

INHOUD

- p. 1/ **Aanwerving van werknemers: verschillende soorten overeenkomsten en bedingen waaraan u moet denken**
- p. 8/ **Btw – innings- en invorderingsregister – nieuwe procedures voor onbetaalde btw**

Aanwerving van werknemers: verschillende soorten overeenkomsten en bedingen waaraan u moet denken

1. Inleiding

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon, de werknemer, zich er tegenover de werkgever toe verbindt om, tegen loon en onder zijn gezag, arbeid te verrichten. Er moeten dus vier essentiële elementen aanwezig zijn om van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken: een overeenkomst, een werk, een loon en een ondergeschikt verband, of nog, het gezag van de werkgever.

Naast de gebruikelijke algemene bedingen in de arbeidsovereenkomsten kan het nuttig zijn om er ook specifieke bedingen aan toe te voegen zowel om de uitvoering van de contractuele betrekkingen te regelen als in bijzondere maatregelen te voorzien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

In dit artikel overlopen we de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten en algemene bedingen (2) om daarna dieper in te gaan op enkele specifieke bedingen (3).

2. Welke soorten overeenkomsten en algemene bedingen bestaan er?

De arbeidsovereenkomsten worden vooral geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-

overeenkomsten, naast de specifieke wetgevingen die bijzondere situaties behandelen, zoals het uitzendwerk, de «dienstencheque»-werknemers, of nog, de bezoldigde sportlui. De regels voor de arbeidsovereenkomsten kunnen dus variëren in functie van:

- de aard van de arbeidsprestaties: arbeider (hoofdzakelijk handenarbeid) of bediende (hoofdzakelijk hoofdarbeid)¹;
- het statuut: handelsvertegenwoordiger, dienstbode, student, huisarbeider, telewerker...;
- het arbeidsregime: voltijds of deeltijds;
- de duur van de overeenkomst: overeenkomst voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of vervangingsovereenkomst.

Meestal gaan de partijen uit van de behoeften van de werkgever in hun beslissing om een arbeidsovereenkomst volgens de duur ervan te sluiten: voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, voor een duidelijk omschreven werk of een vervanging.

1 We moeten opmerken dat de wet van 3 juli 1978 nog altijd een onderscheid maakt tussen bedienden en werklieden (artikelen 2 en 3). Het doel van de wet van 26 december 2013 «op het eenheidsstatuut» is om de regels die voor hen gelden, meer bepaald op het vlak van opzeg of carensdag, te harmoniseren, maar ze schaft de beide statuten niet af.

Eens de looptijd gekozen is, zal de overeenkomst een aantal algemene bedingen bevatten over de plaats van uitvoering van de prestaties, de bezoldiging, de loonvoordelen, de arbeidstijd en het werkrooster dat vast of variabel kan zijn. De overeenkomst zal ook de functie van de werknemer beschrijven, hetzij heel nauwkeurig, hetzij eerder algemeen. Deze laatste mogelijkheid zorgt ervoor dat de werkgever de werknemer makkelijker op verschillende werkposten kan tewerkstellen. Tot slot bevat de overeenkomst meestal de bevestiging van de werknemer dat hij een kopie van het arbeidsreglement ontvangen heeft.

3. Welke bijzondere bedingen bestaan er?

Soms is het nuttig om andere, meer specifieke, bedingen in de arbeidsovereenkomst op te nemen over de uitvoering van de overeenkomst en/of de beëindiging ervan. We overlopen enkele van die bedingen.

3.1. Proefbeding

A. Definitie en doel

Het proefbeding is bedoeld om de werkgever en de werknemer de gelegenheid te bieden om, tijdens de proefperiode bij de aanvang van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of bij de aanvang van een nieuwe functie, na te gaan of de werknemer geschikt is voor de functie en de functie ook geschikt is voor de werknemer.

B. Voorwaarden

De wet van 26 december 2013 op het eenheidsstatuut, in werking getreden op 1 januari 2014, heeft het proefbeding simpelweg afgeschaft voor alle werknemers, met uitzondering van de uitzendkrachten en de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor wie de proefbedingen nog in de arbeidsovereenkomst opgenomen kunnen worden².

Toch werd het proefbeding als het ware opnieuw ingevoerd op 1 mei 2018, maar dan wel in een vereenvoudigde en geharmoniseerde vorm:

- het is identiek voor de werklieden en de bedienden,
- het is automatisch: het is niet langer nodig om een proefbeding aan de arbeidsovereenkomst toe te voegen,
- het slaat enkel op de ontslagen uitgaand van de werkgever: de ontslagen uitgaand van de werknemer en tegenopzeggingen vallen niet onder deze nieuwigheid,
- het is impliciet: zo werden de opzegtermijnen in geval van ontslag tijdens de eerste 6 maanden tewerkstelling herzien; de nieuwe wet voorziet in een snellere evolutie van de opzegtermijnen gedurende de eerste 6 maanden tewerkstelling ongeacht of het een overeenkomst voor bepaalde dan wel voor onbepaalde tijd betreft.

