

## De weigering van een passende dienstbetrekking (vervolg)

Guido Hooybrechts

Na in het eerste deel van dit artikel (133) de weigering van een aangeboden betrekking in het algemeen te hebben besproken en reeds twee criteria, nl. beroepsgeschiktheid en lichamelijke geschiktheid, nader te hebben belicht, behandelen we in dit tweede deel de andere criteria.

### Afdeling 3: Lonen

#### § 1. Algemeen

Werkloos worden betekent vaak ook dat men een nieuwe start zal moeten nemen, bij een nieuwe werkgever, in andere omstandigheden en, wat belangrijk is, tegen een ander loon. In deze afdeling stellen we ons de vraag hoever het staat met de rechten van de werkloze m.b.t. het loon dat hem in de betrekking wordt aangeboden.

Eerder wezen we er reeds op dat het de werkloze moet toegelaten worden met de nieuwe werkgever te onderhandelen over zijn loon, in die zin dat hij bepaalde redelijke verlangens terzake kan uiten. Mogelijk zal de werkgever hieraan gevolg geven, in mindere of meerdere mate.

Wenst hij dit niet te doen, dan is de werkloze verplicht de betrekking te aanvaarden in de mate dat die passend is. Een passende dienstbetrekking veronderstelt o.m. een loon dat beantwoordt aan de voorschriften van art. 39 tot 41 M.B. Deze regels zijn dwingend en de werkloze mag ze in elke stand van het geding inroepen (134).

#### § 2. Bespreking

De algemene regel is dat een betrekking passend is als die beloond wordt in overeenstemming met de collectieve loonovereenkomsten, de al dan niet algemeen verbindend verklaarde beslissingen van de paritaire comités of, bij ontstentenis daarvan, de gebruiken van de streek.

(133) Zie *Jura Falconis*, XVII, p. 233-259.

(134) *Arbh. Luik*, 24 juni 1971, *J.T. Trav.*, 1972, 86; *Arbh. Brussel*, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 30 nov. 1971, *A.R.* 263, *onuitg.*

Het in aanmerking te nemen loon is het brutoloon (135). Met een contractueel vastgestelde stiptheidspremie, die een aleatoir karakter had, werd geen rekening gehouden (136). Verder voorziet de reglementering dat men bij de beoordeling van het voorgestelde loon geen rekening houdt met de vergoeding voor reiskosten die eventueel door de werkgever betaald wordt. Indien de werkgever die verplaatsingskosten niet betaalt, waar hij dit ingevalge een bij K.B. algemeen verbindend verklaarde CAO wel zou moeten doen, is de betrekking nochtans niet passend (137). De rechter is inderdaad niet gebonden door de bepalingen van het M.B. als die strijdig zijn met een regel van hogere orde.

Het passend karakter van de betrekking moet ook getoetst worden aan CAO nr 23, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad (138) die onder bepaalde voorwaarden een gemiddeld maandloon garandeert (139).

Eenmaal aan de reglementaire criteria is voldaan, blijft de betrekking passend, ook al ligt het loon lager dan het voorheen verdiende loon (140), ook al vindt de werkloze dat het loon onvoldoende is om van te leven. Het feit dat de werkloze in onderhandeling is met een firma die hogere lonen biedt, is evenmin een geldige reden tot weigering, tenzij hij natuurlijk het tweevoudige bewijs van art. 46, 3<sup>o</sup> M.B. kan leveren (142). Indien hij daarin niet slaagt, zal hij bijgevolg de job moeten aanvaarden en kort nadien eventueel ontslag nemen, ofwel de werkgever op de hoogte stellen van de onderhandelingen zonder nochtans zelf het werk te weigeren.

De betrekking zou daarentegen wel onpassend zijn indien de werknemer zonder loonsurplus 45 uur per week dient te werken, terwijl de CAO de arbeidsduur beperkt tot 42 uur (143).

Buiten die algemene regel voorziet het M.B. nog twee bijzondere bepalingen. Zo stelt ze een bijzondere regeling in voor betrekkingen die geen dagelijkse prestaties met volle dagtaak omvatten. Deze betrekkingen zijn passend zodra het bedrijfsinkomen dat ze opleveren, ten minste gelijk is aan het bedrag van de werkloosheidsuitkering met inbegrip van de kinderbijslag (144). Onmiddellijk willen we benadrukken dat dit criterium enkel mag gehanteerd worden m.b.t. betrekkingen zoals bedoeld in art. 41

(135) Wanneer de werkgever de werkloze inlicht over het salaris, dan mag men aannemen, omdat het beantwoordt aan het gebruik, dat het gaat om het brutoloon: Arbh. Bergen, 4<sup>o</sup> k., 6 juni 1975, A.R. 2208, *onuitg.*

(136) Arbh. Brussel, 4<sup>o</sup> k., 27 febr. 1975, *onuitg.*

(137) Arbrb. Oudenaarde, 3<sup>o</sup> k., 15 mei 1975, *T. Soc. R.*, 1976, 51. Zie ook; Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 17 mei 1976: is passend, een betrekking die verplaatsingskosten met eigen wagen meebrengt, als niet is bewezen dat de werkgever die moest dragen.

(138) K.B. 9 sept. 1975, *Staatsblad*, 8 okt. 1975.

(139) Arbrb. Luik, 6<sup>o</sup> k., 3 nov. 1976, *onuitg.*

(140) Arbh. Luik, 5<sup>o</sup> k., 23 maart 1972, A.R. 1637/71, *onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10<sup>o</sup> k., 10 okt. 1972, A.R. 1425, *onuitg.*

(141) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8<sup>o</sup> k., 14 dec. 1972, A.R. 1976/72, *onuitg.*

(142) Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 15 mei 1972, A.R. 11298, *onuitg.*

(143) Arbrb. Luik, 5<sup>o</sup> k., 11 juni 1974, *onuitg.*

(144) Zie b.v. Arbh. Luik, 9 febr. 1972, A.R. 1655/71, *onuitg.*

M.B.: een fulltime betrekking die beloofd wordt overeenkomstig de beslissingen van de paritaire comités, is passend, ook al ligt het loon lager dan de werkloosheidsuitkering (145). Voor de beoordeling van het bedrijfsinkomen houdt men rekening met het brutoloon, de verworven voordelen en de kinderbijslag (145). Van dat bedrag trekt men af: de sociale zekerheidsbijdragen die de werknemer betaalt en het bedrag van de reiskosten, tenzij deze laatste door de werkgever terugbetaald worden. De vergelijking tussen het bedrijfsinkomen en de werkloosheidsuitkeringen gebeurt wekelijks, of, als de werknemer per maand bezoldigd wordt, maandelijks. De tweede bijzondere regel betreft de betrekkingen waarin een tariefloon wordt betaald. Dergelijke betrekking is passend indien het tarief overeenstemt met de bepalingen van art. 39 M.B., ongeacht het werkelijk verdiende loon.

Indien een bij K.B. algemeen verbindend verklaarde CAO een supplement van 10 % voorziet op het geleverd werk en op de verkopen aan de cliënt door bemiddeling van de werkneemster, dan is dit een integraal bestanddeel van het loon. Weigert de werkgever het supplement te betalen, dan betaalt hij een loon onder het verplicht minimum, zelfs als hij een dagloon voorstelt dat hoger ligt dan het minimumdagloon voorzien door de CAO (147).

Een betrekking van kelner die betaald wordt met fooien, is niet passend indien de fooien worden samengebracht en onder de personeelsleden verdeeld op een manier die strijdig is met de CAO (148). Wanneer de fooien berekend worden op de gebruikelijke manier, is de betrekking passend ook al wordt er geen bepaald minimum gegarandeerd (149). Een tewerkgestelde in de hotelsector kan niet eisen dat hem een minimumontvangst wordt gewaarborgd, zich beroepend op het feit dat zijn sociale zekerheidsbijdragen op dat bedrag worden berekend. Dat bedrag is immers per definitie een gemiddelde tussen de dagen met hoge en die met lage ontvangsten (150).

### § 3. Besluit

De kans is reëel dat de werkloze vrede zal moeten nemen met een aanzienlijke inkomensvermindering, in vergelijking met zijn vroegere verdiensten. Er wordt immers geen rekening gehouden met het loon of de

(145) Arbh. Luik, 8 febr. 1977, *J. Liège*, 1976-1977, 210; Arbh. Brussel, 12 mei 1977, A.R. 6575, *onuitg.*

(146) Eventuele werkloosheidsvergoedingen die men verder blijft genieten maken hiervan dus geen deel uit: Arbrb. Luik 5 juni 1979, *T. Soc. R.*, 1980, 58.

