Het verzoek van de werknemer bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek."

[Art. 7.](#) In artikel 38bis, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "of in de overeenkomst bedoeld in artikel 20quater, van deze wet" ingevoegd tussen de woorden "artikel 25 van deze wet" en de woorden "of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter".

[Art. 8.](#) In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidend:

"Art. 6/2. Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement, in afwijking van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, het kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen dat de volgende elementen bevat:

- 1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;
- 2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- 3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- 4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- 5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur."

[Afdeling 3.](#) - Gemeenschappelijke bepalingen

[Art. 9.](#) In artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en de wet van 5 maart 2017, worden de woorden "20bis, 20ter," vervangen door de woorden "20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater,".

[Art. 10.](#) In Boek 2, hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

"Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971."

[Art. 11.](#) . In Boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 186/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 186/1. De verzoeken en de overeenkomsten die vereist zijn voor de toepassing van een bepaalde arbeidsregeling

§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijke en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers."

[Art. 12.](#) De bepalingen van dit Hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

[HOOFDSTUK 4.](#) - Platformeconomie

[Afdeling 1.](#) - Wijzigingen van Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

[Art. 13.](#) In artikel 332, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de woorden "of in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/I" en de woorden "en dit vermoeden."

[Art. 14.](#) In Titel XIII van dezelfde wet, wordt een Hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende "Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven".

[Art. 15.](#) In hoofdstuk V/2, ingevoegd bij artikel 13, wordt een artikel 337/3 ingevoegd, luidende:

"Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

1° "digitaal platform opdrachtgever": de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;

b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;

Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;

2° "platformwerker": elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht

de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° "platformexploitant": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.

§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;

3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen.

Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;

7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen."

[Art. 16.](#) In artikel 339, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "en in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "hoofdstuk V/1" en "bepaalde vermoeden".

[Art. 17.](#) In hoofdstuk VII, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, wordt een artikel 342/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 342/1. Het hoofdstuk V/II zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijdsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst."

[Art. 18.](#) Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2023.

[Afdeling 2.](#) - Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

[Art. 19.](#) § 1. De platformexploitanten, gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, sluiten een verzekeringsovereenkomst af ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

§ 2. Exploitanten van platformen die geen verzekeringsovereenkomst als bedoeld in § 1 hebben gesloten, worden burgerlijk aansprakelijk gesteld voor schade aan de in § 1 bedoelde personen.

§ 3. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de dekking van het verzekeringsovereenkomst uitbreiden tot rechtsbijstand voor de in § 1 bedoelde risico's.

§ 4. De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de in dit artikel bedoelde verzekeringsovereenkomsten. Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming waarborgen als die van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

[Art. 20.](#) In artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek wordt een 16° ingevoegd, luidend als volgt:

"16° van de geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, afgesloten door de exploitanten van platformen gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten."

[Art. 21.](#) Deze afdeling treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

[HOOFDSTUK 5.](#) - Transitietrajecten

[Art. 22.](#) In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

"Art. 37/13. Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat door middel van een opzeggingstermijn, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde 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, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk is aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1, van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2, van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-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.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de heft van de termijn van het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker wordt in dienst genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, behoudt de werknemer 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 en het tijdskrediet, met inbegrip van de thematische verlopen."

[Art. 23.](#) De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

[HOOFDSTUK 6.-.](#) Bevorderen van de inzetbaarheid

[Art. 24.](#) Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

"Art. 39ter. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ont-slagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, § 3vicies bis, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werk-gelegenheidsgraad van de werknemers.

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.

§ 2. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject wordt opgestart."

[Art. 25.](#) § 1. In artikel 22, § 2, a), eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden "vierde lid" vervangen door de woorden "negende lid".

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden ", met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten."

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3quaterdecies, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3unvicies, een paragraaf 3vicies bis ingevoegd luidende: " § 3vicies bis. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Global Beheer zal worden overgemaakt."

