



**B**elgavoka is een netwerk van advocaten, vertegenwoordigd in elk van de 27 gerechtelijke arrondissementen van België en in het G.H. Luxemburg.

Belgavoka is een Europees Economisch Samenwerkingsverband (E.E.S.V.), met correspondenten in heel Europa. De leden overleggen zeer geregeld met mekaar, o.m. op hun algemene vergaderingen, interne commissieverkingen en het jaarlijks congres.

Het netwerk heeft de volgende doelstellingen :

- het aanbieden van juridische dienstverlening in heel België;
- een innoverende, dynamische en duidelijke samenwerking in het belang van de cliënteel;
- het meedelen van interessante juridische informatie via een newsletter en de website;
- de uitwisseling van ervaringen in specifieke rechtsdomeinen;
- de permanente vorming.

De hoofdzetel van Belgavoka bevindt zich in Brussel, W. Churchillaan 51, met afdelingen in alle juridische arrondissementen zoals U verderop in de nieuwsbrief terugvindt. Op onze website vindt U de lijsten van arrondissementen met hun aangesloten leden terug.

**Theo De Beir**

Voorzitter Belgavoka

**B**elgavoka est un réseau d'avocats, représenté dans chacun des 27 arrondissements judiciaires belges et au Grand-Duché de Luxembourg.

Belgavoka est un Groupement Européen d'Intérêt Economique (G.E.I.E.), avec des correspondants à travers toute l'Europe. Les membres se consultent très régulièrement, notamment lors de leurs assemblées générales, lors des travaux réalisés en commissions, et lors du Congrès annuel.

Le réseau poursuit les objectifs suivants :

- L'offre de services juridiques à travers tout le territoire belge;
- Une collaboration innovante, dynamique et transparente dans l'intérêt de la clientèle;
- La communication d'informations juridiques de première importance, via une lettre d'information et un site internet;
- L'échange d'expériences dans certains domaines juridiques spécifiques;
- La formation permanente.

Le siège social de Belgavoka se trouve à 1180 Bruxelles, avenue Winston Churchill 51, avec des bureaux dans tous les arrondissements judiciaires que vous retrouverez reproduits au verso de ce dépliant. Sur le site Internet, vous pouvez retrouver cette liste d'arrondissements avec, pour chacun d'eux, la personne compétente.

**Theo De Beir**

Président Belgavoka

**B**elgavoka ist ein Netzwerk aus Anwälten, das sich über alle 27 Gerichtsbezirke Belgiens sowie über das Großherzogtum Luxemburg erstreckt.

Belgavoka ist eine Europäische Wirtschaftliche Interessenvereinigung (E.W.I.V.) und verfügt über Korrespondenzbüros in ganz Europa.

Die Mitglieder stehen im ständigen Austausch untereinander, u.a. anlässlich ihrer allgemeinen Mitgliederversammlungen, bei Versammlungen interner Arbeitsgruppen sowie dem jährlichen Kongress.

Das Netzwerk hat folgende Zielsetzung :

- das Angebot einer juristischen Dienstleistung über ganz Belgien;
- ein innovatives, dynamisches und deutlich auf Zusammenarbeit ausgeichtetes Dienstleistungsangebot im Interesse der Mandanten;
- das Verbreiten von interessanter juristischer Information durch ein regelmäßig erscheinendes Informationsblatt und über die Internetseite;
- der Erfahrungsaustausch in den einzelnen Rechtsbereichen;
- die ständige Weiterbildung.

Der Hauptsitz von Belgavoka befindet sich in Brüssel, W. Churchillallee 51. In allen Gerichtsbezirken ist jeweils eine Kanzlei zu finden, so wie hiernach in dieser Broschüre beschrieben. Auf unserer Internet-Seite finden Sie die Listen der Gerichtsbezirke mit den jeweils angeschlossenen Kanzleien.

**Theo De Beir**

Präsident Belgavoka

**B**elgavoka is a network of lawyers, represented in each of the 27 legal districts of Belgium and the Grand Duchy of Luxembourg.

Belgavoka is a European Economic Interest Grouping (E.E.I.G.), with correspondents throughout Europe. The members deliberate very regularly, among other things during their general meetings, internal committee operations and the annual conference.

The network has the following objectives :

- offering legal services throughout Belgium;
- an innovating, dynamic and clear cooperation in the interest of the clientele;
- making interesting legal information known via a newsletter and the website;
- exchanging experiences in specific legal fields;
- continuous training.

The Belgavoka headquarters are located in Brussels, W. Churchillallee 51, with departments in all legal districts as you may read further in the newsletter. Lists of the districts and the affiliates can be found on our website.

**Theo De Beir**

President Belgavoka





K. Geerts

## Zeven manieren om de rechtbank te vermijden

Zaken doen brengt regelmatig conflicten met zich mee. Af en toe bent u zelfs verplicht om naar de rechtbank te gaan. Daarom hier zeven tips om processen te vermijden.

- 1) Zorg dat alle documenten van uw bedrijf dezelfde, correcte verkoopvoorwaarden bevatten en hou die up-to-date. Zeker naar particulieren toe is dit belangrijk. Zij zijn immers niet gebonden door de kleine lettertjes op de keerzijde van uw factuur of bestelbon en tegenstrijdigheden zijn in hun voordeel. Herhaal daarom de belangrijkste punten (tijdstip van levering, bedenktijd, betaling,...) op de voorzijde van de bestelbon en laat die voor akkoord tekenen.
- 2) Defecte producten vereisen technische experts. Als telefoons en aanmaningen niet helpen, vraag dan een technisch expert om de defecten vast te stellen, liefst na oproeping van de leverancier, respectievelijk de klant. Organiseer hiervoor een minnelijke expertise.
- 3) Sluit gedetailleerde contracten met uw zakenpartners. Agentuurcontracten bevatten dikwijls bepalingen die de betaling van commissies uitsluiten. Belgische en Europese wetten leggen daar beperkingen aan op. Zo zijn er veel "dwingende" wetten die altijd toepasselijk zijn. Roep ze dan ook in bij contractbesprekingen!
- 4) Maak duidelijke afspraken met uw (mede-) bestuurder(s), zaakvoerder(s), vennoten en/of aandeelhouders en zet die op papier: omwille van de goede familiale of vriendschappelijke relatie vergeet men dit dikwijls. Bovendien zijn er vennootschapsrechtelijk meestal geen ontslagvergoedingen voorzien met alle gevolgen vandien bij ontslag. Consultancyovereenkomsten zijn hier dan ook een must.
- 5) Organiseer een preventief en curatief debiteurenbeleid. Start met de systematische beoordeling van kredietwaardigheid. Spreek duidelijke betalingsvoorwaarden af. Volg betalingen minitueus op. Schrijf niet alleen rappels, maar doe ook aan telefonische opvolging. Kies professionele hulp (incassobureau, gerechtsdeurwaarder of advocaat) in functie van het aantal en de omvang van de niet-betaalde facturen. Streef naar oplossingen, eerder dan naar uw "gelijk".
- 6) Het ontslag van werknemers vergt een goede voorbereiding. Een bepaalde werknemer begaat ernstige fouten in de uitvoering van zijn werk. Stel hem daarvoor tijdig en aangetekend in gebreke. Vermijdt wel een ontslag om dringende reden dat de werknemer meestal toch gaat aanvechten bij de rechtbank. Confronteer de werknemer daarom met uw bewijzen van zijn zware fouten, dreig met een ontslag om dringende reden maar sluit een akkoord over een beëindiging van de arbeidsrelatie in onderlinge toestemming, eventueel met een opzegtermijn of vergoeding.
- 7) Een ontlukend conflict is gemakkelijker op te lossen dan een gevorderd conflict. Neem op tijd actie en vraag advies. Bij een beginnend conflict is de emotionele betrokkenheid doorgaans kleiner. Hoe langer conflicten – zij het onderhuids – voortduren, hoe moeilijker het is om nog compromissen af te sluiten. Lange gerechtelijke procedures met alle kosten

vandien zijn dan het gevolg. Voorkomen is ook hier beter dan genezen. Doe aan administratieve preventie!