(147) Arbrb. Doornik, 3<sup>e</sup> k., 13 april 1971, A.R. 199, *onuitg.*

(148) Arbrb. Brussel, 7<sup>e</sup> k., 29 mei 1972, A.R. 12299/71, *onuitg.*

(149) Arbrb. Brussel, 7<sup>e</sup> k., 26 febr. 1973, A.R. 12724/72, *onuitg.*

(150) Noot (3). Zie ook: ROUSSEAU, P., *Assurance contre le chômage involontaire. Aperçu de la jurisprudence de la 7<sup>e</sup> chambre du tribunal de travail de Bruxelles*, in *J.T.T.*, 1974, 293.

anciënniteit in het vroegere beroep. Mogelijk zal de werkloze terecht komen in een andere soort functie, die lager wordt gewaardeerd dan zijn eerder beroep. Eventueel zal bij overstappen naar een ander bedrijf of andere sector, waar de lonen beduidend lager liggen. Indien daardoor het loon lager komt te liggen dan de werkloosheidsuitkering, dan zal de betrekking toch passend blijven.

Al blijkt de reglementering dus streng te zijn, toch kan het steeds nuttig zijn om loonbezwaren in te roepen als argument naast andere factoren, die als geheel de rechter kunnen overtuigen van het niet-passend karakter van de betrekking. Een job die de werknemer verplichtte gedurende meerdere dagen per week afwezig te zijn, werd aldus niet passend geacht, vooral gelet op het geringe loonverschil met het vroegere werk en het feit dat de toegekende vergoedingen niet volstaan om de normale onderhoudskosten te dekken (151).

Zeker blijft echter dat de werkloze van de RVA kan eisen dat ze bewijst dat het loon ten minste gelijk is aan de voorziene minima. Slaagt de RVA daar niet in, dan kan men niet besluiten dat de betrekking passend zou zijn (152).

Het arbeidshof te Brussel was zelfs van mening dat het aanbieden door de RVA van een job die te laag beloond wordt, een daad is die strijdig is met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (153).

#### **Afdeling 4: Dagelijkse afwezigheid**

##### *§ 1. Algemeen*

Werkloosheidscijfers verschillen niet alleen van beroep tot beroep, ze schommelen ook van streek tot streek. Streken die in hoofdzaak "begiftigd" zijn met crisissectoren, zullen ongetwijfeld een hoge werkloosheid kennen. Naarmate de streek minder gediversifieerd is qua industriële activiteiten, zal de kans op tewerkstelling in eigen streek afnemen. De werkloosheidsreglementering houdt hier rekening mee. Men wil de werkloze naast functionele mobiliteit (art. 34-36 M.B.) ook de nodige geografische mobiliteit opleggen. Art. 42 en 43 M.B. zijn terzake de relevante bepalingen.

##### *§ 2. Principe*

Om passend te zijn mag de aangeboden betrekking voor de werkloze geen dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur meebrengen. Het oorspron-

(151) Arbrb. Verviers, 1<sup>o</sup> k., 11 okt. 1971, A.R. V/936/1971, *onuitg.*

(152) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 30 nov. 1971, A.R. 263, *onuitg.* : het loon bestond in de winst op de programmaverkoop en de verkoop van snuisterijen tijdens de vertoningen. Er werd niet bewezen dat het minimum van art. 41 M.B. werd bereikt.

(153) Arbh. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 10 maart 1977, *onuitg.*

kelijke onderscheid tussen mannen en vrouwen is opgeheven bij M.B. 5 okt. 1979 (154). De regel die de dagelijkse afwezigheid uit de woning regelt, raakt de openbare orde (155). De afwezigheid loopt vanaf het ogenblik dat de werknemer de woning verlaat om zich naar het werk te begeven tot op het ogenblik dat hij er van het werk terugkeert. Een moeilijkheid zou kunnen rijzen indien de werkuren onregelmatig zijn, met het gevolg dat slechts bepaalde dagen een afwezigheid van meer dan 12 uur meebrengen. Kan men in dergelijke gevallen spreken van een "dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur"?

Men kan het begrip "dagelijkse afwezigheid" opvatten in die zin dat de werkloze niet kan gedwongen worden om dagelijks, in de zin van elke dag, meer dan 12 uur afwezig te zijn. Consequent doorgedacht, betekent dit dat een betrekking die, behalve op 1 dag per week, een afwezigheid van meer dan 12 uur meebrengt, toch passend zou zijn.

Dit lijkt ons te verregaand. O.i. lenen de bewuste termen zich nog tot een andere interpretatie. Ze kunnen ook beduiden dat de werkloze niet - lees: nooit - meer dan 12 uur per dag afwezig mag zijn. Wanneer hij eenmaal per week langer afwezig moet zijn, is de betrekking dan niet passend. Deze laatste interpretatie lijkt ons verkieslijk. Ze beschermt beter de rechten van de werkloze en voorkomt de onbillijke situatie waartoe de eerste interpretatie aanleiding kan geven.

Een andere oplossing zou erin kunnen bestaan dat men de rechter in elk concreet geval laat beslissen wanneer er een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur is, waarbij hij dan zou nagaan of de dagen met te lange afwezigheid voldoende gewicht in de schaal werpen. Deze handelswijze vermindert natuurlijk in aanzienlijke mate de rechtszekerheid.

Het arbeidshof te Luik meende dat er geen dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur is, wanneer dit slechts eenmaal per week voorkomt (156).

Om hoger genoemde redenen menen we dit arrest te moeten afkeuren.

Een te lange afwezigheid kan dus de betrekking niet-passend maken.

Blijft nog de belangrijke vraag hoe men de duur van de afwezigheid moet bepalen, en meer bepaald de tijd die de werknemer nodig heeft om zich naar het werk te begeven. Er is reeds op gewezen dat de afwezigheid loopt vanaf het ogenblik dat de werknemer de woning verlaat om zich naar het werk te begeven, tot op het ogenblik dat hij er van het werk terugkeert. De duur van die afwezigheid zal uiteraard verschillen naargelang de manier waarop de werknemer zich verplaatst, m.a.w. het al dan niet passend karakter van de betrekking kan afhangen van het soort vervoer dat hij kiest. De werkloosheidsreglementering laat die keuze dan ook niet vrij.

Er is uitdrukkelijk voorzien dat men rekening zal houden met de gemeenschappelijke vervoermiddelen, en eventueel met de persoonlijke

(154) *Staatsblad*, 10 oktober 1979, 11452. Voor jongeren geldt nog 13 uur.

(155) *Arbh. Brussel*, 7<sup>o</sup> k., 22 april 1976, *T. Soc. R.*, 1977, 392.

(156) *Arbh. Luik*, afd. Hasselt, 8<sup>o</sup> k., 26 april 1973, *A.R.* 193/72, *onuitg.*

vervoermiddelen die de werknemer kan gebruiken. De term "gemeenschappelijke vervoermiddelen" dekt o.i. niet alleen het openbaar vervoer, maar ook het door de werkgever georganiseerde vervoer (157). Als dergelijk vervoer het mogelijk maakt de betrekking uit te oefenen zonder een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur, dan is de betrekking passend. Concreet zal niet alleen het ontbreken van het gemeenschappelijk vervoer een rol spelen, maar ook de uurregeling (158). De uurregeling moet het mogelijk maken dat de betrokkene zijn werk tijdig kan bereiken (160). We willen nogmaals benadrukken dat het inroepen van onbestaande vervoersproblemen gelijk staat met weigering van een passende betrekking (161).

Naast de gemeenschappelijke vervoermiddelen zal men eventueel rekening houden met de persoonlijke vervoermiddelen die de werknemer normaal kan gebruiken. Deze bepaling lijkt ons een dubbele betekenis te hebben. Vooreerst betekent ze o.i. dat de betrokkene het vervoermiddel ter beschikking moet hebben of zonder veel problemen of te zware uitgaven ter beschikking kan krijgen. Kan men een werkloze verplichten een fiets, een bromfiets, een auto aan te schaffen? Er is reeds beslist dat men de werkloze niet kon verplichten een aangedreven voertuig aan te schaffen (161). Anderzijds mogen slechte verkeersmiddelen voor inwoners van gemeenten met minder goed openbaar vervoer geen gelegenheid vormen om jarenlang werkloos te zijn, zonder blijk te geven van enige speciale inspanning om werk te vinden (162).

