

Kenniswerkers: naar een geëigende rechtspositieregeling?

Kristof Van Camp

in opdracht van
Agoria

Inhoud

1. Ten geleide	1
2. Afbakening van het onderzoek	1
3. De notie “kenniswerker”: ongekend binnen het huidige arbeidsrecht	4
3.1. Bronnenoverzicht.....	4
3.2. Nood aan een selectieve definitie	6
3.3. Elementen van de selectieve definitie	7
4. Voorstellen de lege ferenda en de lege lata	8
4.1. Voorstel de lege ferenda	8
4.1.1. Invoering van een definitie in de Wet van 3 juli 1978	8
4.1.2. Rechten en plichten in het kader van een duurzaam kennis(borgings)beleid	9
4.2. Voorstel de lege lata	11
4.2.1. Kennisgerichte interpretatie van de artikelen 17 en 20 Arbeidsovereenkomstenwet	11
4.2.2. Mogelijkheid tot invoering van de notie “kenniswerk” in het personeelsbeleid	14
4.2.3. Toepassingen van bestaande regelingen op de arbeidsrelatie tussen kenniswerker en onderneming	15
4.2.4. Een voorstel de lege lata binnen het sociaal overlegmodel: de arbeidsduurreglementering	18
4.2.4.1. De Arbeidswet van 16 maart 1971	19
4.2.4.2. De Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen	20
5. Enkele krachtlijnen	24
5.1. De noodzaak aan een duidelijke begripsomschrijving.....	24
5.2. Het scheppen van een gunstig (werk)klimaat voor de aflevering van kenniswerk	25
5.3. Het toepassen van het vigerend arbeidsrecht op de kenniswerker.....	26
5.4. De relativiteit van het recht maakt een sluitende bescherming van de impliciete kennis onmogelijk	27
Bibliografie	28

“Een uitvinding? Het resultaat van 90 % transpiratie en 10 % inspiratie”.

Thomas Alva Edison

Laten we deze inspiratie nu eens kennis noemen...

1. Ten geleide

Het genereren van kennis maakt een belangrijke factor uit binnen de kennisondernemingen. Dit kennisproces kan echter niet worden vastgelegd in bepaalde patronen. Daarom is het niet verwonderlijk dat het maximaliseren van het rendement van de kenniswerker vooral in verband wordt gebracht met het vergroten van de flexibiliteit met betrekking tot aspecten als arbeidsduur, arbeidstijdregeling, functie-inhoud en beloning. In hoeverre kan deze flexibiliteit worden geïncorporeerd in het huidig arbeidsrechtelijk kader?

Dit is één van de vragen die aan de oorsprong lagen van het onderzoek dat Agoria aan de Onderzoeksgroep Sociaal Recht van de Universiteit Antwerpen heeft toevertrouwd en waarvan deze tekst een beknopte weergave is. Het onderzoek strekte er *in globo* toe vanuit een juridische invalshoek na te gaan hoe kenniswerk kan worden erkend en gefaciliteerd.

Simultaan werd een HR-sociologisch onderzoek verricht door Kessels & Smit, The Learning Company.

2. Afbakening van het onderzoek

Deze studie bevat de resultaten van een onderzoek naar “een aangepaste rechtspositie voor kenniswerkers binnen het huidige arbeidsrecht”. Het onderzoek spitst zich derhalve toe op diegenen die in het kader van een arbeidsovereenkomst kenniswerk verrichten. Het werken met “zelfstandige” kenniswerkers blijkt *de facto* veeleer zeldzaam.

Het maximaliseren van het rendement van de kenniswerker wordt niettemin vaak in verband gebracht met het vergroten van de flexibiliteit met betrekking tot aspecten als arbeidsduur, arbeidstijdregeling, functie-inhoud en beloning. Vermits vrijheid in organisatie van werk en werktijd evenwel gemakkelijker met zelfstandige arbeid wordt geassocieerd, zullen de voorstellen tot een meer aangepaste rechtspositieregeling voor kenniswerkers ook gedragen worden door de bekommernis geen risico op “schijnwerknemerschap” te doen ontstaan. Dit risico moet men beoordelen met toepassing van de

recente Arbeidsrelatiewet. In deze nieuwe regelgeving wordt bij het beoordelen van het al dan niet bestaan van een gezagsrelatie met algemene en specifieke criteria gewerkt.

De algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen.¹ In het kader van dit onderzoek is het belangrijk te noteren dat de onderscheidende kracht van de criteria “vrijheid van organisatie van de werktijd” en “vrijheid van organisatie van werk” door de parlementaire voorbereiding in belangrijke mate wordt genuanceerd. Met betrekking tot de organisatie van de werktijd lijkt vooral “het volledig vrij organiseren van de tijdsbesteding, d.w.z. volgens eigen beschikbaarheid en gading, met afwezigheid van elke in de onderneming vastgelegde werktijdregeling” als een onafhankelijkheids criterium te worden aangemerkt.² Vanuit dit gegeven wordt benadrukt dat personen die een leidende functie of een vertrouwenspost bekleden en omwille van deze functie niet gebonden zijn door een arbeidsduurreglementering, weliswaar over een grotere autonomie in de organisatie van hun werktijd beschikken maar dit niet het bestaan van een arbeidsovereenkomst belet. Het criterium “organisatie van de werktijd” zal steeds *in concreto* worden beoordeeld in functie van de concrete arbeidsrelatie.³ De onvrijheid omtrent de organisatie van de werktijd kan ook geneutraliseerd worden door de aanwezigheid van een zekere vrijheid in de organisatie van het werk.⁴ Dezelfde relativisering treft men aan bij het criterium “vrijheid van organisatie van werk”. Dit criterium doelt op de precieze omschrijving van de taken die door de medecontractant moeten worden vervuld en het bestaan van precieze onderrichtingen en beslissingen van een hiërarchisch meerdere. Algemene onderrichtingen, verplichtingen en richtlijnen die het gevolg zijn van de aard van de uitgeoefende activiteit of die noodzakelijk zijn voor het verwezenlijken van een vastgesteld resultaat daarentegen worden niet als aanwijzingen van gezag beschouwd.⁵ Voormelde nuanceringsen doen bepaalde auteurs⁶ ertoe besluiten dat de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen als criterium het meest eenduidig zal zijn. In ieder geval lijkt, gelet op voormelde relativeringen, voldoende ruimte mogelijk om in de arbeidsrelatie van de kenniswerkers meer flexibiliteit in te bouwen zonder in een situatie van schijnwerknemerschap te verzeilen.

Voor zover met betrekking tot de kenniswerkers toch een nood tot een betere afbakening tussen kenniswerkers/werknemers en kenniswerkers/zelfstandigen zou ontstaan, bestaat

¹ Art. 333 § 1 Arbeidsrelatiewet.

² Memorie van Toelichting, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2773/1, 217.

³ Memorie van Toelichting, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2773/1, 216.

⁴ A. VAN REGENMORTEL, “De Arbeidsrelatiewet: continuering van de cassatierechtspraak?” in M. RIGAUX en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Rechts(on)zekerheid omtrent (schijn)zelfstandigheid*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 130.

⁵ Memorie van Toelichting, *Parl.St.* Kamer 2006-07, nr. 2773/1, 217.

⁶ H. VAN HOOGENBEMT, “Zelfstandigheid en schijnzelfstandigheid na de Programmawet (I) van 27 december 2006”, *Or.* 2007, 58.

de mogelijkheid om – zonder af te wijken van voormelde criteria⁷ – specifieke criteria te ontwikkelen. Niettegenstaande de Arbeidsrelatiewet zelf⁸ ten exemplatieve titel een aantal mogelijke elementen van “socio-economische en juridische aard” opsomt – verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen om de onderneming rendabel te houden, vaste en/of gewaarborgde bezoldiging, persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen en persoonlijke en substantiële deelname in winsten en verliezen van de onderneming, de mogelijkheid personeel in dienst te nemen en zich te laten vervangen, zich manifesteren als onderneming ten overstaan van de medecontractant of van derden, in ruimtes en/of materiaal werken die in eigen bezit zijn – is men niet verplicht deze elementen te hanteren⁹ en kan aan de uitwerking van meer op de situatie van de kenniswerker toegespitste criteria worden gedacht.

De kwalificatie als zelfstandige zal in regel het verlies aan arbeidsrechtelijke bescherming betekenen en op sociaalzekerheidsvlak de toepassing van de geringere bescherming geboden door het sociaal statuut der zelfstandigen impliceren. Toch dient te worden opgemerkt dat in afwijking van deze regel somtijds ook aan personen die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden, het voordeel van de sociaalzekerheidsbescherming vervat in de RSZ-Wet wordt toegekend. In het kader van dit onderzoek kan in dit verband nuttig worden verwezen naar artikel 3*bis* KB 28 november 1969 dat het toepassingsgebied van de RSZ-Wet uitbreidt tot bepaalde bursalen. Naar analogie zou de wetgever mogelijks in het kader van een kenniswerkbeporderend beleid de introductie van de kenniswerkers – voor zover ze niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden – als een nieuwe uitbreidingscategorie kunnen overwegen.

In dit onderzoek focussen we evenwel op de rechtspositie van de kenniswerkers binnen het arbeidsrecht. In eerste instantie onderzoeken we hierbij welke rechtspositie de kenniswerker binnen het bestaande arbeidsrechtelijk kader bekleedt om dan vanuit deze resultaten na te gaan of en zo ja, welke aanpassingen nodig dan wel wenselijk zijn om een meer aangepaste rechtspositie van deze kenniswerker te bekomen.

Een antwoord op deze onderzoeksvraag vergt vooreerst een precisering van de notie “kenniswerker”. Wordt de “kenniswerker” in het huidig arbeidsrecht expliciet erkend of ligt haar erkenning misschien “verborgen” in de reeds bestaande personeelscategorieën binnen het arbeidsrecht? Is er wel nood aan een grotere herkenbaarheid en zo ja, welke pisten kan men dan op dit vlak overwegen?

Vanuit de proeve tot identificatie van de kenniswerker zal in tweede instantie worden nagegaan in welke mate de huidige invulling van de arbeidsverhouding en de arbeidsvoorwaarden voldoende op deze kenniswerker is afgestemd. Dit vergt een inzicht in de

⁷ Art. 334 § 2 Arbeidsrelatiewet bepaalt dat de specifieke criteria enkel kunnen bestaan uit elementen die al dan niet op het bestaan van gezag wijzen en niet kunnen afwijken van de in artikel 333 Arbeidsrelatiewet vervatte criteria.

⁸ Art. 334 § 3 Arbeidsrelatiewet.

⁹ Zie art. 334 tot 337 Arbeidsrelatiewet. Deze artikelen zullen in werking treden op een nader door de Koning te bepalen datum en uiterlijk op 1 januari 2008. Zie art. 343 Arbeidsrelatiewet.

noden van de kenniswerkers om vervolgens te kunnen evalueren of en in welke mate het bestaande arbeidsrecht deze behoeften voldoende ondersteunt dan wel dient te worden aangepast om een betere rechtspositie van de kenniswerker te bekomen.

3. De notie “kenniswerker”: ongekend binnen het huidige arbeidsrecht

Het huidige arbeidsrecht kent de notie “kenniswerker” niet. Indien een incorporatie van de notie in de vigerende arbeidswetgeving wordt overwogen, dient men voorafgaandelijk terug te grijpen naar een hanteerbare definitie.