[Art. 26.](#) Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023 en is van toepassing op ontslagen die voordoen vanaf 1 januari 2023.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

[HOOFDSTUK 7.](#) - E-commerce

[Afdeling 1.](#) - Specifiek kader voor E-commerce

[Art. 27.](#) § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder "activiteiten van e-commerce": het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de

inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Afdeling 2. - Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

Art. 28. § 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 22°, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeids-regeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

Bij de uitwerking van het experiment wordt de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers zelf betrokken.

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

§ 4. De bepalingen van deze afdeling maken, een jaar na de inwerkingtreding ervan, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK 8. - Recht op deconnectie

Art. 29. Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

"Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen."

Art. 30. Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

- 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."

[Art. 31.](#) In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023."

[Art. 32.](#) In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

"Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17."

[Art. 33.](#) De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

[HOOFDSTUK 9.](#) - Opleidingsplannen

[Art. 34.](#) Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

[Art. 35.](#) Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

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. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming 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;

c) risicogroepen: de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van 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;

d) knelpuntberoep: een beroep waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

e) opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

[Art. 36.](#) De in artikel 34 bedoelde werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Hier toe 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.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 35 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3^o, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4^o, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 35, a) en b), bedoelde formele en informele opleidingen bevatten, en

uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in hoofdstuk 12.
Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

[Art. 37.](#) . Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

[Art. 38.](#) . De werkgever zendt binnen de maand na de inwerkingtreding van een opleidingsplan op elektronische wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

[Art. 39.](#) Onverminderd artikel 36 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

In afwijking van het vorig lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die voor het jaar 2023 de minimale voorwaarden vaststelt waaraan een opleidingsplan moet voldoen, neergelegd worden op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uiterlijk op 30 november 2022.

[Art. 40.](#) Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met een punt o), luidende:

"o) om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging."

[Art. 41.](#) Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad vóór 30 juni 2024.

[HOOFDSTUK 10.](#) - Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.

[Art. 42.](#) § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 43.

§ 2. Onder "knelpuntberoepen" moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§ 3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

[Art. 43.](#) § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 42, § 3, bedoelde lijsten;
2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;
3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§ 2. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

[Art. 44.](#) § 1. De in het artikel 43, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 43, § 1, 2°, bedoelde verslag waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 43, § 1, 3°, vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de minister van Werk, aan de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De lijst, het verslag en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt vóór 1 januari 2023 en vervolgens om de twee jaar.

[HOOFDSTUK 11.](#) - Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen

[Art. 45.](#) Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een dienst opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze dienst stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op

basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

[Art. 46.](#) § 1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§ 2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45 met betrekking tot de in artikel 45 bedoelde sectorfiche.

Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

[Art. 47.](#) § 1. Indien, volgens de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45, het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde dienst nadat de voormelde dienst de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

[Art. 48.](#) De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 46 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

[Art. 49.](#) Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

[HOOFDSTUK 12.-.](#) Investeren in opleiding

[Afdeling 1.-.](#) Begripsomschrijvingen

[Art. 50.](#) § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers 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. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming 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;

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

e) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

g) opleidingsdag: een dag formele of informele opleiding, berekend als een normale werkdag van de voltijdse werknemer, met de mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referteperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.

De referteperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referteperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Indien de werkgever voor de bedoelde referteperiode geen aangiftes diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referteperiode plaatsgreep.

§ 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse

kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule: $A \times B \times C$ waar:

"A" overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;

"B" overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;

"C" overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

[Afdeling 2.](#) - Toepassingsgebied

[Art. 51.](#) § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§ 2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

[Afdeling 3.](#) - Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

[Art. 52.](#) Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht.

Het individueel opleidingsrecht omvat 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

Het opleidingsrecht wordt, voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, vastgesteld overeenkomstig artikel 50, § 3.

[Art. 53.](#) Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

1° hetzij door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of van een paritair subcomité, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 en die door de Koning algemeen verbindend is verklaard;

2° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 50, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

[Art. 54.](#) § 1. De in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1° een individueel opleidingsrecht dat voor een voltijds tewerkgestelde werknemer:

- in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt; en

- vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt;

2° 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;

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

- de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 50, § 1, a) en b);

- 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.

§ 2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in § 1 vermelde aantal dagen en groeipad gewijzigd worden, zonder het aantal opleidingsdagen te kunnen verminderen tot minder dan twee dagen.