Daarnaast is - menen we - ook vereist dat in de gegeven omstandigheden het gebruik van een bepaald persoonlijk vervoermiddel wel als normaal kan aanzien worden. Zo kan de lange afstand, het verkeersgevaar en de aard van de verrichte arbeid meebrengen dat een fiets geen vervoermiddel is dat de werknemer normaal kan gebruiken (163). Het gebruik van een persoonlijk vervoermiddel kan o.i. ook als niet normaal gelden indien het aanleiding zou geven tot te hoge kosten, gelet op de concrete omstandigheden. Wel is het zo dat een betrekking die verplaatsingskosten met een eigen wagen meebrengt, om die reden nog niet onpassend is (164). Dit is de algemene regel. In principe moet het de betrokkene mogelijk zijn de betrekking uit te oefenen zonder dat hij meer dan 12 uur afwezig dient te zijn. Het zou niet opgaan de werkloze te verplichten later beginnen te werken of vroeger te stoppen, met het gevolg dat hij naar verhouding minder gaat verdienen. Ook al zou dit meebrengen dat hij minder dan 12

(157) Arbrb. Nijvel, 1 maart 1971, *onuitg.*

(158) Arbrb. Luik, afd. Luik, 9<sup>e</sup> k., 4 nov. 1971, A.R. 797/70, *onuitg.*

(159) Arbrb. Luik, 16 nov. 1977, *J. Liège*, 1977-1978, 124. Zie ook: Arbrb. Antwerpen, 7<sup>e</sup> k., 26 nov. 1973, *onuitg.*

(160) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8<sup>e</sup> k., 17 mei 1974, *onuitg.*

(161) Arbh. Luik, 5<sup>e</sup> k., 18 maart 1971, *J.T. T.*, 1972, 5.

(162) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 22 maart 1974, aangehaald bij LEROY, P., *lo.cit.*, 520.

(163) Zie noot (161).

(164) Arbrb. Brussel, 7<sup>e</sup> k., 17 mei 1976, A.R. 59830/75, *onuitg.*

uur afwezig is, toch is de betrekking niet passend (165). Art. 42 M.B. betekent namelijk dat de werknemer een volledig loon moet kunnen verdienen zonder daarvoor meer dan 12 uur afwezig te moeten zijn (166). Het hoeft waarschijnlijk geen betoog dat men niemand kan verplichten te verhuizen, waardoor een bepaalde betrekking passend zou worden ten gevolge van de kortere afstand tot het werk (167). Indirect kan de werknemer echter wel verplicht zijn te verhuizen, vermits een dagelijkse afwezigheid van 12 uur of zelfs meer in bepaalde gevallen geen andere keuze laat in de praktijk.

### § 3. Uitzonderingen

#### A. Langere afwezigheid

In sommige bijzondere en uitzonderlijke gevallen zal een betrekking passend zijn, ook al wordt de grens van 12 uur afwezigheid overschreden. Twee voorwaarden moeten hiervoor vervuld zijn, een positieve en een negatieve.

De positieve voorwaarde omvat twee mogelijkheden. De eerste hypothese bedoelt de situatie waar, ingevolge de gebruiken van de streek en de mobiliteit van de arbeidskrachten, de werknemers van de streek gewoonlijk lange verplaatsingen moeten doen om hun dienstbetrekking te vervullen. Van werkzoekenden uit streken met minder tewerkstellingskansen eist men dus een grotere mobiliteit. Een andere mogelijkheid bestaat erin dat de werknemer het laatst tot de werkloosheidsuitkeringen is toegelaten op basis van betrekkingen die een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur uit de woning meebrachten. Deze bepaling lijkt me moeilijk te verantwoorden. Het feit dat betrokkene voorheen een dergelijke betrekking uitoefende, betekent niet dat hij daartegen geen bezwaren zou hebben. Dergelijke omstandigheid mag o.i. trouwens niet meebrengen dat de werkloze minder rechten zou kunnen laten gelden dan andere werklozen. Bovendien komt de regel ons enigszins ongerijmd voor. Stel dat iemand die een betrekking uitoefent die een afwezigheid van meer dan 12 uur meebrengt, deze betrekking verlaat wegens te lange dagelijkse afwezigheid. Deze werkverlating wordt beoordeeld naar de criteria van de passende dienstbetrekking.

Bij hypothese is de eerste mogelijkheid van art. 42, § 2 I° M.B. niet gerealiseerd. De betrekking is dus niet passend en de betrokkene geniet uitkeringen. Op dat moment zou men art. 42, § 2 I° M.B. kunnen inroepen om hem te dwingen een identieke betrekking te aanvaarden met eenzelfde dagelijkse afwezigheid, die dan immers wel passend zou zijn. M.a.w. een

(165) Arbrb. Luik, 9° k., 3 nov. 1972, A.R. 9699/71, *onuitg.*

(166) LEORY, P., *loc. cit.*, 520.

(167) Arbrb. Antwerpen, 7° k., 22 april 1974, *onuitg.*

betrekking die men mag verlaten omdat ze niet passend is, mag men niet weigeren omdat ze wel passend is! De stelling dat als criterium voor de beoordeling van een werkverlating de redelijke gedraging moet aanhouden (168), zou dit punt van kritiek kunnen ondervangen, doch om redenen die we verder zullen verduidelijken, willen we die stelling niet zonder meer onderschrijven (169).

De negatieve voorwaarde van art. 42, § 2 M.B. stelt dat de leeftijd of de lichaamsgesteldheid van de werknemer geen hinderpaal mag vormen voor dagelijkse verplaatsingen van lange duur. De rechter heeft terzake dus een ruime beoordelingsbevoegdheid. Elementen die o.i. hierbij in aanmerking kunnen genomen worden, zijn o.m. een te hoge of te jeugdige leeftijd, zwangerschap, niet echter het geslacht op zich.

## B. Kortere afwezigheid

Omgekeerd kan in sommige bijzondere en uitzonderlijke gevallen een betrekking die een dagelijkse afwezigheid van minder dan 12 uur mee-brengt, toch als niet-passend gelden. Dit kan het geval zijn indien die afwezigheid gelet op de leeftijd of de lichaamsgesteldheid van de werknemer niettemin als overdreven geldt, wanneer die betrekking in een plaats moet vervuld worden die ver van de verblijfplaats ligt.

Dit werd aanvaard in het geval van een werkloze van 16 jaar die moest opstaan om 4h30' (170) en voor een huismoeder die herstelde van een ziekte en voor wie het werk, dat tegen een hoog tempo gepresteerd werd, bovendien nieuw was (171).

## § 4. Logies ter plaatse

Onder bepaalde voorwaarden kan een betrekking die de verplichting inhoudt ter plaatse te logeren passend zijn. De regeling is gelijk voor mannen en vrouwen (172).

Men onderscheidt twee groepen van personen. Voor ongehuwden, weduwnaars of uit de echt gescheiden personen is vereist dat ze meer dan 21 jaar zijn. Voor gehuwden is vereist dat ze elke week een volle dag thuis kunnen doorbrengen. Voor beide categorieën geldt echter als prioritaire voorwaarde dat ze het laatst tot de werkloosheidsuitkeringen werden toegelaten op basis van een dergelijke betrekking (172). Op deze laatste

(168) Zie noot VAN LANGENDONCK, J., onder Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 31 juli 1979, *J.T. T.*, 1980, 6.

(169) Zie verder: Spontane geografische mobiliteit.

(170) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10° k., 30 dec. 1974, A.R. 2231, *onuitg.* : een afwezigheid van 12h45'.

(171) Arbrb. Verviers, 1° k., 25 okt. 1971, A.R. V/742/1971, *onuitg.* : afwezigheid van 12h25' (oude regeling). Het betrof een geval van werkverlating.

(172) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8° k., 26 april 1973, A.R. 193/72, *onuitg.*

(173) LEROY, P., *loc. cit.*, 521; Arbrb. Brussel, 7° k., 4 dec. 1972, A.R. 4308/72, *onuitg.*



bepaling willen we eenzelfde kritiek uitbrengen als welke geleverd werd m.b.t. de tweede mogelijkheid van art. 42, § 2 I° M.B. (174).

Het arbeidshof te Luik meende dat een betrekking die slechts eenmaal per week logies ter plaatse vereist, geen betrekking is "die de verplichting inhoudt om ter plaatse te logeren" in de zin van art. 43 M.B. (175). Deze visie lijkt ons betwistbaar. Het hof maakt hier een onderscheid dat we in de reglementering niet terugvinden, en beknot daardoor de rechten van de werkloze meer dan is toegestaan.