## Sept manières d'éviter les tribunaux

Etre entrepreneur et faire du business, cela mène régulièrement à des conflits. De temps à autre, vous êtes forcé d'avoir recours aux Tribunaux. Nous vous exposons ci-après sept manières d'éviter les procédures.

1. Assurez-vous que tous les documents de votre entreprise mentionnent les mêmes conditions générales et tenez-les à jour. Surtout vis-à-vis des non-commerçants (particuliers, consommateurs), ceci est très important. Ils ne sont pas tenus par les mentions rédigées en petits caractères, situées au verso de votre facture ou commande, et toute contradiction est interprétée en leur faveur. Rappelez alors les points les plus importants (délai de livraison, délai de réflexion, paiement, ...) sur la face recto de votre commande, et faites-les signer pour accord.
2. Des produits défectueux nécessitent parfois l'intervention d'experts techniques. Au cas où les communications téléphoniques et les mises en demeure n'ont pas d'effet, demandez alors l'intervention d'un expert technique afin de constater les défauts, de préférence après avoir convoqué le fabricant, respectivement le client. Organisez une expertise à l'amiable.
3. Concluez des contrats détaillés avec vos partenaires-relations d'affaires. Des contrats d'agence contiennent régulièrement des clauses qui excluent le paiement des commissions dans tel ou tel cas. Des lois belges et européennes réglementent et limitent toutefois l'étendue de ces clauses: en effet, plusieurs lois sont impératives et donc toujours applicables. Invoquez-les lors de vos négociations.
4. Convenez clairement avec vos (co-) administrateur(s), gérant(s), associé(s) et/ou actionnaire(s) des modalités qui régissent vos relations contractuelles et insérez les arrangements-engagements dans un document signé par toutes les parties: en vue de ne pas perturber la bonne entente familiale ou amicale, on oublie cela parfois. De plus, d'un point de vue du droit des sociétés, dans la plupart des cas, aucune indemnité de licenciement n'est prévue, avec toutes les conséquences que cela entraîne en cas de résiliation du contrat. Des conventions de consultance sont ainsi une nécessité à prévoir.
5. Organisez une gestion préventive et curative du suivi des débiteurs. Commencez avec le contrôle systématique de solvabilité des débiteurs. Convenez très précisément des conditions de paiement. Suivez très soigneusement les paiements. N'écrivez pas seulement des lettres de rappels, mais assurez également un suivi téléphonique. Choisissez de l'aide professionnelle (bureau de recouvrement, huissier de justice ou avocat) et ce, en fonction du nombre et de l'ampleur des factures impayées. Envisagez toujours des solutions, plutôt que de vouloir obtenir tout simplement raison.
6. Le licenciement des employés doit être très bien préparé. Lorsqu'un employé commet des fautes sérieuses dans



K. Geerts

*l'exécution de son contrat de travail, mettez-le en demeure à temps, d'une manière motivée et par lettre recommandée. Evitez un licenciement pour faute grave puisque l'employé le contestera quasi toujours devant le Tribunal de Travail. Confrontez l'employé avec les preuves de ses fautes graves, «menacez-le» de le licencier pour faute grave, mais convenez avec lui de mettre un terme à la relation de travail de commun accord, le cas échéant moyennant un préavis ou une indemnité compensatoire de préavis.*

7. *Un conflit naissant est plus facile à résoudre qu'un conflit déjà bien entamé. Entrez à temps des actions et demandez conseil. Dans la phase initiale du conflit, l'implication émotionnelle est dans la plupart des cas nettement moindre. Lorsqu'un conflit dure depuis longtemps (fût-il latent et caché), le plus difficile est de trouver encore un compromis. Des procédures longues, avec tous les frais y afférents en sont la conséquence inévitable. Mieux vaut prévenir que guérir. Appliquez une prévention administrative !*



K. Geerts

## Sieben Ratschläge zum Vermeiden von Prozessen

*Selbständig sein und Gewerbe treiben bringt oft Streit mit sich. Manchmal ist der Gang zu den Gerichten unvermeidbar. Nachstehend geben wir Ihnen sieben Ratschläge, wie Sie solche Prozesse vermeiden können.*

1) *Sorgen Sie dafür, dass alle Ihre Geschäftspapiere die gleichen allgemeinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen beinhalten und halten Sie sie immer auf dem neuesten Stand. Dies ist vor allem wichtig im Bezug auf Verbraucher. Sie sind nicht an Kleingedrucktes auf der Rückseite der Rechnung oder Bestellung gebunden und jede Widersprüchlichkeit wird zu deren Gunsten ausgelegt.*

*Wiederholen Sie daher die wichtigsten Punkte (Lieferzeit, Bedenkzeit, Zahlung, ...) auf der Vorderseite der Bestellung und lassen Sie diese zum Einverständnis unterzeichnen.*

2) *Bei defekten Waren muss oft ein technischer Fachmann her. Falls Telefonanrufe oder Mahnungen keinen Erfolg haben, sollten Sie einen Fachmann fragen, um die Fehlerhaftigkeit festzustellen, am Besten sogar nachdem der Hersteller und der Kunde aufgefordert wurden, dieser Feststellung beizuwohnen. Versuchen Sie ein einvernehmliches Gutachten zu erstellen.*

3) *Schließen Sie ausführliche Verträge mit ihren Geschäftspartnern ab. Handelsvertreterverträge enthalten oft Klauseln, die die Zahlung von Kommissionen unter bestimmten Umständen ausschließen. Das belgische sowie das europäische Recht beschränken jedoch die Anwendbarkeit solcher Klauseln : in der Tat sind einige Gesetze zwingend und somit immer anwendbar. Stützen Sie sich deshalb bei den Vertragsverhandlungen auf diese Bestimmungen.*

4) *Treffen Sie klare Absprachen mit ihren (Mit-) Verwalter, Geschäftsführer, Partner oder Anteilseignern und bringen Sie diese zu Papier. Auf Grund der guten familiären oder freundschaftlichen Beziehung wird dies oft vergessen. Außerdem wird gesellschaftsrechtlich betrachtet in den meisten Fällen keine Kündigungsentschädigungen vorgesehen mit allen Folgen im Falle einer Auflösung des Vertrages. Eine Beratung hierzu ist ein*

*absolutes Muss.*

5) *Betreiben Sie eine vorsorgliche und auf Schadensbegrenzung ausgerichtete Debitorenverwaltung. Beginnen Sie mit einer systematischen Überprüfung der Zahlungsfähigkeit Ihrer Schuldner. Vereinbaren Sie sehr genau die Zahlungsbedingungen. Halten Sie sorgfältig die Zahlungen im Auge. Versenden Sie nicht nur Mahnschreiben, sondern machen Sie dies auch telefonisch. Suchen Sie sich professionelle Hilfe (Inkassobüros, Gerichtsvollzieher, Rechtsanwälte) und dies in Funktion der Anzahl und der Höhe der nicht bezahlten Rechnungen. Suchen Sie nach Lösungen, anstelle dass Sie nur auf Ihr Recht pochen.*