3.1. Bronnenoverzicht

Er kan worden teruggegrepen naar diverse bronnen. Het Groot Woordenboek der Nederlandse taal definieert de kenniswerker als “*de werknemer die zich bezighoudt met het ontwikkelen en toepassen van kennisintensieve technologie*”.¹⁰

Daarnaast kan eveneens nuttig worden verwezen naar de reeds bestaande juridische categorieën binnen het huidige arbeidsrecht die een mogelijk verwantschap vertonen met de kenniswerker. Volgende categorieën kunnen worden aangehaald:

- *de kaderleden*: het begrip “kaderlid” wordt frequent gehanteerd binnen de onderneming, zonder een behoorlijke afbakening in de wetgeving. Overeenstemming met de kenniswerker vindt men terug in het aspect van de specificiteitsdrang van de kaderleden binnen de onderneming. Deze kaderleden vormen een specifieke groep binnen de groep van werknemers in een onderneming, waarbij zij worden gekenmerkt door eigen inbreng en mogelijkheid tot creativiteit.¹¹ Niet slechts die functies die

¹⁰ VAN DALE, *Groot woordenboek der Nederlandse taal*, Utrecht-Antwerpen, Van Dale Lexicografie, 1668. Deze begripsbepaling leunt m.i. nauw aan bij de omschrijving die werd gegeven aan het begrip “knowhow” (m.n. “*alle geheime en overdraagbare kennis van ondernemingen, die bij de productie of distributie van goederen of bij het verlenen van diensten praktisch kan worden toegepast*”, zie G. BALLON, “Knowhow en zijn bescherming”, in X., *Liber Amicorum Prof. Dr. Roger Blanpain*, Brugge, Die Keure, 1998, 673), waarbij de nadruk werd gelegd op de toepassing van overdraagbare kennis. Ook hier wordt er gesteld dat de toepassing een determinerende factor is bij de omschrijving van het kenniswerk. Toch worden hier andere, soms belangrijkere aspecten, vergeten, zoals het innovatievermogen van de kenniswerker, de kennisvergaring, de on(aan) tastbare toegevoegde waarde die de kenniswerker in zich draagt, ...

¹¹ M. RIGAUX, “De vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraad”, *T.P.R.* 1987, 6. Zo wordt er eveneens een afgrenzing naar beneden gemaakt om een onderscheid te hanteren met de louter uitvoerende bedienden. Het risico bestaat dat dit een iele grens blijft. Het is deze laatste categorie van werknemers waar ENGELS op doelt, als hij stelt dat functies die vooral uitvoerende, controlerende of adviserende taken inhouden en waarbij onvoldoende initiatiefrecht of zelfstandige uitoefening van het gezag of een gedeelte ervan, niet als kaderfuncties kunnen worden aangemerkt (zie C. ENGELS, “Het personeel van de onderneming: berekening van de gemiddelde tewerkstelling en aflijning van de

medewerking aan de uitoefening van het gezag of van een gedeelte ervan veronderstellen, maar dus ook deze waar de creativiteit een voorname rol speelt, komen in aanmerking om als kaderfunctie te worden beschouwd.¹² Het leveren van een dergelijke creatieve bijdrage blijkt een element dat onvermijdelijk dient te worden opgenomen in de definiëring van het kenniswerk;

- *personen bekleed met een vertrouwenspost of met een leidinggevende functie*: de personen vermeld in het KB van 10 februari 1965¹³ verkrijgen slechts belang in het kader van de bepalingen van de arbeidsduur. Aan de hand van de inhoud van de verscheidene functies vermeld in de lijst van het KB, kan worden nagegaan of deze functies van relevante waarde zijn in het hanteren van één welomschreven begrip van de kenniswerker.¹⁴ De functie-inhoud blijkt cruciaal om mee te nemen in de definiëring van een kenniswerker;
- *hogere bedienden*: het begrip “hogere bediende” speelt in het kader van artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet waarbij de duur van de opzeggingstermijn die door of ten aanzien van een bediende moet worden gerespecteerd, naargelang de hoogte van het jaarlijkse loon van de bediende. Sommige bestaansredenen van deze regeling dienen eveneens in acht te worden genomen bij de begripshantering van een kenniswerker, zoals daar zijn: bescherming bieden aan werknemers met een zwaardere verantwoordelijkheid, tegengaan van te hoge opzeggingsvergoedingen die dienen te worden betaald aan hooggekwalificeerde werknemers,¹⁵ ...

Tevens kunnen de onderzoeksresultaten worden aangehaald van Kessels & Smit, *The Learning Company*. Ook in deze resultaten komt het creatieve kenmerk naar voren, met daarnaast de drang tot verantwoordelijkheid, het vormen van een toegevoegde waarde in het bijdragen aan oplossingen voor problemen, het op zoek gaan naar niet triviaal beschikbare kennis, het leggen van nieuwe verbanden tussen bestaande processen om hun taken te vervullen, een link maken tussen de praktische opdrachten en de theoretische bagage, meer belang hechten aan erkenning dan aan een financiële beloning, de nood aan

verschillende personeelscategorieën”, *Soc. Kron.* 1995, 9, met verwijzing naar de aldaar geciteerde rechtspraak).

¹² M. RIGAUX, “De vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraad”, *T.P.R.* 1987, 11; C. ENGELS, “Het personeel van de onderneming: berekening van de gemiddelde tewerkstelling en aflijning van de verschillende personeelscategorieën”, *Soc. Kron.* 1995, 9. In de parlementaire voorbereidingen werd daarbij verwezen naar bepaalde staffuncties op het vlak van o.a. wetenschappelijk onderzoek, begeleiding in een studiedienst, ... (Memorie van Toelichting, *Parl. St.* Senaat 1984-85, nr. 757 (1), 51; Verslag van de Kamercommissie, *Parl. St.*, Kamer, 1984-85, nr. 1075 (21), 141).

¹³ KB 10 februari 1965 tot aanduiding van de met een leidende functie of een vertrouwenspost beklede personen in de particuliere sectoren van ’s lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, *B.S.* 12 februari 1965, aangevuld door KB 10 juli 1970, *B.S.* 27 augustus 1970.

¹⁴ De lijst is dringend toe aan een update, die bovendien op beperkende wijze en conform de tijdsgeest dient te worden geïnterpreteerd. Zie K. RASSCHAERT, “Kaderleden en overwerk”, *Or.* 2000, 2 met verwijzing naar Arbh. Brussel 31 maart 1993, *J.T.T.* 1994, 291; F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 17.

¹⁵ F. SAELENS, S. MARQUANT, “Flexibiliteit en zekerheid voor de werkgever en de werknemer in de strijd om talent”, *Or.* 2007, 151.

een aangename werkplek met optimaal functionerende faciliteiten, de nood aan het optimaliseren van kenniskristallatie, de loyaliteitsplicht t.a.v. de onderneming, ...¹⁶

3.2. Nood aan een selectieve definitie

Door één welomschreven begrip te hanteren, wordt de kenniswerker beter herkenbaar binnen de onderneming. Dit heeft verschillende voordelen. Zo kan de werkgever gemakkelijker verantwoord worden waarom een aparte behandeling geldt, en kan de herkenbaarheid zorgen voor een soepeler verloop van het sociaal overleg.¹⁷

Uit voornoemde bronnen, en de bijhorende sociologische literatuur, kunnen drie types van kenniswerkers worden onderscheiden: de kennisgenereerder, de kennisoverdrager en de kennistoepasser,¹⁸ die elk hun plaats hebben in het kennisproductieproces. De kennisgenereerder betreft voornamelijk de pure onderzoeker,¹⁹ die nieuwe kennis produceert en ontwikkelt binnen de onderneming als kenniscentrum. De kenniswerker die zich voornamelijk bezighoudt met het geven van vormingen binnen de onderneming of een functie uitoefent van veeleer consulterende of adviserende aard is de kennisoverdrager.²⁰ Ten slotte dient de verworven kennis eveneens worden toegepast in het arbeidsproces. Het omzetten van deze kennis op de arbeidsmarkt is de taak van de kennistoepasser. Het hoeft geen betoog dat de categorie van de kennistoepassers de ruimste categorie betreft. Elke kennisgenereerder en kennisoverdrager zal een kennistoepasser zijn. Dit geldt echter niet vice versa.

¹⁶ Zie onderzoeksrapport Kessels & Smit, *The Learning Company*.

¹⁷ Bij de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen kan bijvoorbeeld een mogelijk probleem van ongelijke behandeling binnen de onderneming verholpen worden via bijvoorbeeld de invoering van de notie “kenniswerker” door de werkgever in het personeelsbeleid.

¹⁸ Zie J. DIJKSTRA, E. KNEPPERS-HEIJNERT, “Juridische aspecten van kennismanagement en de gevolgen voor de kenniseconomie. De keerzijde van het recht op vrije arbeidskeuze”, *NjB* 2004, afl. 40, 2089-2090, waarbij wordt gesteld dat bij kennismanagement het er voor een bedrijf om draait dat het de kennis in huis heeft en houdt, nieuwe kennis verkrijgt en kennis toepast om optimaal te presteren en te concurreren (overdragen, genereren en toepassen, *sic.*). Zie eveneens F.L. DEPPEZ, “Productiviteitsverbetering van kenniswerkers: mission (im)possible?”, in C. STAM (ed.), *Kennisproductiviteit: het effect van investeren in mensen, kennis en leren*, Amsterdam, Pearson Education, 2004, 61-62, die dezelfde indeling maakt.

¹⁹ Er kan worden gedacht aan de marktonderzoeker, de laborant, de werknemers op de research & development-afdeling. Voornamelijk op het domein van de productontwikkeling zal deze kenniswerker talrijk aanwezig zijn: nieuwe structuren opbouwen, reeds bestaande systemen optimaliseren, nieuwe denkprocessen ter verbetering van een product uitbouwen, ...

²⁰ De reeds vergaarde kennis moet worden behouden binnen onderneming, zodat kan worden verder gebouwd op deze reeds bestaande kennis. Illustratief kan worden verwezen naar een marktintelligence-kenniswerker, m.n. personen die binnen de onderneming voortdurend accurate markt-informatie tracht te verzamelen. Wanneer deze markt-informatie wordt verzameld, wordt deze kennis gegroepeerd, waarna deze kennis kan worden overgedragen aan de andere kenniswerkers binnen de onderneming, die op hun beurt voort kunnen bouwen op deze concrete kennis.

Een omschrijving die deze drie types omvat, is niet aangewezen. Momenteel is het eerder uitzondering dan regel dat een werknemer géén kennis toepast. Een specifieke regeling gebaseerd op een ruime definitie van kenniswerk zou er toe leiden dat nagenoeg niemand meer onder de algemene regeling valt. Het resultaat zou een volledig hertekend arbeidsrecht zijn. Dit is niet de bedoeling, en evenmin wenselijk.

Vandaar dat een selectieve definitie wordt voorgesteld²¹:

“Onder kenniswerk wordt verstaan de verantwoordelijkheid tot het leveren van een creatieve bijdrage tot de kern van de economische activiteiten binnen de onderneming als kenniscentrum.”

3.3. Elementen van de selectieve definitie

Drie elementen typeren de kenniswerker. Ten eerste levert hij uiteraard *“in hoofdzaak”* kenniswerk af, wat hem de mogelijkheid biedt om, naast het kenniswerk, eveneens andere taken ter harte te nemen. Er wordt wel verondersteld dat het kenniswerk de hoofdbezigheid blijft uitmaken.

Ten tweede wordt hij geacht een *verantwoordelijkheid* te dragen *tot het leveren van een creatieve bijdrage* ten aanzien van de onderneming en zichzelf. Het is de werkgever die de kenniswerker hierbij zal leiden in zijn creativiteit in het kader van de mogelijkheid tot gezagsuitoefening. Deze creatieve bijdrage is uiteraard van intellectuele aard.