Ook al zijn genoemde voorwaarden vervuld, dan kan in bijzondere en uitzonderlijke omstandigheden een betrekking die de verplichting inhoudt ter plaatse te logeren toch als niet-passend gelden, wanneer deze verplichting ernstige bezwaren meebrengt, inzonderheid wegens de leeftijd of de lichaamsgesteldheid van de werknemer. Opnieuw treffen we hier een vrij vage bepaling aan, die de werkloze slechts weinig rechtszekerheid kan bieden.

Tenslotte is vereist dat de voorwaarden inzake huisvesting en voeding beantwoorden aan de voorschriften inzake veiligheid en hygiëne, ter zake toepasselijk krachtens de wetgeving op de arbeidsbescherming. Art. 43 M.B. stelt een specifieke regeling in voor betrekkingen die een bijzondere vorm van afwezigheid meebrengen, namelijk logies ter plaatse. Het lijkt ons bijgevolg voor de hand te liggen dat men m.b.t. dergelijke betrekkingen geen beroep meer kan doen op art. 142 M.B.

#### § 5. *Besluit*

Bij de beoordeling van de dagelijkse afwezigheid wordt in ruime mate de mogelijkheid geboden rekening te houden met de leeftijd en de lichaamsgesteldheid van de werkloze. De absolute grens van 12 uur afwezigheid dient aan de hand van deze beide elementen gerelativeerd te worden. Enerzijds kan in bepaalde gevallen een langere afwezigheid opgelegd worden, in de mate dat leeftijd en lichaamsgesteldheid daarvoor geen hinderpaal vormen. Anderzijds kan, rekening houdend met genoemde elementen, een kortere afwezigheid toch als overdreven gelden. Ook het passend karakter van een betrekking die de verplichting inhoudt ter plaatse te logeren kan dientengevolge aangetast worden.

Het moet hierbij steeds gaan om "bijzondere en uitzonderlijke gevallen" of ook om "ernstige bezwaren". Dergelijke blanco-normen laten de werkloze weinig rechtszekerheid, en dit in een materie die op zichzelf reeds zo ingewikkeld is.

In de praktijk kan het nuttig zijn de rechter te wijzen op de afwezigheid die een bepaalde betrekking meebrengt, al kan de betrekking om die reden

(174) Zie echter: *Ontwerp van wetboek sociale zekerheid*, Instituut voor sociaal zekerheidsrecht Leuven, p. 77.

(175) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8° k., 26 april 1973, A.R. 193/72, *onuitg.*

alleen niet onpassend verklaard worden. De afwezigheid wordt dan ingeroepen als één van de elementen die, alle samen genomen, de betrekking in de ogen van de rechter onpassend kunnen doen lijken.

Dergelijke aanvullende elementen kunnen zijn: kinderlast voor een vrouw die bovendien enkele weken later werk vindt in eigen streek (176), gering loonverschil met de vorige betrekking en het feit dat de vergoedingen ontoereikend zijn om de normale onderhoudskosten te dekken (177). In dergelijke gevallen wordt de betrekking onpassend verklaard, niet op basis van art. 42 en 43 M.B., zoals dat het geval zou zijn indien de leeftijd of lichaamsgesteldheid ernstige bezwaren meebrengen, maar wel krachtens de oordelingsvrijheid die de rechter uiteindelijk put uit de niet-limitativiteit van de opsomming van de beoordelingscriteria in het M.B.

### § 6. *Annex: Spontane geografische mobiliteit*

Tot dusver hadden we het enkel over de vraag welke mate van geografische mobiliteit de reglementering en de rechtspraak aan de werkloze willen opleggen. In deze paragraaf besteden we enige aandacht aan de houding die wordt ingenomen t.o. de spontane geografische mobiliteit die de werknemers aan de dag leggen.

Dergelijke mobiliteit kan zich manifesteren in het kader van een werkverlating. Dit betreft de situatie waar een werknemer verhuist en daarom zijn job opzegt. Hoewel dit punt eigenlijk buiten het onderwerp van deze verhandeling valt, willen we er toch even op ingaan. Het bestaan van een wettige werkverlating, aldus art. 134, 1<sup>o</sup> K.B., wordt beoordeeld rekening houdend met de criteria van de passende dienstbetrekking. Bijgevolg, indien de verhuizing niet meebrengt dat verdere uitoefening van de betrekking meer dan 12 uur afwezigheid zou vereisen, is de werkverlating wat dat betreft niet gewettigd. Wat echter indien de werknemer zijn job opzegt omdat tengevolge van zijn verhuizing de afstand tot zijn werk te groot is geworden, en hij meer dan 12 uur afwezig zou moeten zijn om het verder te verrichten? Hier lijkt de rechtspraak te eisen dat de werknemer een wettige reden kan aanvoeren voor de verhuis, zoals een wettelijke verplichting, overmacht of familiale omstandigheden (178). Deze houding lijkt ons verkeerd. De werknemer dient geen wettige reden te hebben om te verhuizen, wel om de betrekking te verlaten. Die wettige reden kan liggen in het feit dat de betrekking volgens de criteria voorzien in het M.B.

(176) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 19 dec. 1973, *R.W.*, 1974-1975, 1320.

(177) Arbrb. Verviers, 1<sup>o</sup> k., 11 okt. 1971, *A.R.* V/936/1971, *onuitg.*

(178) Arbh. Luik, 5<sup>o</sup> k., 17 jan. 1972, *A.R.* 1666/71, *onuitg.*; Arbh. Gent, afd. Brugge, 17 jan. 1974, *T. Soc. R.*, 1974, 53 en 13 mei 1976, *onuitg.*; Arbh. Antwerpen, 31 juli 1979, *J.T.T.*, 1980, 5; Arbh. Bergen, 20 februari 1980, *J.T.T.*, 1980, 175. Arbrb. Kortrijk, 1<sup>o</sup> k., 4 juni 1971, *B.T.Soc. Z.*, 1972, 1267; Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 17 april 1972, *A.R.* 10283, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 12 juni 1972, *A.R.* 19835/71, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 2 okt. 1972, *A.R.* 13897, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 17 juni 1974, *onuitg.*; Arbrb. Luik, 5<sup>o</sup> k., 23 sept. 1977, *onuitg.*; Arbrb. Dinant, 3<sup>o</sup> k., 4 nov. 1977, *onuitg.*

niet passend is. Een te lange afwezigheid uit de woning wettigt aldus werkverlating, ongeacht of die het gevolg is van een verhuis of niet. Evenmin als men iemand kan sanctioneren omdat hij weigert te verhuizen, mag men sancties nemen omdat de betrokkene wenst te verhuizen. Men kan aannemen dat, naast de reglementaire criteria van de passende dienstbetrekking, andere omstandigheden, die eventueel verband houden met de specifieke situatie van werkverlating, de werkverlating kunnen wettigen (179). Eenmaal de betrekking volgens de criteria van het M.B. echter niet-passend is, is de werkverlating o.i. gewettigd. M.a.w. de verlating van een volgens de reglementaire criteria passende betrekking kan in bepaalde gevallen gewettigd zijn, maar de verlating van een volgens de criteria niet-passende betrekking kan nooit ongewettigd zijn. De niet-limitativiteit van de reglementaire criteria speelt dus volgens ons enkel in het voordeel van de werknemer of de werkloze, naargelang het gaat om werkverlating of werkweigeren. Indien de reglementering de betrekking als niet-passend bestempelt, mag de betrokkene verwachten dat zijn werkverlating of werkweigeren gerechtvaardigd is. Anders zou de rechtszekerheid ver zoek zijn. Een andere stellingname beknot de rechten van de werkloze trouwens verder dan de reglementering dat doet. Om die redenen verwerpen we ook de "redelijke gedraging" als criterium voor de beoordeling van het wettig karakter van een werkverlating (180).

M.b.t. het hier behandelde geval, namelijk werkverlating tengevolge van een verhuis, lijkt de juiste weg ons aangegeven door het Arbeidshof te Antwerpen (181). Er moet niet worden onderzocht of er een verantwoorde persoonlijke reden is om te verhuizen. Enkel zou men niet kunnen aanvaarden dat de betrokkene precies verhuist om werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten. De RVA dient o.i. echter het bewijs te leveren van dit kwaad opzet.

Spontane geografische mobiliteit kan zich ook voordoen buiten het kader van een werkverlating. We zagen reeds dat spontane functionele mobiliteit geen afbreuk kan doen aan de rechten van de werkloze. We stellen echter vast dat dergelijke geografische mobiliteit wel nadelige gevolgen kan meebrengen voor de werkloze. Werklozen die het laatst tot de werkloosheidsuitkeringen werden toegelaten op basis van betrekkingen die een dagelijkse afwezigheid van meer dan 12 uur inhielden, of de verplichting ter plaatse te logeren, genieten minder bescherming dan werknemers die deze mobiliteit niet aan de dag legden. Vroeger maakten we reeds de kritiek van deze regeling. Hier zien we hoe spontane geografische mobiliteit er in feite door wordt gesanctioneerd.