6) *Die Entlassung von Mitarbeitern muss sorgfältig vorbereitet werden. Wenn ein Arbeitnehmer bei der Ausführung seines Arbeitsvertrages schwere Fehler begeht, so müssen Sie ihn rechtzeitig anmahnen und zwar unter Angabe der Begründung und durch Einschreibebrief. Vermeiden Sie eine Entlassung auf Grund eines schwerwiegenden Fehlers weil der Arbeitnehmer dies fast immer vor dem Arbeitsgericht anfechten wird. Konfrontieren Sie den Arbeitnehmer mit den Beweisen seines schwerwiegenden Fehlers und "drohen" Sie mit Kündigung auf Grund dessen, aber vereinbaren Sie mit ihm das Arbeitsverhältnis in beidseitigem Einverständnis zu beenden, gegebenenfalls mittels Vereinbarung einer Kündigungsfrist oder Zahlung einer Kündigungsentschädigung.*

7) *Ein entstehender Konflikt ist besser zu lösen als ein bereits fortgeschrittener Streit. Werden Sie zeitig aktiv und fragen Sie um Rat. In der Anfangsphase des Konflikts ist die emotionelle Betroffenheit in den meisten Fällen noch nicht so hoch. Wenn ein Streit sich hinzieht – selbst wenn er unterschwellig ist – ist es äußerst schwer noch einen Kompromiss zu finden. Lange Verfahren mit allen daran verbundenen Kosten sind somit die unausweichliche Folge. Vorbeugen ist auch hier besser als heilen. Handeln Sie nach dem Vorsorgeprinzip.*

## Seven ways to avoid the courts

Doing business often entails conflicts. Sometimes you may even be forced to go to court. For that reason here are seven tips for avoiding legal proceedings.

1) *Ensure that all company documents show the same, correct conditions of sale and keep them updated. This is particularly important for private individuals. Because they are not bound by the small print on the back of your invoice or order form and contradictions are to their advantage. For that reason repeat the most important point (delivery date, period for reflection, payment, ...) on the front of the order form and have it signed for agreement.*

2) *Faulty products require technical experts. If telephone calls and reminders do not help, ask a technical expert to assess the faults, preferably after summoning the supplier, or the client respectively. Organise an amicable expert assessment for this.*

3) *Conclude detailed contracts with your business partners. Agency contracts often include stipulations which exclude the payment of commission. Belgian and European laws impose limitations on this. In this way there are many "compulsory" laws which are always applicable. So mention these during*



K. Geerts

the negotiations for the contract!

- 4) Make clear arrangements with your (co) director(s), manager(s), partners and/or shareholders and put these in writing: this is often forgotten due to good family or friendly relations. In addition compensation for dismissal is not usually provided with regard to company law with all the subsequent consequences in the event of dismissal. Consultancy agreements are consequently a must here.
- 5) Organise a preventive and curative debtor policy. Begin with systematic assessment of credit-worthiness. Agree clear payment conditions. Monitor payments meticulously. Do not only write reminders, but also carry out follow-ups by telephone. Find professional help (collection office, bailiff of the court or lawyer) in relation to the number and extent of the unpaid invoices. Strive to finding solutions, rather than being 'right'.
- 6) The dismissal of employees requires good preparation. A certain employee is responsible for serious faults when carrying out his duties. Formally notify him of this in good time and by registered post. But do avoid a dismissal on urgent ground which an employee will usually contest in the courts. For that reason confront the employee with his serious fault, threaten with a dismissal on urgent ground but conclude and agreement concerning the termination of the employment relations by mutual consent, if necessary with a period of notice or compensation in lieu.
- 7) A burgeoning conflict is easier to resolve than a conflict in an advanced stage. Take action in good time and ask for advice. The emotional involvement is often less in the early stages of a conflict. The longer the conflicts continue – even if unarticulated – the harder it is to reach a compromise. Long judicial procedures with all the associated costs result. Prevention is also better than a cure here. Carry out administrative prevention!

motorrijtuig (in de zin van de WAM Wet) betrokken was, het recht zou hebben een vergoeding te bekomen van alle schade die voortvloeit uit lichamelijk letsel of overlijden.

Op deze regel waren er 3 uitzonderingen :

- Het slachtoffer-bestuurder van het motorrijtuig én het slachtoffer (dat 14 jaar of ouder is, dat zich schuldig heeft gemaakt aan een onverschoonbare fout die de enige oorzaak is van het ongeval) waren uitgesloten van de regeling.
- De vergoedingsregeling is niet van toepassing indien het betrokken motorrijtuig een rolstoel is met eigen aandrijving die door gehandicapten in het verkeer worden gebracht.
- De functionele prothese kwam toch voor vergoeding in aanmerking.

**De (nieuwe) wet wijzigt volgende 4 fundamentele zaken :**

- De regeling wordt uitgebreid tot **alle motorrijtuigen** (inclusief tram of trein bij een verkeersongeval betrokken). Als uitzondering blijft bestaan : de rolstoel met eigen aandrijving, zoals hierboven omschreven;
- Er wordt uitdrukkelijk bepaald dat ongevallen op **strikt privé-terrein** van vergoeding worden uitgesloten;
- Ook de **bestuurder** van een bij het ongeval betrokken motorrijtuig heeft thans recht op vergoeding wanneer hij niet zelf persoonlijk gewond is, doch schade **lijdt als rechthebbende van een slachtoffer**;
- De onverschoonbare fout wordt geherformuleerd in de zin dat het slachtoffer ouder dan 14 jaar nu geen recht meer heeft op vergoeding wanneer bewezen is dat hij het ongeval en de gevolgen ervan gewild heeft;
- Het slachtoffer heeft recht op vergoeding van de door het ongeval geleden **kledischade**.

Er wordt thans uitdrukkelijk gesteld dat de regeling onverminderd geldt wanneer de schade door de bestuurder opzettelijk werd veroorzaakt.

In dit korte bestek is het geenszins de bedoeling in detail in te gaan op de belangrijke wijzigingen, die de laatste wetswijziging doorvoerde. Er kan verwezen worden naar de talrijke publicaties die de afgelopen maanden zijn verschenen.

Het principe is dus dat het slachtoffer dat aanspraak wil maken op een vergoeding dient te bewijzen dat hij schade heeft geleden bij een verkeersongeval waarbij een motorrijtuig betrokken is.

Deze voorwaarden kunnen best toegelicht worden aan de hand van enkele voorbeelden.

- In de huidige regeling is er nog steeds niet exact bepaald wat verstaan kan worden onder het cruciale element '**verkeersongeval**'. Het lijkt in eerste plaats een criterium te zijn dat verwijst naar de plaats waar het ongeval heeft plaatsgevonden (de openbare weg), waarbij subsidiair de elementen van motorrijtuig en betrokkenheid een rol ter afbakening spelen.

Bij het nalezen van de voorbereidende werken lijkt het alvast de bedoeling te zijn een ruime interpretatie te geven aan het begrip 'verkeersongeval', wat gevolgd wordt door de rechtspraak :

- o te Brugge besliste de Politierechtbank dat de val van een passagier in een autobus, een verkeersongeval is;
- o te Hasselt werd geoordeeld dat ook een verkeersongeval



## De zwakke weggebruiker - andermaal een nieuwe wijziging door de wet van 19.01.2001

J. Persyn

De oorspronkelijke regeling werd ingevoerd bij wet van 30 maart 1994 door toevoeging van art. 29 bis en 29 ter in de wet van 21.11.1989 betreffende de verzekering van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid van motorrijtuigen.

Van in den beginne waren er tal van onduidelijkheden en interpretatieproblemen, zodat de regeling diverse malen (3 maal) werd gewijzigd. Ook het Arbitragehof moede zich met de problematiek, m.n. dat de niet-toepassing van art. 29bis WAM wet bij een ongeval met spoorvoertuigen (bv. tram) strijdig werd geacht met het grondwettelijk discriminatieverbod.

De bedoeling van de wetgever was om tot een 'automatische vergoeding van schade door zwakke weggebruikers en passagiers van motorrijtuigen' te komen.

De **destijds** gestelde krachtlijnen waren dat ieder slachtoffer (en zijn rechthebbende) van een verkeersongeval waarbij een

was de passagier die uitstapt uit een motorrijtuig, omdat de uitstappende passagier een voetganger werd.

- De betrokkenheid van motorrijtuigen wordt ook ruim geïnterpreteerd.  
 In deze context is het niet vereist dat het ongeval veroorzaakt werd door een motorvoertuig, het onderstelt enkel een relatie tussen voertuig en ongeval !

Of er al of niet een fysisch contact geweest is, speelt geen rol :

- o te Antwerpen werd geoordeeld dat het voertuig in het ongeval betrokken was, waarbij de auto rakelings langs de fietsers scheerde, zodat deze begonnen uit te wijken met een valpartij tot gevolg;
- o er werd steeds beslist dat er betrokkenheid was wanneer de passagier bij het uitstappen uit een voertuig een enkelbreuk opliep, bij het instappen in de stilstaande bus op de eerste trede ten val kwam; evenals wanneer de passagier valt bij het uitstappen van de bus.

Voor alle duidelijkheid kan beklemtoond worden dat het zonder belang is of het 'betrokken' motorrijtuig 'al dan niet een fout heeft begaan of op enige wijze een hindernis uitmaakte. Een auto is ook 'betrokken' wanneer een fietser tegen een regelmatig geparkeerd voertuig rijdt.  
 Meerdere voertuigen kunnen in éénzelfde ongeval betrokken zijn, bijvoorbeeld wanneer een persoon bij het uitstappen uit een auto wordt gegrepen door een andere auto; wanneer een passagier uit een auto wordt geslingerd en op een andere auto valt, die stilstaat voor het verkeerslicht.

Het slachtoffer heeft terzake steeds het recht heeft -reeds van voor laatstgenoemde wijziging- ieder verzekeraar van een bij een ongeval betrokken motorrijtuig aan te spreken tot betaling van de totaliteit van de geleden schade.

Tot slot kan aangestipt worden dat onder de noemer van lichamelijke schade heel wat zaken vallen : medische kosten, schade uit tijdelijke of definitieve arbeidsongeschiktheid, loonverlies...

Waar de laatste wijziging nu ook de kledischade vergoedde, stelt zich terecht de vraag of de redenering niet kan doorgetrokken worden naar de fietsschade. Op grond van de huidige van kracht zijnde regeling is deze uitgesloten, maar lijkt dit toch moeilijk te verzoenen met het initiële doel om de schade op grond van geen aansprakelijkheid te dekken.

De respectievelijke artikelen hebben de laatste jaren heel wat wijzigingen ondervonden, die telkenmale ruim worden geïnterpreteerd door de rechtspraak, zodat de 'automatische vergoeding van schade door zwakke weggebruikers en passagiers van motorrijtuigen' bijna een feit geworden is, althans in theorie. Veel verzekeraars blijven echter nog steeds de behandeling voor de strafrechter (Politierechter) afwachten, vooraleer alle schade te regelen.

## L'usager faible – nouvelles modifications à la loi – la loi du 19.01.2001



J. Persyn

La réglementation initiale a été introduite par la loi du 30 mars 1994, par insertion des articles 29 bis et 29 ter dans la loi du 21.11.1989 sur l'assurance obligatoire de la responsabilité civile automobile.

Dès l'entrée en vigueur de la loi, un manque de clarté et des problèmes d'interprétation sont apparus, des sorte que la réglementation a dut subir plusieurs modifications (3). La Cour d'Arbitrage est également intervenue dans la problématique en décidant que l'article 29 bis violait le principe constitutionnel de non-discrimination, en cas d'implication d'un véhicule sur rails (p.e. un tram) dans un accident.

L'intention du législateur était claire, 'le dédommagement automatique du dommage subi par un usager faible et par les passagers de véhicules automoteurs'.

Les lignes de force **à la base** de la législation originale était que chaque victime d'un accident de roulage (et ses ayants-droits) dans lequel un véhicule automoteur (dans le sens de la loi sur l'assurance obligatoire de la responsabilité en matière de véhicules automoteurs) est impliqué, puisse être indemnisé pour le dommage subi suite aux lésions et blessures encourues ou suite au décès.

A cette règle il y avait trois exceptions :

- La victime-conductrice du véhicule automoteur et la victime (de 14 ans ou plus ayant commis une faute inexcusable seule cause de l'accident) étaient exclus de la réglementation.
- Le système d'indemnisation n'est pas d'application lorsque le véhicule automoteur est un fauteuil roulant à propulsion propre qui a été mis en circulation par un handicapé.
- La prothèse fonctionnelle par contre est susceptible d'indemnisation.

**La (nouvelle) loi modifie 4 points fondamentaux :**

- la réglementation est élargie à **tous les véhicules automoteurs** (tram ou train impliqués dans un accident de la circulation compris). Le fauteuil roulant à propulsion propre qui a été mis en circulation par un handicapé reste cependant exclu;
- il est stipulé expressément que les accidents sur les **terrains à caractère strictement privés** sont **exclus** de l'indemnisation;
- le **conducteur** d'un véhicule automoteur impliqué dans un accident, lorsqu'il n'est pas blessé personnellement, a maintenant droit à une indemnité lorsqu'il subit un **dommage comme ayant-droit d'une victime**;
- la faute inexcusable est reformulée dans le sens que la victime de 14 ans ou plus n'a pas droit à une indemnisation lorsqu'il est prouvé qu'il a voulu l'accident et ses conséquences;
- la victime a droit à une indemnisation pour le **dommage matériel relatif aux dégâts vestimentaires**.

Il est stipulé expressément que la réglementation reste d'application lorsque le dommage a été cause sciemment par le conducteur.

Ce n'est pas le but dans le présent contexte de détailler les modifications importantes de la dernière modification de la loi et on peut se référer aux nombreuses études publiées ces derniers

mois.

Le principe est donc que la victime désirant être indemnisée doit prouver qu'elle a subi un dommage suite à un accident de roulage dans lequel un véhicule automoteur est impliqué.

Ces conditions peuvent le mieux être illustrées avec quelques exemples.

- La réglementation existante ne donne toujours pas de définition exacte de ce qu'on doit comprendre sous 'accident de roulage', ce qui est bien entendu essentiel. De prime abord il semble que principalement le critère se réfère à l'endroit de l'accident (la voie publique) et subsidiairement, que le véhicule automoteur et son implication forment les critères de délimitation.

En compulsant les travaux préparatoires, il semble que ce soit le but d'interpréter largement le terme 'accident de roulage', interprétation suivie par la jurisprudence :

- o à Bruges, le Juge de Police a décidé que la chute d'un passager d'un autobus est à considérer comme un accident de roulage;
  - o à Hasselt, a été considéré comme accident de roulage la descente d'un passager d'un véhicule automoteur puisque ce passager devenait à ce moment un piéton.
- L'implication de véhicules automoteurs donne également lieu à une interprétation large. Dans ce contexte, il n'est plus nécessaire que l'accident ait été causé par un véhicule automoteur, une relation entre le véhicule et l'accident est suffisante. Qu'il y ait eu ou pas un contact physique n'a pas d'importance :
    - o A Anvers il a été jugé qu'un véhicule ayant frôlé des cyclistes ayant entraîné une manoeuvre d'évitement avec une chute comme conséquence était impliqué dans un accident de roulage.
    - o Il a toujours été jugé qu'il y avait implication lorsque un passager en descendant d'un véhicule se fracture la cheville, en montant dans un bus à l'arrêt tombe sur la première marche, en descendant du bus, tombe.

De plus il faut spécifier qu'il est sans importance que le 'véhicule impliqué' n'ait ou n'ait pas commis de faute out n'ait ou n'ait pas constitué un obstacle. Une auto est 'impliquée' dans le cas ou un cycliste roule contre le véhicule réglementairement garé.

Plusieurs véhicules peuvent être impliqués dans un même accident: par exemple quand une personne en descendant d'un véhicule est happé par un autre véhicule, quand un passager est éjecté d'un véhicule et tome sur un autre véhicule arrêté devant des feux de signalisation.

La victime a toujours le droit – et ce déjà depuis la modification de loi précédente - de demander à l'assureur de n'importe quel véhicule impliqué dans l'accident d'intervenir dans l'indemnisation de la totalité du dommage.

Enfin, il faut préciser que le terme dommage corporel est assez étendu et comprend entre autre: les frais médicaux, le dommage suite à une incapacité temporelle ou définitive, perte de rémunération, ...

Bien que suite à la dernière modification, le dommage

vestimentaire soit indemnisé, on peut à bon escient se poser la question si le dommage au cycle ne devrait pas également être indemnisé. Sur base de la législation existante ce n'est pas le cas, mais cette position peut difficilement être conciliée avec le but initial d'indemniser le dommage sans poser la question de responsabilité.

Les différents articles ont subi, ces dernières années, beaucoup de modifications qui ont donné lieu dans le chef de la jurisprudence, à des interprétations très larges, de sorte que "l'indemnisation automatique du dommage subi par l'utilisateur faible et par les passagers des véhicules automoteurs" est presque, tout au moins en théorie, devenu une certitude. Beaucoup d'assureurs préfèrent cependant encore toujours attendre que l'affaire soit traitée devant les tribunaux avant d'indemniser le dommage subi.

## Der schwache Verkehrsteilnehmer – Änderungen durch das Gesetz vom 19.01.2001



J. Persyn

Durch ein Gesetz vom 13. März 1994 wurden die Artikel 29 bis und ter in das Gesetz vom 21.11.1989 über die obligatorische Haftpflichtversicherung für Kraftfahrzeuge eingeführt.

Ein Mangel an Klarheit und Interpretationsprobleme führten kurz nach der Einführung des Gesetzes zu verschiedenen Veränderungen. Das Schieds Hof monierte die Verletzung des von der Verfassung garantierten Nichtkriminalisationsprinzip das sich aus Artikel 29bis ergab für den Fall, dass ein Schienenfahrzeug in einen Unfall verwickelt war.

Der Gesetzgeber hatte eine klare Zielsetzung „die automatische Entschädigung der schwachen Benutzer und der Mitfahrer in Kraftfahrzeugen.“

Gemäß dem **Gesetz** sollte jedes Opfer eines Verkehrsunfalls (und seine Erben), an dem ein Kraftfahrzeug (im Sinne des Gesetzes über die obligatorische Haftpflichtversicherung) beteiligt war für Körperschaden oder Todesfolgen entschädigt werden.

Drei Ausnahmen :

- Der Führer des Kraftfahrzeugs und ein Opfer das älter als 14 Jahre war und einen unentschuldbaren Fehler begangen hatte, wurde nicht entschädigt.
- Selbstfahrende Rollstühle waren vom Entschädigungssystem ausgeschlossen.
- Funktionelle Prothesen in einem Kraftfahrzeug waren hingegen in das System eingebunden.

**Das (neue) Gesetz ändert vier wesentliche Punkte :**

- Das Entschädigungssystem ist zukünftig auch auf **Schienenfahrzeuge** anwendbar, nur die selbstfahrenden Rollstühle bleiben ausgeschlossen.
- Unfälle auf **Privatgelände** sind vom Gesetz ausgeschlossen.
- Der **Führer** eines in den Unfall verwickelerten Kraftfahrzeuges, der nicht selbst verletzt ist, hat jetzt Anrecht auf Entschädigung in seiner Eigenschaft als **Rechtsnachfolger eines Opfers**.
- Der unentschuldbare Fehler wird künftig anders definiert. Von der Entschädigung ist nur noch ein Opfer ausgeschlossen, das älter als 14 Jahre ist, dem nachgewiesen kann, dass es den Unfall und seine Folgen willentlich herbeigeführt hat.

- **Kleiderschäden** werden zukünftig auch entschädigt.

Es wird auf die zahlreichen in den letzten Monaten veröffentlichten Studien zu diesem Gesetz verwiesen, was die Detailfragen anbelangt.

Festzuhalten bleibt, dass das Opfer grundsätzlich nur beweisen muss, dass es anlässlich eines von einem Kraftfahrzeug herbeigeführten Unfalles einen Schaden erlitten hat.

Dazu seien einige Beispiele angeführt.

- Die bestehende Gesetzgebung gibt keine klare Definition des Begriffs "Verkehrsunfall".

Vordergründig scheint es so, dass der Unfall auf dem öffentlichen Straßennetz geschehen muss, und subsidiarisch dass ein Kraftfahrzeug in das Geschehen verwickelt sein muss.

Aus den parlamentarischen Unterlagen geht hervor, dass der Begriff Verkehrsunfall großzügig auszulegen ist.

- o So hat beispielsweise in Brügge das Polizeigericht festgehalten, dass das Herausfallen eines Passagiers aus einem Autobus als Verkehrsunfall zu betrachten ist.
- o In Hasselt wurde entschieden, dass das Aussteigen eines Passagiers aus einem Kraftfahrzeugs ein Verkehrsunfall darstellt, da der Beifahrer bei dieser Gelegenheit zum Fußgänger wurde.
- Das Eingreifen eines Kraftfahrzeuges soll auch großzügig interpretiert werden. Das Kraftfahrzeug muss den Unfall nicht verursachen, es muss nur eine Beziehung zwischen dem Kraftfahrzeug und dem Unfall geben.

Eine direkte Berührung ist nicht erforderlich.

- o In Antwerpen wurde beispielsweise entschieden dass ein Kraftfahrzeug das knapp an Radfahrern vorbeifuhr, die darauffhin zu Boden fielen, als Verkehrsunfall zu gelten habe.
- o Es wurde schon immer entschieden, dass ein Kraftfahrzeug in das Geschehen verwickelt ist, wenn ein Passagier sich ein Bein brach, wenn er beim Heraussteigen aus dem Autobus zu Fall kam.

Es ist auch unwichtig, ob das implizierte Fahrzeug einen Fehler beging oder ein Hindernis darstellte.

So ist beispielsweise selbst ein regelgerecht abgestelltes Fahrzeug in einen Unfall verwickelt, wenn es von einem Radfahrer berührt wird.

Mehrere Fahrzeuge können in einen Unfall verwickelt werden z.B. wenn ein aussteigender Passagier von einem anderem Fahrzeug erfasst wird, wenn ein Passagier aus einem Fahrzeug heraus geschleudert wird und auf ein Fahrzeug das einer Verkehrsampel steht geschleudert wird.

Das Opfer hat immer das Recht, und dies bereits seit der vorhergehenden Änderung des Gesetzes vom Versicherer, egal welchen Fahrzeuges, die Entschädigung für den vollumfänglichen Schaden zu verlangen.

Auch der Begriff des Körperschadens ist großzügig zu interpretieren : darunter fallen auch medizinische Kosten, Ausgleich für zeitweilige oder endgültige Arbeitsunfähigkeit, Verdienstausfall,...

Da schon seit der letzten Gesetzesänderung, Kleiderschäden bezahlt werden, verbleibt die interessante Frage, ob nicht auch Schäden an Fahrrädern entschädigt werden müssten.

Auf Grund der bestehenden Gesetzgebung ist dies nicht der Fall, aber diese Haltung ist mit der Zielsetzung der vollumfänglichen Entschädigung ohne in Betrachtziehung der Haftbarkeit schwer zu vereinbaren.

Die verschiedenen Artikel des Gesetzes haben in den vergangenen Jahren mehrere Veränderungen über sich ergehen lassen, die zu sehr großzügigen Interpretationen geführt haben, so dass „die automatische Entschädigung des Schadens zu Gunsten des schwachen Benutzers und der Beifahrer in einem Kraftfahrzeug“ zumindest in der Theorie fast eine Sicherheit geworden ist.

Viele Versicherer ziehen es trotzdem immer noch vor, es auf ein Gerichtsverfahren ankommen zu lassen, bevor sie die Opfer entschädigen.

## Weaker road users – another new amendment to the law of 19.01.2001



J. Persyn

The original regulation was implemented by means of the law of 30th March 1994 by addition of art. 29 bis and 29 ter in the law of 21.11.1989 relating to the insurance of civil liability of motor vehicles.

There was a lack of clarity and problems of interpretation in a number of aspects from the very beginning, so that the regulation was amended on numerous occasions (3 times). The court of Arbitration also became involved in the issue, namely that not applying art. 29 bis WAM in the event of an accident with railway vehicles (e.g. a tram) was considered in contravention of the constitutional prohibition of discrimination.

The intention of the legislator was to achieve ‘automatic compensation of damages by weaker road users and passengers in motor vehicles’.

The lines of force stipulates **at the time** were that each victim (and his beneficiary) of a traffic accident in which a motor vehicle (in accordance with the WAM law) was involved, should have the right to be granted compensation for all damages arising from physical injury or death.

There were three exceptions to this rule:

- The victim-driver of the motor vehicle and the victim (older than 14 years of age, who is guilty of an inexcusable fault which is the sole cause of the accident) were excluded from the regulation.
- The regulation for compensation is not applicable if the motor vehicle concerned is a motorised wheelchair which is brought into the traffic by a disabled person.
- The functional prosthesis was already eligible for compensation.

**The (new) law amends the following 4 fundamental matters :**

- the regulation is extended to de **all motor vehicles** (including tram or train involved in a traffic accident). The following

exception continues to exist : an motorised wheelchair, as described above;

- it is explicitly stipulated that accidents on **strictly private property** are **excluded** from compensation;
- the **driver** of a motor vehicle involved in the accident now also has a right to compensation if he is not personally injured, but does **suffer damages as a legal beneficiary of a victim**;
- the inexcusable fault is reformulated in the sense that the victim over 14 years of age now no longer has a right to compensation if it can be proven that he wanted to cause the accident and the consequences of it;
- the victim has a right to compensation for the **damage to clothing** incurred by the accident.

It is not explicitly stipulated that the regulation is unreservedly valid if the damage was deliberately caused by the driver.

The intention of this short scope is not in any way to consider the important amendments which were implemented in the latest amendment to the law in any detail. Please refer to the numerous publications that have been published in recent months.

The principle is consequently that the victim who wants to make a claim for compensation must prove that he has suffered damage as a result of a traffic accident in which a motor vehicle is involved.

These conditions are best explained using a few examples.

- The current regulation still does not exactly define what may be understood under the crucial element **'traffic accident'**. Primarily it appears to be a criterion that refers to the location of the accident (the public road), in which the subsidiary elements of motor vehicle and involvement play a delimitative role.

When reading the preparatory works the intention certainly appears to be to give a broad interpretation of the concept of 'traffic accident', which is followed by the jurisprudence :

- o the magistrates' court in Bruges judged that a passenger falling in a bus is a traffic accident;
- o in Hasselt the judgement was that a passenger getting out of a motor vehicle is also a traffic accident because the passenger getting out becomes a pedestrian.
- The involvement of motor vehicles is also interpreted broadly. In this context it is not required that the accident was caused by a motor vehicle, it only presupposes that there is a relationship between the vehicle and the accident !

The presence of physical contact is irrelevant :

- o in Antwerp it was judged that the vehicle was involved in the accident, in which a car narrowly drove passed cyclists so that they began to swerve which resulted in a fall;
- o the judgement is always that there was involvement when a passenger getting out of a vehicle suffered a broken ankle, when falling on the first step while getting on a stationery bus; and also when a passenger fell getting off the bus.

For all clarity it may be emphasised that it is irrelevant whether the 'motor vehicle involved' is guilty of a fault of not or has cause

an obstacle in any way. A car is also 'involved' if a cyclist crashes into a correctly parked vehicle.

Numerous vehicles may be involved in the same accident: for example when a person is hit by another car while getting out of a car; if a passenger is thrown from a car and falls on another car standing stationery at the traffic lights.

The victim in this case always has the right – already prior to the last amendment – to summon each insurer of an motor vehicle involved in an accident for payment of all the damage suffered.

Finally it may be stated that a lot of things fall within the definition of physical damage: medical costs, damage from temporary or complete inability to work, loss of income, ...

Where the last amendment now also compensates damage to clothing, the question arises with good reason whether the argumentation cannot be pursued to damage to bicycles. This is excluded on the bases of the regulation currently in force, but it seems difficult to reconcile this with the initial objective to cover damages on the basis of no liability.

The respective articles have been amended on numerous occasions in recent years, which are always interpreted broadly by jurisprudence, so that the 'automatic compensation of damage by weaker road users and passengers of motor vehicles' has almost become a fact, at least in theory. However many insurers still wait for the consideration by the magistrate (magistrates' court) prior to settling all damages.

## Darf der Arbeitgeber Ausbildungskosten eines Arbeitnehmers von diesem zurückfordern ?



G. Zians

Eine gute Ausbildung vereinfacht sicherlich die Arbeitsplatzsuche. In unseren schnelllebigen Zeit ist die einmal erworbene Ausbildung in der Regel nicht mehr ausreichend, um auf Dauer den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu genügen. Sowohl bei Angestellten wie auch bei Arbeitern gilt es, sich ständig den neuen Entwicklungen der Technik und der elektronischen Datenverarbeitung anzupassen. Somit ist es in vielen Bereichen erforderlich geworden, einer ständigen Fortbildung nachzugehen. Darüber hinaus kann ein Arbeitgeber feststellen, dass ein Personalmitglied eigentlich eine höhere Position in seinem Unternehmen bekleiden könnte, wenn eine gewisse Zusatzqualifikation vorliegen würde.

Falls diese Fortbildung außerhalb des Unternehmens stattfinden muss, mit einem gewissen Zeitaufwand verbunden ist und Kosten mit sich zieht, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, ob sich dieser finanziellen Aufwand langfristig lohnt. Die Gefahr besteht in der Tat, dass der Arbeitnehmer - wenn er einmal die Fortbildung beendet hat - zu einem Konkurrenzunternehmen überwechselt. Durch diesen Abgang würde dem ausbildenden Unternehmen natürlich ein eventuell hoher Schaden entstehen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob es möglich ist, Verträge mit dem auszubildenden Personal abzuschließen, die zum einen eine gewisse zeitliche Bindung an das Unternehmen vorsehen und die zum anderen darauf abzielen, die



Ausbildungskosten wieder erstattet zu bekommen, falls der Arbeitnehmer dennoch das Unternehmen vor Ablauf der vereinbarten Frist verlässt.