Er dient eveneens op te worden toegezien dat de creatieve bijdrage wordt geleverd tot de *kern van de economische activiteiten*, waarbij de onderneming wordt beschouwd als het epicentrum van de kennisverwerking.

Het vermogen tot innovatie en creativiteit kan slechts worden bevorderd indien de onderneming een gunstig klimaat schept, waarin haar kenniswerkers de verantwoordelijkheid tot het leveren van deze creatieve bijdrage ten volle kan dragen. Naast verscheidene leerformules zoals het uitbouwen van netwerken, het onderhouden van contacten, interne opleidingen, “levenslang leren”, ... maakt eveneens de kennisborging binnen de onderneming een cruciaal aspect uit. (Verruimde) scholingsbedingen, het documenteren van bepaalde kennis, ... zullen hiertoe bijdragen. Tot slot dient de kennisonderneming een praktijkgerichte, flexibele en efficiënte werkomgeving uit te bouwen, waarbij de kenniswerker toegang verkrijgt tot alle mogelijke tot hem ter beschikking gestelde faciliteiten.

²¹ Deze definitie vindt in dat geval zijn uitwerking in de huidige reglementeringen, zoals de Arbeidswet, de Wet van 17 maart 1987, de Loonbeschermingswet, ...

4. Voorstellen de lege ferenda en de lege lata

Vanuit bovenstaande begripsomschrijving kunnen voorstellen de lege ferenda en de lege lata worden gedaan. Wanneer een rechtspositieregeling voor de kenniswerker wordt vooropgesteld, kan de incorporatie van de notie “kenniswerker” in het huidige arbeidsrecht van enig nut zijn. De invoering van een definitie en de mogelijke gevolgen worden bestudeerd, maar eveneens de reeds bestaande mogelijkheden afgestemd op de arbeidsrelatie tussen kenniswerker en onderneming worden behandeld.

4.1. Voorstel de lege ferenda

4.1.1. Invoering van een definitie in de Wet van 3 juli 1978

De wetgeving *sensu lato*, dit wil zeggen daarin begrepen de collectieve arbeidsovereenkomsten, kent de notie “kenniswerker” niet. Een optie is aldus de opname van een definitie van de arbeidsovereenkomst voor kenniswerkers in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Hoofdstuk I, algemene bepalingen, van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt aldus aangevuld met een artikel dat luidt als volgt:

“De arbeidsovereenkomst voor kenniswerkers is de overeenkomst waarbij de werknemer, zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever in hoofdzaak kenniswerk te verrichten.

Onder kenniswerk wordt verstaan de verantwoordelijkheid tot het leveren van een creatieve bijdrage, tot de kern van de economische activiteiten binnen de onderneming als kenniscentrum.”

In de eerste paragraaf wordt de definitie van een arbeidsovereenkomst voor kenniswerkers opgesteld naar analogie van de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden (art. 2 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet). Het “in hoofdzaak kenniswerk” verrichten maakt de meest essentiële voorwaarde uit om van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor kenniswerkers te kunnen spreken. Uiteraard is het daarbij aangewezen dat het begrip “kenniswerk” verder wordt uitgediept in een tweede paragraaf.

Wanneer er sprake is van het verrichten van kenniswerk, dient de nadruk te worden gelegd op de verantwoordelijkheid die de kenniswerker draagt tot het leveren van een creatieve bijdrage. Deze verantwoordelijkheid wordt gedragen zowel ten aanzien van de onderneming (in het kader van de verplichting tot het verrichten van de bedongen arbeid) als ten aanzien van de kenniswerker zelf (om zijn persoonlijke kennis ten volle te benutten en te ontwikkelen in het kader van het creëren van “personal branding”).

4.1.2. Rechten en plichten in het kader van een duurzaam kennis(borgings)beleid

De artikelen 17 en 20 van de Arbeidsovereenkomstenwet die een opsomming geven van de verplichtingen van de werknemer, respectievelijk de werkgever kunnen meer worden toegespitst op een *duurzaam kennis(borgings)beleid*. Dit kan zowel door de bestaande artikelen te interpreteren (zie *infra*) als door bepalingen te wijzigen of door nieuwe rechten en plichten te creëren, en dit telkens in functie van de kenniseconomie.²²

Voor bepaalde in de artikelen 17 en 20 van de Arbeidsovereenkomstenwet opgenomen rechten en verplichtingen is een vertaling naar de kenniseconomie aangewezen:

- conform artikel 17, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet blijft de werknemer gehouden nauwkeurig, zorgvuldig en eerlijk kenniswerk af te leveren, m.n. het verbeteren van het productieproces, het stimuleren van het innovatievermogen en het leveren van de gewenste creatieve bijdrage. Het correlaat van dit artikel, artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet, houdt hierdoor in dat de werkgever de verplichting heeft om een creatieve, stimulerende werkomgeving te creëren, met alle nodige faciliteiten. Hierbij moet er op worden gekeken dat de werkgever in se de creativiteit van de kenniswerker niet mag belemmeren, vermits in desbetreffend geval hij zijn primaire verplichting tot werkverschaffing niet zou nakomen;
- de artikelen 17, 5° en 20, 7° van de Arbeidsovereenkomstenwet voorzien respectievelijk in de teruggave van het aan de werknemer toevertrouwde arbeidsgereedschap en de ongebruikte grondstoffen en de plicht van de werkgever om als goede huisvader te zorgen voor dit arbeidsgereedschap. Deze bepalingen zijn duidelijk verouderd en kunnen worden vertaald naar de kenniswerkers toe in de zin van een ruime interpretatie van “onderzoeksinfrastructuur”.
- ten slotte kan artikel 20, 6° van de Arbeidsovereenkomstenwet niet onvermeld worden gelaten. De werkgever is ten gevolge van deze bepaling verplicht de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de werknemers en van de jeugdige werknemers in het bijzonder. Gelet op de vaststelling dat het vermogen tot innovatie vaak aanwezig is én zelfs start bij de jeugdige werknemers, dient deze verplichting ernstig te worden opgevat. Dit artikel houdt aldus de organisatie van een zo ruim mogelijke kennisoverdracht in. CAO nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal van de werknemers in de onderneming²³ voorziet in de wijze waarop het onthaal dient te worden georganiseerd.²⁴ Hierbij kan gedacht worden om oudere werknemers in te

²² Uiteraard dienen deze rechten en verplichtingen te worden nageleefd in overeenstemming met het principe van de goede trouw (art. 1134 derde lid BW).

²³ B.S. 10 oktober 1975.

²⁴ Onrechtstreeks kan hierbij worden verwezen naar de Richtlijn 91/533/EG betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of –verhouding van toepassing zijn (*PB L. 288*, 18 oktober 1991). Via deze richtlijn worden er verscheidene gegevens voorop gesteld die dienen te worden overgemaakt aan de werknemer, m.n. de belangrijkste gegevens van zijn arbeidsovereenkomst of –verhouding. Uiteraard hoort hier eveneens een eventuele kennisoverdracht bij. Indien de kenniswerker tewerkgesteld wordt in een nieuwe onderneming, zal deze kennisoverdracht immers een grote hulp bieden om zijn kenniswerk te kunnen

schakelen die, in het kader van het systeem van peterschappen, kunnen instaan voor deze kennisoverdracht.²⁵ Niet alleen impliciete kennis zal hierbij kunnen worden overgedragen, maar eveneens fabrieksgeheimen, technische knowhow, bepaalde vaardigheden, ... kunnen bijdragen tot een volledig pakket van kennisoverdracht. Via deze collectieve arbeidsovereenkomst kan de werkgever reeds een bepaalde structuur uitwerken om de impliciete kennis binnen de onderneming te houden.

Ten slotte kunnen nieuwe rechten en verplichtingen ingevoerd worden:

- naar analogie met de bepalingen inzake de arbeidsovereenkomst voor dienstboden (art. 110 en 111 Arbeidsovereenkomstenwet) kan voorzien worden in een explicitering van artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet via een aparte bepaling waarbij de werkgever wordt verplicht om, voor de uitvoering van het kenniswerk, alle nodige infrastructuur ter beschikking van de kenniswerker te stellen. Deze bepaling hangt bovendien nauw samen met de aangepaste artikelen 17, 5° en 20, 7° van de Arbeidsovereenkomstenwet betreffende de teruggave van de “onderzoeksinfrastructuur”;
- er kan eveneens worden voorzien in een bepaling die de werkgever verplicht een preventief klimaat te scheppen, gekenmerkt door een werkomgeving die sterke stimulerende omstandigheden bevat, waarin dit kenniswerk kan worden geleverd. Hier kan opnieuw worden gedacht aan mogelijkheden zoals peterschappen, het uitbouwen van netwerken, ... maar ook evidente faciliteiten zoals PC, internet, software, fora, ...

Een aangelegenheid die spontaan wordt geassocieerd met kenniswerk, nl. uitvindingen in dienstverband is evenmin wettelijk geregeld. Momenteel ontbreekt een wettelijke regeling inzake intellectuele rechten in een arbeidsrechtelijke context. De huidige situatie kenmerkt zich vooral door contractuele regelingen op individueel en ondernemingsvlak, wat dikwijls tot weinig bevredigende resultaten voor de werknemers leidt. Het zou ons te ver brengen hier in te gaan op het debat over werknemerscreativiteit.²⁶ Wat alleszins vast staat is dat een wettelijke regeling zou bijdragen tot meer rechtszekerheid en kenbaarheid van de regels.

aanvatten. In die zin kan (ruim) worden geoordeeld dat de werknemer, conform de Richtlijn van 1991, eveneens betreffende deze informatie dient te worden ingelicht.

²⁵ Zie b.v. in P.C. 104, waar een sectoraal akkoord werd gesloten op 29 mei 2007, waarin de mogelijkheid opengelaten wordt voor de ondernemingen om dergelijk systeem uit te werken, rekeninghoudende met de vrijgemaakte tijd voor de omkadering van de leerlingen, met de opleiding van de peters en met de mogelijkheid voor oudere werknemers om de rol als peter op zich te nemen.

²⁶ Zie o.m. M.-C. JANSSENS, “Uitvindingen van werknemers – een ‘notoire’ lacune in de Belgische wetgeving – pleidooi voor een wettelijke regeling”, *R.W.* 1996-97, 865-878.

4.2. Voorstel de lege lata

4.2.1. Kennisgerichte interpretatie van de artikelen 17 en 20 Arbeidsovereenkomstenwet

De Arbeidsovereenkomstenwet somt een aantal verplichtingen op van werkgevers en werknemers die worden geacht inherent te zijn aan de goede uitvoering van de overeenkomst. In het kader van deze studie zijn vooral de verplichtingen opgenomen in de artikelen 17 en 20 van belang. Van het merendeel ervan kan niet contractueel worden afgeweken in het nadeel van de werknemer. Partijen kunnen uiteraard wel een meer voordelige contractuele regeling uitwerken, wat in de praktijk ook vaak gebeurt.

Het inmiddels verouderd woordgebruik dat de wetgever in deze artikelen hanteert (er wordt bijv. gewag gemaakt van fabrieksgeheimen, hulpmiddelen en arbeidsgereedschap) staat er niet aan in de weg dat zij door een evolutieve interpretatie een hedendaagse invulling (kunnen) krijgen. Zo slaat de term arbeidsgereedschap niet alleen op handwerktuigen die bij de arbeid worden gebruikt, maar evenzeer op de bedrijfswagen en het overige materiaal dat door de werkgever ter beschikking van de werknemer is gesteld. Het begrip hulpmiddelen omvat naast gereedschap ook hulpmiddelen van andere aard, wat o.a. aanleiding kan geven tot terugbetaling van de kosten verbonden aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.²⁷

Het is evident dat deze wettelijke verplichtingen te goeder trouw moeten worden uitgevoerd. De toepassing van dit beginsel heeft een dubbel gevolg. Ten eerste kan de goede trouw worden ingeroepen om aan deze bepalingen een ruime(re) draagwijdte te geven. Ten tweede maakt een beroep op de goede trouw een meer concrete of precieze invulling van de erin opgenomen verplichtingen mogelijk. De eisen die uit het beginsel van de goede trouw voortvloeien, verschillen immers per functie en bedrijf. De noden van een onderzoeker zijn nu eenmaal niet vergelijkbaar met die van een kassierster, wiens noden dan weer verschillen van die van een werkmans tewerkgesteld in een industrieel bedrijf.