Onverminderd het vorig lid kan de collectieve arbeidsovereenkomst ook niet tot gevolg hebben het aantal opleidingsdagen te verminderen, in het geval waarbij, op het niveau van de sector of van de werkgever, het aantal toegekende dagen voor een bepaald jaar, meer bedroeg dan twee dagen.

§ 3. De in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, 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.

[Art. 55.](#) § 1. Bij ontstentenis van een in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 52 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 50, § 1, e), bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 50, § 1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§ 2. De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende vermeldingen bevat:

1° de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;

2° het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;

3° het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);

4° het in artikel 50, § 1, e), bedoelde opleidingskrediet;

5° het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;

6° het groeipad, zoals bedoeld in artikel 50, § 1, d), van deze wet.

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in paragraaf 2 bijkomende vermeldingen die in het formulier moeten worden opgenomen, bepalen.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens heeft de werknemer het recht om, op elk ogenblik en op eenvoudige vraag, zijn individuele opleidingsrekening te raadplegen en er wijzigingen in aan te brengen, in onderling akkoord met zijn werkgever.

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

De minister die Werk onder zijn bevoegdheden heeft, stelt de datum vast waarop de in deze paragraaf vermelde bepalingen over de concretisering van de individuele opleidingsrekening niet langer van kracht zijn.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijds tewerkgestelde werknemer via deze individuele opleidingsrekening beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan minimum 4 opleidingsdagen per jaar in 2023 en minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 2024.

Art. 56. Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 53, 2°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van minimum 4 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2023 en van minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.

Art. 57. 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 vijf opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Art. 58. § 1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel opleidingsrecht en een opleidingskrediet van minimum één opleidingsdag waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.

§ 2. 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 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.

§ 3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.

Art. 59. De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

Wanneer de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geven de uren die daarmee overeenkomen recht op de betaling van het normale loon, zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Art. 60. Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de werknemer niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt

beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de werknemer om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen.

Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepalen wanneer en de wijze waarop dit niet-opgebruikte opleidingskrediet zal worden gevaloriseerd via een individueel opleidingskrediet voor de werknemer.

[Afdeling 4.](#) - Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding

[Onderafdeling 1.](#) - Uitvoering door de Koning

[Art. 61.](#) De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen en nadere regels bepalen met betrekking tot het omzetten van de opleidingsdagen naar uren.

[Onderafdeling 2.](#) - Opheffingsbepalingen

[Art. 62.](#) Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk gewijzigd door de wet van 26 maart 2018, wordt opgeheven.

[Onderafdeling 3.](#) - Inwerkingtreding

[Art. 63.](#) Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

[HOOFDSTUK 13.](#) - Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid

[Art. 64.](#) In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

"Art. 1/1. De Koning kan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming "Fonds voor Bestaanszekerheid" wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als "Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités".

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen 'paritair comité' of "paritair subcomité" worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als "de paritaire comités" of "de paritaire subcomités" die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen."

[Art. 65.](#) In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden;

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité."

[Art. 66.](#) In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire sub-comités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden."

[Art. 67.](#) De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

[HOOFDSTUK 14.](#) - Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht

[Art. 68.](#) In boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht, ingevoegd bij de wet van 20 november 2013, wordt een afdeling 11/5 ingevoegd, luidende:
"Afdeling 11/5. De straffen voor inbreuken op andere wetten".

[Art. 69.](#) In afdeling 11/5, ingevoegd bij artikel 68, wordt een artikel XV.125/6 ingevoegd, luidende:

"Art. XV.125/6. Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft:

1° de platformexploitanten gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006, die geen verzekering ter dekking van de schade die wordt geleden door personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet die tegen vergoedingen activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet, afsluiten voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten;

2° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de dekking voor rechtsbijstand zoals bedoeld in artikel 19, § 3, van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, niet heeft afgesloten;

3° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de minimumgarantievoorwaarden niet naleven zoals bedoeld in artikel 19, § 4, van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen."