(179) De criteria van passende dienstbetrekking zijn immers niet limitatief opgesomd, ook niet voor werkverlating: Arbh. Brussel, 8° k., 24 april 1975, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7° k., 22 april 1974, *onuitg.*

(180) Dit criterium werd voorgesteld bij VAN LANGENDONCK, J., noot onder Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 31 juli 1979, *J.T. T.*, 1980, 6.

(181) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 4° k., 8 april 1976, *onuitg.*

## Afdeling 5: Overige criteria

### § 1. Algemeen

Naast de reeds besproken criteria voorziet het M.B. nog een aantal andere beoordelingselementen, die in de praktijk echter weinig of niet aan bod komen. We zullen er dan ook niet uitgebreid op ingaan. Zo blijven de 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.) onbesproken.

### § 2. Gereedschap en kleding

Mogelijk bezit de werkloze niet het gereedschap of de speciale kleding vereist voor het vervullen van de aangeboden betrekking. In principe zou dit de betrekking haar passend karakter moeten ontnemen. De reglementering voorziet echter twee uitzonderingen die zo ruim gesteld zijn, dat de bepaling wel weinig houvast lijkt te bieden voor de werkloze. Indien de betrokkene namelijk reeds een dergelijke betrekking heeft uitgeoefend in de loop van de laatste twee jaar, of indien hij zich zonder grote kosten het nodige kan aanschaffen, dan blijft de betrekking passend (182). De gevallen waarin gebrek aan gereedschap of kleding geldig als bezwaar kan worden aangevoerd, zullen dus wel schaars zijn, mede gelet op het feit dat vaak de werkgever zelf voor het nodige zal zorgen.

### § 3. Zedelijkheid

Om passend te zijn moet de dienstbetrekking beantwoorden aan de normale voorwaarden van zedelijkheid, rekening houdend met de leeftijd van de betrokkene. Oorspronkelijk was ook het geslacht weerhouden als element waarmee men rekening diende te houden. Dit werd gewijzigd bij het M.B. van 5 oktober 1979 (183).

Deze bepaling geeft natuurlijk een ruime mogelijkheid tot beoordeling. De rechtspraak heeft ze enkele malen toegepast m.b.t. gevallen die waarschijnlijk niet door de wetgever bedoeld waren. De arbeidsrechtbank te Verviers verklaarde aldus volgende betrekkingen onpassend: een betrekking van verkoopster van deur tot deur, aangeboden aan een winkeljuffrouw waarvan de familie tot de sociale middenklasse behoort (184),

(182) Art. 44 M.B.

(183) *Staatsblad*, 10 okt. 1979, 11452.

(184) *Arbrb. Verviers*, 7 juni 1971, aangehaald bij VAN LANGENDONCK, J., *De rechtspraak over sociale zekerheid in het eerste werkingsjaar van de arbeidsgerechten*, in *B.T.Soc.Z.*, 1972, 1271.

alsook een betrekking aangeboden in een firma waaruit betrokkene was ontslagen en vervangen door een gediplomeerde (185).

Het lijkt me weinig geschikt de bepaling van art. 45 M.B. dergelijke ruime interpretatie te geven (186). Dit artikel heeft een welbepaalde soort zedelijkheid op het oog, wat gespecificeerd wordt door het element dat daarvoor relevant wordt geacht, namelijk de leeftijd (en oorspronkelijk ook het geslacht). In hoger vermelde gevallen speelde dit normaal geen rol. Indien men dergelijke betrekkingen onpassend wil verklaren, kan dit perfect gemotiveerd worden door te wijzen op het feit dat de criteria van het M.B. niet de enige zijn waarmee de rechter rekening mag houden (187).

#### § 4. Arbeidsduur

Voor personen die als werkzoekende zijn ingeschreven voor de bijzondere arbeidsmarkt met verkorte werktijd uit eigen wil, geldt nog een bijkomend criterium. Zowel het aantal arbeidsuren als de verdeling van de prestaties in de aangeboden betrekking, kunnen het passend karakter ervan tenietdoen. Wanneer de arbeidsregeling van de aangeboden betrekking per week een aanzienlijk (188) hoger aantal arbeidsuren omvat dan het aantal arbeidsuren dat de wekelijks verrichtte arbeidsregelingen omvatten die voorheen door de werknemer in de betrekking met verkorte werktijd werden verricht, dan is de betrekking niet passend. De dienstbetrekking is evenmin passend indien de verdeling van de prestaties merkelijk verschilt van de verdeling van de prestaties die voorheen werden verricht door de werknemer in de betrekking met verkorte werktijd uit eigen wil.

De uiteindelijke draagwijdte van deze regeling, die vervat ligt in art. 46bis M.B., zal nog moeten verduidelijkt worden door de inhoud die de rechtspraak wil geven aan de termen "aanzienlijk" en "merkelijk".

#### § 5. Vertrek uit en terugkeer naar de verblijfplaats

Indien naar het oordeel van de commissie van advies het vertrek uit of de terugkeer naar de verblijfplaats moet geschieden in omstandigheden of op uren waaraan in sociaal of moreel opzicht ernstige bezwaren zijn verbonden, dan kan de aangeboden betrekking niet-passend verklaard worden (198). Waar deze bepaling oorspronkelijk voor vrouwen bedoeld was, moet ze o.i. sinds het M.B. van 5 okt. 1979 (199) ook op mannen toepasselijk worden geacht. De vraag is natuurlijk of dit in de praktijk veel verschil zal

(185) Arbrb. Verviers, 12 april 1971, *ibid.*

(186) Anders: VAN LANGENDONCK, J., *loc. cit.*, 1272.

(187) Dit punt zal verder nog verduidelijkt worden. Zie ook: LEORY, P., *loc. cit.*, 521-522.

(188) De term «aanzienlijke» werd toegevoegd bij het M.B. van 16 april 1976, *Staatsblad* 13 mei 1976, 161.

(198) Art. 47 M.B. Zie b.v. Arbh. Brussel, 20 juni 1974, *R.W.*, '74-75, 1270.

(199) *Staatsblad*, 10 okt. 1979, 11452.

uitmaken. Diezelfde praktijk zal trouwens moeten bepalen hoe ze de vage term "ernstige bezwaren" zal hanteren.

## § 6. Gewetensbezwaarden

Door het M.B. van 17 nov. 1976 (200) werd een art. 62bis ingevoegd, dat tegemoetkwam aan de specifieke situatie van de gewetensbezwaarden. Voor werknemers waarop de bepalingen van toepassing zijn van art. 24 van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gelden de door dat artikel verboden betrekkingen niet als passend. Dit betekent dat de gewetensbezwaarde elk openbaar ambt kan weigeren uit te oefenen dat hem verplicht, zelfs bij gelegenheid, een wapen in zijn bezit te hebben of te dragen. Meer algemeen mag hij elke betrekking weigeren die meebrengt dat hij een oorlogs-, verweer- of jachtwapen in zijn bezit moet hebben of dragen. Is evenmin passend, iedere betrekking die deelname inhoudt aan de vervaardiging of de herstelling van of de handel in munitie of wapens, uit welken hoofde ook.

Reeds lang vóór de invoeging van art. 62bis was beslist dat een gewetensbezwaarde zich kon verzetten tegen zijn tewerkstelling in een bedrijf dat werkt voor een internationale militaire organisatie (201).

## Hoofdstuk 2: NIET IN AANMERKING TE NEMEN ELEMENTEN

### Afdeling 1: Algemeen

In de verschillende criteria die het M.B. vermeldt zou men een opdeling kunnen maken, al naargelang ze in mindere of meerdere mate betrekking hebben op de aangeboden job zelf. Criteria zoals lonen en arbeidsduur betreffen in hoofdzaak kenmerken van de job zelf. Andere beoordelings-elementen richten zich hoofdzakelijk tot de persoonlijke situatie van de werkloze zelf, b.v. lichamelijke geschiktheid of familiale omstandigheden.