Kortom, vandaag kunnen de werknemer en de werkgever, buiten de aangehaalde uitzonderingen, geen proefperiode meer opnemen in een arbeidsovereenkomst die sinds 1 januari 2014 gesloten is. Doen ze dat toch, dan zal het proefbeding niet rechtsgeldig zijn.

3.2. Exclusiviteitsbeding

A. Definitie en doel

Het exclusiviteitsbeding houdt in dat de werknemer zich ertoe verbindt om geen andere beroepsactiviteit uit te oefenen dan die welke hem met zijn werkgever bindt tijdens de duur van zijn contract. Het speelt in op de behoefte van de werkgever om de arbeidskracht van zijn werknemers te behouden.

B. Voorwaarden

Dit type van beding beoogt de uitoefening van niet-concurrerende activiteiten en niet de activiteiten die concurreren met deze van de werkgever. Dergelijk verbod op concurrerende activiteiten is immers al vastgelegd in artikel 17 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: zolang de werknemer gebonden is door een arbeidsovereenkomst, mag hij zijn werkgever geen concurrentie aandoen. Het is dus op zich niet nodig om de uitoefening van concurrerende activiteiten in het exclusiviteitsbeding op te nemen.

De rechtspraak aanvaardt doorgaans dat dit type van beding rechtsgeldig is voor zover het verbod zich beperkt tot de uitoefening van concurrerende

² Voor de studentenovereenkomsten worden de eerste 3 werkdagen automatisch als proefperiode beschouwd, zonder dat daarvoor een schriftelijk beding vereist is (artikel 127 van de arbeidsovereenkomstenwet).

activiteiten of tot activiteiten die de goede uitvoering van de arbeidsovereenkomst kunnen verhinderen. De rechtspraak aanvaardt meestal ook dat dit type van beding rechtsgeldig is als het dient om de rechtmatige belangen van de onderneming te beschermen en tot doel heeft dat het werk in optimale voorwaarden verricht wordt. Ze aanvaardt daarentegen niet dat bedingen die de werknemer verbieden om enige andere beroepsactiviteit uit te oefenen, desgevallend zelfs onbezoldigd, buiten zijn werkrooster rechtsgeldig zijn. Dat type van beding doet immers afbreuk aan de vrijheid van arbeid en het privéleven van de werknemer.

3.3. Concurrentiebeding

A. Definitie en doel

Het gewone³ concurrentiebeding is het beding waarmee een arbeider of een bediende de verbintenis aangaat bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij in dienst te treden bij een concurrerende werkgever waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming, die hij verlaten heeft, nadeel te berokkenen door de kennis, die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming verworven heeft, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden (artikelen 65 en 86 van de wet van 3 juli 1978).

B. Voorwaarden

Een concurrentiebeding moet aan een aantal bestaans- en geldigheidsvereisten voldoen, meer bepaald:

- het beding kan slechts van toepassing zijn op werknemers wier jaarloon hoger is dan 34.819 euro bruto (in 2019);
- het beding moet schriftelijk vastgesteld zijn;
- het beding moet betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;
- het beding moet geografisch beperkt blijven tot de plaatsen waar de werknemer zijn werkgever concurrentie zou kunnen aandoen en mag, in

elk geval, het grondgebied van België niet overschrijden;

- de duur van het beding mag niet meer bedragen dan 12 maanden na de stopzetting van de arbeidsovereenkomst;
- het beding moet voorzien in de betaling van een eenmalige en forfaitaire compensatoire vergoeding door de werkgever van een bedrag dat minstens gelijk is aan de helft van het brutoloon van de werknemer tijdens de periode gedekt door dat beding. De werkgever kan evenwel ontsnappen aan de betaling van die vergoeding als hij binnen 15 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst afziet van de toepassing van het concurrentiebeding.

Bovendien heeft het beding geen uitwerking in geval van ontslag door de werkgever zonder dringende reden of bij beëindiging door de werknemer wegens dringende reden in hoofde van de werkgever of als de werkgever afziet van de effectieve toepassing van het beding binnen een termijn van 15 dagen vanaf de stopzetting van de overeenkomst. De werkgever die wil vermijden om de wettelijk opgelegde compensatoire vergoeding te moeten betalen en het concurrentiebeding op het einde van het contract niet wil toepassen, mag dus de termijn van 15 dagen om het beding te verzaken niet uit het oog verliezen.

