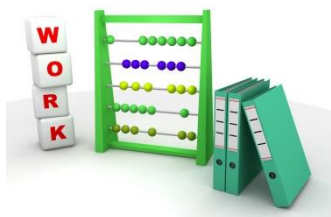


---

## Wet houdende diverse bepalingen inzake werk op komst

---



Wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk, Kamer, [DOC 54 2768/001](#)

Het ziet ernaar uit dat het einde van 2017 - en/of het begin van 2018 - goed gevuld zal zijn met nieuwe sociaalrechtelijke wetgeving.

Naast een ontwerp van programmawet met behoorlijk wat sociaalrechtelijke maatregelen (zie *SoCompact* nr. [45-2017](#)), is deze week ook een wetsontwerp houdende diverse bepalingen inzake werk neergelegd in de Kamer.

Het wetsontwerp telt 16 hoofdstukken en 53 artikelen, die zo goed als allemaal betrekking hebben op het arbeidsrecht.

Wij selecteerden daaruit alvast een aantal nieuwigheden die u mogelijk aanbelangen:

- **Cao-wet:** de verduidelijking van de huidige regeling van het lot van bestaande sectorale cao's wanneer de werkgever en de werknemers van een paritair (sub)comité overgaan naar een andere paritair (sub)comité (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)),
- **Loonbeschermingswet:** een aanpassing waardoor een koninklijk besluit de limitatieve lijst van inhoudingen die door de werkgever mogen verricht worden op het loon van de werknemer, kan uitbreiden tot een bijdrage die de werknemer moet betalen omdat de werkgever hem huisvesting, EGW, werkkleding, e.d. ter beschikking stelt,
- **Arbeidsovereenkomstenwet:**
  - de toevoeging van het principe dat de werkgever maar een beroep mag doen op de **regeling van economische werkloosheid** wanneer het gebrek aan werk onafhankelijk is van zijn wil, wat niet het geval is wanneer de werkgever het werk uitbestedt aan derden;
  - de inschrijving van de mogelijkheid een **vervangingsovereenkomst** te sluiten wanneer een werknemer wordt in dienst genomen om een arbeidsongeschikte werknemer te vervangen die geleidelijk het werk herneemt,
- **Elektronische handtekening voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst en elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie:** verruiming van de bestaande mogelijkheden gelet op de ontwikkelingen die zich sinds het instellen van de regeling hebben voorgedaan,
- **Sociaal Strafboek – mystery shopping:** het inschrijven van de mogelijkheid voor de sociaal inspecteurs om met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatie wetgeving, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door de resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als (potentiële) cliënten of (po-

tentiële) werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt ,

- **Recht op outplacement** voor werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken: de toevoeging dat de werknemer die medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, er geen recht op heeft, en dat de werkgever in dat geval de opzeggingsvergoeding niet mag verminderen met 4 weken loon.

Wij komen hier meer in detail op terug na de goedkeuring van het wetsontwerp.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)