Het is opvallend dat het vooral criteria van deze laatste soort zijn die men terugvindt onder de hoofding "Niet in aanmerking te nemen elementen". Wanneer art. 46 M.B. uitdrukkelijk enkele criteria uitsluit, dan keert het evenwel, behalve in zijn laatste paragraaf, onmiddellijk terug op die uitsluiting: "behoudens wanneer...", "die niet bijdragen...", "behalve indien...". De overheid lijkt wel zich ertoe te willen beperken de administratie en de rechter een vingerwijzing te geven. M.b.t. deze criteria wenst ze enige voorzichtigheid. Men wil blijkbaar minder belang hechten aan deze bezwaren. Het is natuurlijk zo dat criteria die van meer persoonlijke aard zijn, ook moeilijker hanteerbaar en controleerbaar zijn. Die con-

(200) *Staatsblad*, 17 dec. 1976, 15951.

(201) Zie LEROY, R., *loc. cit.*, 532.

trolemoelijkheden lijken ons echter niet de hoofdverklaring voor art. 46 M.B. te kunnen uitmaken.

Uiteindelijk dient de rechtspraak te bepalen in welke mate ze wenst rekening te houden met de "vingerwijzing" van de overheid. En al lijkt die fingerwijzing in het ene geval (art. 46, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>) minder streng en minder precies dan in het andere geval (art. 46, 3<sup>o</sup>), toch zijn er in de rechtspraak pogingen geweest om verder te gaan dan de wetgever blijkbaar wel gewild heeft (202).

De hoofding "Niet in aanmerking te nemen elementen" is dus wel enigszins onnauwkeurig. Men moet er wel degelijk rekening mee houden, doch slechts binnen bepaalde grenzen.

## Afdeling 2: Familiale omstandigheden

De persoonlijke familiale situatie kan zodanig zijn dat het de werkloze moeilijk is een aangeboden job te aanvaarden. Dergelijke overwegingen, en in de eerste plaats kinderlast, kunnen een betrekking haar passend karakter echter slechts ontnemen in de mate dat ze een zwaar beletsel vormen.

Bezwaren van familiale aard hebben weinig te maken met de betrekking op zichzelf. Ze slaan daarentegen op de persoonlijke situatie van de werkloze. Dit kan voor gevolg hebben dat dergelijke bezwaren niet enkel de aanvaarding van de concreet aangeboden betrekking verhinderen, doch terzelfdertijd de werkloze onbeschikbaar maken voor een grote waaier van jobs. Men dient dus steeds voor ogen te houden dat de aanwezigheid van een "zwaar beletsel" in de zin van art. 46, 1<sup>o</sup> M.B. geen vrijbrief is. Door zich te beroepen op zulk een beletsel kan de werkloze dergelijk voorbehoud maken voor zijn tewerkstelling, dat hij zich onbeschikbaar maakt voor de algemene arbeidsmarkt. In de praktijk komt dit niet zelden voor (203). Dit is echter een ander probleem dan de vraag naar het passend karakter van de betrekking. O.i. hoeft een zwaar beletsel niet noodzakelijk van uitzonderlijke en voorbijgaande aard te zijn (204). Dit wordt echter verre van algemeen aanvaard (205). Het lijkt ons nochtans niet onlogisch

(202) Zie b.v. de bespreking onder afdeling IV.

(203) Zie b.v.: Cass. 16 mei 1973, *Pas.*, 1973, I, 856, *T. Soc. R.*, 1973, III; Cass. 23 april 1975, *J. T. T.*, 1976, 49, *R. W.*, 1975-1976, 417; *Arbh. Luik*, 5<sup>o</sup> k., 26 april 1973, A.R. 2574/73, *onuitg.*; *Arbh. Luik*, 9 mei 1973, *onuitg.*; *Arbh. Luik*, afd. Hasselt, 8<sup>o</sup> k., 24 mei 1973, A.R. 37/73, *onuitg.*

Belangrijk in dit verband is art. 150 van het K.B. van 20 december 1963, zoals gewijzigd door het K.B. van 5 oktober 1979: uitsluiting van uitkeringen bij onderbreking van een betrekking om voor de kleine kinderen te zorgen.

(204) In die zin: *Arbh. Brussel*, 10<sup>o</sup> k., 9 jan. 1975, A.R. 4154, *onuitg.*; *Arbh. Brussel*, 8<sup>o</sup> k., 25 maart 1976, A.R. 5505, *onuitg.*

(205) Zie LEROY, P., *loc. cit.*, 525; *Arbh. Brussel*, afd. Bergen, 10<sup>o</sup> k., 30 nov. 1973, *T. Soc. R.*, 1974, 311; *Arbh. Bergen*, 4<sup>o</sup> k., 12 maart 1976, A.R. 2074, *onuitg.*; *Arbh. Luik*, 18 febr. 1977, *J. Liège*, 1976-1977, 210.

dat ook uit een aanslepende toestand een zwaar beletsel kan voortspruiten om een bepaalde betrekking te aanvaarden, al was het b.v. maar omdat die betrekking een zeer specifieke uurregeling kent. Vooral hier geldt echter dat dit alles dient gesteld te worden onder voorbehoud van een eventuele sanctionering wegens onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

### § 1. Kinderlast

Op zichzelf volstaat kinderlast niet om de betrekking haar passend karakter te ontnemen. Meermaals is reeds benadrukt dat de wetgeving op de werkloosheidsuitkeringen geen wetgeving is op de vergoeding voor de werkneemster aan de haard (206). Er zijn dus verzwarende elementen nodig om van de kinderlast een zwaar beletsel te maken. De regel die uit een onderzoek van de rechtspraak naar voren komt, lijkt ons deze te zijn. Een betrekking is niet passend als de kinderen bewaring nodig hebben en indien het aanvaarden van de betrekking meebrengt dat die bewaring niet meer kan verzekerd worden. Er wordt dus een dubbele vereiste gesteld. De vraag of een kind bewaring nodig heeft, zal natuurlijk in de eerste plaats afhangen van de leeftijd. De rechtspraak oordeelt dat er geen nood aan bewaring meer bestaat t.a.v. kinderen van 4 en 7 jaar (207), 5 jaar (208), of een meisje van 15 (209) of 18 jaar (210). Op dergelijke leeftijd kan natuurlijk nog een behoefte bestaan aan leiding en toezicht, doch dit is iets anders dan bewaring (211). Bewaring is slechts noodzakelijk t.a.v. zeer jonge kinderen: 2 maand (212), 3 maand (213), 8 maand (214), 9 maand (215), 18 maand (216), en wellicht ook 2 jaar (217). De grens lijkt dus wel te liggen bij kinderen van 3 jaar die nog niet naar de bewaarschool gaan (218). Het spreekt echter voor zichzelf dat dit geen absolute regel is. Naargelang het concrete geval kan deze grens verschuiven.

Trouwens, naast de leeftijd van de kinderen kunnen ook andere elementen de noodzaak van bewaring beïnvloeden, eventueel in samenspel met die

(206) Arbh. Luik, 3<sup>o</sup> k., 9 mei 1973, A.R. 2589/73, *onuitg.*; Arbh. Bergen, 4<sup>o</sup> k., 12 maart 1976, *onuitg.*; Arbrb. Luik, 6 okt. 1972, A.R. 10580/71, *onuitg.*

(207) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8<sup>o</sup> k., 14 dec. 1972, A.R. 176/72, *onuitg.*

(208) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 10 april 1973, A.R. 17911/72, *onuitg.*

(209) Arbrb. Brussel, 8<sup>o</sup> k., 28 nov. 1972, A.R. 11557/72, *onuitg.*

(210) Arbh. Brussel, 12 sept. 1974, R.W., 1974-1975, 1271.

(211) LEROY, P., *loc. cit.*, 526.

(212) Arbh. Brussel, afd. Brussel, 10<sup>o</sup> k., 5 jan. 1972, A.R. 2421, *onuitg.*

(213) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 28 febr. 1977, A.R. 73567/76, *onuitg.*

(214) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 22 nov. 1972, A.R. 1078, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 15 maart 1972, A.R. 11667, *onuitg.*

(215) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 8<sup>o</sup> k., 8 maart 1971, A.R. 330, *onuitg.*

(216) Arbh. Luik, 5<sup>o</sup> k., 13 jan. 1972, A.R. 407/1970, *onuitg.*

(217) Arbh. Luik, 3<sup>o</sup> k., 25 mei 1972, A.R. 1037/72, *onuitg.* Zie echter: Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 20 dec. 1972, A.R. 1091: het feit dat de echtgenote een maand later zou bevallen en het 2-jarig kindje nergens zou kunnen worden ondergebracht, is geen zwaar beletsel.

(218) LEROY, P., *loc. cit.*, 526.



leeftijd. Zo kan de rechter rekening houden met de ziekte van het kind (219), met de aanwezigheid van een geestelijk achterlijk kind (220), of met het aantal kinderen (221).