[HOOFDSTUK 15.](#) - Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie

[Art. 70.](#) In artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, tweede lid, wordt aangevuld met de woorden ", benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen.";

2° paragraaf 6 wordt aangevuld met de woorden "alsmede experten van een andere betrokken overheidsinstelling".

[Art. 71.](#) In titel XIII van dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, vervangen als volgt:

"Hoofdstuk VI. De adviezen en beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie"

[Art. 72.](#) In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 1 ingevoegd, dat het artikel 338 bevat, luidende "Algemene bepalingen".

[Art. 73.](#) In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 72, wordt artikel 338 vervangen als volgt:

"Art. 338. § 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen uit te brengen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

§ 2. Deze adviezen kunnen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

Daarnaast kunnen deze adviezen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

§ 3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij de arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.

§ 4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar adviezen en beslissingen.

§ 5. Geen enkel advies kan worden uitgebracht of beslissing kan worden genomen:

1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 6. Opdat adviezen zouden kunnen worden uitgebracht en beslissingen zouden kunnen worden genomen worden, behandelt de administratieve commissie de volgende gegevens: de contactgegevens van de aanvrager (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer), en in voorkomend geval ook de contactgegevens van de andere partij (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer). Enkel de leden van de administratieve commissie hebben toegang tot deze gegevens. Deze gegevens worden bewaard gedurende een periode van drie jaar, te tellen vanaf de datum waarop het advies of de beslissing werd genomen."

[Art. 74.](#) In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "De adviezen".

[Art. 75.](#) In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 74, wordt een artikel 338/1 ingevoegd luidende:

"Art. 338/1. De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning."

[Art. 76.](#) In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 3 ingevoegd, luidende "De beslissingen".

[Art. 77.](#) In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 338/2 ingevoegd luidende:

"Art. 338/2. § 1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, § 2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn.

§ 2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.

Teneinde enige bekendheid te genereren, en in voorkomend geval de mogelijkheid te geven aan personen die voor dezelfde onderneming werken en in dezelfde omstandigheden, om hun vragen te groeperen zodat zij samen kunnen worden onderzocht, brengt de administratieve commissie de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen, bedoeld in artikel 338, § 2, met respect voor het recht op respect voor het privéleven. Omwille van die reden worden de namen van de werknemers en medewerkers niet vermeld. Enkel de naam van de onderneming en de relevante feiten die nodig zijn om de arbeidsrelatie te bepalen worden meegegeven. Alleen de leden van de Nationale Arbeidsraad hebben toegang tot de gegevens. De gegevens worden bewaard door de Nationale Arbeidsraad gedurende de duur van de procedure.

Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie onverwijld de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.

§ 3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen.

§ 4. De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond

§ 5. Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.

De rechter kan, alvorens ten gronde te oordelen, beslissen dat het beroep al dan niet een schorsende werking heeft ten aanzien van de partijen van de arbeidsrelatie en de instellingen van sociale zekerheid die in de schoot van de administratieve commissie zetelen. De verzoekende partij kan daartoe in elke stand van het geding de zaak voor de rechter brengen door middel van een eenvoudig, geschreven verzoek, ingediend of geadresseerd aan de griffie en in zoveel exemplaren als er partijen zijn plus één; de griffie roept de partijen op en in voorkomend geval hun advocaat bij eenvoudig verzoek of, wanneer de partij niet op zitting is verschenen en geen advocaat heeft, bij gerechtsbrief. Een exemplaar van het verzoek is bij de dagvaarding gevoegd.

De rechter beslist in functie van de motivering van de betwiste beslissing en de effecten die zij zou kunnen hebben wanneer de uitvoering al dan niet zou worden geschorst gedurende de procedure.

De beslissing wordt binnen de acht dagen bij gerechtsbrief meegedeeld aan de instellingen van sociale zekerheid.

De beslissing van de commissie wordt definitief wanneer er geen beroep wordt aangetekend.

De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie."

[Art. 78.](#) Artikel 340, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2022 wordt opgeheven.

[Art. 79.](#) In artikel 341, van dezelfde wet worden de woorden "in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt" vervangen door de woorden "in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing".

[Art. 80.](#) Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023.