Im Gesetz über Arbeitsverträge gibt es zu den sogenannten Ausbildungsklauseln keinerlei Bestimmungen. Vor den Gerichten ist sich schon oft über die Wirksamkeit derartiger Klauseln gestritten worden. Obschon der Kassationshof sich schon am 19.9.1973 und am 10.3.1997 über diese Rechtsfrage geäußert hat, ist nach wie vor keine Rechtssicherheit eingetreten. Der Kassationshof hatte sich jeweils nur zu Teilaspekten dieser Problematik ausgesprochen, so dass es leider nicht möglich ist, allgemeine Schlussfolgerungen von diesen Urteilen abzuleiten. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, dem Arbeitgeber einige Richtlinien zum Verfassen einer Ausbildungsklausel zu erteilen. Durch die Beachtung dieser Richtlinien erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Klausel nicht nachträglich durch die Gerichte außer Kraft gesetzt wird.

- Dauer der Klausel

Nach Abschluss der Ausbildung kann der Arbeitnehmer verpflichtet werden, eine befristete Dauer bei seinem Arbeitgeber zu bleiben. Diese Dauer muss befristet und vernünftig sein. Die Dauer der „vernünftigen“ Frist hängt von der Art der genossenen Ausbildung ab. Die Rechtsprechung akzeptiert Fristen von einem bis zu fünf Jahren.

- Seriosität der Ausbildung

Es muss eine tatsächliche Ausbildung vorliegen, die den Arbeitnehmer für eine neue Position in seinem Unternehmen qualifiziert oder es ihm erlaubt seine beruflichen Fähigkeiten zu verbessern.

Die Seriosität dieser Ausbildung ergibt sich unter anderem aus der Dauer und den Kosten dieser Maßnahme.

- Zahlung des Gehalts während der Ausbildung und Gehaltserhöhung

Der Arbeitnehmer muss selbstverständlich während der Fortbildung sein Gehalt bezahlt bekommen.

Es ist nicht unbedingt erforderlich, nach Abschluss der Fortbildung eine Gehaltserhöhung zu zahlen. Sollte dem jedoch so sein, unterstreicht dies zusätzlich die Seriosität der Fortbildungsmaßnahme.

- Höhe der Kostenerstattung

Der Arbeitgeber darf nur die tatsächlichen Auslagen zurückfordern. Die Gehaltskosten, die während der Fortbildung angefallen sind, sind nicht erstattungsfähig. In der Regel sollte die Erstattungspflicht degressiv gestaltet werden, so dass die Höhe der Rückforderung mit der Zeit geringer ausfällt. Auf keinen Fall sollten andere oder höhere Beträge zum Gegenstand einer eventuellen Rückforderung gemacht werden. Falls die Klausel nicht die bloße Erstattung der tatsächlichen Kosten als Ziel verfolgt, sondern dem Arbeitnehmer einen Arbeitsplatzwechsel erschweren sollte und ihm deswegen einen „Schadenersatz“ auferlegt, wird ein Gericht diese Vertragsbestimmung ohne Zweifel für rechtsunwirksam erklären.

- Art der Kündigung

Nur falls dem Arbeitnehmer aus schwerwiegendem Grund gekündigt wird oder falls dieser ohne triftigen Grund den Arbeitsplatz wechselt, besteht eine Erstattungspflicht. Mit anderen Worten : Wenn der Arbeitnehmer ohne besonderen Grund die Kündigung erhält oder falls er selbst aus schwerwiegendem Grund seinem Arbeitgeber kündigt, darf er nicht zur Erstattung der Ausbildungskosten verpflichtet werden.

## Kan een werkgever opleidingskosten van een werknemer terugvorderen ?



G. Zians

Een goede opleiding vergemakkelijkt zeker de zoektocht naar een job. In onze snel-evoluerende maatschappij is het bezit van een diploma in regel niet meer toereikend om aan de vraag op de arbeidsmarkt te voldoen. Zowel bij bedienden als bij arbeiders geldt het om zich steeds weer bij te scholen op vlak van nieuwe ontwikkelingen inzake techniek en elektronische dataverwerking. Zo is een continue bijscholing ten zeerste aan te raden. De werkgever kan vaststellen dat een medewerker met bijkomende kwalificatie makkelijk een hogere positie kan bekleden.

Indien deze opleiding buiten de onderneming doorgaat, met een bepaalde tijdsoponthoud verbonden is en kosten met zich meebrengt, stelt de ondernemer zich de vraag of deze financiële tegemoetkoming zich op lange termijn loont. Het gevaar zit erin, dat de werknemer – eens hij de opleiding beëindigd heeft – naar een concurrerend bedrijf overstapt. Door dit verloop zal de oorspronkelijke onderneming een hogere schade oplopen.

Met deze achtergrond, stelt zich de vraag, of het mogelijk is overeenkomsten af te sluiten met werknemers in opleiding, die zich dan ertoe verplichten om enerzijds een zekere tijd voor het bedrijf te blijven werken en anderzijds akkoord gaan om de opleidingskosten terug te betalen, indien zij toch het bedrijf vroeger dan de voorziene duurtijd verlaten zouden.

In de wetgeving over arbeidscontracten bestaat er geen zogenaamde opleidingsclausule. Voor de rechtbanken werd reeds meer dan eens een procedure gevoerd omtrent deze clausules. Ofschoon het Hof van Cassatie zich reeds op 19.09.1973 en 10.03.1997 gebogen heeft over deze problematiek, bestaat hieromtrent nog steeds geen rechtszekerheid. Het Hof van Cassatie had zich in deze materie slechts over deelaspecten van deze problematiek bekommerd, zodat het spijtig genoeg niet mogelijk is om daaruit een algemene gangbare rechtspraak af te leiden.

Doel van deze bijdrage is om de werkgever enkele richtlijnen mee te geven, die hem enigszins van dienst kunnen zijn bij de opmaak van een dergelijke clausule. Door de nadruk te leggen op deze richtlijnen verhoogt men de waarschijnlijkheid dat deze clausule door het rechtbanken met kracht zal worden bijgetreden.

- Duurtijd

Na afsluiten van deze opleiding kan de werknemer verplicht worden om voor een bepaalde duur tewerkgesteld te blijven bij zijn werkgever. Deze duurtijd moet van bepaalde duur en redelijk zijn. De duurtijd van deze redelijke termijn is afhankelijk

van de aard van de genoten opleiding. De rechtbanken aanvaarden duurtijden, gaande van één tot vijf jaar.

- Belang van de opleiding

Het moet wel degelijk gaan om een opleiding die de werknemer toelaat te solliciteren naar een hogere functie binnen het bedrijf, of een opleiding die noodzakelijk is om zijn huidige job naar behoren uit te voeren.

Het belang van de opleiding is onder meer afleidbaar uit de duurtijd en de kostprijs ervan.

- Betaling van de wedde tijdens de opleiding en wedde-opslag

De werknemer moet uiteraard gedurende zijn opleiding zijn wedde verder betaald krijgen.

Het is niet verplichtend vereist om na deze opleiding een weddeverhoging toe te kennen. Indien het toch zou zijn, dan benadrukt deze nogmaals het belang van de opleidingsmaatregel.