Ter verduidelijking van het voorgaande, worden hierna enkele verplichtingen toegelicht die een zekere relevantie hebben voor de kenniswerker en zijn werkgever.

- Artikel 20 Arbeidsovereenkomstenwet verplicht de werkgever de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen. Dit wordt aangeduid als de verplichting tot werkverschaffing.

²⁷ Cass. 10 december 2007, *Soc. Kron.* 2008, 271.

Van langsom wordt deze verplichting meer en meer via de goede trouw uitgebreid of aangevuld met een opleidingsverplichting in hoofde van de werkgever. Een werkgever moet nu eenmaal, net zoals iedere contractant, handelen overeenkomstig het normaal verwachtingspatroon dat het contract doet ontstaan bij de medecontractant. De toegang tot die middelen die het hoofd kunnen bieden aan de vereisten van, en eventuele veranderingen aan, de werkpost, behoort ongetwijfeld tot het verwachtingspatroon van de werknemer.²⁸ Het gaat hierbij niet alleen om opleidingen maar ook, en op de eerste plaats, om een creatieve, stimulerende werkomgeving.

- Artikel 20, 2° Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werkgever verplicht is als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden m.b.t. de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Kenniswerk is intensief, niet gebonden aan uren en vaak stresserend. Hoewel zij zeker niet de enigen zijn, zijn kenniswerkers vatbaar voor stressgerelateerde klachten.

Enkele jaren geleden kreeg in Nederland een 57-jarige man een schadevergoeding van 70.000 EUR van zijn werkgever omdat de rechter had geoordeeld dat die laatste zijn zorgplicht niet had vervuld en zich bijgevolg schuldig had gemaakt aan de burn out van de man. De betrokken werknemer was nochtans een workaholic die werkweken van 70 uren en meer klopte en dit gedurende 50 weken per jaar.^{29 30}

In België zou een veroordeling van de werkgever het bestaan vereisen van een fout (deze kan liggen in de arbeidsorganisatie) en daardoor veroorzaakte fysieke of psychische schade. Hoewel er in ons land nog geen werkgevers zijn veroordeeld tot een schadevergoeding wegens burn out van een werknemer, is de kans dat dit wel gebeurt in de toekomst geenszins uitgesloten.

Om problemen te voorkomen, is een correcte en strikte toepassing van de wetgeving inzake arbeidsduur, feestdagen en jaarlijkse vakantie een noodzaak. Werknemers moeten niet beschikbaar zijn tijdens hun vakantie, en zij worden dan evenmin verondersteld te werken. Er bestaat immers niet enkel een recht op vakantie maar ook een plicht op vakantie.

²⁸ K. VAN DEN LANGENBERGH, *Het schorsingsrecht: een concretisering van het recht op arbeid? Schorsing van verbintenissen in het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht: poging tot algemene theorievorming*, onuitg., proefschrift tot het behalen van de graad van doctor in de rechten, Universiteit Antwerpen, 2006, 643-644.

²⁹ Aangehaald door M. DE BLOCK in een vraag van 21 januari 2008 aan de minister van werk (nr. 60) over "de zorgvuldigheidsplicht voor werkgevers", www.socialweb.be, mei 2008.

³⁰ Benadrukt wordt dat uit deze uitspraak geen algemeen geldende conclusies kunnen worden getrokken. Elk geval dient afzonderlijk te worden beoordeeld, rekening houdend met de concrete omstandigheden.

Als een werknemer toch effectief te veel arbeidsuren presteert, kan de werkgever ingrijpen door hem te verplichten de overuren te recupereren en zijn vakantie-dagen op te nemen, door de arbeidstijdregeling aan te passen of het takenpakket te verminderen.

- Artikel 17, 3° Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werknemer verplicht is zich ervan te onthouden (i) fabrieksgeheimen, zakengeheimen of geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken en (ii) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mee te werken. Deze verplichting geldt zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na de beëindiging ervan.

Welke kennis valt onder de bescherming die dit artikel instelt? Het antwoord op deze vraag vergt een omschrijving van de gebruikte begrippen.

Volgens het Hof van Cassatie zijn fabrieksgeheimen, geheimen van de fabriek, dit is de onderneming waar de geheime kennis voor de productie van goederen wordt gebruikt.³¹ Enkel de geheimen die op het fabricageproces betrekking hebben zijn geïsoleerd. Het gaat dus om een middel, procédé, formule of systeem voor fabricage van producten waarvan de titularis een economisch of technisch voordeel verwacht t.o.v. zijn concurrenten en het daarom geheim houdt. Gedacht kan worden aan het design van een nieuwe hybride wagen of het recept van een vervangmiddel voor suiker.

Zakengeheimen hebben dan weer betrekking op de commerciële en financiële knowhow van de onderneming. De prijzen en winstmarges die bij de verkoop van de nieuwe hybride wagen zullen worden gehanteerd, zijn zakengeheimen.

Ondanks de op het eerste gezicht ruime definitie, trekt de werkgever aan het kortste eind wanneer het om opgebouwde ervaring en knowhow gaat. De rechtspraak aanvaardt immers unaniem dat de ervaring en knowhow die een werknemer bij zijn ex-werkgever heeft verworven, niet beschermd is. Ze wordt geacht de werknemer "eigen" te zijn. Daarenboven verbiedt artikel 17, 3° Arbeidsovereenkomstenwet enkel het "bekendmaken". Zolang de werknemer het geheim voor zich houdt, ook al maakt hij er zelf gebruik van, kan hem niets verweten worden.

Het materiaal waarin deze knowhow is opgenomen, bijv. een informaticabestand, zijn daarentegen werkinstrumenten van de werkgever en moeten bij uitdienst-treding aan de werkgever worden terugbezorgd. Eén en ander leidt ertoe dat de

³¹ Cass. 27 september 1943, *Pas.* I, 1943, 1043.

rechtbanken doorgaans slechts geneigd zijn om een schending van de geheimhoudingsplicht te aanvaarden wanneer dit gepaard gaat met diefstal of het kopiëren van vertrouwelijke documenten of data.

De gewezen werknemer is in beginsel dus vrij om een beroep te doen op zijn geheugen. De vraag rijst of de door de rechtspraak en rechtsleer geponeerde vuistregel niet wat nuancering verdient. Er zou bijvoorbeeld een onderscheid kunnen worden gemaakt tussen beschermde en niet-beschermde knowhow. De eerste heeft dan betrekking op kennis die de werknemer enkel en alleen kon verwerven omdat hij bij de ex-werkgever werkte. Het is kennis die hij niet zou hebben verworven indien hij bij een concurrent van de werkgever zou hebben gewerkt.³²

Een laatste vraag is welke sanctie dan kan worden opgelegd. Indien in de arbeidsovereenkomst geen concurrentiebeding is opgenomen, kan het de werknemer immers niet worden verboden bij de concurrentie aan de slag te gaan. Zoniet zou dit een omzeiling zijn van de specifieke regels inzake concurrentiebedingen. Evenwel zou bovenvermeld onderscheid zijn nut kunnen hebben voor het instellen van een stakingsvordering of een vordering tot betaling van een schadevergoeding.³³

4.2.2. Mogelijkheid tot invoering van de notie “kenniswerk” in het personeelsbeleid

Via het patronaal gezag kan het begrip “kenniswerk” vandaag reeds zijn intrede doen in het huidig personeelsbeleid. Artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet biedt de werkgever de mogelijkheid de arbeid binnen de onderneming te organiseren en de kenniswerkers als werknemerscategorie te introduceren, op voorwaarde dat de dwingende bepalingen van het arbeidsrecht niet worden miskend. De arbeid kan ook meer concreet naar de kenniswerkers toe worden georganiseerd door bijvoorbeeld het ter beschikking stellen van de nodige faciliteiten om de kenniswerker toe te laten efficiënt opzoekingen te doen, het “sturen” van de kenniswerker door hem bepaalde richtingen aan te geven waarin hij zijn creatieve bijdrage kan laten gelden (zonder verregaande inhoudelijke ingrepen), het creëren van een gunstig werkklimaat (op de werkvloer of thuis) waarin de kenniswerker kan gedijen om zijn creatieve arbeidsprestaties te leveren, ...

In het kader van het sociale overlegmodel kan worden bepleit om de notie “kenniswerker” te verankeren in een nationale kader-CAO met minimumbepalingen, verder uit te werken op gewestelijk, sectoraal of ondernemingsvlak. Het zijn deze mogelijkheden die

³² S. MAES, “Beschermde werkgever of vogel voor de kat?” in CLAEYS & ENGELS, *Arbeidsovereenkomstenwet na 30 jaar ... anders bekeken*, Gent, Larcier, 2008, 74-75.

³³ *Ibid.*, 75.

de kenniswerker reeds vandaag moeten toelaten een creatieve bijdrage te leveren tot de kern van de economische activiteiten binnen de onderneming.

4.2.3. Toepassingen van bestaande regelingen op de arbeidsrelatie tussen kenniswerker en onderneming

De regeling betreffende de *huisarbeid* lijkt prima facie een gewenste oplossing om een meer flexibele arbeidsverhouding te creëren. De Wet van 6 december 1996 én, voornamelijk van toepassing op de kenniswerkers, de CAO nr. 85 betreffende het telewerk, bevatten specifieke regelingen die voorzien in het opstellen van een evenwichtige arbeidsovereenkomst met garantie op een correcte feitelijke uitvoering van de huisarbeid. Zo moet worden bedongen wanneer men bereikbaar is, via welke middelen en op welke tijdstippen (art. 6 § 2, 2° CAO nr. 85), om een volledige ondermijning van het gezagsrecht van de werkgever te voorkomen. Dit geldt a fortiori bij gemengde statuten (deels werken in de onderneming, deels huisarbeid³⁴ (art. 119.2 § 2 Arbeidsovereenkomstenwet)). Artikel 8 § 3 van de CAO nr. 85 vermijdt bovendien dat de telewerker-kenniswerker te sterk geïsoleerd geraakt. De werkgever dient hiertoe de kenniswerker in de gelegenheid te stellen, collega's te ontmoeten en toegang te verlenen tot informatie betreffende de onderneming. Meer algemeen kan gepleit worden voor een meer coherente en sluitende wetgeving betreffende het telewerk enerzijds en huisarbeid in het algemeen anderzijds. Vandaag is immers niet steeds duidelijk welke wettelijke bepalingen van toepassing zijn op welk type huisarbeider,³⁵ wat uiteraard ook de toepassing op de kenniswerkers bemoeilijkt.

Daarnaast rijst de vraag of en in welke mate de “kennis” binnen de onderneming kan “geborgen” worden. Verscheidene mogelijkheden binnen het vigerende arbeidsrecht kunnen worden aangehaald, eventueel met de nodige aanpassingen.