Een bijzonder probleem vormt de borstvoeding. Het enkele feit dat de moeder voor haar kind de borstvoeding verkiest, maakt de bewaring niet noodzakelijk, en doet het passend karakter van de betrekking bijgevolg niet teniet (222). In hun motivering laten de rechters aanvoelen dat de bewaring wel noodzakelijk is indien om medische redenen de borstvoeding dient toegepast te worden (223).

Het is niet alleen vereist dat de bewaring noodzakelijk is. Tevens moet door het aanvaarden van de aangeboden betrekking de bewaring onmogelijk worden. Daarom zal men nagaan of de bewaring niet door iemand anders dan de werkloze zelf kan geschieden. Er is wel eens gesteld dat de moeder zich terecht verplicht kan voelen om zelf voor haar pasgeborene te zorgen (224). Hoewel men begrip kan opbrengen voor de situatie, stellen we ons de vraag of men in dergelijk geval niet moet besluiten tot de onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, afgezien dan nog van de vraag of er wel sprake is van een zwaar beletsel in de mate dat de verzorging door andere personen kan gebeuren.

In de praktijk is het dus van belang te weten of de bewaring niet door de echtgenoot (225) of de grootouders (226) kan verzekerd worden, ook al acht de echtgenoot bewaring door de grootouders niet verkieslijk (227). Zo zal de rechter rekening houden met het feit of de grootouders al dan niet inwonen (228) of in de buurt wonen (229). Het feit dat de moeder alleenstaande is en niet kan geholpen worden tijdens de werkuren, vormt een zwaar beletsel (230). De echtgenote van een arbeider die in ploegverband werkt, kan niet verplicht worden een werk met onregelmatige werkuren te aanvaarden, waardoor ze haar jonge kinderen 's avonds zonder toezicht

(219) Arbh. Brussel, 5 jan. 1972, *onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Bergen, 10<sup>o</sup> k., 30 nov. 1973, *T. Soc. R.*, 1974, 311; Arbh. Luik, 15 jan. 1974, *onuitg.*; Arbh. Luik, afd. Jemeppe, 9<sup>o</sup> k., 14 mei 1974, *onuitg.*; Arbh. Bergen, 4<sup>o</sup> k., 10 jan. 1977, A.R. 2342, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 4 dec. 1972, A.R. 8484/72, *onuitg.*

(220) Arbrb. Verviers, 28 febr. 1972, A.R. V/1241/71, *onuitg.*: evenmin was er onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt.

(221) Zie b.v. Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 19 dec. 1973, *R.W.*, 1974-1975, 1319.

(222) Arbh. Gent, afd. Gent, 7<sup>o</sup> k., 3 nov. 1971, A.R. 293/71, *onuitg.*; Arbh. Luik, 3<sup>o</sup> k., 9 mei 1973, A.R. 2589/73, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 8<sup>o</sup> k., 26 sept. 1972, A.R. 8809/72, *onuitg.* Bovendien kan dergelijke keuze meebrengen dat de vrouw zich onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt.

(223) Zie Arbh. Gent, 3 nov. 1971 en Arbh. Luik, 9 mei 1973, aangehaald in noot (222).

(224) Arbh. Bergen, 4<sup>o</sup> k., 17 sept. 1976, *J.T. T.*, 1976, 342, *T. Soc. R.*, 1976, 503, noot J.M.

(225) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 6 juni 1972, A.R. 50/72, *onuitg.*: ziekte van de vrouw noodzaakt de man voor de kinderen te zorgen. Het betrof een geval van werkverlating.

(226) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 28 febr. 1977, A.R. 73567/76, *onuitg.*

(227) Arbh. Luik, 21 sept. 1976, *J. Liège*, 1976-1977, 130.

(228) Arbrb. Brussel, 9<sup>o</sup> k., 22 juni 1973, *onuitg.*

(229) Arbh. Brussel, 12 april 1973, *onuitg.*

(230) Arbh. Luik, 5<sup>o</sup> k., 13 jan. 1972, A.R. 407/1970, *onuitg.*

zou moeten laten (231). In 't algemeen zal ploegenwerk trouwens bijdragen tot het zwaar beletsel, indien de echtgenoot reeds ploegarbeid verricht (232). Is evenmin passend, een betrekking in ploegverband aangeboden aan een moeder van twee jonge kinderen waarvan de man ingevolgt zijn werk meerdere dagen afwezig is (233).

Indien de mogelijkheid bestaat het kind onder te brengen in een kribbe, en het kind daartoe de leeftijd heeft, kan er geen sprake zijn van een zwaar beletsel. Dan kan de bewaring van het kind immers verzekerd worden (234). Een zwaar beletsel kan wel het gevolg zijn van een gebrek aan kribbes in de streek of het feit dat ze overbevolkt zijn (235). Het beletsel kan ook zijn oorsprong vinden in de regeling van de werkuren en de openings- en sluitingsuren van de kribbe (236) of van de school, waardoor het eventueel onmogelijk is het kind weg te brengen of het af te halen (237). Werk met zaterdag- en zondagdienst kan niet-passend zijn omdat er op die dagen geen scholen open zijn (238).

O.i. mag het geen rol spelen of het de vrouw is dan wel de man die de betrekking weigert om redenen van kinderlast. In de praktijk kan het nochtans anders uitdraaien. Zo deed zich het geval voor van een werkloze man die een werkaanbod kreeg welk zou meebrengen dat hij enkele avonden per week zou moeten werken, terwijl zijn vrouw na 17 h werkte als schoonmaakster. De kinderen zouden bijgevolg onbewaakt thuis blijven. De rechter oordeelde de betrekking passend en stelde daarbij dat het zwaar beletsel enkel in hoofde van de vrouw zou kunnen ingeroepen worden (239). De beslissing was ook ingegeven door de beschouwing dat de arbeid van de man meer zou opbrengen dan die van de vrouw. Deze visie is betwistbaar. Het bestaan van een zwaar beletsel wordt niet bepaald door het geslacht van de persoon die het inroept, noch door de

(231) Arbrb. Brussel, 8<sup>o</sup> k., 28 nov. 1972, *T. Soc. R.*, 1972, 289.

(232) Arbh. Luik, afd. Luik, 9<sup>o</sup> k., 3 febr. 1972, A.R. 7779, *onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 22 nov. 1972, A.R. 1078, *onuitg.*; Arbrb. Luik, 27 jan. 1972, *T. Soc. R.*, 1972, 289; Arbrb. Luik, 9<sup>o</sup> k., 1 maart 1974, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*

(233) Arbrb. Verviers, 1<sup>o</sup> k., 18 okt. 1971, A.R. V/639/1971, *onuitg.*

(234) Zie b.v. Arbrb. Gent, 5<sup>o</sup> k., 4 maart 1971, A.R. 423/71, *onuitg.*

(235) Arbh. Gent, afd. Gent, 6<sup>o</sup> k., 4 jan. 1971, A.R. 314/70, *onuitg.*; Arbh. Brussel, 10<sup>o</sup> k., 13 maart 1974, A.R. 3631, *onuitg.* Zie ook: Arbrb. Verviers, 28 febr. 1972, A.R. V/1241/71, *onuitg.*: gebrek aan inrichting of gespecialiseerd personeel voor de bewaring van een geestelijk achterlijk kind.

(236) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 6 febr. 1974, *onuitg.*

(237) Arbh. Brussel, afd. Bergen, 9<sup>o</sup> k., 8 maart, 1971, A.R. 330, *onuitg.*; Arbh. Luik, 3<sup>o</sup> k., 25 mei 1972, A.R. 2037/72, *onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 19 dec. 1973, *T. Soc. R.*, 1974, 267; Arbh. Brussel, 9 jan 1975, A.R. 4154, *onuitg.*, Arbrb. Brussel, 10e k., 11 okt. 1971, A.R. 6476/71, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 15 maart 1972, A.R. 11667, *onuitg.*; Arbrb. Charleroi, 5<sup>o</sup> k., 8 febr. 1974, *onuitg.*

(238) Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 25 nov. 1974, *onuitg.* Er zou dan ook geen onbeschikbaarheid zijn: Arbrb. Luik, 9<sup>o</sup> k., 28 okt. 1971, A.R. 6572/71, *onuitg.* en Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 28 febr. 1972, A.R. 14632/71, *onuitg.*

(239) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 17 april 1972, A.R. 728/72 en 29 april 1974, A.R. 18143/73, *beide onuitg.*

mogelijke verdiensten in de aangeboden betrekking. Relevant is of in de concrete situatie de noodzakelijk bewaring van de kinderen nog kan verzekerd worden. Wel zal men steeds moeten nagaan of de betrokkene nog beschikbaar blijft voor de algemene arbeidsmarkt.