Ten slotte stippen we aan dat er een bijzonder concurrentiebeding bestaat voor de bedienden wier bruto jaarwedde meer dan 69.639 euro bedraagt, enerzijds, en voor de handelsvertegenwoordigers, anderzijds (artikelen 65 en 104 van de wet van 3 juli 1978).

3.4. Het geheimhoudingsbeding

A. Definitie en doel

Het geheimhoudingsbeding is het beding waarmee de werknemer zich tegenover zijn werkgever ertoe verbindt om niets aan derden te onthullen en geen gebruik te maken van vertrouwelijke informatie die aan de onderneming toebehoort. Doorgaans gaat het om klantenlistings, het commercieel beleid, de toegestane prijzen en kortingen. Dat beding maakt het de werkgever mogelijk om te vermijden dat een ex-werknemer schade berokkent aan zijn onderneming door een concurrentiële activiteit uit te oefenen.

³ Naast het «gewone» concurrentiebeding bestaat er ook nog een «afwijkend» beding dat van toepassing is op de bedienden van ondernemingen die aan één van de volgende voorwaarden beantwoorden:

- ofwel een internationaal activiteitenveld hebben of belangrijke economische, technische of financiële belangen hebben op de internationale markten;
- ofwel over een eigen onderzoeksdienst beschikken.

B. Voorwaarden

De wet betreffende de arbeidsovereenkomsten legt die verplichting al als volgt op aan de werknemer: «*de werknemer is verplicht zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan, zich ervan te onthouden om een bedrijfsgeheim, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken*» (artikel 17, 3°, a) van de wet van 3 juli 1978). Bovendien wordt de schending van bedrijfs- of fabrieksgeheimen strafrechtelijk gesanctioneerd.

Naast die wettelijke verplichting kan het nuttig zijn om een geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen om de werknemer te herinneren aan zijn geheimhoudingsverplichting en aanvullende specificaties bij de verplichting die het voornoemde artikel 17, 3°, a) voorschrijft, aan te brengen: bijvoorbeeld, de gegevens en informatie opsommen waarvan de werkgever de vertrouwelijkheid wil bewaren, het gebruik van dergelijke gegevens voor eigen rekening verbieden, of nog, in de betaling en omvang van een schadevergoeding voorzien bij schending van het beding. Deze verplichting in de overeenkomst moet echter gecombineerd worden met de voornoemde wettelijke verplichting: een beding dat bepaalt dat elke verkregen informatie vertrouwelijk is zal nietig verklaard worden, want het beperkt zich er niet toe de wettelijke geheimhoudingsverplichting te preciseren, maar verzwart ze eerder.

3.5. Scholingsbeding

A. Definitie en doel

Het scholingsbeding is het beding waarmee de werknemer die tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een specifieke opleiding op kosten van de werkgever genoten heeft, zich ertoe verbindt een deel van de opleidingskosten aan hem terug te betalen als hij de onderneming vóór het verstrijken van de door de partijen overeengekomen periode verlaat (artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978).

Dat beding wil een evenwicht creëren tussen de belangen van de werkgever die de opleiding van zijn werknemer gefinancierd heeft en die investering gedurende een bepaalde periode wil benutten of, bij gebreke daarvan, de opleidingskosten wil recupereren bij de werknemer, enerzijds en de vrijheid

van de werknemer die het recht heeft om een einde te maken aan het contract dat hem met zijn werkgever bindt, anderzijds.

B. Voorwaarden

Een scholingsbeding kan rechtsgeldig opgenomen worden in alle arbeidsovereenkomsten voor zover het gaat om een contract voor onbepaalde tijd en niet om een categorie van werknemers en/of een opleiding die buiten de werkingssfeer valt van de regels op de scholingsbedingen. Dergelijke uitsluiting kan ingevoerd worden op grond van een door koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve overeenkomst.

Het scholingsbeding zal uitwerking hebben als de werknemer ontslag neemt of wegens zware fout ontslagen wordt, voor zover die gebeurtenissen plaatsvinden tijdens de geldigheidsduur van het scholingsbeding.

Een scholingsbeding is slechts geldig als de volgende voorwaarden vervuld zijn. Zo niet wordt het beding geacht niet te bestaan:

- de jaarlijkse bezoldiging van de werknemer op wie het beding van toepassing is, moet hoger zijn dan 34.819 euro bruto (in 2019);
- de opleiding moet de werknemer in staat stellen om nieuwe beroepsvaardigheden te verwerven die, desgevallend, buiten de onderneming benut kunnen worden;
- de opleiding moet zich in een ander kader situeren dan het reglementaire of wettelijke kader dat vereist is voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer in dienst genomen is;
- het moet gaan om een opleiding van ten minste 80 uren, of als ze minder dan 80 uren omvat, met een waarde die hoger is dan tweemaal het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen;
- het scholingsbeding heeft een looptijd die evenredig is met de kost en de duur van de opleiding, met een maximum van drie jaar.