Zo kunnen via het *concurrentiebeding* er bepaalde wettelijke en/of contractuele beperkingen aanwezig zijn.³⁶ Deze worden enerzijds voorzien in de artikelen 17, 3°, 65 en 86 van de Arbeidsovereenkomstenwet en kunnen eveneens worden bedongen via

³⁴ Dit heeft eveneens consequenties naar het personeel toepassingsgebied van de Arbeidswet, waar er een duidelijk onderscheid dient te worden gemaakt tussen enerzijds de huisarbeid en anderzijds de normale arbeid binnen de onderneming. In het eerste geval blijft de uitsluiting van de Arbeidswet van toepassing, in het tweede geval valt men onder de beschermende bepalingen van de Arbeidswet (K. SALOMEZ, “Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht?”, *Soc. Kron.* 2006, afl. 3, 128; K. GOOSSENS, “Vergelijking van de rechtstoestand van de telewerkende werknemer met die van de buitenshuiswerkende werknemer en de telewerkende zelfstandige”, *Or.* 2004, 259). In de hypothese dat de kenniswerkers worden uitgesloten van de Arbeidswet, heeft dit onderscheid geen belang meer, vermits de werknemer dan slechts op basis van zijn kwalificatie als kenniswerker is uitgesloten van de Arbeidswet.

³⁵ F. ROBERT, *Telewerk. Juridische aspecten en recente ontwikkelingen*, Gent, Larcier, 2008, 8.

³⁶ Zie hiervoor: E. CARLIER, *Concurrentie tijdens en na de arbeidsrelatie*, Mechelen, Kluwer, 2003, 5 e.v.; A. VANDERSCHAEGHE, *Clausules in de arbeidsovereenkomst. Een overzicht*, Mechelen, Kluwer, 2004, 71 e.v.

contractuele clausules na de arbeidsovereenkomst. Doch hieruit kan geen rechtstreekse bescherming van de impliciete kennis worden afgeleid. Immers, de werknemer is in beginsel toegelaten om gebruik te maken van de kennis en de ervaring die hij bij een ex-werkgever heeft opgedaan.³⁷ Een werkelijk absoluut verbod op het verdere gebruik van impliciete kennis is onmogelijk, vermits dit een moreel persoonlijk recht betreft van de kenniswerker³⁸. Een dergelijk verbod zou neerkomen op een exclusiviteitsbeding, wat een té verre gaande inperking betekent van de vrijheid van arbeid.³⁹

Het concurrentiebeding tracht via een financiële vergoeding de werknemer af te remmen bij zijn overstap naar een concurrerende werkgever. Dit doel zal zelden bereikt worden, vermits het financiële voordeel voor de werknemer steeds groter zal zijn bij de onmiddellijke indiensttreding bij de concurrerende werkgever dan een forfaitaire compensatoire concurrentievergoeding.⁴⁰

Daarnaast zijn opleidingen en allerhande vormingen van uitermate belang voor de kenniswerker. Indien de kenniswerker tijdens zijn opleidingstijd het bedrijf verlaat, is het voor de onderneming wenselijk zich te verzekeren van een welbepaalde terugbetaling van de investering die de werkgever heeft gedaan.⁴¹ De kennis en de investeringen die de werkgever doet, dienen immers te renderen voor de onderneming. Artikel 22 *bis* van de Arbeidsovereenkomstenwet voorziet in een scholingsbeding, waarbij de kosten van de vorming kunnen worden teruggevorderd door de werkgever. Ook bij dit beding kan de werkgever slechts een financiële vergoeding vorderen. De werknemer daarentegen kan zijn marktwaarde laten stijgen door zichzelf te verrijken met kennis en deze verder te valoriseren bij zijn toekomstige werkgever.⁴² Het vertrek van de impliciete kennis zal steeds gepaard gaan met het vertrek van de kenniswerker. Te strenge scholingsbedingen zijn eveneens niet wenselijk, vermits dit kan leiden tot ontmoediging van de werkgever om in dure opleidingen te voorzien.⁴³

Voor kenniswerkers kan aan een meer verre gaande vorm van het huidig, wettelijk geregeld scholingsbeding worden gedacht. De notie “vorming” zou hier veel ruimer zijn, in die zin dat men de kost tracht te recupereren van *alle* maatregelen die men heeft

³⁷ E. CARLIER, *Concurrentie tijdens en na de arbeidsrelatie*, Mechelen, Kluwer, 2003, 12, met verwijzing naar Arbh. Luik 5 september 1994, *J.T.T.* 1995, 137.

³⁸ J. DIJKSTRA, E. KNEPPERS-HEIJNERT, “Juridische aspecten van kennisborging”, *Intellectueel Kapitaal* 2005, nr. 1, 29.

³⁹ A. VANDERSCHAEGHE, *Clausules in de arbeidsovereenkomst. Een overzicht*, Mechelen, Kluwer, 2004, 97; P. DE WULF, K. CHERRETTE, “De actiemogelijkheden van de (ex-)werkgever in geval van concurrentie door zijn (ex-)werknemer: een beknopte leidraad”, *Or.* 2005, 236.

⁴⁰ P. HUMBLET, R. JANVIER, W. RAUWS, M. RIGAUX, *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 243.

⁴¹ D. WIJNS, “Nieuwe hoop voor het scholingsbeding”, *SOCWET* 2006, nr. 7, 21.

⁴² I. PLETS, “(On)zekerheid over de geldigheid van een scholingsbeding”, noot onder Cass. 10 maart 1997, *A.J.T.* 1997-98, 216; F. SAELENS, S. MARQUANT, “Flexibiliteit en zekerheid voor de werkgever en de werknemer in de strijd om talent”, *Or.* 2007, 143.

⁴³ A. DREESEN, I. PLETS, “Wettelijke regeling van het scholingsbeding”, *Or.* 2007, 73.

genomen om de competenties van de kenniswerker te ontwikkelen, zoals het aanbod van opleidingen en vormingen, het aanwenden van alle nodige infrastructuur, de kans tot het uitbouwen van netwerken, het invoeren van een stelsel van peterschappen, ... Er kan hierbij worden gewerkt met forfaitaire en/of geplafonneerde schadevergoedingen, gelet op de niet-waardeerbaarheid van sommige van deze elementen. Men dient evenwel te beseffen dat deze bedingen hoogstens een preventief en curatief doel hebben.

Volledigheidshalve kunnen de geheimhoudingsbedingen worden vermeld, die trachten te beletten dat de werknemer elders de kennis te gelde zou maken.⁴⁴ Dit betreft echter slechts het geheimhouden van de kennis, wat niet synoniem staat met het niet mogen toepassen van de kennis. Het geheimhoudingsbeding zal eveneens niet volledig kunnen voorkomen dat impliciete kennis verder wordt gebruikt door de kenniswerker binnen een eventuele nieuwe kennisorganisatie.

Ook op *het vlak van beloning* kunnen eveneens verscheidene acties worden ondernomen om de gewenste individuele contractsvrijheid te bekomen. De basis van de loonverrekening kan aangepast worden aan de gepresteerde productietijd, wat concreet inhoudt dat men initieel bedingt welke arbeidsprestaties er in aanmerking worden genomen om deze te kwalificeren als effectieve productietijd van het kenniswerk. Bovendien bestaat de mogelijkheid om bepaalde resultaatsgebonden vergoedingen te bedingen, zonder dat het niet-behalen van een welbepaald resultaat het recht op loon aantast.⁴⁵ Dit vormt geen probleem in de veronderstelling dat dit alles kadert in een inspanningsverbintenis binnen de arbeidsovereenkomst.⁴⁶

Bovendien kan door de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen eveneens een flexibele invulling worden gegeven aan de arbeidsverhouding van de kenniswerker (Wet 21 december 2007⁴⁷ en CAO nr. 90⁴⁸). Artikel 3 van deze wet koppelt de rechtsgeldigheid van dit systeem evenwel aan verscheidene voorwaarden. Bovendien dient bij deze regeling rekening te worden gehouden met een collectieve overlegprocedure.

⁴⁴ J. DIJKSTRA, E. KNEPPERS-HEIJNERT, "Juridische aspecten van kennismanagement en de gevolgen voor de kenniseconomie. De keerzijde van het recht op vrije arbeidskeuze", *NjB* 2004, afl. 40, 2094; J. DIJKSTRA, E.M. KNEPPERS-HEIJNERT, "Investeren in impliciete kennis en het arbeidsrecht", *Intellectueel Kapitaal* 2005, nr. 3, 23.

⁴⁵ M. DE VOS, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Antwerpen, Maklu, 2001, 992-993; I. VAN PUYVELDE, "Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst: een beknopte analyse vanuit het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht", in A. VAN OEVELEN (ed.), *De bedongen arbeid. Notie en relatie tot de goede trouw en goed werkgeverschap*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 52.

⁴⁶ M. DE VOS, *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Antwerpen, Maklu, 2001, 989; I. VAN PUYVELDE, "Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst: een beknopte analyse vanuit het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht", in A. VAN OEVELEN (ed.), *De bedongen arbeid. Notie en relatie tot de goede trouw en goed werkgeverschap*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 52.

⁴⁷ Wet 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-08.

⁴⁸ CAO nr. 90 van 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Ten slotte kan er worden verwezen naar de éénmalige innovatiepremie voorzien in artikel 28 van de Programmawet van 3 juli 2005,⁴⁹ waarbij de werknemers kunnen worden beloond met een premie voor een innovatief idee dat zij hebben ontwikkeld in het kader van de activiteiten van de werkgever.⁵⁰ Er wordt voorzien in een sociaalzekerheidsrechtelijke vrijstelling, naast een gunstig fiscaal regime voor de werkgever (art. 38, 22° WIB). Ook het PC-privé-plan (art. 19 § 2, 20° KB 28 november 1969), waarbij de financiële tussenkomst van de werkgever bij aankoop van informaticamateriaal geniet van een fiscaal en sociaalzekerheidsrechtelijk gunstige behandeling, en de kosteloze terbeschikkingstelling van een PC en/of internetgebruik (art. 20 § 2, 2° KB 28 november 1969) door de werkgever aan de werknemer, zijn maatregelen die kunnen worden toegepast. Het belang van deze maatregelen bestaat erin maar is er ook toe beperkt (preventief) een gunstig klimaat te scheppen voor de kenniswerker.

4.2.4. Een voorstel de lege lata binnen het sociaal overlegmodel: de arbeidsduur-reglementering

Meer flexibiliteit is voor de kenniswerker een aandachtspunt m.b.t. de arbeidsduur-reglementering.⁵¹ De kenniswerker wil meer soevereiniteit inzake arbeidsduur, zonder de grenzen binnen het werknemersstatuut te overschrijden. Daarnaast tracht de onderneming een voldoende flexibele werkomgeving aan te bieden, waardoor het vermogen tot het leveren van creatief werk ten volle wordt uitgeput.⁵²

Waar voorgaande maatregelen mogelijkerwijze buiten het sociaal overlegmodel kunnen worden bedongen via individuele contractonderhandelingen, kaderen de arbeidsduurbepalingen wel grotendeels in het klassieke sociaal overlegmodel. De juridische omkadering ligt vervat in de Arbeidswet van 16 maart 1971 enerzijds en de Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de onderneming, anderzijds.

Voorafgaandelijk kan worden verwezen naar de vraag of en in welke mate de kenniswerker dient te worden vergoed voor arbeidsprestaties die strikt genomen binnen de afgesproken arbeidstijd vallen. Het verrichten van kenniswerk geschiedt immers niet conform vaste patronen. Rekeninghoudende met het niet overschrijden van de grenzen

⁴⁹ Wet 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg, *B.S.* 19 juli 2005, *err.*, *B.S.* 7 september 2005.

⁵⁰ B. PEULEN, "Alternatieve verloningsvormen", *SOCWET*2007, nr. 22, 13.

⁵¹ R. BLANPAIN, "Regelingen inzake arbeidsduur. Ontwikkelingen in de E.E.G.-lidstaten" in X., *Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. De wet van 17 maart 1987*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 15.