## § 2. *Andere overwegingen van familiale aard*

Naast kinderlast kunnen ook andere omstandigheden van familiale aard een zwaar beletsel vormen in de zin van art. 46, I<sup>o</sup> M.B.

Dit werd aanvaard voor de werkloze die een 80-jarige ziekelijke schoonvader ten laste had (240). Het feit dat de werkloze de enige persoon is die haar zwaar zieke echtgenoot kan verzorgen, maakt eveneens een zwaar beletsel uit (241). Dit laatste arrest werd echter vernietigd door het Hof van Cassatie omdat het arbeidshof de aanspraak op werkloosheidsuitkeringen toekende, daar waar Cassatie van oordeel was dat betrokkene onbeschikbaar was voor de algemene arbeidsmarkt (242).

Een werkneemster die de insputingen die ze moest krijgen, liever in de loop van de dag ontving om zich 's avonds met de huishouding en de kinderen te kunnen bezighouden, kon daarin geen reden vinden om de betrekking niet-passend te laten verklaren (243).

In principe zou een geplande reis de werkweigering niet kunnen rechtvaardigen, zelfs niet al zijn terzake reeds bepaalde verbintenissen gesloten (244). Hiervan is echter wel eens afgeweken. Zo aanvaarde de arbeidsrechtbank te Luik het bestaan van een zwaar beletsel in hoofde van een vrouw die een betrekking weigerde omdat het anders onmogelijk zou zijn haar man tijdens diens betaald verlof te vergezellen naar het verre geboorteland (245). Alle maatregelen om haar man te vergezellen waren reeds getroffen. Bovendien ging het slechts om een betrekking van acht dagen die haar geen garantie bood voor de toekomst. Ook werd het passend karakter verworpen van een betrekking die te vervullen was tijdens de periode van jaarlijks verlof, zoals die door de directeur van het bureau van de RVA was goedgekeurd, en waarin een reis was gepland (246). We willen echter nog wel aanstippen dat een aanbod geldig is ook al wordt het gedaan tijdens de periode van jaarlijkse vakantie, waarvoor vrijstelling van stempelcontrole was verkregen (247).

(240) Arbh. Brussel, 9<sup>o</sup> k., 22 juni 1972, A.R. 2789, *onuitg.* In casu was er ook geen onbeschikbaarheid.

(241) Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 13 okt. 1971, *onuitg.*

(242) Cass. 16 mei 1973, *Pas.*, 1973, I, 856; *T. Soc. R.*, 1973, III.

(243) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 22 maart 1971, A.R. 2638/70, *onuitg.*

(244) Arbh. Brussel, 9<sup>o</sup> k., 14 nov. 1974, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 293.

(245) Arbrb. Luik, afd. Jemeppe, 9<sup>o</sup> k., 21 dec. 1971, A.R. J1400/71, *onuitg.*

(246) Arbrb. Luik, 18 mei 1972, A.R. 8820/71, *onuitg.*

(247) Arbh. Luik, 5<sup>o</sup> k., 14 juni 1974, *onuitg.*

### § 3. *Besluit*

Familiale overwegingen beïnvloeden in principe niet het passend karakter van de aangeboden betrekking. Deze uitsluiting brengt mee dat, daar waar normaal de RVA het passend karakter van de betrekking moet aantonen, hier de werkloze zal moeten bewijzen dat er een zwaar beletsel voor handen is. Hij zal dus moeten bewijzen dat, in geval van kinderlast, de noodzakelijke bewaring niet kan verzekerd worden indien hij de job aanvaardt (248).

De rechtspraak eist dat een vrouw de bewaring van haar kinderen voorziet en organiseert met het vooruitzicht op een eventueel aanbod dat ze zal krijgen (249). In de mate van het mogelijke zal ze er zelf op voorhand moeten voor zorgen dat, wanneer haar een aanbod mocht gedaan worden, de bewaring van haar kinderen verzekerd is. In een bepaald geval hield de arbeidsrechtbank te Brussel er wel rekening mee dat tussen het aanbod en de indiensttreding onvoldoende tijd was om het kind in een kribbe te doen opnemen (250).

Tenslotte willen we nog aanstippen dat het steeds nuttig kan zijn, ook al is er geen echt zwaar beletsel voor handen, familiale omstandigheden aan te voeren, in de mate dat ze, in samenspel dan met andere verzwarende elementen, de betrekking toch haar passend karakter zouden kunnen ontnemen.

### **Afdeling 3: Het volgen van avondlessen**

Art. 46, 2<sup>o</sup> M.B. stelt uitdrukkelijk dat het feit dat de werkloze avondlessen volgt, zonder invloed is op het passend karakter van een aangeboden betrekking, indien die lessen niet bijdragen tot het behoud of de ontwikkeling van de beroepsbekwaamheid van de betrokkene of tot zijn professionele reclassering.

Vaak zullen avondlessen precies wel daartoe bijdragen (251). In dat geval wil men het de werkloze niet onmogelijk maken zijn tewerkstellingskansen aldus te verbeteren (252).

De interpretatieruimte is natuurlijk vrij groot. Vele soorten onderwijs dragen wel ergens tot de beroepsbekwaamheid of de professionele reclas-

(248) Arbh. Gent, afd. Gent, 6<sup>o</sup> k., 15 jan. 1973, *onuitg.*; Arbh. Luik, 23 okt. 1973, *onuitg.*; Arbh. Brussel, 30 nov. 1973, *onuitg.*; Arbh. Luik, 11 dec. 1973, *onuitg.*; Arbh. Gent, afd. Brugge, 6<sup>o</sup> k., 28 febr. 1974, *onuitg.*

(249) LEROY, P., *Loc. cit.*, 527-528; Arbh. Luik, 23 okt. 1973, *onuitg.*; Arbh. Gent, afd. Brugge, 6<sup>o</sup> k., 28 febr. 1974, *onuitg.*; Arbh. Luik, 18 febr. 1977, *J. Liège*, 1976-1977, 210.

(250) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 28 febr. 1977, A.R. 73567.76, *onuitg.*

(251) Zie b.v. Arbrb. Luik, 6<sup>o</sup> k., 22 sept. 1976, *onuitg.*: gewettigde werkweigering door een werkloze met kandidaatsdiploma architect die avondlessen landmeter wil volgen om zijn diploma aan te vullen.

(252) Vgl.: Arbrb. Doornik, 3<sup>o</sup> k., 19 dec. 1972, A.R. 2807, *onuitg.*: er is geen onbeschikbaarheid als men werk in de streek wil om avondlessen te kunnen volgen en zo zijn kansen op passend werk te vergroten.

sering. De rechter zal hier een grens moeten trekken, door na te gaan of de persoon in kwestie door het volgen van de avondlessen zijn kansen op de arbeidsmarkt in redelijke mate kan verhogen, niet alleen in zijn gewoon beroep, maar ook in andere beroepen (253).

#### Afdeling 4: Spoedige tewerkstelling in een andere betrekking.

Soms kan een werkaanbod erg ongelegen komen voor de werkloze. Dit zal het geval zijn indien hij door persoonlijk initiatief een job gevonden heeft waarin hij binnenkort kan beginnen te werken, en die voor hem veel geschikter is dan deze welke de RVA hem aanbiedt. Natuurlijk zal de werkloze in zo'n geval geneigd zijn het aanbod van de RVA af te slaan. In hoeverre kan men daar begrip voor terugvinden in de reglementering? De regeling blijkt streng te zijn.

Het feit dat men weldra het werk zal aanvangen in een andere betrekking, laat het passend karakter van de aangeboden betrekking in principe onaangeroerd. Bij weigering ervan zullen dan ook sancties volgen, tenzij de werkloze erin slaagt een dubbel bewijs te leveren.

Op het ogenblik van het aanbod (254) moet de werkloze bewijzen dat hij werkelijk aangeworven is voor een andere betrekking. Er moet dus reeds een arbeidsovereenkomst gesloten zijn met een andere werkgever, en de werkloze dient het bestaan van deze overeenkomst aan te tonen. Voor wie een geschreven overeenkomst kan voorleggen, zal dit bewijs geen problemen scheppen. De bewering dat men met zijn ouders een mondeling akkoord heeft om hen tijdens de betaalde vakantie als conciërge te vervangen, is geen afdoend bewijs (255). Wanneer de werkloze alleen nog maar overleg pleegt met een andere werkgever voor een latere aanwerving, is er natuurlijk nog geen sprake van een arbeidsovereenkomst (256). