

De weigering van een passende dienstbetrekking.

Guido Hooybrechts

Het is geen nieuws te stellen dat de sociale zekerheid, meer nog dan andere rechtstakken, een doolhof geworden is waarin een gewoon burger zijn weg niet meer kan in vinden. Datgene wat eigenlijk de grootste steun voor de rechtsonderhorige zou moeten zijn, namelijk de kennis van zijn rechten, is in werkelijkheid zijn grootste handicap.

Het is niet anders in de werkloosheidsreglementering. Men zou zich kunnen afvragen in hoever het bestaan van een behoorlijk bestuur niet veronderstelt dat de administratie doet wat in haar mogelijkheden ligt om de burger wegwijst te helpen in een labyrint van wetten en reglementen. In de praktijk zal de werkloze echter weinig steun vinden bij de administratie zelf. Geoordeeld werd trouwens dat de RVA geen wettelijke verplichting heeft juridische raad te verstrekken aan werkzoekenden die hun rechten en plichten inzake werkloosheid willen kennen (1).

In dit artikel willen we aandacht besteden aan één bepaald aspect van de werkloosheidsverzekering, namelijk de weigering van passende dienstbetrekkingen. De aanspraken op uitkeringen die de werkloze normaal put uit die verzekering, zal hij verliezen indien hij werkloos wordt door zijn eigen schuld of toedoen. Dit brengt o.m. mee dat hij bereid moet zijn elke passende dienstbetrekking die hem wordt aangeboden, te aanvaarden. Concreet zullen we pogen een antwoord te formuleren op de vraag wanneer de werkloze sancties kan oplopen wegens de weigering van een passende betrekking, zonder diep in te gaan op het probleem van de sancties zelf.

Basisbepalingen zijn de art. 133 e.v. van het K.B. van 20 december 1963 (2) en de art. 34 tot 62bis van het M.B. van 4 juni 1964 (3). Vertrekkend van deze bepalingen zullen we pogen een beeld te schetsen van de huidige stand van de rechtspraak (4). Waar we zulks nodig achten, zullen we hierbij de nodige kritiek en beschouwingen de lege ferenda naar voren brengen. De houding van de arbeidsgerechten is trouwens van overwegend belang: zij controleren of een sanctionering gewettigd is (5).

(1) Arbrb. Brugge, afd. Oostende, 1^o k., II okt. 1971, A.R. 763, *onuitg.*

(2) Staatsblad, 18 januari 1963. Verder spreken we van "het K.B."

(3) Staatsblad, 6 juni 1964. Verder eenvoudig "het M.B."

(4) De uitspraken van de vroegere commissies van beroep blijven onbesproken.

(5) De administratieve beslissing moet voldoende gemotiveerd zijn, opdat men kan nagaan of ze gewettigd is: Arbh. Brussel, 9^o k., 23 maart 1972, A.R. 2641, *onuitg.*

Vooreerst willen we hier enkele algemen principes betreffende deze materie vooropstellen.

De bepalingen van het K.B. van 20 december 1963 en het M.B. van 4 juni 1964 betreffende de weigering van een passende betrekking beperken het recht van de werkloze op uitkeringen. Hun toepassing kan erge geldelijke gevolgen meebrengen voor de persoon in kwestie. Daarom moeten deze artikels dan ook strict worden geïnterpreteerd. Een zekere twijfel moet steeds ten gunste van de werkloze worden uitgelegd (6).

Een extensieve interpretatie en toepassing van de betreffende bepalingen zou de rechten van de werkloze verder beperken dan de reglementering wel voorschrijft.

De bepalingen betreffende de passende dienstbetrekking zijn dwingend (7).

Dit brengt mee dat de werkloze ze in elke stand van het geding kan inroepen. Een uitzondering moet hier nochtans gemaakt worden voor de medische bezwaren. Art. 37 M.B. voorziet uitdrukkelijk dat de werkloze ze dient aan te voeren op het ogenblik van het aanbod of, ten laatste, wanneer hij naar het gewestelijk bureau terugkomt om uitleg te verschaffen over het feit dat hij niet werd aangeworven. Dergelijke bezwaren zou hij dan niet voor 't eerst voor de rechtbank kunnen inroepen (8).

Het behoort de RVA te bewijzen dat de werkloze een hem aangeboden passende betrekking heeft geweigerd (9). Het bestaan van dergelijke weigering moet beoordeeld worden op basis van het feit dat bij administratieve beslissing wordt ten laste gelegd aan de werkloze, en niet op grond van een feit dat niet wordt ten laste gelegd (10).

De bewijslast slaat uiteraard zowel op het feit van het aanbod, als op de werkelijkheid van de weigering en het passend karakter van de betrekking. Het is echter anders voor de criteria vermeld onder art. 46 M.B. Indien de werkloze zich op deze criteria beroept, zal hij moeten bewijzen dat hij zich in een van de uitzonderingen bevindt die door dit artikel worden toegestaan. De werkloze zal bijgevolg moeten aantonen dat er een zwaar beletsel is, of dat de voorwaarden van art. 46, 3^o vervuld zijn (11).

Geoordeeld werd dat de RVA het passend karakter niet hoeft te bewijzen indien de werkloze, alvorens het verzoekschrift in te leiden, geen bezwaar heeft gemaakt tegen de betrekking (12). Dit lijkt ons een betwistbare

(6) Zie Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 15 mei 1972, A.R. 11159, *onuitg.*

(7) Zie o.m.: Cass., 10 mei 1973, *R.W.*, 1973-1974, 1539; Arbh. Luik, 24 juni 1971, *J.T.*, 1972, 86.

(8) Zie hiervoor verder in de afdeling gewijd aan de lichamelijke geschiktheid.

(9) LEROY, P. *Het begrip onvrijwillige werkloosheid*, in *B.T.Soc.Z.*, 1978, 506.; Arbh. Bergen, 26 maart 1976, *J.T.*, 1976, 161; Arbrb. Tongeren, 19 jan. 1971, A.R. 1/70, *onuitg.*

(10) LEROY, P., *loc. cit.*, 506-507; Arbh. Luik, af. Libramont, 12^o k., 13 febr. 1973, A.R. 207/1972, *onuitg.*

(11) Voor meer bijzonderheden in dit verband, zie de desbetreffende afdelingen.

(12) Arbrb. Aarlen, 8 maart 1978, *J.T.T.*, 1978, 262.

stelling. De werkloze heeft het recht de bepalingen betreffende de passende dienstbetrekking in elke stand van het geding in te roepen, zonder dat daar een omkering van bewijslast aan verbonden wordt.

TITEL I. DE WEIGERING VAN EEN AANGEBODEN DIENSTBETREKKING

HOOFDSTUK 1: HET AANBOD

Afdeling 1: Vereiste van een aanbod

Krachtens art. 133 K.B. is de werkloze verplicht elke passende dienstbetrekking die hem wordt aangeboden, te aanvaarden. Er moet dus een aanbod van betrekking zijn geweest.

In een aantal uitspraken vinden we de stelling verdedigd dat er geen aanbod is in de zin van art. 133 K.B., wanneer de werkloze zich spontaan heeft aangeboden voor een job (13). Deze stelling heeft dit voordeel dat men voorkomt dat de werkloze de moed wordt ontnomen om door persoonlijk initiatief te pogen uit de werkloosheid te geraken. Bij niet-aanwerving hoeft hij immers niet te vrezen voor een sanctie. Om die redenen we dan ook deze visie te moeten bijtreden.

Er is in die zin dan sprake van een geldig aanbod, niet alleen indien dit uitgaat van de RVA, maar ook indien het gedaan wordt door de werkgever, in het zeldzame geval dat die zelf contact zou opnemen met de werkloze (14).

In een recent arrest stelt het arbeidshof te Luik echter dat het aanbod ook geldig is indien dit door de werkgever gedaan wordt n.a.v. een spontane aanbieding door de werkloze (15). Strict genomen is er natuurlijk ook dan een aanbod, maar door dergelijk aanbod als geldig te bestempelen in de zin van art. 133 K.B. veroorzaakt men o.i. meer onheil dan nut. De werkloze zal minder vlug geneigd zijn tot persoonlijk initiatief, of althans zal hij hierbij grotere voorzichtigheid aan de dag leggen. Nochtans is het vaak nodig om zich aan te bieden voor een betrekking om te kunnen uitmaken of ze geschikt is. Bovendien kan de sanctionering afhangen van het enkele feit of de werkgever de RVA op de hoogte stelt van de weigering, zodat sommige werklozen wel, andere niet worden gesanctioneerd.

(13) Arbrb. Verviers, 1^o k., 14 mei 1973, A.R. V/84/73, *onuitg.*; Arbrb. Hasselt, 29 juni 1977, *Limb. Rechtsl.*, 1978, 41.

(14) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 22 nov. 1972, *Bull. RVA*, 1973, 8: de werkgever had van de RVA een lijst van werklozen bekomen en zich op basis daarvan tot de betrokkene gericht. Indirect was de RVA dus wel tussengekomen.

Zie ook: Arbrb. Brussel, 7^o k., 11 oct. 1971, A.R. 6688/71, aangehaald bij Rousseau, *op. cit.*, in *J.T.T.*, 1974, 294; LEROY, P., *loc. cit.*, 501.

(15) Arbh. Luik, 8 febr. 1977, *J. Liège*, 1976-1977, 257.

Afdeling 2: Aanbod aan een werkzoekende

De verplichting om een passende dienstbetrekking te aanvaarden rust uiteraard enkel op iemand die werkloos is. Art. 134, 3° K.B. is niet van toepassing wanneer de werkgever aan een werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een voorstel doet om een andere betrekking te aanvaarden (16).

Wanneer een werknemer uit het stelsel van werkloosheid is getreden door het feit dat hij de hoedanigheid van gerechtigde heeft verloren wegens verzuim van de formaliteiten voorzien in art. 123, 2° K.B., is de beslissing van de RVA die hem de weigering van een passend betrekking verwijt, zonder voorwerp (17).

Bovendien veronderstelt art. 133 K.B. dat de werkloze in kwestie als werkzoekende is ingeschreven. Een werkloze die nog niet als werkzoekende is ingeschreven, kan geen sanctie oplopen wegens de weigering van een passende betrekking (18).