⁵² BLANPAIN noemt het "de aanpassing van de arbeidskrachten aan de productieve noden van de onderneming". Zie R. BLANPAIN, "Regelingen inzake arbeidsduur. Ontwikkelingen in de E.E.G.-lidstaten" in X., *Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. De wet van 17 maart 1987*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 15; F. BLOMME, *Arbidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 27.

binnen het werknemersstatuut inzake het criterium “vrijheid van organisatie van de werktijd”,⁵³ dient er een evenwicht te worden nagestreefd. Enerzijds zal de kenniswerker prestaties verrichten binnen de door partijen overeengekomen arbeidstijd, waaruit een recht op loon voortvloeit. Anderzijds wordt de kenniswerker echter principieel niet vergoed voor arbeidsprestaties verricht buiten de door partijen overeengekomen arbeidstijd. Het kenniswerk dat hieruit voortvloeit blijft wel behoren tot het morele patrimonium van de kenniswerker, waardoor zijn marktwaarde potentieel kan groeien.

4.2.4.1. De Arbeidswet van 16 maart 1971

Er kan worden vastgesteld dat de Arbeidswet van 16 maart 1971 te weinig is afgestemd op de huidige kenniseconomie. Het systeem van de kleine flexibiliteit, voorzien in artikel 20*bis* van de Arbeidswet, kan mogelijkwijze enig soelaas brengen. Flexibele uurroosters kunnen op deze manier worden ingevoerd, via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of op sectoraal vlak en na aanpassing van het arbeidsreglement (om bepaalde piekmomenten op te vangen).⁵⁴ Opportuun lijkt hier een regeling in te voeren die in onderling overleg tussen werkgever en kenniswerker wordt opgemaakt, maar waarbij de kenniswerker zelf een voldoende inbreng heeft om te bepalen hoe de uurroosters dienen te worden ingevuld.

Het blijft echter de werkgever die op basis van zijn patronale gezag de regelingen invoert. In principe is het mogelijk om wekelijks een nieuw uurrooster uit te werken. Doch dit komt niet echt tegemoet aan de vraag van de kenniswerker. Slechts op weekbasis en minstens in onderling overleg met de werkgever kan het systeem van de kleine flexibiliteit een oplossing bieden.

Wegens de te beperkte mogelijkheden van artikel 20*bis* van de Arbeidswet voor de kenniswerkers, kan eerder worden voorgesteld om de kenniswerker uit te sluiten van de Arbeidswet,⁵⁵ naar analogie met o.m. huisarbeider.⁵⁶ Een verklaring voor een eventuele

⁵³ Zie *supra*.

⁵⁴ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 124.

⁵⁵ Via collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen er vandaag bepaalde arbeidsduurregelingen worden ingevoerd die kunnen verwijzen naar de algemene bepalingen inzake de arbeidsduur. Hierdoor zullen deze (bij ontstentenis van een huidige uitsluiting uit de Arbeidswet voor de kenniswerkers) van toepassing zijn op de kenniswerkers. Indien men niet verwijst naar deze algemene bepalingen, zullen slechts de werknemers, die onder het desbetreffende paritair comité ressorteren, onder het toepassingsgebied van de CAO vallen (O. VANACHTER, “Arbeidsduur” in X., *Aanwerven. Tewerkstellen. Ontslaan*, Mechelen, Kluwer, losbl. 8 delen, T 202-90). Men kan aldus vandaag reeds een analyse maken per sector of per onderneming met de vraag of de kenniswerker binnen deze sector of onderneming erbij gebaat is om uitgesloten te worden van de Arbeidswet.

⁵⁶ De kenniswerker die vandaag het statuut als huisarbeider aanneemt, werkt in principe reeds onder dit uitsluitingsprincipe. De huisarbeider is immers uitgesloten van de Arbeidswet. In dergelijk geval dient er een gepreciseerde en uiterst evenwichtige arbeidsovereenkomst te worden gestipuleerd, waarin duidelijk de rechten en verplichtingen worden opgenomen waaraan de kenniswerker zich dient te houden. Ook

uitsluiting ligt voornamelijk in een gedeeltelijk verlies aan controle en toezicht van de werkgever. De Koning kan steeds voorzien in een KB, waarbij sommige bepalingen alsnog toepasselijk zijn op de categorie van de kenniswerkers.

4.2.4.2. De Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen

De Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen biedt op dit vlak meer juridische mogelijkheden, aangepast aan de noden van de kenniswerker, m.n. de mogelijkheid tot invoering van een flexibele arbeidstijdregeling. De wet is er voornamelijk gekomen om te kunnen afwijken van de soms te strakke regels inzake arbeidsorganisatie en arbeidsbescherming. De ondernemingen wilden een zo groot mogelijke productiviteit en rentabiliteit. Deze regelgeving steunt op een systeem van tayloristische principes.⁵⁷ De Wet van 17 maart 1987 kan worden beschouwd als een aanvulling van de systemen voorzien in de Arbeidswet. Enerzijds kunnen de bepalingen in deze wet een mogelijkheid bieden om te voorzien in flexibele arbeidsduurregelingen voor de werknemers. Anderzijds hoeft de Arbeidswet niet steeds te worden toegepast en kan men onmiddellijk terugvallen op de Wet van 17 maart 1987.⁵⁸

Artikel 1 § 1 van de Wet van 17 maart 1987 houdt een tweeledig doel in: vooreerst dienen de arbeidstijdregelingen om de uitbreiding of de aanpassing van de bedrijfstijd in de onderneming mogelijk te maken. Voorts stelt artikel 6 van de CAO nr. 42 dat de arbeidstijdregelingen een positieve weerslag tot doel dient te hebben op de werkgelegenheid op sectoraal vlak of op ondernemingsvlak.

de arbeidsduurgrenzen waarbinnen de huisarbeider zich mag manoeuvreren dient te worden gestipuleerd in deze arbeidsovereenkomst (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 11; K. GOOSSENS, "Vergelijking van de rechtstoestand van de telewerkende werknemer met die van de buitenshuiswerkende werknemer en de telewerkende zelfstandige", *Or.* 2004, 258). SMETS en THOELLEN stellen daarbij bepaalde clausules voor die minimale prestaties inhouden voor of het invoegen van uurroosters waarbij wordt verduidelijkt dat de huisarbeider op deze uren alleszins aan het werk moet zijn (zie L. SMETS, N. THOELLEN, "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, afl. 4, 92). Toch kan dit alles worden genuanceerd, vermits er van kan worden uitgegaan dat de meeste kenniswerkers die huisarbeid verrichten, merendeel telethuiswerkers zijn. Relevant om te weten is dat deze telethuiswerkers niet worden uitgesloten van de principes van de Arbeidswet, vermits art. 8 § 1 CAO nr. 85 betreffende het telewerk, bepaalt dat de telewerker zijn werk organiseert binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur. Gelet echter op art. 51 CAO-Wet zal dit art. 8 § 1 CAO nr. 85 nietig zijn, wegens strijdigheid met art. 3bis Arbeidswet (zie hiervoor: L. SMETS, N. THOELLEN, "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, 93; K. SALOMEZ, "Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht ?", *Soc. Kron.* 2006, afl. 3, 129; F. ROBERT, *Telewerk. Juridische aspecten en recente ontwikkelingen*, Gent, Larcier, 2008, 21). Door de geldigheid van art. 3bis Arbeidswet ondermijnt men immers het hele concept van huisarbeid, gebaseerd op de invulling van de eigen arbeidstijd.

⁵⁷ Zie voor een uitgebreide uiteenzetting: P.F. DRUCKER, "Knowledge-worker productivity: the biggest challenge", *California Management Review*, vol. 41, nr. 2, 1999, 83 e.v.

⁵⁸ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 323.

Artikel 2 van de wet maakt afwijkingen mogelijk voor de zondagsrust, de feestdagenrust, de nachtrust alsmede van de normale grenzen inzake wekelijkse en dagelijkse arbeidsduur. Door deze laatste opportuniteit is het toegelaten af te wijken van de maximale daggrens van 8 uur en de maximale weekgrens van 40 uur (art. 2, 3° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen). Hieraan zijn enkele voorwaarden gekoppeld: de dagelijkse arbeidstijd mag maximaal 12 uur bedragen, de overschrijdingen van de grenzen worden onderworpen aan het principe dat de normale wekelijkse arbeidsduur dient te worden nageleefd binnen een bepaalde referentieperiode (die sectoraal of op ondernemingsvlak kan worden bepaald). De werknemer kan in de sectoraal vastgelegde referentieperiode nooit meer dan 65 uren presteren. Het interessante aan de regeling is dat, mits vervulling van de voorwaarden, de aldus gepresteerde arbeid niet als overwerk wordt beschouwd (art. 3 Wet 17 maart 1987).⁵⁹

De Wet van 17 maart 1987 legt bovendien een maximale daggrens van 12 uur op, sectorale regelingen voorzien vaak een lagere daggrens.⁶⁰ Zo kan er bijvoorbeeld een arbeidsregime worden ingevoerd waarbij wordt voorzien in het verrichten van 11 uren dagprestaties. Men kan hierbij eveneens moduleren dat deze 11 uren dagprestaties dienen te worden verricht over vier dagen. Deze dagen hoeven niet werkelijk te worden bepaald, waardoor de kenniswerker m.i. zelf kan beslissen op welke dagen hij deze vier dagen zal vervullen. Dit kan slechts voor zover de belangen van de onderneming dit toelaten en men eveneens de maximale weekgrens respecteert, bepaald in de wet op 65 uur. Deze grens kan echter worden verlaagd op sectoraal vlak.⁶¹

De procedure tot invoering bestaat enerzijds uit een voorafgaandelijke informatieronde (art. 4 CAO nr. 42),⁶² waarbij de werkgever die dergelijke arbeidstijdregeling invoert, informatie schriftelijk dient over te maken aan de werknemers, omtrent het soort arbeidssysteem en de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.⁶³

De informatieronde wordt gevolgd door een sectorale onderhandelingsronde (art. 7 b CAO nr. 42),⁶⁴ waarbij steeds initieel het bevoegde paritaire comité moet worden gevat.

⁵⁹ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 336.

⁶⁰ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 328.

⁶¹ Zie F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 326-328 voor meer gedetailleerde voorbeelden.

⁶² CAO nr. 42 van 2 juni 1987, die de omkadering van het systeem binnen de ondernemingen regelt.

⁶³ P. VAN GEHUCHTEN, "La loi du 17 mars 1987 et la convention collective n° 42 relatives à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises", *J.T.T.* 1987, 378. Deze informatieplicht is immers ingegeven door het feit dat de werkgever dient te rechtvaardigen op basis van welke oorzaak (b.v. economisch) hij dergelijke nieuwe arbeidsregeling wenst in te voeren.

⁶⁴ De sociale partners hebben zowel op inhoudelijk als op procedureel vlak een grote autonomie. Men kan immers een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die slechts een kader schetst, waarbij de verdere detaillering wordt overgelaten aan de ondernemingen zelf. Door deze vrijheid is het mogelijk om bedrijfsregelingen op maat in te voeren via een collectieve arbeidsovereenkomst of, zonder

De collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten binnen de paritaire comités, bepalen welke afwijkingen kunnen worden toegestaan én toegepast. Bovendien kunnen zij eveneens de draagwijdte van de toegelaten afwijking beperken.⁶⁵ De effectieve invoering van de nieuwe arbeidsregeling zal worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Is er geen sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, moet men overschakelen naar het ondernemingsniveau (art. 7 c CAO nr. 42). De laatste procedure is omslachtiger, afhankelijk van de aan- of afwezigheid van een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming. Dit is het geval wanneer dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst er niet is binnen de 6 maanden vanaf de aanhangigmaking⁶⁶ door de meest gerede partij bij de voorzitter van het paritair comité (art. 7 c CAO nr. 42).⁶⁷

Wanneer men overgaat op onderhandelingen op ondernemingsniveau moeten zij betrekking hebben op minstens de volgende elementen, zoals vermeld in artikel 8 van de CAO nr. 42:

- de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzen en de rusttijden,
- de arbeidsvoorwaarden,
- de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid,
- als er een vakbondsafvaardiging bestaat binnen de onderneming, de vakbondsvertegenwoordiging,
- de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en de controle op de nieuwe regeling.