- Kostprijs

De werkgever kan enkel aanspraak maken op de werkelijke kostprijs van de opleiding. De wedde, die gedurende de opleiding werd betaald, is niet terugvorderbaar. In regel moet de vergoedingsplicht degressief vastgesteld worden, zodat de kostprijs van de terugvordering met de tijd geringer uitvalt. In geen geval kan men andere of hogere bedragen van de werknemer terugvorderen. Indien de clause zich niet beperken zou tot de integrale terugbetaling van de daadwerkelijke kosten, maar een werkverandering van de werknemer bemoeilijkt, en en hem voor dit geval een schadevergoeding oplegt, dan zullen de rechtbanken deze clause zonder twijfel als nietig beschouwen.

- Aard van ontslag

Enkel wanneer de werknemer op grond van een zware fout wordt ontslagen, of indien deze zonder enige grondige reden zijn ontslag neemt, bestaat er een vergoedingsplicht. Met andere woorden : wanneer de werknemer zonder zware fout wordt ontslagen, of indien hij zelf op basis van een zware fout van de werkgever ontslag neemt bij deze laatste, kan hij niet tot terugbetaling van de opleidingskosten gedwongen worden.

Lorsque cette formation se fait en dehors de l'entreprise, est liée à un investissement en temps de travail et entraîne également de nombreux frais, l'employeur peut légitimement se poser la question de savoir si cet investissement financier s'avérera rentable dans le futur. Le risque existe que l'employé se dirige vers une autre entreprise, une fois qu'il aura fini sa formation. De par ce transfert, l'employeur initial subira un dommage plus élevé.

Dans ce contexte, la question se pose de savoir s'il est possible de conclure des conventions avec les employés en formation, conventions aux termes desquelles ils s'obligent à travailler pour l'entreprise durant une période bien déterminée et à rembourser les frais de formation au cas où ils quitteraient l'entreprise avant l'échéance prévue.

Dans la législation relative au contrat de travail, aucune disposition ne régleme les clauses d'écologie. Devant les tribunaux, maintes procédures concernant cette clause ont été introduites. Bien que la Cour de Cassation se soit déjà penchée les 19.09.1973 et 10.03.1997 sur la question, aucune sécurité juridique n'existe actuellement. Puisque la Cour de Cassation n'a traité que des aspects limités de cette problématique, il est impossible d'en tirer une conclusion générale et communément admise.

L'objectif de la présente contribution est de donner quelques directives à l'employeur, directives qui pourront lui servir lors de la rédaction d'une telle clause. En la rédigeant avec soin, on augmente ses chances de la voir accepter par les tribunaux.

- Durée

Après la formation, l'employé peut être obligé de travailler durant une période déterminée pour l'employeur. Cette durée doit être raisonnable, et précisée dans la clause. Elle devra être fixée en fonction de la qualité de la formation suivie. Les tribunaux acceptent des durées allant de 1 à 5 ans.

- Importance de la formation suivie.

La formation doit permettre à l'employé de solliciter une fonction plus élevée au sein de l'entreprise ou d'exécuter ses tâches actuelles au mieux.

L'importance de la formation peut notamment être déduite de sa durée ou de son coût.

- Paiement du salaire durant la formation et augmentation du salaire.

Il est évident que l'employé doit être rémunéré normalement durant sa formation.

Il n'est pas obligatoire d'octroyer une augmentation de salaire après la formation. Si tel est le cas, cela accentue le critère l'importance de la formation.

- Coût

L'employeur peut seulement réclamer le coût réel de la formation. Le salaire, payé durant cette période, ne peut être revendiqué. En règle, l'obligation de remboursement devra être dégressive, le remboursement diminuant avec le temps. En aucun cas, on ne



G. Zians

## Un employeur, peut-il demander le remboursement des frais de formation d'un employé ?

Une bonne formation facilite la recherche d'un bon emploi. Dans notre société qui évolue si rapidement, l'obtention d'un seul diplôme n'est plus suffisante pour faire face aux demandes du marché. Tant pour les employés que pour les ouvriers, il est communément admis que la formation, p.ex. relative aux nouvelles évolutions techniques et au traitement des données électroniques, est absolument indispensable : une formation continue est vivement conseillée. Un employeur peut constater qu'un membre du personnel pourrait occuper une position plus importante, si une formation complémentaire était suivie.

peut demander le remboursement des frais autres ou plus élevés. Si ladite clause ne se limite pas au remboursement intégral des frais réellement exposés, et si elle rend un changement de travail plus difficile pour l'employé, et lui impose l'obligation de payer une indemnité pour cette raison, les tribunaux considéreront sûrement la clause comme inapplicable.

- Modalités de la démission / licenciement

L'obligation de remboursement ne peut subsister que dans l'hypothèse où l'employé est licencié pour faute grave ou lorsque ce dernier démissionne sans juste motif. En d'autres mots, quand l'employé est licencié sans faute grave, ou quand ce dernier démissionne pour une faute grave commise par l'employeur, il ne peut pas être forcé au remboursement du coût de la formation suivie.



G. Zians

### Is the employer allowed to reclaim the cost of training from an employee?

A good education certainly eases the search for employment. In this age of fast development, the education once gained is, normally, no longer sufficient to satisfy the demands of the employment market in the long run. Both white- and blue-collar employees, are expected continually to adapt to new technological developments and electronic data processing. It has consequently become a requirement in many subject areas, to pursue continuous further education. Furthermore, an employer can find that an employee would be able to hold a higher position in their company, if a certain supplementary qualification were gained.

A certain investment of time and cost is required if this further education must be acquired outside the company, the question for the employer is whether this financial engagement offers long-term rewards. The danger actually exists that the employee, once they have finished the training, move to a rival company. Naturally the company providing the training may incur damages due to this departure.

In this case, the question is raised whether it is possible to make contracts with the personnel to be trained, on the one hand that encompass a certain period of commitment to the company and on the other, are intended to have the costs of the training refunded if the employee still leaves the company before the end of the agreed period.

The law on employment contracts does not include any stipulation concerning the so-called training clauses. The effectiveness of such clauses has already been often contested in the courts. Although the court of Cassation has already given its opinion on this legal question on 19.9.1973 and 10.3.1997, there is still no legal certainty. The court of Cassation only made a pronouncement in each case for partial aspects of this problem, so unfortunately it is not possible, to deduce general conclusions from these judgements. The present contribution is intended to provide some guidelines to the employer for drafting a training clause. Observing these guidelines should increase the probability that the courts do not subsequently cancel the clause.

- Duration of the clause

The employee may be obliged to remain with their employer for a temporary period after completion of the training. This period must be temporary and reasonable. The duration of the „reasonable“ period of time depends on the type of training provided. The jurisdiction accepts periods between one to five years.

- Gravity of the training

There has to be an actual training that qualifies the employee for a new position in their company or allows them to improve their professional abilities.

The Gravity of this training results from, among other things, the duration and the costs of it.

- Payment of the salary during the training and salary increases

Obviously, the employee must receive his salary during the supplementary training.

A salary increase does not necessarily have to be paid on completion of supplementary training. However if this is the case it further emphasises the Gravity of the supplementary training measure.

- Amount of the repayment of costs

The employer may only request the actual expenses. The salary expenses that resulted during the supplementary training are not repayable. As a rule, the liability for repayment should be defined digressively, so that the reclaimed amount decreases in time. Under no circumstances should other or higher amounts be made the subject of a possible reclamation. A court will undoubtedly pronounce the stipulation of a contract null and void if the clause is intended not to ensure the simple repayment of the actual costs but to make a change of work more difficult for the employee and in other words imposes „damages“ on them.

- Method of notice

A liability for reimbursement only exists if the employee is given notice on serious grounds or if they change jobs without a sound reason. In other words: If the employee receives notice without any special grounds or if they give notice to their employer on serious grounds, they must not be obliged to repay the training costs.