Vraag is of de werkloze uitkeringsgerechtigd moet zijn op het ogenblik van de weigering. De arbeidsrechtbank te Charleroi stelde dat de RVA geen sanctie kan treffen tegen een werkzoekende die nog geen werkloosheidsuitkeringen geniet omdat hij nog een schadevergoeding wegens de verbreking van zijn contract geniet (19). Dze principiële stellingname lijkt ons niet correct. Een werkloze die een passende dienstbetrekking weigert, verliest daardoor elke aanspraak op werkloosheidsuitkeringen gedurende ten minste vier en ten hoogste zesentwintig weken. Deze sanctie gaat in op de maandag die volgt op de weigering (20). Indien de werkloze tijdens die periode geen aanspraak maakt op uitkeringen, zal de sanctie geen effect kunnen hebben. Maakt hij echter wel aanspraak op uitkeringen, omdat de periode van verlies van het recht op uitkeringen langer duurt dan de periode die gedekt is door de schadevergoeding, dan kan de sanctie wel uitkering hebben, namelijk voor het nog resterende gedeelte van de periode gedurende welke het recht op uitkering was verloren. De vraag of het juridisch mogelijk is een sanctie te treffen op basis van art. 134 K.B. tegenover een werkloze die op het ogenblik van de weigering niet uitkeringsgerechtigd was, dient o.i. positief te worden beantwoord. De vraag of deze sanctie enig effect zal sorteren hangt af van het feit of de betrokkene tijdens de duur van de sanctie uitkeringsgerechtigd wordt.

Voorgesteld werd de sanctie te laten ingaan op het ogenblik dat de werkloze uitkeringsgerechtigd wordt (21). Zulks zou dan wel een wijziging van

(16) Arbh. Gent, afd. Brugge, 6° k., 21 okt. 1971, A.R. 284/71, *onuitg.*

(17) Arbh. Bergen, 4° k., 19 mei 1978, *J.T.T.*, 1978, 259.

(18) Arbh. Luik, 5° k., 4 okt. 1974, *onuitg.*

(19) Arbrb. Charleroi, 5° k., 24 jan. 1975, aangehaald bij DECOCK, J., *Rechtspraakoverzicht arbeidsvoorziening en werkloosheid (1973-1979)*, *Arbbl.*, 1980, 295.

(20) Art. 135 en 139 K.B. 20 december 1963.

(21) LEROY, P., *loc. cit.*, 510-511.

art. 139 noodzakelijk maken. We zijn geen onverdeeld voorstander van dergelijk systeem. Het zou meebrengen dat de sanctie zelfs lange tijd na de weigering nog kan intreden, waardoor ze mogelijk niet meer in verhouding staat tot een lang vervlogen werkweigering. We willen er trouwens op wijzen dat de opzeggingsvergoeding en ook de schadevergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst mede tot doel hebben de werknemer in de mogelijkheid te stellen een nieuwe betrekking uit te zoeken. Deze mogelijkheid moet hij optimaal kunnen benutten. We achten het niet geschikt de werkloze reeds tijdens deze periode te verplichten vrede te nemen met wat de werkloosheidsreglementering als passend aanziet. In die zin lijkt de voorgestelde hervorming ons minder verkieslijk dan de huidige regeling, al sluit ook die niet elke sanctionering uit bij werkweigering tijdens de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode. Het alternatief is duidelijk: op het ogenblik dat de werkloze uitkeringsgerechtigd wordt is het aan de RVA om hem een passende betrekking aan te bieden, als tot dan toe zijn eigen pogingen zijn mislukt om een job te vinden die hij zelf geschikt acht.

Een aparte vermelding verdienen de jonge werknemers in de zin van art. 124 K.B. De sanctie die art. 138 voor hen voorziet bij werkloosheid door eigen schuld of toedoen, is slechts van toepassing indien ze bij toepassing van art. 124 K.B. reeds gerechtigden zijn geworden. Indien zij bijgevolg een betrekking weigeren tijdens de wachttijd van 75 dagen, zijn de voorwaarden van art. 124 niet vervuld en zijn ze dus geen gerechtigden. In die gevallen is een juridische onmogelijkheid om de sanctie van art. 138 K.B. toe te passen. Het gevolg is wel dat die personen slechts gerechtigden kunnen worden na een nieuwe wachttijd van 75 dagen, waarin ze geen passende betrekking weigeren (22).

Laten we ten slotte nog aanstippen dat een aanbod geldig blijft, ook al wordt het gedaan tijdens de periode van jaarlijkse vakantie, waarvoor men vrijstelling van stempelcontrole heeft gekregen (23).

Afdeling 3: Aanbod van een dienstbetrekking

Meermaals werd reeds de vraag gesteld of de weigering deel te nemen aan een examen een weigering is van een passende betrekking, m.a.w. of het aanbod deel te nemen aan een examen een geldig aanbod is in de zin van art. 133 K.B.

Alvorens een antwoord te formuleren op deze vraag, willen we twee bemerkingen maken. Eerst en vooral dient men uiteraard na te gaan of de betrekking waartoe het examen leidt, wel passend is in de zin van het M.B.

(22) Zie hiervoor: SIMOENS, D., *Werkweigering door een jonge afgestudeerde in de loop van de wachttijd van 75 dagen*, noot onder Arbh. Gent, 16 juni 1975, *T. Soc. R.*, 1976, 335; LEROY, P., *loc. cit.*, 508.

(23) Arbh. Luik, 5^o k., 14 juni 1974, *onuitg.*

Zo dat niet het geval is, mag de werkloze de betrekking weigeren en is hij bijgevolg ook gerechtigd af te zien van deelname aan het examen. Positief betekent dit dat de RVA het bewijs moet leveren van het passend karakter van de betrekking waartoe het examen leidt (24).

Dit bewijs zal natuurlijk onmogelijk zijn indien niet op voorhand vaststaat tot welke bepaalde betrekking het examen leidt (25). Dan kan de werkloze op het ogenblik van het aanbod immers onmogelijk uitmaken of de betrekking passend is. Meer nog, dan zou er eigenlijk nog geen sprake zijn van een aanbod, vermits het ogenblik van het aanbod bepaald wordt als het moment waarop de werkloze zich rekenschap kan geven van het type van de arbeid en van de arbeidsvoorwaarden (26).

Daarnaast is ook vereist dat men de werkloze kan verwijten dat hij zich niet heeft aangeboden voor een examen. Indien de RVA de werkloze niet informeert over de noodzaak deel te nemen aan bepaalde tests, dan kan men niet spreken van een geldig werkaanbod (27).

Keren we terug tot het eigenlijke probleem. O.i. moet het mogelijk zijn de werkloze te verplichten deel te nemen aan bepaalde tests of examens, wanneer er normaal ook aanwerving volgt indien de kandidaat, eventueel in vergelijking met andere kandidaten, goede resultaten behaalt. De weigering deel te nemen aan psycho-technische tests, bedoeld om de geschiktheid van de kandidaat na te gaan, is aldus gelijk te stellen met de weigering van een betrekking (28). Tests en examens worden steeds meer gebruikelijk in de aanwervingsprocedure om de kwaliteiten van de kandidaten te controleren.

Daarentegen beschouwt de meerderheid van de rechtspraak een aanbod om deel te nemen aan een wervingsexamen van de staat niet als een geldig werkaanbod (29). De aanwerving lijkt hier inderdaad, zelfs bij welslagen, te hypothetisch om te kunnen spreken van een aanbod van een betrekking

(24) Cass. 14 nov. 1973, *Pas.*, 1974, 1, 293, *T. Soc. R.*, 1974, 181.

(25) Zie b.v.: Arbh. Antwerpen, 4^o k., 9 nov. 1977, *J.T.T.*, 1978, 261; Arbh. Bergen, 4^o k., 23 dec. 1977, *onuitg.*

(26) Arbrb. Verviers, 15 mei 1972, A.R. V/1511/71, *onuitg.*

(27) Arbh. Bergen, 1^o k., 22 nov. 1977, A.R. 3010, *onuitg.*

(28) Arbh. Bergen, 4^o k., 4 febr. 1977, *J.T.T.*, 1977, 138, *T. Soc. R.*, 1977, 303.

Zie ook: Arbh. Luik, 5^o k., 26 okt. 1973, aangehaald bij DECOCK, J., *Arbbl.*, 1980, 295.

(29) Arbh. Gent, afd. Brugge, 7^o k., 10 juni 1971, A.R. 71/080 en 71/116, en 10 febr. 1972, A.R. 126, *beide onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10^o k., 5 juli 1974, A.R. 1943 en 2008, *onuitg.*; Arbrb. Brugge, afd. Brugge, 1^o k., 18 febr. 1971, *J.T.T.*, 1971, 190; Arbrb. Verviers, 17 jan. 1972, *J. Liège*, 1971-1972, 247; Arbrb. Luik, 9^o k., 3 nov. 1972, A.R. 13999, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 8^o k., 28 nov. 1972, A.R. 12738/72, *onuitg.*; Arbrb. Doornik, 3^o k., 19 dec. 1972, A.R. 2807, *onuitg.*

Zie echter: Arbh. Luik, 22 juni 1972, A.R. 2112/72, *onuitg.*; Arbh. Antwerpen, 9 nov. 1977, *J.T.T.*, 1978, 261; Arbrb. Namen, 2^o k., 27 mei 1974, A.R. 7031, *onuitg.* Het arrest van het Hof te Luik werd evenwel verbroken in cassatie omdat niet was nagegaan of de betrekking waartoe het examen leidde wel passend was: Cass. 14 nov. 1973, *t.a.p.*

Anderzijds rechtvaardigt de opname in een reserve voor een staatsbetrekking geen werkweigering: Arbh. Luik, 15 juni 1972, A.R. 1889/71, *onuitg.*

(30). De opwerping van het arbeidshof te Antwerpen dat men machteloos zou staan t.o. jonge werklozen die weigeren deel te nemen aan dergelijke examens, is trouwens niet helemaal correct (31). Wil men sanctioneren, dan kan dit gebeuren op basis van art. 143 K.B. m.b.t. de abnormaal durende of weerkerende werkloosheid (32). In de huidige stand van de reglementering is dit o.i. de enige rechtsgrond voor een sanctionering in dergelijke gevallen.

Stippen we nog aan dat art. 133 K.B. de werkloze ook verplicht tot het aanvaarden van een beroepsopleiding die hem wordt aangeboden.

De weigering van een beroepsopleiding in een onderneming, zoals bedoeld in art. 113 K.B., zou nochtans geen weigering van een passende betrekking uitmaken (33).

Geoordeeld werd ook dat er geen echt werkaanbod is indien de werkgever zich het recht voorbehoudt om de resultaten bereikt door een stagiair tijdens zijn opleidingsperiode, al dan niet voldoende te achten (34).

HOOFDSTUK 2: DE WEIGERING

Afdeling 1: Algemeen

Het probleem dat we hier behandelen is te weten wanneer de werkloze zich schuldig maakt aan een weigering, wanneer hij aanbod afslaat.

De vraag of iemand een concrete dienstbetrekking effectief heeft geweigerd, is natuurlijk pas echt relevant in de mate dat het gaat om een passende betrekking. Slechts dan kan een weigering de sancties meebrengen die ervoor voorzien zijn in het K.B. De rechter mag er zich daarom niet toe beperken de weigering vast te stellen. Indien de betrokkene dat betwist, dient de rechter na te gaan of de aangeboden betrekking wel passend was (35).