De onderhandelingen op ondernemingsniveau verschillen naargelang er een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming bestaat of niet. Indien er een vakbondsafvaardiging is, kan het invoeren van een nieuwe arbeidsregeling slechts gebeuren bij een CAO

aanhangigmaking bij het paritair comité, via individuele mededelingen met een toezicht van het paritair comité. Het is echter de vraag of op de werkvloer deze ingevoerde arbeidsregelingen effectief maatwerk inhouden of niet. Zie O. VANACHTER, “Arbeidsduur” in X., *Aanwerven. Tewerkstellen. Ontslaan*, Mechelen, Kluwer, losbl. 8 delen, T 202-230.

⁶⁵ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 329; P. VAN GEHUCHTEN, “La loi du 17 mars 1987 et la convention collective n°42 relatives à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises”, *J.T.T.* 1987, 378-379.

⁶⁶ De overschakeling naar het ondernemingsniveau geldt niet alleen wanneer men het paritair comité niet heeft gevat binnen de 6 maanden vanaf de aanhangigmaking, maar eveneens wanneer het paritair comité effectief werd gevat, maar men vaststelde dat de onderhandelingen zonder resultaat zijn gebleven of waar de afgesloten CAO reeds vervallen was (zie F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 331; M. DE GOLS, “De reglementering betreffende de arbeidsregelingen in 1992. Vijfde verjaardag van de wet van 17 maart 1987”, *Or.* 1992, 103).

⁶⁷ Dit wil zeggen dat als men in het begin het paritair comité niet heeft gevat, men nooit kan overschakelen naar het ondernemingsniveau. De termijn van 6 maanden kan dan immers niet aanvangen (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 330; P. VAN GEHUCHTEN, “La loi du 17 mars 1987 et la convention collective n° 42 relatives à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises”, *J.T.T.* 1987, 379).

gesloten tussen de werkgever en de representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. De bepalingen worden ingevoerd via het arbeidsreglement,⁶⁸ nadat de collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (art. 6 Wet Arbeidsregelingen). Indien er geen vakbondsafvaardiging bestaat, dient de invoering van de arbeidsregeling te gebeuren krachtens een specifiekere procedure, voorzien in artikel 7 van de Wet Arbeidsregelingen. Elk ontwerp inzake organisatie van een nieuwe arbeidsregeling, opgesteld door de werkgever, wordt schriftelijk aan elke werknemer meegedeeld.⁶⁹ Gedurende acht dagen vanaf het tijdstip van die mededeling houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun opmerkingen kunnen optekenen.

Eens de termijn van acht dagen is verstreken zendt de werkgever het ontwerp en het register ter inzage aan de voorzitter van het bevoegd paritair comité, die hem onmiddellijk de ontvangst ervan bevestigt en een afschrift van het ontwerp, alsmede van de opmerkingen die in het register voorkomen, overmaakt aan de organisaties die in het paritair comité vertegenwoordigd zijn. Het is duidelijk dat het paritaire comité niet uitgeteld is, wanneer men overschakelt naar onderhandelingen op het ondernemingsniveau.

Vanaf de ontvangstbevestiging beschikken de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties en de werknemers van de onderneming over een termijn van één maand om hun opmerkingen aan de voorzitter van het paritaire comité te doen toekomen. Als er geen opmerkingen worden gemaakt, noch in het register, noch in deze maand tijd, stelt de voorzitter van het paritaire comité de werkgever binnen acht dagen daarvan in kennis, waarna de nieuwe arbeidsregeling in werking mag treden. Indien er echter wel opmerkingen werden geformuleerd, deelt de voorzitter dit onmiddellijk mee aan het paritaire comité en de werkgever binnen een (nieuwe) termijn van acht dagen. Indien dergelijke kennisgeving niet gebeurt, ongeacht of er opmerkingen werden geformuleerd of niet, mag de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van die termijn in werking treden.

In het geval dat er toch opmerkingen werden geformuleerd en de kennisgeving rechtsgeldig is gebeurd, dan beschikt het paritair comité over een termijn van twee maanden vanaf de mededeling van het dossier om zich op een gemotiveerde wijze uit te spreken. Het zal nagaan of het ontwerp werd opgesteld overeenkomstig de voorwaarden vastgelegd door de Wet Arbeidsregelingen en door de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. Het paritaire comité zal overgaan tot verwerping wanneer de meerderheid van de aanwezige leden zich daartoe uitspreekt of wanneer

⁶⁸ Dit zal gebeuren via een aparte collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsvlak.

⁶⁹ In deze schriftelijke mededeling staan volgende vermeldingen: arbeidsduur, werktijden, rustpausen, rusttijden, de modaliteiten inzake betaling van het loon en de modaliteiten inzake weerslag op de werkgelegenheid.

alle aanwezige leden (die hetzij de werkgeversorganisaties, hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen) zich in die zin uitspreken.

Het is de voorzitter die de werkgever in kennis stelt binnen een nieuwe termijn van 8 dagen van de beslissing van het paritaire comité. Als deze kennisgeving niet gebeurt, treedt de nieuwe arbeidsregeling na het verstrijken van de termijn (volgend op het verstrijken van de termijn van twee maanden waarbinnen het paritair comité uitspraak moet doen) in werking.

De bepalingen zullen ook hier in voege treden via invoering in het arbeidsreglement, dit uiteraard in overeenstemming met de nieuwe arbeidsregeling die overeenkomstig de voorgaande procedure werd aangenomen.⁷⁰

Het moge duidelijk zijn dat de weg van het sociaal overleg niet ontweken kan worden om een arbeidstijdregeling in te voeren. Het sensibiliseren van de sociale partners maakt, naast een eventuele invoering van een regeling voor de kenniswerkers volgens de Wet van 17 maart 1987, een cruciaal element uit voor een aangepaste rechtspositieregeling. De uitdaging bestaat erin om gewenste individualisering van de arbeidssituatie van de kenniswerker te verzoenen met het sociaal overleg.

5. Enkele krachtlijnen

Er werd getracht een begripsomschrijving weer te geven van de “kenniswerker”. En er werden bepaalde voorstellen de lege lata en de lege ferenda geformuleerd om het kenniswerk te incorporeren in het vigerende arbeidsrecht. Ook is gepoogd de bestaande reglementeringen aan te passen aan de zoektocht naar flexibiliteit van de kenniswerker.

Enkele boodschappen kunnen als besluit worden samengevat als volgt.

5.1. De noodzaak aan een duidelijke begripsomschrijving

Er is nood aan een duidelijke omschrijving van de notie kenniswerker zowel binnen het personeelsbeleid als binnen het arbeidsrecht, om de herkenbaarheid van deze kenniswerker binnen de ondernemingen te vergroten en om de toepassing van de reeds bestaande juridische maatregelen te vergemakkelijken.

⁷⁰ Hier, net zoals bij de andere mogelijkheden tot invoering van een nieuwe arbeidsregeling, wordt niet afgeweken van de algemene regeling inzake bekendmaking voorzien in de wet van 8 april 1965, m.n. overhandiging van een afschrift aan de werknemers, opsturen van een afschrift aan de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten en aanplakking van een bericht in de onderneming met de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 335-336).

De notie is tot op vandaag ongekend binnen het arbeidsrecht, waardoor de kenniswerker vaak in de grijze zone verdwijnt. Door een duidelijke omschrijving van deze werknemers kan de groep van kenniswerkers binnen de onderneming (meer) geconcretiseerd worden. Dergelijke doorvoering komt eveneens de waardering en erkenning ten behoeve van de kenniswerkers ten goede.

Tevens kan de herkenbaarheid binnen de onderneming het sociaal overleg bevorderen. Door middel van een hanteerbare begripsomschrijving kunnen enkele flexibele stelsels, die slechts via dergelijke procedure tot stand kunnen komen, zoals bv. bepaalde arbeidsduurregelingen, de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, ..., worden ingevoerd. Bovendien kan de invoering van de notie “kenniswerker” binnen het personeelsbeleid alleen maar het solidariteitsgevoel binnen de groep van kenniswerkers aanwakkeren, daar waar zonder enige definiëring van deze kenniswerkers, een individualistische onderhandelingspositie centraal zal blijven staan.

Ten slotte kan dergelijke begripsomschrijving het einde betekenen van bepaalde situaties van ongelijke behandeling binnen de ondernemingen. Een flexibel resultaatsgebonden vergoedingsstelsel, in het leven geroepen voor de kenniswerkers binnen het bedrijf, kan door de werkgever (meer) worden gerechtvaardigd, wanneer er een accurate begripsomschrijving aanwezig is binnen het personeelsbeleid. Het risico van ongelijke behandeling zonder enige rechtvaardiging wordt zodoende geminimaliseerd.

De impact van deze doelstellingen zal groter zijn wanneer men de invoering van de notie “kenniswerker” verder doorvoert via een inschrijving van de notie in de Arbeidsovereenkomstenwet. Het voornoemd voorstel tot definitie van de kenniswerker (met de bijhorende rechten en verplichtingen in het kader van een duurzaam kennis(borgings)beleid) kan bijdragen tot een grotere erkenning binnen het bedrijf van de kenniswerker. Met aftakkingen naar de verscheidene andere relevante reglementeringen zoals de Arbeidswet, de Wet van 17 maart 1987, de Loonbeschermingswet, e.d. kan de kenniswerker eveneens op deze vlakken eventuele gunstige gevolgen ondervinden.

5.2. Het scheppen van een gunstig (werk)klimaat voor de aflevering van kenniswerk

De huidige taak van de ondernemingen spitst zich toe op het scheppen van een gunstig (werk)klimaat om kenniswerk af te leveren, door middel van voornamelijk preventieve en curatieve maatregelen, zoals kennisborgingsbedingen, fiscale en sociale stimuli, flexibele beloning, ...

Rechten en plichten in het kader van een duurzaam kennis(borgings)beleid zijn essentieel om de arbeidssituatie van de kenniswerker te actualiseren. Een “kennisgerichte interpretatie van artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet leidt niet alleen tot een opleidingsverplichting in hoofde van de werkgever, maar ook en vooral, tot de

verplichting om een gunstige werkomgeving te creëren, waarin kwaliteitsvol kenniswerk kan worden afgeleverd, aan de hand van sterke stimulerende omstandigheden. Hierbij dient evenwel steeds gewaakt te worden over de correcte naleving van de wetgeving inzake arbeidsduur, feestdagen en jaarlijkse vakantie.

Enerzijds kan de werkgever voorzien in bepaalde bedingen die kennisborging tot doel hebben. Er kan worden gedacht aan traditionele bedingen zoals concurrentiebedingen en scholingsbedingen,⁷¹ maar eveneens aan minder evidente bedingen zoals geheimhoudingsbedingen en verruimde scholingsbedingen, waarbij men bij deze laatste soort van bedingen de kost tracht te recupereren van *alle* maatregelen die men heeft genomen om de competenties van de kenniswerker te ontwikkelen. Dit gaat van het aanwenden van alle nodige infrastructuur tot het invoeren van een stelsel van peterschappen tot de kans tot het uitbouwen van kennisnetwerken.