Op straffe van nietigheid moet het scholingsbeding, ten laatste op het ogenblik dat de verstrekte opleiding in het kader van dat beding aanvangt, schriftelijk vastgelegd worden in een geschrift dat de wettelijk voorgeschreven verplichte vermeldingen bevat voor elke werknemer apart.

Het bedrag van de verschuldigde terugbetaling door de werknemer indien hij zijn verplichting

niet naleeft is wettelijk bepaald. Het gaat om degressieve bedragen volgens het tijdstip van vertrek van de werknemer, rekening houdend met de looptijd van het beding in kwestie. Het terug te betalen bedrag mag nooit meer dan 30% van de jaarlijkse bezoldiging van de werknemer bedragen.

3.6. Verblijfsbeding

A. Definitie en doel

Het verblijfsbeding is het beding waarmee de werknemer zich ertoe verbindt in een welbepaalde geografische zone te wonen.

B. Voorwaarden

Dat beding moet evenwel gekoppeld zijn aan de uitoefening van de functie en gerechtvaardigd kunnen worden. Bovendien mag het niet te categorisch zijn: een aanpassing of een opheffing ervan wegens bijzondere omstandigheden moet mogelijk zijn. Een deel van de rechtspraak verwerpt dat type van beding echter uitgaand van het principe van het vrije verkeer van personen en de eerbiediging van de privacy van de werknemer.

3.7. Beding van conventionele anciënniteit

A. Definitie en doel

Het anciënniteitsbeding maakt het de werknemer mogelijk om een grotere anciënniteit dan de effectieve anciënniteit in de onderneming te genieten.

B. Voorwaarden

Dergelijk beding moet zorgvuldig opgesteld worden. Die fictieve anciënniteit kan immers gevolgen hebben op het vlak van bezoldiging, extralegale vakantie of aanvullende voordelen. De partijen moeten het doel dat zij met de toekenning van die fictieve anciënniteit beogen dus duidelijk omschrijven. Ze kan enkel in het voordeel van de werknemer bedongen worden.

3.8. Flexibiliteitsbeding

A. Definitie en doel

Het flexibiliteitsbeding is het beding dat de partijen toelaat de contractuele elementen en voorwaarden

van de arbeidsovereenkomst aan te passen. Voor de werkgever kan het belangrijk zijn om de contractuele betrekking eenzijdig te doen evolueren volgens de nieuwe behoeften van de onderneming. Het moet echter voorzichtig opgesteld en uitgewerkt worden.

B. Voorwaarden

Artikel 20, 1° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verplicht de werkgever om «*de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen*». Het Hof van Cassatie stelt bovendien dat de werkgever niet het recht heeft om de overeengekomen essentiële arbeidsvoorwaarden eenzijdig en ingrijpend te wijzigen (Cass., 2 december 1993, SR-Kron., 1994, 104; Cass., 23 juni 1997, *J.T.T.*, 1997, 333). Het flexibiliteitsbeding is vooral zinvol in zover de partijen in de arbeidsovereenkomst kunnen bepalen welke contractuele elementen en arbeidsvoorwaarden in hun ogen een bijkomstig karakter hebben en dus, rekening houdend met dat bijkomstig karakter, eenzijdig door de werkgever gewijzigd mogen worden tijdens de uitvoering van het contract. De beoogde wijziging mag echter slechts marginaal zijn: ze moet evenredig zijn met de nagestreefde doeleinden en mag de werknemer niet overdreven benadelen. Bovendien behouden sommige contractuele elementen, zoals de bezoldiging en de functie, hun essentieel karakter niettegenstaande elk andersluidend beding.

Het contract mag ook een beding bevatten waarbij de partijen overeenstemming bereiken over bijzondere situaties of omstandigheden en er voordien al de gevolgen van regelen of onderling overeenkomen om bepaalde verplichtingen op het vlak van functie of loon te herbekijken. Voorbeelden van bijzondere situaties zijn mogelijke opdrachten in het buitenland, of toename van de activiteit van de werkgever.

3.9. Borgtocht

A. Definitie en doel

In het kader van de arbeidsovereenkomst is de borgtocht een persoonlijke zekerheid waarbij de werknemer zich er tegenover zijn werkgever toe verbindt een som geld op een bankrekening te blokkeren om de goede uitvoering van zijn arbeidsprestaties te waarborgen. De borgstelling is nu eens toegelaten, dan weer verboden (artikel 23 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en col-

lectieve arbeidsovereenkomst nr. 41 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 41bis van 13 april 2016).

B. Voorwaarden

B.1. Toegelaten borgstelling

Een werknemer kan enkel verplicht worden om een borgstelling te verlenen als de waarborg opgenomen is in:

- een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming of het paritair comité waarvan de werkgever afhangt;
- bij gebreke van zo'n collectieve overeenkomst moet men teruggrijpen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 41 die de categorieën van werknemers opsomt voor wie de borgstelling toegelaten is, de grenzen van het bedrag van de borgtocht vastlegt alsook de voorwaarden en regels ter zake.

De hierna uiteengezette bepalingen zijn voorgeschreven door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 41 en zijn enkel toepasbaar als de sector of onderneming geen specifieke regels in een collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen heeft.

De borgstelling is slechts mogelijk voor bepaalde categorieën van werknemers, met name de filiaalhouders van een bijkantoor, de handelsvertegenwoordigers, de kassiers verbonden aan een boekhoudkundige dienst, de deponhouders of de handelsagenten die een buitenlandse onderneming in België vertegenwoordigen. Die werknemers moeten bovendien in het bezit zijn van goederen die eigendom zijn van de werkgever en een waarde hebben die minstens gelijk is aan een maand loon. De omvang van de voorraden, goederen, bedragen of waarden moet schriftelijk vastgelegd worden bij de vestiging van de borgsom.

De borgsom mag niet hoger zijn dan respectievelijk één maand of drie maanden loon naargelang het loon al dan niet 41.739,18 euro bruto overschrijdt (bedrag van toepassing in 2019). De borgsom mag één maal per jaar aangepast worden. Die aanpassing kan zowel uitgaan van de werkgever als van de werknemer.

De borgsom wordt in principe betaald via inhoudingen op het loon van de werknemer binnen de grenzen en voorwaarden die de wet van 12 april

1965 op de bescherming van het loon vastgelegd heeft. De werkgever kan de werknemer echter bij zijn indienstneming verzoeken om een som te storten waarvan het bedrag niet hoger mag zijn dan één maand loon. Het bedrag van de borgstelling moet binnen 15 dagen na de vestiging ervan in bewaring gegeven worden hetzij bij de Nationale Bank, hetzij bij de Deposito- en Consignatiekas of een bankinstelling, op naam van de werknemer, met vermelding van de bestemming.

B.2. Verboden borgstelling

Artikel 24 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat de werkgever het sluiten van een arbeidsovereenkomst niet mag onderwerpen aan de verplichting voor de werknemer om, onder welke vorm dan ook, roerende effecten, zoals obligaties, aandelen, deelbewijzen of participaties aan te kopen, erop in te schrijven of uit te wisselen of interestaandelen te storten of geldsommen te overhandigen uit andere hoofde dan de borgstelling van de werknemer. Elk andersluidend beding is nietig. Als de werkgever dat verbod overtreedt, zal hij bovendien de sommen die hij onrechtmatig van zijn werknemer geëist heeft, moeten uitbetalen, verhoogd met 10%, alsook de interesten tegen de wettelijke interestvoet vanaf de datum van de afgifte of betaling door de werknemer. De rechter kan de werknemer een hogere schadevergoeding toekennen wanneer deze het bestaan en de omvang van de door hem geleden schade kan aantonen.

3.10. Delcrederebeding

A. Definitie en doel

Het delcrederebeding is het beding waarmee de werkgever de handelsvertegenwoordiger verantwoordelijk stelt voor het onvermogen van de klant (artikelen 90 en 107 van de wet van 3 juli 1978).

B. Voorwaarden

Dit beding moet schriftelijk vastgesteld worden. Het bepaalt om welke vorderingen het gaat en welke invorderingsprocedure nageleefd moet worden. Bovendien is de toepassing ervan evenwel beperkt tot een som gelijk aan het commissieloon dat de handelsvertegenwoordiger verdient voor de onverhaalbare vordering, behoudens in geval van zware fout of bedrog (opzettelijke fout).

3.11. Werkzekerheidsbeding

A. Definitie en doel

De werkzekerheidsbedingen zijn bedingen die de werknemer meer werkzekerheid garanderen dan die welke de wet biedt. Deze bedingen kunnen vrij uiteenlopend zijn en zowel de vrijheid van aanwerving of organisatie van de onderneming betreffen als het ontslagrecht van de werkgever beperken.

B. Voorwaarden

Onder de bedingen die het ontslagrecht beperken, kan dat beding tot doel hebben het ontslaggedurende een bepaalde periode uit te sluiten, het ontslagrecht te onderwerpen aan voorafgaande procedures of het onderzoek van alternatieve maatregelen, of nog, in een ontslagbegeleiding te voorzien door vergoedingen bovenop de wettelijke regeling uit te keren.

Zolang het beding niet tot een levenslange verbintenis leidt, dat wil zeggen de ontslagmogelijkheid van de werknemer opheft, is het rechtsgeldig. De werkgever mag immers zijn eigen verplichtingen verzwaren want geen enkele wetsbepaling verbiedt hem om strengere regels te hanteren dan die welke de wet oplegt.

De werkzekerheidsbedingen mogen in de arbeidsovereenkomsten opgenomen worden. Ze kunnen eveneens in een ondernemingscao vermeld worden.

3.12. Beding tot overdracht van auteursrechten

Wanneer een werknemer in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een uitvinding doet of een werk (tekening, computerprogramma, ...) creëert, komen de daaraan verbonden auteursrechten in principe aan hem toe.

De vermogensrechten met betrekking tot het werk (reproductie-, aanpassings-, bekendmakings-, verspreidings-, volg-, verhuringsrecht, ...) kunnen evenwel onder bepaalde voorwaarden aan de werkgever overgedragen worden: die overdracht van de rechten moet uitdrukkelijk vastgelegd zijn in een geschrift en de creatie van het werk moet deel uitmaken van de taken van de werknemer. De *intellectuele* rechten van het werk (recht op ver-

spreiding van zijn werk, vaderschapsrecht, recht om anoniem te blijven, recht op eerbied voor en op de integriteit van het werk) zijn daarentegen nooit vatbaar voor overdracht.

3.13. Scheidsrechterlijk of arbitragebeding

A. Definitie en doel

Het scheidsrechterlijk beding is het beding waarin de partijen overeenkomen dat de geschillen die tussen hen ontstaan zijn of zullen ontstaan, niet door een rechtbank maar door een scheidsrechter beslecht zullen worden.

B. Voorwaarden

De wet verbiedt de partijen zich er vooraf toe te verbinden geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan aan scheidsrechters voor te leggen (artikel 13 van de wet van 3 juli 1978). Er mag echter in twee gevallen van dat verbod afgeweken worden :

- het in de arbeidsovereenkomst opgenomen scheidsrechterlijk beding is geldig wanneer de bediende een jaarloon verdient van meer dan 69.639 euro bruto (bedrag van toepassing sinds 1 januari 2019) en hij belast is met het dagelijks beheer van de onderneming of, in een afdeling of in een technische eenheid van de onderneming, vergelijkbare beheersverantwoordelijkheden heeft als deze op het niveau van de ganse onderneming (artikel 69 van de wet van 3 juli 1978);
- in de overige gevallen mag de arbeidsovereenkomst geen scheidsrechterlijk beding bevatten op straffe van nietigheid ervan. De werkgever en de werknemer mogen wel in een arbitrage voorzien eens het geschil tussen hen ontstaan is.

4. Conclusie

Hoewel de ondertekening van een standaardarbeidsovereenkomst in heel wat situaties kan volstaan, kan het toch nuttig en raadzaam zijn om er specifieke bedingen aan toe te voegen. Met het oog op hun bestaansvoorwaarden en rechtsgeldigheid moeten die bedingen even zorgvuldig opgesteld worden als de overeenkomst zelf.

Géraldine MASSART
Advocate

Btw – innings- en invorderingsregister – nieuwe procedures voor onbetaalde btw

A. Probleemstelling

De wet van 26 november 2018, die op 1 april 2019 in werking is getreden, wijzigt de manier waarop de administratie de betaling van btw die verschuldigd blijft kan verkrijgen.

Vroeger moest de administratie een *individueel* ‘dwangbevel’ opstellen om te beschikken over een uitvoerende titel waarmee ze de invordering op de goederen van de schuldenaar kon opstarten.

Sinds 1 april 2019 werd het ‘dwangbevel’ vervangen door de opname van de btw-schulden in een ‘innings- en invorderingsregister’, met nieuwe perspectieven voor de fiscus om de betaling van de achterstallige btw te waarborgen.

Het Btw-Wetboek werd in die zin aangepast (artikelen 52bis, 83, 84bis, 85, 86, 88, 89, 89bis, 91). De circulaire 2019/C/33 van 25 april 2019 licht deze wijzigingen toe. Wij gaan in op de belangrijkste aspecten ervan.

Om didactisch te werk te gaan, volgen we de volgende chronologie:

- voorafgaande kennisgeving en verantwoording van de schuld (eerste stap);
- opname van de schuld in het ‘innings- en invorderingsregister’ (tweede stap);
- innings- en invorderingsbericht (derde stap);
- acties op het vermogen van de belastingschuldige (vierde stap).