De moeilijkheid is echter dat niet steeds zonder meer duidelijk is of een betrekking al dan niet passend is. Deze onduidelijkheid kan het gevolg zijn van het feit dat de werkloze nog niet over voldoende informatie m.b.t. de job beschikt. Dan heeft de betrokkene de plicht, alvorens te weigeren, nadere inlichtingen in te winnen (35). De onzekerheid kan er ook in

(30) Vergelijk: Arbh. Bergen, 4^o k., 17 febr. 1978, A.R. 3386, *onuitg.*: zelfs bij welslagen is er geen automatische aanwerving: Arbrb. Hasselt, 25 maart 1971, *onuitg.*: de deelname aan het examen moet ook de tewerkstelling in de voorgestelde betrekking tot gevolg hebben.

(31) Zie Arbh. Antwerpen, 9 nov. 1977, *t.a.p.*

(32) In die zin: LEROY, P., *loc. cit.*, 504-505.

(33) Arbrb. Luik, afd. Jemeppe, 9^o k., 15 febr. 1972, A.R. J 1396, *onuitg.*

(34) Arbh. Bergen 4^o k., 23 dec. 1977, A.R. 3060, *onuitg.*

(35) Cass., 14 nov. 1973, *T. Soc. R.*, 1974, 181.

(36) Ook al krijgt men het aanbod op een onmogelijk uur: Arbh. Brussel, 22 nov. 1972, A.R. 1153, *onuitg.*

bestaan dat de werkloze niet weet of de betrekking, gelet op de reglementaire en jurisprudentiële criteria, als passend mag aanzien worden.

Zolang de werkloze niet zeker is dat hij gerechtigd is het aanbod af te slaan, is het hem aan te raden voorzichtig te werk te gaan.

Dit hoofdstuk wil nu precies even ingaan op de vraag hoé voorzichtig men moet zijn: hoever mag een werkloze gaan zonder zich schuldig te maken aan de weigering van een dienstbetrekking die - mogelijk of zeker - passend is?

Wanneer de RVA een werkloze verwijt een passende dienstbetrekking te hebben geweigerd, dan bedreigt ze hem met ernstige geldelijke sancties. Alleen daarom al mag men eisen dat de werkelijkheid van de weigering met voldoende zekerheid wordt aangetoond, m.a.w. dat de RVA de weigering bewijst (39).

Dergelijk bewijs zal makkelijk te leveren zijn indien de werkloze met zoveel woorden uitdrukkelijk heeft te kennen gegeven de hem aangeboden betrekking te weigeren. We willen wel aanstippen dat er geen sprake is van werkweigering indien de ouders van een minderjarige zich verzetten tegen de aanwerving van hun zoon of dochter in een bepaalde betrekking (38). Werkweigering veronderstelt dat de betrokkene bekwaam is om een arbeidsovereenkomst aan te gaan (39).

Er zijn echter minder uitgesproken gevallen. Hoewel de weigering steeds duidelijk moet zijn, ze hoeft niet uitdrukkelijk te gebeuren (40). De houding van de werkloze kan evenzeer het bewijs leveren van zijn wil om het aanbod af te slaan (41).

Steeds blijft echter als vereiste gelden dat de weigering duidelijk moet blijken (42). De gegevens moeten zodanig zijn dat de houding van de betrokkene geen twijfel laat bestaan over zijn bedoeling het werk te weigeren (43). Zolang er twijfel bestaat, dient deze steeds ten gunste van de werkloze te worden uitgelegd (44).

(37) LEROY, P., *Het begrip onvrijwillige werkloosheid*, in *B.T. Soc. Z.* 1978, 506. Zie ook: *Arbh. Bergen*, 4^o k., 26 maart 1976, *J.T.* 1976, 161.

(38) *Arbh. Brussel* 9^o k., 20 juni 1974, *R.W.*, 1974-75, 1270

(39) DECOCK, J., *Rechtspraakoverzicht arbeidsvoorziening en werkloosheid*, *Arbbl.*, 1980, 296.

(40) LEROY, P., *loc. cit.*, 505.

(41) Zie b.v.: *Arbh. Luik*, 15 juni 1972, A.R. 1889/71, *niet uitg.*; *Arbh. Bergen*, 4^o k., 4 febr. 1977, A.R. 2570, *niet uitg.*

(42) O.m.: *Arbh. Bergen*, 4^o k., 26 maart 1976, *J.T.T.*, 1976, 161; *Arbh. Bergen*, 5 april 1976, *J.T.T.*, 1976, 319.

(43) Een op dit punt o.i. bekritiseerbare uitspraak: *Arbh. Antwerpen*, afd. Hasselt, 4^o k., 27 maart 1979, aangehaald bij DECOCK, *J. loc. cit.*, 298 en 299.

(44) *Arbrb. Antwerpen*, 7^o k., 15 mei 1972, A.R. 11159, *onuitg.*; *Arbh. Gent*, afd. Brugge, 6^o k., 26 mei 1977 en *Arbh. Brussel*, afd. Antwerpen, 9^o k., 24 okt. 1973 en 7 nov. 1973, alle aangehaald bij DECOCK, *J. loc. cit.*, 299.

Een weigering blijft natuurlijk een weigering, ook al kan men er begrip voor opbrengen (45). Men zou dan eventueel wel tot het niet-passend karakter van de betrekking kunnen besluiten.

Uiteindelijk zullen de probleemgevallen zich situeren rond de houding van de werkloze naar aanleiding van zijn contacten met de kandidaatwerkgever. In hoeverre moet de betrokkene zichzelf aan de man brengen? Moet hij positief betrachten de job te bekomen, of volstaat het dat hij zich aanbiedt zonder meer? Mag hij bepaalde gegevens die zijn aanwerving kunnen bevorderen, verzwijgen, of is hij misschien verplicht de punten te verzwijgen die de werkgever zouden kunnen weerhouden hem in dienst te nemen?

Alvorens te pogen een antwoord op al deze vragen te geven, willen we enkele beschouwingen naar voor brengen i.v.m. de aard en de bedoeling van de contacten, van het sollicitatiegesprek tussen de kandidaat-werkgever en de werkzoekende. Enerzijds is er een aspect kennismaking aan verbonden. Beide partijen willen nagaan of de andere persoon de geschikte partner is die men zocht. Tot dit domein behoren factoren als vereiste diploma's, ervaring e.d.m. Anderzijds valt er ook een onderhandelingsfacet te onderscheiden. Men discussieert b.v. over het loon dat zal betaald worden. In de praktijk zal de werkzoekende zich echter in zodanig ondergeschikte onderhandelingspositie bevinden, dat het voor hem een kwestie van nemen of laten is.

Nu is dit nog niet zo'n erg probleem als men solliciteert terwijl men nog in een andere betrekking is tewerkgesteld. Erger is het voor de uitkeringsgerechtigde werkloze. Voor hem heeft de overheid een grens gesteld: de passende dienstbetrekking. Eenmaal de betrekking passend is, wordt hij bij weigering ervan gesanctioneerd.

Dit betekent nu nog niet dat de werkloze zonder verdere vragen of opmerkingen een passende betrekking zonder meer dient te aanvaarden.

Weigeren kan hij ze niet, maar ook voor hem blijft dat dubbel facet van het sollicitatiegesprek spelen, zij het in beperkte mate. Enerzijds heeft hij niet alleen recht op informatie van de werkgever, maar kan hij ook de werkgever informatie over zichzelf verschaffen, d.i. tegemoetkomen aan het recht op informatie van de werkgever.

Anderzijds is hij gerechtigd bepaalde verlangens van zijn kant m.b.t. de arbeidsvoorwaarden aan de werkgever voor te leggen.

Deze twee punten zullen we nu verder verduidelijken. Daarnaast wijzen we nog op andere aspecten in de houding van de werkzoekende die een weigering kunnen uitmaken.

Afdeling 2: Verstrekken van informatie

Dat de werkloze gerechtigd is informatie te vragen aan de werkgever spreekt voor zichzelf. Het moet hem immers mogelijk zijn te bepalen of de

(45) Cass. 13 febr. 1974, *J.T.T.* 1974, 151.

betrekking passend is. Dergelijke vragen kunnen evenwel impliciet een wens inhouden. Dit is b.v. het geval indien de werkloze tijdens het onderhoud met de werkgever vragen stelt i. v. m. part-time werk om na te gaan of dat niet beter te verzoenen is met zijn familiale situatie (46), of nog, i. v. m. de vakantie-regeling, als hij reeds een reis georganiseerd heeft (17). Dan moet men natuurlijk de nodige voorzichtigheid aan de dag leggen, zoals verder zal verduidelijkt worden. In beide aangehaalde gevallen besliste de rechter dat de werkzoekende zich niet schuldig had gemaakt aan werkweigerings.

Meer problemen rijzen bij de vraag hoever de informatie mag gaan die de werkzoekende over zichzelf aan de werkgever verstrekt. Twee deelproblemen vallen te onderscheiden. Ten eerste: kan men de werkloze verplichten bepaalde gegevens te verzwijgen als die zijn aanwerving kunnen bemoeilijken, of kan men hem verwijten dit niet te hebben gedaan? Ten tweede: kan men de werkloze verplichten gegevens die zijn aanwerving bevorderen, mee te delen, of kan men hem verwijten dit niet te hebben gedaan?

Het is vooral rond het eerste deelprobleem dat de rechtbanken gevallen kregen te behandelen. De regel die uit de casuïstiek naar voren komt, lijkt ons de volgende te zijn. De werkloze is gerechtigd, ongeacht of dit gebeurt op vraag van de werkgever of uit eigen beweging, gegevens over zichzelf mee te delen aan de werkgever, al heeft dit voor gevolg dat hij niet wordt aangeworven, voor zover die verklaringen niet frauduleus gebeuren (48). De werkzoekende heeft immers een mededelingsplicht tegenover de werkgever, opdat deze zich een juist beeld zou kunnen vormen van de kandidaat (49).

Zo mag een werkloze vrouw die verklaart mogelijk zwanger te zijn en nog enkele dagen te moeten wachten alvorens zekerheid te hebben, om die reden geen sanctie oplopen (50).

Een werkloze die voorziet dat hij binnenkort in een andere betrekking zal beginnen, kan dit ter kennis brengen van de werkgever. Voorbeelden zijn legio in de rechtspraak. Wie gewoonlijk als seizoenarbeider werkt, mag dit meedelen aan de werkgever en verklaren dergelijk werk in de toekomst opnieuw te zullen verrichten (51). Een werkloze, ontslagen wegens opge-

(46) Arbh. Bergen, 4^o k., 9 april 1976, *J.T.T.*, 1976, 319.

(47) Arbh. Brussel, 8^o k., 10 dec. 1976 aangehaald bij DECOCK, J. De betrokkene had in casu nog recht op vakantie.

(48) Zie b.v.: Arbrb. Brugge, afd. Oostende, 1^o k., 27 dec. 1971, A.R. 1044, *onuitg.*

(49) Zie SIMOENS, D., *Niet-aanwerving ten gevolge van verklaringen van de werkloze tijdens het sollicitatiegesprek: werkloosheid door eigen schuld of toedoen?*, noot onder Arbrb. Tongeren, 2^o k., 21 febr. 1975, *J.T.T.*, 1976, 321.

(50) Arbh. Luik, 13^o k., 21 maart 1972, *J.T.T.*, 1974, 186.

(51) Arbrb. Brugge, 1^o k., 18 jan. 1971, *J.T.T.*, 1972, 13.

Contra, zoals aangegeven bij LEROY, P., *loc. cit.*, 506: Arbh. Luik, 25 okt. 1972, RVA t./O'Phénix R.

legd rijverbod, mag aangeven na de opheffing van het verbod naar zijn vroegere werkgever te zullen terugkeren (52). Een werknemer die elke winter een korte periode werkloos wordt gesteld en na die periode steeds naar zijn werkgever terugkeert, mag tijdens het onderhoud erop wijzen dat hij na een korte periode zal terugkeren naar zijn vroegere baas (53). De werkloze kan ook zonder meer meedelen dat hij binnen drie weken een ander job zal aanvatten (54).

Andere verklaringen die de werkloze zonder sanctionering kon afleggen : de verklaring dat men weldra gaat trouwen (55), dat men een opleiding als bejaardenhelpster volgt en weldra waarschijnlijk door de C.O.O. (56), zou aangeworven worden, niet te kunnen garanderen voor het gevraagde werk geschikt te zijn (57). Is evenmin een weigering, het feit dat men de aandacht vestigt op nakende pensionering (58), of de oprechte verklaring, op vraag van de werkgever, dat men nog nooit op een machine heeft gewerkt (59).

Twee belangrijke punten mag men bij dit alles niet uit het oog verliezen. Vooreerst dient benadrukt te worden dat de werkloze zich moet beperken tot verklaringen, tot het ter kennis brengen van gegevens als zwangerschap, spoedige tewerkstelling in een andere job en dergelijke.

Hij mag deze elementen niet inroepen om de aangeboden betrekking te weigeren, tenzij ze het passend karakter van de betrekking zouden tenietdoen. Zo het gaat om een passende betrekking, mag hij die gegevens enkel meedelen aan de werkgever, die dan op grond van de informatie moet beslissen of hij de kandidaat wil aanwerven. De weigering gaat in die gevallen dus uit van de werkgever, en niet van de werkloze.

Bovendien mogen de verklaringen niet afgelegd worden met frauduleuse bedoelingen. Frauduleuse verklaringen die erop gericht zijn de werkgever te doen afzien van de aanwerving, staan gelijk met een weigering door de werkloze zelf (60). Dergelijke manoeuvres kunnen overduidelijk zijn, b.v. wanneer men bewust en ten onrechte beweert dat men zwanger is. Ze kunnen echter ook subtieler vormen aannemen, zonder dat men echter kan twijfelen aan de wil van de betrokkene om de betrekking te weigeren.

(52) Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 26 juni 1972, A.R. 12445, *onuitg.*

(53) Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 27 juni 1972, A.R. 12453, *onuitg.*

(54) Arbh. Luik, afd. Namen, 15^o k., 6 nov. 1971, *T. Soc. R.*, 1972, 167.

(55) Arbrb. Luik, afd. Libramont, 12^o k., 13 febr. 1974, aangehaald bij DECOCK, *J. loc. cit.*, 297.

(56) Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 10 juni 1974, A.R. 29084, *onuitg.*, bevestigd door Arbh. Brussel, afd. Antwerpen II dec. 1974, aangehaald bij DECOCK, *J. : loc. cit.*, 298. uit niets bleek hoe het gesprek tussen werkgever en werkloze was verlopen en de twijfel speelde in het voordeel van de werkloze.

Zie ook : Arbrb. Luik, 6^o k., 20 okt. 1976, *onuitg.*

(57) Arbrb. Verviers, 1^o k., 8 okt. 1973, A.R. V/549/73, *onuitg.*

(58) Arbrb. Brussel, 7^o k., 26 jan. 1971, A.R. 779/70, *onuitg.*

(59) Arbrb. Brussel 17^o k., 29 nov. 1977, aangehaald bij DECOCK, *J. , loc. cit.*, 298.

(60) ROUSSEAU, P., *Assurance contre le chômage involontaire. Aperçu de la jurisprudence de la 7^o chambre du tribunal de travail de Bruxelles (1974-1977)*, in *J.T.T.*, 1978, 23.

Zo deed zich het geval voor een werkloze die op de vraag of hij een bepaalde wagen kon besturen, antwoordde dat hij dat wel wilde proberen, maar dan op risico van de werkgever.

De betrokkene bezat nochtans het nodige rijbewijs en was voorheen als leraar-chauffeur tewerkgesteld. Zijn verklaring stond daarom volgens de rechter gelijk met werkweigering (61). Tot eenzelfde uitspraak kwam men in het geval van een werkzoekende die arbeidsgeschikt was bevonden, maar aan de werkgever verklaarde om gezondheidsredenen dikwijls afwezig te zullen moeten zijn (62). Een werkloze die ten onrechte verklaart het werk niet te kunnen hervatten alvorens zijn opzeggingsvergoeding te hebben ontvangen, weigert daardoor het werk (63).

Ten onrechte ingeroepen medische redenen, die door de geneesheer werden ontkend (64), of ten onrechte ingeroepen verplaatsingsmoeilijkheden (65) maken evenzeer een weigering uit.

Van zodra dergelijke verklaringen frauduleus gebeuren, d.i. met de bedoeling de aanwerving te verhinderen, kan men spreken van werkweigering. Oprechte verklaringen mogen echter steeds gedaan worden, ook al verhinderen ze de indienstneming. Dit is begrijpelijk. De werkloze moet niet met alle middelen, kwade trouw inbegrepen, de werkgever tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst trachten te overhalen of te verschalken (66). Ook de werkgever heeft er belang bij achteraf niet onaangenaam verrast te worden door gegevens die de werkloze onder bedreiging van een sanctie door de RVA heeft achtergehouden.

Frauduleus is o.i. echter geen synoniem van leugenachtig. We menen dat ook waarheidsgetrouwe verklaringen frauduleus kunnen zijn, in de mate dat ze louter ingegeven zijn door de bedoeling de werkgever van aanwerving te weerhouden. De werkloze zou aldus door overbodige verklaringen kunnen pogen een zo slecht mogelijk beeld van zichzelf op te hangen. Dergelijke houding moet o.i. gesanctioneerd worden.

Deze stelling brengt mee dat, zo de werkloze naar waarheid antwoordt op vragen van de werkgever, hem geen werkweigering kan verweten worden. Dan is de verklaring immers niet overbodig. Bovendien zou men anders de werkzoekende verplichten tot het afleggen van leugenachtige verklaringen. De rechtbanken hebben deze visie echter niet altijd onderschreven. De arbeidsrechtbank te Tongeren sanctioneerde een werkloze die op vraag van de werkgever naar waarheid geantwoord had dat hij wegens onvoldoende prestaties bij een vorige werkgever was ontslagen (67).

(61) Arbrb. Luik, 9^o k., 20 jan. 1972, A.R. 6375/1971, *onuitg.*

(62) Arbrb. Hasselt, 2 mei 1973, *T. Soc. R.*, 1975, 63.

Zie ook: Arbh. Luik, 8 febr. 1973, RVA t./D'Angelo, *onuitg.*; Arbh. Brussel, 8^o k., 25 maart 1976, A.R. 5111, *onuitg.*

(63) Arbh. Brussel, 17 okt. 1973, Santos t./RVA, *onuitg.*

(64) Arbh. Bergen, 27 juni 1975, *T. Soc. R.*, 1976, 45; zie ook noot (62).

(65) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8^o k., 17 mei 1974., *onuitg.*

(66) Arbrb. Brugge, 18 jan. 1971, *J.T.T.*, 1972, 13.

(67) Arbrb. Tongeren, 21 febr. 1975, *J.T.T.*, 1976, 321, noot SIMOENS, D.

Om hoger genoemde redenen menen we dit vonnis te moeten afkeuren. Uiteindelijk dient beslissend te zijn of de betrokkene de wil had de betrekking te weigeren. Deze wil niet voldoende duidelijk te blijken. Dit brengt ook mee dat men steeds de woorden van de werkloze moet beoordelen in het licht van de vraag of zij de uitdrukking zijn van weigering van de betrekking. Men mag terzake niet oordelen in functie van de interpretatie door de werkgever gegeven aan de woorden of het gedrag van de werkloze (68).

Tot zover een eerste benadering van het probleem: men kan de werkloze niet dwingen bepaalde zaken te verzwijgen voor zover hij niet frauduleus handelt. Er stelt zich nog een andere vraag. Kan men de werkloze verplichten zijn positieve eigenschappen, zijn zogenaamde "pluspunten" aan de kandidaat-werkgever mee te delen? Dit punt komt in de rechtspraak en rechtsleer niet aan de orde. Dit zou er kunnen op wijzen dat men meent de vraag negatief te moeten beantwoorden.

Nochtans kan o.i. het achterhouden van dergelijke informatie wel degelijk een weigering van het aanbod uitmaken, namelijk in de mate dat zoiets frauduleus geschiedt. Dit zal o.m. het geval zijn indien de werkloze n.a.v. een vraag van de werkgever bewust gegevens achterhoudt of in ongunstige zin verdraait m.b.t. de behaalde diploma's of de opgedane ervaring. De verklaring door een werkloze dat ze drie jaar ziek was geweest en nog niet volledig hersteld was, terwijl ze verzweeg dat ze door de geneesheer aangewezen door het gewestelijk bureau arbeidsgeschiedt bevonden was, werd door het arbeidshof te Brussel gelijkgesteld met werkweigering (69). Voor het overige menen we dat men niet zover kan gaan van de werkloze te eisen dat hij spontaan alle gegevens zou meedelen die ook maar enigszins tot zijn aanwerving kunnen bijdragen. Dan wordt het twijfelachtig of het gedrag dat daaraan niet beantwoordt, wel het voldoende bewijs is van de wil om de betrekking te weigeren. Bovendien lijkt controle op dit punt door de RVA wel moeilijk te realiseren.

Afdeling 3: Uiten van verlangens

Evenzeer als de werkloze gerechtigd is niet-frauduleuse verklaringen af te leggen, mag hij o.i. ten opzichte van de werkgever, al dan niet op diens vraag, bepaalde wensen m.b.t. de arbeidsvoorwaarden formuleren.

Ook hier moet echter een dubbel voorbehoud gemaakt worden. De uitgedrukte verlangens mogen niet de vorm aannemen van eisen, van voorwaarden die de werkloze stelt voor zijn indiensttreding, tenzij natuurlijk die verlangens niet méér betreffen dan wat de reglementering en de rechtspraak als passende dienstbetrekking aanzien. Zo kan men de werkzoekende niet sanctioneren wegens werkweigering omdat hij opmer-

(68) Arbh. Bergen, 9 april 1976, *J.T.T.*, 319.

(69) Arbh. Brussel, 8° k., 25 maart 1976, A.R. 5111, *onuitg.*

kingen maakte over het loon, als dat lager ligt dan het minimumloon (70). De niet-aanwerving valt evenmin te verwijten aan een werkloze die van de RVA een aanbod als voltijdse haarkapster had gekregen bij een werkgever die slechts een halve kracht wilde in dienst nemen (71). Van zodra echter de betrekking passend is, kan de werkloze zijn verlangens slechts ter kennis brengen van de werkgever. Voor de rest is hij dan afhankelijk van diens wil om hieraan tegemoet te komen.

Voorts mag de werkloze ook hier niet handelen uit frauduleuse overwegingen, met de bedoeling de werkgever te doen afzien van de aanwerving. Daaruit zou immers blijken dat de werkloze de bedoeling heeft de betrekking te weigeren (72). Onredelijke eisen kunnen een aanwijzing zijn van die bedoeling. We zullen dit verduidelijken aan de hand van een voorbeeld. De werkloze kan tijdens het sollicitatiegesprek bepaalde verlangens formuleren m.b.t. de beloning. Zo mag hij zijn wens te kennen geven beloofd te worden tegen een wedde die hoger ligt dan het bedrag dat volgens de reglementering in het concrete geval passend is (73). Dergelijk verlangen kan immers redelijk zijn, rekening houdend met het loon dat de betrokkene voorheen in dezelfde betrekking verdiende, met de opgedane ervaring, e.d.m. Binnen die redelijke perken mag de werkloze over de loonsvoorwaarden onderhandelen (74). Let echter wel: het moet hier gaan om een loutere wensuiting.

Indien de werkloze van zijn wens een eis maakt, een voorwaarde, dan speelt een andere regel: loonbezwaren kunnen een weigering slechts wettigen indien dat loon onder de grens ligt voorzien in art. 39 e.v. M.B. Dan is het immers de werkloze zelf die de betrekking weigert, en die weigering is slechts gerechtvaardigd in de mate dat de betrekking niet passend is. Bovendien kunnen dergelijke reserves meebrengen dat de betrokkene zich onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt.

Naast de loonsvoorwaarden, aanvaardde de rechtspraak ook dat men onderhandelde over het arbeidsuurrooster (75) en over de vakantieregeling (76).

Recent kwam het arbeidshof te Antwerpen tot een opmerkenswaardige uitspraak (77). Een werkloze kreeg aan aanbod als vrachtwagenbestuurder-magazijnier. Tijdens het sollicitatiegesprek verklaarde hij liever als chauffeur te werken, en dat het aangeboden werk meer uit

(70) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10^e k., 8 nov. 1974, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 298.

(71) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 4^e k., 10 maart 1977, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 297.

(72) Arbh. Brussel, 20 juni 1974, *R.W.*, 1974-1975, 1270.

(73) Arbrb. Antwerpen, 7^e k., 15 mei 1972, A.R. 12440, *onuitg.*

(74) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9^e k., 20 nov. en 4 dec. 1974, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 298.

(75) Arbh. Bergen, 9 april 1976, *J.T.T.*, 1976, 319.

(76) Arbh. Brussel, 8^e k., 16 dec. 1976, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 298.

(77) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 27 maart 1979, *R.W.*, 1979-1980, 254.

magazijnarbeid bestond. Uit het onderzoek bleek dat het aanbod echter in hoofdzaak de functie van autovoerder inhield. Het arbeidshof hervormde de uitspraak van de lagere rechter en motiveerde: "dat de waarheidsplicht voorzeker de essentiële vereisten van het aangeboden werk als passende dienstbetrekking tot voorwerp heeft; dat zij evenwel niet inhoudt dat de werkloze bijkomende verklaringen betreffende zijn subjectieve ingesteldheid zou moeten afleggen, waarvan de werkelijkheids-waarde ontastbaar is en die er slechts kunnen toe strekken bij de mogelijke werkgever het vertrouwen in de normale uitvoering van de arbeidsovereenkomst te compromitteren..."

We menen dat alles aan duidelijkheid zou winnen indien men als criterium om uit te maken of de werkloze zich schuldig maakte aan werkweigering, vooropstelde dat uit zijn houding de wil moet blijken, en dit op duidelijke manier, om het aanbod af te slaan. Deze regel moet van toepassing zijn, zowel op objectieve als op subjectieve verklaringen. Daaraan wordt niets afgedaan door het feit dat in het geval van subjectieve verklaringen het bewijs van de wil tot weigeren moeilijker zou te leveren zijn. Het is niet omdat het bewijs moeilijk te leveren kan zijn dat de werkloze het recht zou verliezen dat men de weigering bewijst. Het is mogelijk te argumenteren dat in hoger genoemd geval de wil tot weigeren in hoofde van de werkloze bewezen was, doch het hof lijkt ons in de bewoordingen van haar motivering te ver te gaan.

Afdeling 4: Gedrag

Niet alleen het afleggen van bepaalde verklaringen of het verzwijgen ervan en het meedelen van zekere wensen kunnen het bewijs leveren dat de werkloze de bedoeling had de betrekking te weigeren. Ook uit andere gedragingen kan deze bedoeling genoegzaam blijken. Het feit dat men zich te laat aanbiedt voor de aanwerving kan een element zijn dat bij deze beoordeling meespeelt (78), in de mate dat hiervoor geen andere verklaring voor te geven is, en vooral dan bij scheepsherstellere, voor wie het van belang is dat ze zich op tijd aanbieden (79). Anderzijds is beslist dat een werkloze die zich niet in beroepskleding aanwerft en daarom niet wordt aangeworven, zich niet schuldig maakt aan werkweigering (80). We menen dat men op gelijke wijze moet rekening houden met de houding van de werkloze tijdens het examen dat de aanwerving eventueel zal voorafgaan, zelfs tijdens de proefperiode als de aanwerving afhangt van

(78) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 16 april 1973, RVA t./Marlier, *onuitg.*

(79) Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 20 okt. 1972, A.R. 14421 en 14426. Deze vonnissen werden bekritiseerd, omdat de rechter niet naging of de betrokkenen met opzet of daarentegen door overmacht te laat kwamen: VAN LANGENDONCK, J., *De rechtspraak van de arbeidsgerechten over de sociale zekerheid 1972-1973*, in *B.T.Soc.Z.*, 1975, 118

(80) Arbrb. Brussel, 17^o k., 24 maart 1978, *Aangehaald bij* DECOCK, J., *loc. cit.*, 297: de werkgever dient immers beroepskledij te verstrekken.

het volbrengen van dergelijke proeftijd en de gunstige beoordeling van de prestaties van de kandidaat gedurende die periode. Ook hier zal de RVA echter moeten bewijzen dat uit het gedrag blijkt dat de werkloze de bedoeling had het aanbod af te slaan. Dit is niet het geval indien de betrokkene na de proefperiode niet wordt aangeworven wegens gebrek aan bekwaamheid (81).

TITEL II CRITERIA VAN DE PASSENDE DIENSTBETREKKING

HOOFDSTUK 1: REGLEMENTAIRE CRITERIA

Het begrip "passende dienstbetrekking" speelt een niet onbelangrijke rol in de werkloosheidsreglementering. Het doet niet enkel dienst als criterium voor de beoordeling van het gerechtvaardigd zijn van de werkweigering. Ook bij de beoordeling van het wettig karakter van een werkverlating wordt krachtens art. 134 K.B. rekening gehouden met de criteria van de passende dienstbetrekking (82).

In dit artikel benaderen we het begrip van de passende dienstbetrekking vooral vanuit de optiek van de werkweigering door een werkloze. Bovendien wordt niet op alle criteria even diep ingegaan. De bijzondere bepalingen betreffende artiesten uit het amusementsbedrijf, grensarbeiders en seizoenarbeiders blijven trouwens onbesproken.

De oorspronkelijke tekst van art. 100 van het Regentsbesluit van 26 mei 1945 betreffende de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid stelde een sanctie in op een "ongerechtvaardigde weigering van een behoorlijke betrekking". Dit deed een discussie ontstaan rond de vraag of hier twee verschillende voorwaarden werden gesteld: een behoorlijke betrekking en de ongerechtvaardigde weigering ervan (83).

De huidige reglementering spreekt enkel meer van de weigering van een passende dienstbetrekking. Redenen die vroeger de weigering van een behoorlijke betrekking eventueel rechtvaardigden, kunnen nu de betrekking mogelijk onpassend maken. Hierbij moet men rekening houden met het feit dat de rechter bij de beoordeling van het passend karakter ook rekening kan houden met andere elementen dan de criteria vermeld in het M.B. (84). De vraag zou gesteld kunnen worden welke van de twee wijzen

(81) Arbh. Bergen, 4^e k., 23 dec. 1977, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 296.

(82) Over de vraag of de rechter bij de beoordeling van de werkverlating uitsluitend met de criteria van de passende betrekking rekening moet houden: VAN LANGENDONCK, J., *op. cit.*, in *B.T.Soc.Z.*, 1975, 113; LEROY, P., *La notion de chômage involontaire*, in *J.T.T.*, 1977, 302.

Aanvaard is dat men bij werkverlating tijdens de proefperiode de motieven speciaal ruim moet interpreteren: Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10^e k., 7 sept. 1971, A.R. 958, *onuitg.*

(83) Zie hierover: Noot STORDEUR, P. onder Commissie van beroep, 11 febr. 1959, nr. 33.544, *B.T.Soc.Z.*, 1959, 547; ROUSSEAU, P., *Werkloosheidsverzekering: onderzoek van de rechtspraak 1962*, in *B.T.Soc.Z.*, 1964, 1130-1131.

(84) Verder wordt hier dieper op ingegaan.

van formuleren de voorkeur verdient. Men kan stellen dat een welbepaalde persoon op een welbepaald moment een geldige reden heeft om een betrekking te weigeren die op zichzelf passend is, of men kan beweren dat voor die bepaalde persoon en op dat gegeven ogenblik de betrekking niet passend is. De discussie lijkt me niet erg belangrijk. In beide gevallen kan men tot dezelfde oplossing komen. Waar de ene formulering een meer vaststaande inhoud geeft aan het begrip passende betrekking, lijkt ze nochtans niet méér rechtszekerheid te bieden.

Bij de beoordeling van het passend karakter van de betrekking dient men zich steeds te baseren op de situatie zoals die bestaat op het ogenblik van de weigering. Indien nadien een wijziging intreedt in de aard van het werk of de arbeidsvoorwaarden, zal dit van geen invloed zijn op de vraag of de werkweigering moet gesanctioneerd worden.

Het principe werd duidelijk gesteld door het arbeidshof te Bergen (85). Nochtans was er naar onze mening in casu geen reden voor de toepassing van dit principe. Een werkloze had een betrekking geweigerd en hiervoor als reden opgegeven dat het loon te laag was. Later, en ook voor de rechtbank, roept hij taalbezwaren in als echte motivering van zijn weigering. Er lijkt ons hier geen sprake te zijn van een wijziging in de situatie. De taalproblemen bestonden reeds op het ogenblik van het aanbod, ook al riep de betrokkene ze slechts achteraf in. Het hof gaat o.i. dan ook te ver waar het stelt: "(attendu que) parallèlement la seule justification du refus à prendre en considération est celle qui est fournie au moment de l'offre".

Afdeling 1: Beroepsgeschiktheid

§ 1 Algemeen

Er zijn verschillende manieren waarop men werkloos kan worden. Sommigen worden werkloos omdat ze, b.v. om economische redenen, door de werkgever worden ontslagen. Vaak hebben ze geen bezwaar tegen het soort werk dat ze uitoefenden. Integendeel, het is best mogelijk dat het gaat om het beroep van hun keuze, waarin ze door opleiding of ervaring de nodige vaardigheid en bekwaamheid hebben verworven. Anderen komen in de werkloosheid terecht doordat het werk dat ze verrichten, achteraf geen voldoening blijkt te geven, zodat ze de voorkeur geven aan een ander soort werk. Weer anderen zijn werkloos omdat ze nu hun studies er niet in slagen een job te vinden in de gekozen richting.

Al deze groepen hebben dus min of meer duidelijke aspiraties t.a.v. het soort werk dat ze willen verrichten. Deze aspiraties worden echter niet volledig ingelost. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zijn immers in

(85) Arbh. Bergen, 4^o k., 20 febr. 1976, *T. Soc. R.*, 1976, 294. Het hof beschouwt het tijdstip van het aanbod als relevant moment. Correcter lijkt ons het ogenblik van de weigering als referentiepunt te nemen.

onevenwicht, zowel kwantitatief als kwalitatief. Vermits de omvang van dit onevenwicht de lasten bepaalt die de werkloosheidsverzekering zal moeten dragen, heeft deze er belang bij dat het onevenwicht geen te grote proporties aanneemt. Dit kan men bewerkstelligen door, kwantitatief, de vraag aan te wakkeren (aanmoedigen van investeringen) en het aanbod af te remmen (via bruggpensioenen e.d.). Kwalitatief laat de vraag zich echter moeilijker manipuleren. Eenvoudiger is het om het aanbod aan te passen door functionele mobiliteit aan te moedigen (via hoge lonen, omscholingscursussen) of gebrek aan dergelijke mobiliteit te sanctioneren. Het is in dit licht dat de art. 34 tot 36, 48 en 51 tot 56 van het M.B. moeten gezien worden. Zij bepalen in welke mate de werkloze zijn aspiraties m.b.t. het soort arbeid dat hij wil verrichten, kan laten gelden.

§ 2. *Arbeiders*

Onder stricte voorwaarden en binnen bepaalde grenzen kan een werkloze arbeider eisen dat hij wordt tewerkgesteld in een betrekking die overeenstemt met zijn normaal beroep of met een aanverwant beroep.

Dergelijk aanverwant beroep mag een andere bekwaamheid vereisen, op voorwaarde dat de betrokkene die uit hoofde van zijn beroepsgeschiktheid spoedig kan verwerven. Zijn de voorwaarden vervuld, dan is de werkloze gerechtigd andere dan de alzo omschreven betrekkingen te weigeren. Welke zijn die voorwaarden?

Vooreerst bestaat dit recht slechts voor gespecialiseerde of geschoolde arbeiders. Het kan niet uitgebreid worden tot andere arbeiders (86). Bovendien kunnen de betrokkenen dit recht slechts gedurende een korte periode laten gelden. Het is namelijk slechts van toepassing op betrekkingen die aangehouden worden tijdens de eerste maand of de eerste drie maanden van de werkloosheid, naargelang het gaat om een gespecialiseerd dan wel een geschoold arbeider. Ten slotte is er nog een negatieve voorwaarde. In de streek waar de arbeider zijn normaal beroep uitoefent, mag de werkloosheid in de onderneming of in een nijverheid niet dusdanig zijn dat hij niet kan hopen er in dat beroep normaal en spoedig werk te vinden. Naast de duur van de werkloosheid beperkt ook de slechte economische toestand op zich dus de rechten van de werkloze.

Deze regeling is ook van toepassing op de gedeeltelijk werklozen vanaf de tijdstippen aangegeven in art. 34, lid 3 M.B.

Is een van de voorwaarden niet vervuld, dan is de arbeider verplicht een betrekking te aanvaarden in een ander beroep, en die hij eventueel zal kunnen aanvatten na een zekere aanpassingsperiode. Dit zal het geval zijn voor een aanbod aan andere dan genoemde arbeiders, een aanbod na de aangegeven termijn, of bij ernstige tewerkstellingsproblemen in de streek.

(86) Cass. 13 febr. 1974, *J.T.T.*, 1974, 151, *Pas.*, 1974, 1, 619.

Geoordeeld werd dat een betrekking van monteur van centrale verwarming gedurende de eerste drie maanden werkloosheid aangeboden aan iemand die opgeleid was voor loodgieter-zinkbewerker, niet passend is, omdat er geen verwantschap is tussen de twee opleidingen (87). Werd evenmin passend geacht, een betrekking als geschoold stikster aangeboden aan een half-geschoold stikster (88).

Elke betwisting m.b.t. de beroepsbekwaamheid of -geschiktheid die de vervulling van een dienstbetrekking vereist, dient te worden onderworpen aan het advies van de commissie van advies. Dergelijke betwisting kan ontstaan indien de werkgever oordeelt dat de werkloze de nodige geschiktheid bezit en deze dit betwist (89). Een beslissing die de RVA zou nemen zonder dit advies te hebben ingewonnen, wordt nietig verklaard (90). Men zou het advies echter wel kunnen achterwege laten indien de betrekking *prima facie* niet passend is (91).

Art. 36 M.B. is ook van toepassing op jonge werknemers zoals bedoeld in art. 48 M.B. (92).

§ 3. Bedienden

Net als arbeiders kunnen bedienden binnen bepaalde grenzen rechten laten gelden op het gebied van beroepsgeschiktheid. Waar voor de arbeiders "het normaal of aanverwant beroep" als criterium geldt, werkt men voor bedienden met drie abstracte categoriën. De beslissing waarbij het gewestelijk bureau een bediende onderbrengt in een bepaalde categorie moet aan de werkloze betekend worden bij het begin van zijn werkloosheid, en de betrokkene moet de mogelijkheid hebben dit te betwisten voor de commissie van advies (93). Om de kwalificatie van een bediende vast te stellen houdt de commissie van advies, naast de behaalde diploma's, vooral rekening met de aard van de betrekkingen die hij, inzonderheid de laatste tien jaar, vervuld heeft (94).

Bedienden die doorgaans hogere functies en functies van middelmatig belang hebben uitgeoefend, genieten een beschermingsperiode van 6 maand. Die periode bedraagt 3 maand voor bedienden die gewoonlijk ondergeschikte functies vervulden. Voor hen vervalt de bescherming echter ook na drie vruchteloze pogingen tot plaatsing. Voor de berekening

(87) Arbrb. Turnhout, 2^o k., 3 maart 1972, A.R. 1228, *onuitg.*

(88) Arbh. Bergen, 1^o k., 12 okt. 1976, A.R. 2982, *onuitg.*

(89) LEROY, P., *loc. cit.*, 514; Arbh. Luik, 7 dec. 1972, *onuitg.*

(90) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8^o k., 9 sept. 1971, A.R. 157/71, *onuitg.*; Arbh. Gent, afd. Brugge, 7 okt. 1971, A.R. 71/187, *onuitg.*; Arbh. Gent, 6^o k., 17 jan. 1972, A.R. 365/71, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 7^o k., 23 maart 1976, A.R. 53789/75, *onuitg.*

(91) Arbh. Bergen, 4^o k., 17 maart 1978, *onuitg.*, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 283.

(92) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 4^o k., 2 dec. 1975, *T. Soc. R.*, 1976, 179.

(93) LEROY, P., *loc. cit.*, 524.

(94) Art. 55 M.B.

van de duur van de werkloosheid komen ook de periodes in aanmerking tijdens welke het recht op uitkeringen wordt ontzegd of de werkloze van dit recht wordt uitgesloten (95), alsook de periodes van gedeeltelijke werkloosheid (96).

Tijdens de beschermingsperiode zijn slechts die betrekkingen passend die behoren tot de categorie waarin de betrokkene is ingedeeld. Men houdt dus enkel rekening met de categorie waarin de betrekking valt, en niet met het feit of de job beantwoordt aan iemands schoolvorming (97).

Na de beschermingsperiode kan de commissie van advies beslissen dat een betrekking van de onmiddellijk lagere categorie passend is. Voor beide groepen van bedienden kan de commissie dan eveneens een betrekking als handarbeider passend verklaren, doch dit slechts onder de voorwaarden van art. 52 en 53 M.B.

Bedienden die doorgaans functies vervulden die zowel hoofd- als handarbeid omvatten, moeten vanaf het begin van hun werkloosheid betrekkingen als bediende én als werkmans aanvaarden. Zij kennen dus geen beschermingsperiode, net als sommige arbeiders.

§ 4. Jonge werknemers

De regeling voor jonge afgestudeerden werd recent gewijzigd door een M.B. van 5 oktober 1979 (98). Voor jonge werknemers die op grond van art. 124 M.B. tot de werkloosheidsuitkeringen zijn toegelaten, is een betrekking passend indien ze behoort tot een der beroepen of tot een aanverwant beroep waarop de leertijd of het beëindigd middelbaar onderwijs die voor hen het recht op uitkeringen hebben geopend, een voorbereiding zijn (99). Diezelfde betrekkingen zijn ook passend voor jongeren die na hun basisopleiding nog studies van een hogere cyclus of niveau hebben gevolgd, op voorwaarde evenwel dat in het kader van het betreffend gewestelijk bureau geen andere werkzoekenden beschikbaar zijn, die geen hogere studies hebben gevolgd en voor wie de betrekking in kwestie geschikt is. De reglementering is dus strenger geworden voor jongeren die hogere studies hebben gevolgd. In de toekomst zullen ze mogelijk ook betrekkingen moeten aanvaarden waarop het gevolgde middelbaar onderwijs een voorbereiding is. Voorheen gold een betrekking voor hen slechts als passend indien die ressorteerde onder het aangeleerde of daarmee aanverwante beroep. Wel werd in 't verleden reeds geoordeeld dat wegens de noodzaak om praktische en bredere vorming op te doen, de

(95) Art. 56 M.B.

(96) LEROY, P., *loc. cit.*, 524.

(97) Arbrb. Brussel, 7^o k., 29 nov. 1973, A.R. 8660/73, *onuitg.*

(98) *Staatsblad*, 10 oktober 1979, 11452.

(92) Art. 48 M.B.

afgestudeerde bereid moet zijn om in 't begin een lagere job te aanvaarden dan zijn aspiraties wel kunnen reiken (100).

De aldus geschetste regeling is echter slechts van toepassing gedurende een periode van zes maand vanaf de datum van inschrijving als werkzoekende. Vóór de K.B. van 18 oktober 1971 (101) begon die termijn te lopen op de eerste dag dat de betrokkene uitkeringen genoot.

De vroegere tekst van art. 48 M.B. voorzag dat de bescherming reeds vanaf het begin van de werkloosheid werd ontzegd aan jonge werknemers die, alvorens tot het recht op uitkeringen te worden toegelaten, een ander beroep hadden uitgeoefend dan dit dat hen was aangeleerd. Deze bepaling gaf aanleiding tot kritiek (102). Jonge afgestudeerden die om aan de werkloosheid te ontsnappen voorlopig een ander beroep uitoefenden, werden a.h.w. gesanctioneerd in tegenstelling tot anderen die geen poging deden om aan de werkloosheid te ontkomen.

Na de periode van 6 maand is de betrekking passend als ze voldoet aan de andere criteria van het M.B. (103), waaronder de regels inzake beroepsgechiktheid (104).

We stipten reeds aan dat art. 36 M.B., dat een tussenkomst van de commissie van advies voorziet ingeval van betwisting m.b.t. de beroepsbekwaamheid of -geschiktheid, ook van toepassing is op jonge werknemers in de zin van art. 48 M.B. (105).

§ 5. *Besluit*

Naast enkele bijzondere regelingen voor artiesten uit het amusementsbedrijf (art. 57 en 58 M.B.), voor grensarbeiders (art. 59 en 60 M.B.), en voor seizoenarbeiders (art. 61 en 62 M.B.), heeft de reglementering het probleem van de functionele mobiliteit voor een groot deel herleid tot een kwestie van termijnen. Men erkent het recht van de werkloze om een betrekking te eisen die gelijkaardig is aan zijn vroeger beroep of die beantwoordt aan zijn studies. De bescherming wordt echter slechter naarmate het gaat om minder gequalificeerde werknemers. Van hen wordt dus een grotere mobiliteit gevraagd. In bepaalde gevallen is er zelfs geen beschermingsperiode.

Niet alleen het verstrijken van de gestelde termijn kan de bescherming doen vervallen. Voor arbeiders die normaal wel bescherming genieten, vervalt deze als de werkloosheid in de streek te hoog is.

In feite gaat men het begrip "passende dienstbetrekking" op een gegeven ogenblik niet langer beoordelen vanuit de werkloze zelf, wat normaal zou

(110) Arbrb. Luik, 9^e k., 16 okt. 1975, *onuitg.*

(101) *Staatsblad*, 21 oktober 1971.

(102) LEROY, P., *loc. cit.*, 522.

(103) Art. 48, lid 3 M.B.

(104) Zie Cass. 3^e k., 3 mei 1978, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 287.

(105) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 2 dec, 1975, *T. Soc. R.*, 1976, 179.

zijn. Op een bepaald moment wordt een tot dan toe nietpassende betrekking plotseling wél passend. De reden van deze wijziging kan niet liggen bij de werkloze zelf. Ze ligt integendeel in de economische noden en de kost van de werkloosheidsuitkeringen, die dan belangrijker worden geacht. De rechten van de werkloze worden aldus beperkt ten gevolge van feiten die mogelijk - een werkloosheid die langer duurt dan de gestelde termijn - of zeker - slechte economische toestand van de streek - onafhankelijk zijn van zijn wil. Niettemin zal men de betrokkenen beschouwen als werkloos "door eigen schuld of toedoen".

Men zou kunnen argumenteren dat de band met het vroegere beroep losser is geworden. Deze vaststelling verklaart echter nog niet waarom die band na 1, 3, of 6 maand moet verbroken worden. Ze kan hoogstens de echte reden meer aannemelijk maken.

§ 6. *Annex: Spontane functionele mobiliteit*

Tot zover werd vrijwel uitsluitend gehandeld over de bestrijding van een gebrek aan functionele mobiliteit. Nu gaan we even in op de vraag hoe reglementering en rechtspraak staan tegenover spontane functionele mobiliteit.

Dergelijke mobiliteit die zich manifesteert naar aanleiding van een werkverlating, valt eigenlijk buiten het bestek van deze verhandeling.

Dit is namelijk het geval waar een werknemer zijn job opgeeft om een ander soort werk te gaan verrichten. Deze mobiliteit gebeurt op eigen risico. De betrokkene zal vrijwillig werkloos zijn en dient dus op voorhand zijn eigen tewerkstelling in een ander functie zeker te stellen. Deze vorm van mobiliteit wordt dus niet geduld in de mate dat het onevenwicht op de arbeidsmarkt daardoor zou toenemen (106)

Spontane functionele mobiliteit kan zich ook voordoen buiten elke vorm van werkverlating. Bedoeld wordt de situatie van een werkloze die een job aanvaard die op basis van zijn beroepsgeschiktheid eigenlijk niet passend is. Dergelijke mobiliteit kan geen nadeel brengen voor de betrokkene. Indien de werkloze gedurende een zekere termijn eisen kan stellen op het gebied van de beroepsgeschiktheid, dan betekent dit niet dat hij verplicht is zijn rechten op te eisen, onder bedreiging van ze anders te verliezen. Het staat de werkloze vrij vrijwillig een betrekking te aanvaarden die hij, omwille van zijn beroepsgeschiktheid, gerechtigd is te weigeren, zonder dat dit de verplichting meebrengt in de toekomst gelijkaardig werk te aanvaarden (107). Dergelijke betrekking blijft voor hem niet-passend.

(106) Zie ook art. 150 K.B. 20 december 1963

(107) LEROY, P., *loc. cit.*, 514; Arbh. Gent, afd. Gent. 6^o k., 15 maart 1971, A.R. 297, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 7^o k., 11 mei 1973, A.R. 1119/72, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 25 mei 1974, A.R. 28.368, *onuitg.*

Anders zou men de werkloze natuurlijk ontmoedigen om aldus uit de werkloosheid pogen te geraken. Zoals we vermeldden, werd recent door het M.B. van 5 oktober 1979 verholpen aan een gelijkaardige onbillijke situatie die bestond voor jonge afgestudeerden.

Afdeling 2: Lichamelijke geschiktheid

§ 1. Algemeen

Medische bezwaren vormen enigszins een bijzondere categorie tussen de verschillende criteria inzake passende dienstbetrekkingen. Inderdaad, vaak zijn de partijen immers zelf niet bevoegd om met de nodige precisie de lichamelijke geschiktheid van de betrokkene te beoordelen, dit in tegenstelling tot andere criteria zoals lonen en arbeidsduur, die de partijen zelf wel kunnen hanteren. In medische zaken dient men zich te verlaten op het oordeel van een geneesheer. We bevinden ons hier m.a.w. op een terrein waar het de werkloze vaak niet mogelijk is zelf te bepalen of een betrekking voor hem passend is. Vandaar de zorgvuldig uitgewerkte procedure van art. 37 en 38 M.B. De aandacht van rechtspraak en rechtsleer wordt dan ook vooral gericht op betwistingen m.b.t. deze procedure.

Voor zover de casuïstiek zich bezighoudt met de beoordeling van de lichamelijke geschiktheid in een concreet geval, kan men natuurlijk moeilijk tot meer algemene besluiten komen. Voorbeelden van medische redenen die werden ingeroepen zijn: het feit dat men niet voortdurend onder stress mag staan (108), angstreacties van de betrokkene (109), ongeschiktheid voor zwaar werk (110).

§ 2. Procedure

Indien de werkloze van oordeel is dat de aangeboden betrekking niet passend is wegens zijn lichamelijke gesteldheid, dient hij dit te verklaren op het ogenblik van het aanbod, of ten laatste op het ogenblik dat hij op het gewestelijk bureau uitleg komt verschaffen over het feit dat hij niet werd aangeworven. Het ogenblik van het aanbod is te omschrijven als het ogenblik waarop de werknemer zich rekenschap kan geven van het type werk dat hij moet uitvoeren en van de arbeidsvoorwaarden (111). Dit is

(108) Arbh. Luik, 20 okt. 1972, aangehaald bij LEROY, P., *loc. cit.*, 517; die stress valt niet te vrezen bij het plukken van champignons.

(109) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 8 maart 1971, A.R. 336, aangehaald bij LEROY, P., *loc. cit.*, 518; werk in de nabijheid van werktuigmachines is om die reden niet passend.

(110) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 5 juli 1974, aangehaald bij LEROY, P., *loc. cit.*, 517; het werk van electricien bestaat echter niet alleen uit zwaar werk. Op grond van twijfel kreeg de werkloze evenwel gelijk.

(111) Arbrb. Verviers, 15 mei 1972, A.R. V/1511/71, *onuitg.*

niet steeds het ogenblik dat de RVA de betrekking voorstelt aan de werkloze.

Een probleem dat hierbij rijst, is de vraag of de werkloze de medische bezwaren voor 't eerst voor de rechtbank kan invoeren. De meerderheid van de rechtspraak is van mening dat men niet met succes voor 't eerst in het verzoekschrift melding kan maken van een fysieke handicap (112). Andere uitspraken laten dit wel toe (113). De rechtsleer haalt gegronde argumenten aan om te stellen dat de werkloze zijn lichamelijke geschiktheid niet door de arbeidsgerechten kan laten beoordelen zonder dat hij de RVA de procedure laat volgen van art. 38 M.B. (114).

De snelle tussenkomst van een arts vergemakkelijkt natuurlijk de vaststelling van de gezondheidstoestand zoals die bestaat op het ogenblik van de weigering. Bovendien verschaft de procedure aan de RVA snelle controlemogelijkheden, die de werkloze haar niet zonder meer kan ontnemen. Deze stelling lijkt verkieslijk. De RVA heeft recht op de controlemiddelen die de reglementering haar biedt. De tekst van art. 37 M.B. laat o.i. trouwens geen andere interpretatie toe. In de mate dat de ongeschiktheid niettemin bestaat, kan ze naar we menen nochtans een latere werkverlating wettigen.

Wanneer de werkloze tijdig bedoelde verklaring aflegt, dan ligt de volgende stap bij de RVA. Zij kan zich akkoord verklaren met de stelling van de persoon in kwestie en afzien van iedere sanctie. Indien de RVA echter van oordeel is dat de betrokkene wel lichamenlijk geschikt is voor de betrekking, moet ze hem zo spoedig mogelijk onderwerpen aan een medisch onderzoek door de geneesheer aangewezen door het gewestelijk bureau. Een sanctie die men zou nemen, zonder dat dit onderzoek plaatsvond, is nietig (115). Indien de werkloze zich door zijn verklaring echter tevens onbeschikbaar zou maken voor de arbeidsmarkt, dan kan de RVA sanctioneren wegens onbeschikbaarheid zonder de procedure van art. 38 M.B. te volgen (116). De uitsluiting moet dan wel effectief steunen

(112) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8^o k., 23 sept. 1971, *onuitg.*; Arbh. Gent, afd. Brugge, 6^o k., 18 mei 1972, *onuitg.*; Arbh. Gent, afd. Brugge, 6^o k., 8 maart 1973, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 7^o k., 24 april 1972, A.R. 142/72, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 7^o k., 9 maart 1976, A.R. 52079/15. Voor een geval van werkverlating: Arbrb. Brussel, 7^o k., 21 juni 1971, A.R. 5063/71, *onuitg.*

(113) Zoals aangegeven bij ROUSSEAU, P., *loc. cit.*, 21; Arbh. Bergen, 16 jan. 1976, A.R. 2569, *onuitg.*; Arbrb. Verviers, 6 dec. 1971, *J.T.T.*, 1972, 26; Arbrb. Antwerpen, 8 april 1974, A.R. 26345, *onuitg.*

(114) LEROY, P., *loc. cit.*, 518.

(115) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8^o k., 9 sept. 1971, A.R. 157/71, *onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Bergen, 16 mei 1972, A.R. 1-1, *onuitg.*; Arbh. Gent, 6^o k., 1 juni 1972, *J.T.T.*, 1972, 264; Arbrb. Charleroi, afd. Haine St. Pierre, 5^o k., 7 april 1971, A.R. 202/H/R, *onuitg.*; Arbrb. Namen, 2^o k., 20 nov. 1972, A.R. 2765, *onuitg.*; Arbrb. Luik, 17 mei 1974, *Pas.*, 1974, III, 55; Arbrb. Luik, 9^o, 12 dec. 1975, *onuitg.*

(116) LEROY, P., *loc. cit.*, 515; Cass. 18 dec. 1974, *T. Soc. R.*, 1975, 194; Arbh. Luik, afd. Namen, 15^o k., 10 april 1972, A.R. 49/1970, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7^o k., 20 maart 1972, A.R. 10245, *onuitg.*

op de onbeschikbaarheid en niet uitsluitend op art. 134 K.B. (117). De reglementering voorziet geen welbepaalde termijn waarbinnen het onderzoek dient plaats te vinden. Enkel wordt gesteld dat dit zo spoedig mogelijk dient te gebeuren. Anders wordt het immers moeilijk de lichamelijke geschiktheid te beoordelen zoals die bestond op het ogenblik van de weigering. De rechter zal dus voor elk geval moeten uitmaken of het medisch onderzoek door laattijdigheid niet waardeloos is geworden (118). Indien die laattijdigheid te wijten is aan de RVA, dan kan de werkloze o.i. niet gesanctioneerd worden wegens werkweigering. We menen dat ook hij er recht op heeft dat de procedure van art. 38 M.B. correct gevolg wordt, vermits die ook in zijn belang kan spelen. Wanneer de werkloze echter zelf schuld heeft aan de laattijdigheid, omdat hij de ongeschiktheid te laat inroept, dan is de RVA gerechtigd sancties te treffen (119). Mogelijk vond in het verleden reeds een onderzoek plaats. Zal dit volstaan? O.i. niet, omdat de gezondheidstoestand van de werkloze onder- tus- sen gewijzigd kan zijn, en het is niet aan de administratie te oordelen of dit al dan niet het geval is. Dit zal zeker aannemelijk zijn indien het onderzoek een aanzienlijke tijd geleden plaatsvond (120). Bovendien kunnen de speciale arbeidsvoorwaarden in een bepaalde betrekking de lichamelijke geschiktheid, die de betrokkene normaal wel bezit, twijfelachtig maken. M.a.w. de lichamelijke geschiktheid moet beoordeeld worden t.a.v. elke betrekking in concreto. Daarom willen we stellen dat de werkloze steeds recht moet hebben op de procedure van art. 38 M.B. (121). Geoordeeld is wel dat een werkneemster die in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering als geschikt tot werken bevonden werd, niet langer de behoefte kan laten gelden om de procedure van art. 38 M.B. te volgen (122). Na het onderzoek betekent het gewestelijk bureau het advies van de geneesheer per aangetekend schrijven aan de werknemer. Verklaart het advies betrokkene lichamenlijk niet geschikt voor de betrekking, dan kan er natuurlijk geen sanctie volgen wegens werkweigering. In het andere geval kan de werkloze zich hiertegen verzetten door binnen de acht werkdagen na de betekening een andersluidend attest van zijn behandelende geneesheer voor te leggen. Indien de betrokkene geen tegenadvies zou voorleggen, vindt er geen arbitrage plaats, maar behoudt hij wel het recht om de medische redenen voor de rechtbank in te roepen (123). Inderdaad, door

(117) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10° k., 16 mei 1972, A.R. 1331, *onuitg.*

(118) Voor een geval van werkverlating: Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8° k., 14 maart 1974, *onuitg.*

(119) Zie noot (118).

(120) Arbh. Luik, 9° k., 17 mei 1974, A.R. 26760/73, *onuitg.*: 1 jaar.

(121) Zie Arbh. Luik, afd. Namen, 12° k., 1 maart 1976, *onuitg.*; Arbrb. Luik, 9° k., 30 april 1976, *onuitg.*

(122) Arbrb. Brussel, 17° k., 3 nov. 1978, *onuitg.*

(123) Arbh. Bergen, 4° k., 16 jan. 1976, A.R. 2569, *onuitg.*

het reeds uitgevoerde onderzoek heeft de RVA haar controlemiddelen voldoende kunnen oefenen. Het arbeidshof van Luik (124) meende wel dat een werkloze die verklaart tegen de beslissing van de adviserende geneesheer in beroep te gaan, maar nalaat zulks te doen, zich onbeschikbaar maakt voor de algemene arbeidsmarkt.

Na de voorlegging van een andersluidend attest wordt het geval onderworpen aan het oordeel van de geneesheer van de medische arbeidsinspectie voor een scheidsrechterlijke uitspraak. Indien de RVA nalaat deze stap te zetten, dan is de beslissing van uitsluiting vernietigbaar (125). De werkloze mag zich hier door zijn behandelende geneesheer laten bijstaan.

De procedure van art. 38 M.B. is louter administratief. Ze bindt wel de administratie (126), doch niet de arbeidsgerechten (127). De administratieve procedure heeft immers niet het tegenstrijdig en onafhankelijk karakter van een gerechtelijke expertise (128). Daarom moet het arbeidsgerecht in volle onafhankelijkheid nog een oordeel kunnen vellen.

De rechtbank zal een expert aanduiden om de geschiktheid van de werkloze te bepalen. Soms wordt dergelijke gerechtelijke expertise overbodig geacht (129). Geoordeeld werd dat de bewijslast m.b.t. de lichamelijke ongeschiktheid op de werkloze rust, indien die ongeschiktheid noch door de geneesheer aangewezen door de RVA, noch n.a.v. het arbitrage-onderzoek werd erkend (130).

§ 3. *Besluit*

Wanneer een werkloze zich lichamelijk niet geschikt acht voor een aangeboden job, is het aan te raden dat hij eerst zijn behandelende geneesheer raadpleegt, tenzij de ongeschiktheid voldoende duidelijk blijkt, of tenzij hij kan steunen op een vroeger advies van zijn geneesheer. Dergelijk negatief advies zou de RVA kunnen overtuigen van de ongeschiktheid, zodat de verdere procedure niet moet doorlopen worden. Bovendien bekomt de betrokkene aldus enige zekerheid. Het is normaal dat een werkloze vertrouwt op zijn arts als die hem adviseert de betrekking om medische redenen te weigeren. Na doorlopen van de hele procedure zou hij nochtans achteraf geschikt kunnen bevonden worden. In zo'n geval

(124) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8° k., 12 okt. 1972, A.R. 92/72 en 14 juni 1973, A.R. 89/73, beide *onuitg.*

(125) Arbrb. Luik, 9° k., 12 dec. 1975, *onuitg.*

(126) LEROY, P., *loc. cit.*, 516.

(127) *Ibid.*; Arbh. Bergen, 4° k., 16 jan. 1976, *onuitg.*

(128) Arbrb. Verviers, 6 dec. 1971, *J.T.T.*, 1972, 26.

(129) Arbrb. Luik, afd. Jemeppe, 9° k., 16 nov. 1971, A.R. J888/71, *onuitg.*: de RVA haalt geen elementen aan om het advies van de behandelende arts te weerleggen en houdt haar standpunt voor de rechtbank niet vol.

(130) Arbh. Luik, 3° k., 1 juni 1972, A.R. 2012/72, *onuitg.*

kan men o.i. de werkloze geen verwijt maken m.b.t. de tegenover de werkgever afgelegde verklaring. Ten onrechte of niet vertrouwd hij op zijn arts, en daarom mag hem geen sanctie treffen (131). Een verwant geval kreeg de arbeidsrechtbank te Turnhout te behandelen (132). De betrokken werkneemster mocht krachtens het arbeidsreglement van de onderneming het werk slechts hervatten mits afgifte van een attest van arbeidsgeschiktheid van haar behandelende geneesheer. De rechter oordeelde dat zij zich niet schuldig maakte aan werkverlating of werkweigering zolang haar arbeidsongeschiktheid door de behandelende geneesheer was gedekt. Het feit dat ze door de geneesheer van de RVA wel geschikt geacht werd, deed hieraan geen afbreuk. Dit lijkt ons billijk.

Indien de werkloze ondanks het advies van zijn geneesheer uiteindelijk toch in 't ongelijk wordt gesteld, lijkt ons bijgevolg alleen een sanctie mogelijk indien de betrokkene volhoudt in zijn weigering en de betrekking nog steeds of opnieuw wordt aangeboden. Wanneer de werkloze tijdens de procedure geen negatief advies van zijn arts kan voorleggen, zou hem wel een sanctie kunnen treffen wegens de verklaring die hij tegenover de kandidaat-werkgever aflegde.

Het vervolg van dit artikel, waarin andere criteria worden behandeld die al of niet in aanmerking komen om een passende dienstbetrekking te weigeren, vindt U terug in ons volgend nummer.

(131) In die zin: Arbh. Luik, afd. Jemeppe, 9^o k., 8 febr. 1972, A.R. J1809/1971, *onuitg.*. Voor een geval van werkverlating: Arbrb. Luik, 6^o k., 2 febr. 1977, *onuitg.*

(132) Arbrb. Turnhout, 2^o k., 5 febr. 1971, A.R. 272, *onuitg.*