Anderzijds kunnen er bepaalde fiscale en sociale stimuli worden aangewend om bepaalde flexibele arbeidsvoorwaarden te kunnen aanbieden aan de kenniswerker.

Uiteraard draagt niet slechts de werkgever een grote verantwoordelijkheid bij het aanbrenge van dergelijk gunstig werkklimaat. De kenniswerker zelf heeft eveneens verplichtingen (conform art. 17, 1° en 17, 5° Arbeidsovereenkomstenwet) te vervullen die bijdragen tot het afleveren van kwaliteitsvol kenniswerk. Zo dienen zij, in het kader van de definitie van “kenniswerk”, een gewenste creatieve bijdrage te leveren, dat gepaard gaat met het verbeteren van het productieproces en/of het stimuleren van het innovatievermogen.

5.3. Het toepassen van het vigerend arbeidsrecht op de kenniswerker

Ondernemingen dienen de vigerende arbeidsrechtelijke regelingen op een efficiënte wijze frequenter toe te passen en deze verder creatief trachten te interpreteren, toegepast op de situatie van de kenniswerkers in dienst.

Reeds bestaande regelingen dienen verder te worden uitgewerkt en diets te worden gemaakt aan de kennisondernemingen. Het stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, voorzien in de Wet van 21 december 2007 en CAO nr. 90, kan een flexibele invulling van de arbeidsverhouding van de kenniswerker opleveren, wanneer men de daarbij horende collectieve overlegprocedure respecteert. Zo kan ook de Wet van 17 maart 1987 betreffende in de invoering van nieuwe arbeidsregelingen mogelijke alternatieven aanbieden, als uitbreiding van de mogelijkheden voorzien in de Arbeidswet, met eventuele afwijkingen van de zondagsrust, feestdagenrust, nachtrust en de normale

⁷¹ Met deze bedingen kan nooit een volledige en efficiënte bescherming van de impliciete kennis van de kenniswerker worden beoogd. Slechts de praktische knowhow kan hiermee adequaat worden beschermd, doch voor de impliciete kennis dient men verregaandere bedingen in te voeren.

grenzen inzake wekelijkse en dagelijkse arbeidsduur. Ook hier dient echter een collectieve overlegprocedure te worden doorstaan.

Een ruimere kennis van deze reeds bestaande mogelijkheden binnen het arbeidsrecht én het creatief interpreteren ervan laat de werkgever toe om vandaag een flexibele arbeidsverhouding van de kenniswerker door te voeren.

5.4. De relativiteit van het recht maakt een sluitende bescherming van de impliciete kennis onmogelijk

Het behoud van de impliciete kennis binnen de onderneming is onmogelijk juridisch te waarborgen, gelet op het persoonlijke en morele karakter van het recht van de kenniswerker op zijn impliciete kennis en de toegelaten mogelijkheid om deze kennis verder te exploreren en toe te passen.

Eerder werden reeds verscheidene bedingen opgesomd die het afleveren van een creatieve bijdrage door de kenniswerker mogelijk maken. Ondanks het stipuleren van dergelijke bedingen enerzijds en het invoeren van bepaalde flexibele belonings- en arbeidstijdstelsels, kan een onvoorwaardelijke loyaleiteit van de kenniswerker t.a.v. de onderneming nooit worden verzekerd. Niemand kan zich voor het leven verbinden, waardoor de kenniswerker niet kan worden gedwongen om te blijven. Dit heeft uiteraard voornamelijk belang voor de kennis binnen de onderneming. Het behoud van de impliciete kennis blijft één van de kerntaken voor de onderneming, waardoor het creëren van een gunstig werkklimaat met alle daarbij horende stimuli om de kennis van de kenniswerker binnen de onderneming te houden, één van de prioriteiten blijft.

De werknemer is echter in beginsel toegelaten om gebruik te maken van de kennis en de ervaring die hij bij een ex-werkgever heeft opgedaan.⁷² Hieruit kan worden afgeleid dat de impliciete kennis van de kenniswerker tot het morele patrimonium van deze kenniswerker behoort, waartoe kan worden besloten dat de kenniswerker steeds de *dominus litis* blijft over het toepassen en verwerken van deze (impliciete) kennis. Alle mogelijke maatregelen, sociaalrechtelijk én fiscaalrechtelijk, ten spijt, kunnen zij niet vermijden dat de kenniswerker beslist om zijn moreel patrimonium elders ten gelde te maken. De kennisborgingsbedingen bijvoorbeeld kunnen nooit over de ganse lijn de bescherming van impliciete kennis beogen. De onderneming blijft gehouden tot een beleid dat zich voornamelijk op preventief en curatief vlak afspeelt.

⁷² E. CARLIER, *Concurrentie tijdens en na de arbeidsrelatie*, Mechelen, Kluwer, 2003, 12, met verwijzing naar Arbh. Luik 5 september 1994, *J.T.T.* 1995, 137.

Bibliografie

- BALLON, G., "Knowhow en zijn bescherming" in X., *Liber Amicorum Prof. Dr. Roger Blanpain*, Brugge, Die Keure, 1998, 673-694.
- BLANPAIN, R., "Regelingen inzake arbeidsduur. Ontwikkelingen in de E.E.G.-lidstaten" in X., *Invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. De wet van 17 maart 1987*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 3-17.
- BLOMME, F., *Arbidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 427p.
- BUELENS, J., "De normatieve afdeling van de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie: een niet-evidente zoektocht naar specifieke criteria" in M. RIGAUX, A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Rechts(on)zekerheid omtrent (schijn)zelfstandigheid*, Antwerpen, Intersentia, 2008, 159-176.
- CARLIER, E., *Concurrentie tijdens en na de arbeidsrelatie*, Mechelen, Kluwer, 2003, 150 p.
- DEPREZ, F.L., "Productiviteitsverbetering van kenniswerkers: mission (im)possible?" in C. STAM (ed.), *Kennisproductiviteit: het effect van investeren in mensen, kennis en leren*, Amsterdam, Pearson Education, 2004, 59-77.
- DE GOLS, M., "De reglementering betreffende de arbeidsregelingen in 1992. Vijfde verjaardag van de wet van 17 maart 1987", *Or.* 1992, 100-108.
- DE VOS, M., *Loon naar Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht*, Antwerpen, Maklu, 2001, 1603p.
- DE WULF, P., CHERRETTE, K., "De actiemogelijkheden van de (ex-)werkgever in geval van concurrentie door zijn (ex-)werknemer: een beknopte leidraad", *Or.* 2005, 233-250.
- DIJKSTRA, J., KNEPPERS-HEIJNERT, E., "Juridische aspecten van kennismanagement en de gevolgen voor de kenniseconomie. De keerzijde van het recht op vrije arbeidskeuze", *NjB* 2004, afl. 40, 2089-2096.
- DIJKSTRA, J., KNEPPERS-HEIJNERT, E., "Investeren in impliciete kennis en het arbeidsrecht", *Intellectueel Kapitaal* 2005, nr. 3, 22-25.
- DIJKSTRA, J., KNEPPERS-HEIJNERT, E., "Juridische aspecten van kennisborging", *Intellectueel Kapitaal* 2005, nr. 1, 26-30.
- DREESEN, A., PLETS, I., "Wettelijke regeling van het scholingsbeding", *Or.* 2007, 66-73.
- DRUCKER, P.F., "Knowlegde-worker productivity: the biggest challenge", *California Management Review*, vol. 41, nr. 2, 1999, 79-94.
- ENGELS, C., "Het personeel van de onderneming: berekening van de gemiddelde tewerkstelling en aflijning van de verschillende personeelscategorieën", *Soc. Kron.* 1995, 1-10.
- GOOSSENS, K., "Vergelijking van de rechtstoestand van de telewerkende werknemer met die van de buitenshuiswerkende werknemer en de telewerkende zelfstandige", *Or.* 2004, 253-267.
- HUMBLET, P., JANVIER, R., RAUWS, W., RIGAUX, M., *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 426 p.
- NEVENS, K., "De uitbreiding van de socialezekerheidsregeling voor werknemers", *Soc. Kron.* 2005, 497-505.

- PEULEN, B., “Alternatieve verloningsvormen”, *SOCWET* 2007, nr. 22, 11-14.
- PLETS, I., “(On)zekerheid over de geldigheid van een scholingsbeding”, noot onder *Cass.* 10 maart 1997, *A.J.T.* 1997-98, 216-219.
- RASSCHAERT, K., “Kaderleden en overwerk”, *Or.* 2000, 1-7.
- RIGAUX, M., “De vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraad”, *T.P.R.* 1987, 1-35.
- ROBERT, F., *Telewerk. Juridische aspecten en recente ontwikkelingen*, Gent, Larcier, 2008, 138p.
- SAELENS, F., MARQUANT, S., “Flexibiliteit en zekerheid voor de werkgever en de werknemer in de strijd om talent”, *Or.* 2007, 142-152.
- SALOMEZ, K., “Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht?”, *Soc. Kron.* 2006, afl. 3, 121-131.
- SMETS, L., THOELLEN, N., “Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis”, *Or.* 2006, afl. 4, 83-97.
- VANACHTER, O., “Arbeidsduur” in X., *Aanwerven. Tewerkstellen. Ontslaan*, Mechelen, Kluwer, losbl. 8 delen, z.p.
- VAN DEN LANGENBERGH, K., “Basisprincipes van de Arbeidsrelatiewet: herkomst en kritische analyse” in M. RIGAUX, A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Rechts(on)zekerheid omtrent (schijn)zelfstandigheid*, Antwerpen, Intersentia, 2008, 21-60.
- VANDERSCHAEGHE, A., *Clausules in de arbeidsovereenkomst. Een overzicht*, Mechelen, Kluwer, 2004, 109 p.
- VAN GEUCHTEN, P., “La loi du 17 mars 1987 et la convention collective n° 42 relatives à l’introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises”, *J.T.T.* 1987, 377-380.
- VAN LIMBERGHEN, G., NEVENS, K., “Doorwerking van de arbeidsrechtelijke gezagsverhouding in het sociaalzekerheidsrecht. Paal en perk aan de cultus van de wilsautonomie” in M. RIGAUX, P. HUMBLET, G. VAN LIMBERGHEN (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 7*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 361-406.
- VAN PUYVELDE, I., “Het begrip bedongen arbeid in de individuele arbeidsovereenkomst: een beknopte analyse vanuit het Belgisch arbeidsovereenkomstenrecht” in A. VAN OEVELEN (ed.), *De bedongen arbeid. Notie en relatie tot de goede trouw en goed werkgeverschap*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 35-70.
- VAN REGENMORTEL, A., “Onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen” in J. VAN STEENBERGE, A. VAN REGENMORTEL (eds.), *Actuele problemen van het sociaal zekerheidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1995, 31-100.
- VAN REGENMORTEL, A., “De vermoedens in het sociaalzekerheidsrecht. Inhoud en draagwijdte van enkele belangrijke wettelijke vermoedens in het sociaalzekerheidsrecht” in R. JANVIER, A. VAN LOOVEREN, A. VAN REGENMORTEL, V. VERVLIT (eds.), *Actuele problemen van het sociaalzekerheidsrecht 5*, Brugge, die Keure, 1999, 157-242.
- VAN REGENMORTEL, A., “Schijnzelfstandigheid. Met bijzondere aandacht voor de positie van de advocaat”, in *CBR-Jaarboek 2005-06*, Antwerpen-Apeldoorn, 2006, 25-89.
- WIJNS, D., “Nieuwe hoop voor het scholingsbeding”, *SOCWET* 2006, nr. 7, 21-22.