B. Voorafgaande kennisgeving en verantwoording van de schuld (eerste stap)

De verantwoording van de btw-schuld moet vooraf ter kennis zijn gebracht aan de belastingschuldige, ten laatste een maand voordat de schuld in het ‘innings- en invorderingsregister’ wordt opgenomen (tweede stap), tenzij wanneer de rechten van de Schatkist in het gedrang komen. In dat geval moet de kennisgeving aan de belastingschul-

dige gebeuren ten laatste op het tijdstip waarop de schuld in het ‘innings- en invorderingsregister’ werd opgenomen. Wanneer de belastingschuldige geen gekende woonplaats heeft in België of in het buitenland, wordt de verantwoording verzonden naar de Procureur des Konings te Brussel.

In afwijking hiervan wordt, als het gaat om btw die is opgenomen in een periodieke, bijzondere, elektronische of papieren aangifte die door de belastingschuldige werd ingediend, de kennisgeving van de verantwoording geacht te hebben plaatsgevonden op het tijdstip en door het loutere feit van het indienen van die aangifte.

Als het gaat om btw waarvoor een schuldenkenning bestaat (bijvoorbeeld de ondertekening voor akkoord van een regularisatieopgave), wordt de kennisgeving van de verantwoording geacht te hebben plaatsgevonden op het tijdstip en door het loutere feit van de ondertekening van die schuldenkenning.

In geval van ambtshalve aanslag werd de verantwoording al een maand vóór de aanslag in het kader van die procedure ter kennis gebracht van de belastingplichtige. Dat impliceert dat er geen andere kennisgeving meer moet gebeuren om de opname in het ‘innings- en invorderingsregister’ mogelijk te maken.

Deze verantwoording van de btw-schuld die ter kennis moet worden gebracht van de belastingschuldige voordat de schuld in het ‘innings- en invorderingsregister’ wordt opgenomen kan verschillende vormen aannemen (proces-verbaal, regularisatieopgave, bijzondere rekening van niet-betaling van een periodieke aangifte, enz.).

Behalve voor btw die voortvloeit uit het indienen van een aangifte en/of een schuldenkenning is de datum van die voorafgaande kennisgeving en verantwoording van de schuld de derde werkdag volgend op de datum waarop de verantwoording van

de schuld werd afgegeven aan de universele postdienst.

Op voorwaarde dat de belastingschuldige hierin uitdrukkelijk toestemt, kan de verantwoording op geldige wijze elektronisch worden meegedeeld.

C. Opname van de schuld in het ‘innings- en invorderingsregister’ (tweede stap)

De btw-schuld, bestaande uit de belasting, de fiscale geldboetes en het toebehoren wordt opgenomen in een ‘innings- en invorderingsregister’. Dat is de uitvoerende titel voor de invordering van de schuld en concretiseert deze schuld.

Dit register is een algemene lijst die periodiek en geautomatiseerd of manueel wordt opgemaakt.

Het ‘innings- en invorderingsregister’ wordt opgemaakt en uitvoerbaar verklaard door de administrateur-generaal van de administratie belast met de btw of door een gedelegeerde ambtenaar.

D. Innings- en invorderingsbericht (derde stap)

Zodra het ‘innings- en invorderingsregister’ uitvoerend werd verklaard, wordt de opname van de btw-schuld in het register ter kennis gebracht aan de belastingschuldige door de verzending van een innings- en invorderingsbericht per gewone brief. Dat bericht vermeldt de datum van uitvoerbaarverklaring van het innings- en invorderingsregister. Normaal gezien wordt een uitnodiging tot betalen toegevoegd.

De belastingschuldige kan echter door middel van een uitdrukkelijke verklaring opteren voor het uitsluitend elektronisch ontvangen van het bericht.

Op te merken valt dat de uitvoerende kracht van het ‘innings- en invorderingsregister’, hoewel de ‘initiële’ belastingschuldige met naam wordt aangewezen, ook geldt ten aanzien van de medeschuldenaars (medecontractanten, leden van een btw- eenheid, aansprakelijke vertegenwoordigers, daders of medeplichtigen van misdrijven, overdragers van een geheel van goederen, vennoten van een rechtspersoon met onbeperkte aansprakelijkheid). Niets belet echter dat een dergelijke medeschuldenaar persoonlijk wordt opgenomen in een ‘innings- en invorderingsregister’.

E. Acties op het vermogen van de belastingschuldige (vierde stap)

Voor de invordering van de btw, de interesten en de kosten beschikt de Schatkist over een algemeen voorrecht op alle inkomsten en roerende goederen van alle aard, met uitzondering van schepen, en over een wettelijke hypotheek op alle in België gelegen goederen die vatbaar zijn voor hypotheek, en toebehoren aan de belastingschuldigen, met inbegrip van iedere persoon die niet is opgenomen in het ‘innings- en invorderingsregister’, maar die gehouden is tot de betaling van de btw-schuld.

Onder voorbehoud van het bepaalde in de artikelen 85 en 85bis van het Btw-Wetboek (zie met name de drie bovenstaande stappen) vindt de uitvoering van het ‘innings- en invorderingsregister’ plaats volgens de bepalingen van het Vijfde Deel, Titel III van het Gerechtelijk wetboek over gedwongen tenuitvoerlegging.

De uitvoering van het ‘innings- en invorderingsregister’ heeft de volgende implicaties:

- De ontvanger overhandigt de gerechtsdeurwaarder een afschrift van een ‘innings- en invorderingsbericht’. Deze overhandiging geldt als volmacht voor alle gedwongen tenuitvoerleggingen van het Gerechtelijk Wetboek (gemeenschappelijk uitvoerend beslag, met inbegrip van het voorafgaand bevel tot betalen). De overhandiging van dit document aan de gerechtsdeurwaarder is voortaan dus het dwingend mandaat dat hem wordt gegeven om de uitvoerbare titel uit te voeren, en vormt de basis van de middelen tot gedwongen tenuitvoerlegging.
- De tenuitvoerlegging kan enkel worden gestuit door een vordering in rechte, die de loop van de verjaring schorst. Bij een vordering in rechte kan de ontvanger echter op basis van een afschrift van een ‘innings- en invorderingsbericht’ laten overgaan tot bewarend beslag en/of alle andere maatregelen die ertoe strekken de invordering te waarborgen. Met inachtneming van de artikelen 1413 en 1415 van het Gerechtelijk Wetboek hoeft de ontvanger dus geen voorafgaandelijke toelating meer te vragen aan de beslagrechter om voor de betwiste btw-schuld via een gerechtsdeurwaarder over te gaan tot een bewarend beslag. De procedure van bewarend beslag van roerende goederen door btw-ambtenaren van de administratie naar aanleiding van een geheel van overeenstemmende

aanwijzingen van ernstige fraude, al dan niet georganiseerd, blijft echter onderworpen aan de toelating van de beslagrechter (artikel 52bis van het Btw-Wetboek).

- Automatisch uitstel van de verjaring met 5 jaar te rekenen vanaf de datum van uitvoerbaarverklaring van het innings- en invorderingsregister.
- Andere mogelijkheden tot uitstel van de verjaring voor 5 jaar, door ‘nieuwe’ stuitende handelingen (dagvaarding, bevel, aanmaning tot betaling, ingebrekestelling, schulderkenning, enz. – art. 2244 tot 2250 Burgerlijk Wetboek). Dit is met name zo na de kennisgeving bij aangetekend schrijven van een aanmaning tot betaling, vergezeld van een afschrift van een ‘innings- en invorderingsbericht’ voor een schuld die is opgenomen in een ‘innings- en invorderingsregister’.
- Toelating tot inschrijving van een wettelijke hypotheek ten gunste van de Schatkist, vanaf de datum van uitvoering van het ‘innings- en invorderingsregister’, op voorlegging van een afschrift van een ‘innings- en invorderingsbericht’.

F. Toepassingen

In de loop van het jaar wordt een overtreding van het Btw-Wetboek begaan. De vordering tot voldoening van de btw, interesten en geldboetes verjaart na het verstrijken van het derde kalenderjaar volgend op dat waarin de oorzaak van opeisbaarheid zich heeft voorgedaan, in casu 1 januari 2019 (normale termijn van artikel 81bis, § 1, lid 1 van het Btw-Wetboek).

In 2016 vindt een controle plaats. De belastingplichtige ondertekent de regularisatieaangifte ten gevolge van de controle op 20 september 2016, wat geldt als schulderkenning. De verjaring wordt uitgesteld tot 20 september 2021. We gaan ervan uit dat geen handeling tot stuiting van de verjaring werd gesteld en dat geen dwangbevel werd opgesteld omdat de belastingschuldige natuurlijke persoon insolvabel wordt geacht.

Begin 2019 ontvangt de belastingschuldige een aanzienlijke erfenis. Met inachtneming van de voorgeschreven stappen wordt de schuld opgenomen in het ‘innings- en invorderingsregister’, met als datum van uitvoerbaarverklaring 19 augustus 2019. De verjaring wordt automatisch uitgesteld tot 19 augustus 2024. De fiscus kan de vorderingen op het vermogen van de schuldenaar van wie de financiële toestand is verbeterd uitvoeren (vierde stap).

G. Slotbeschouwingen

Volgens de memorie van toelichting van de wet van 26 november 2018 zijn deze ‘nieuwe’ wettelijke maatregelen bedoeld om de kosten van de acties tot invordering van de btw te beperken, de uitvoering ervan te bevorderen en de inningsratio te verhogen.

Yvon COLSON
Externe medewerker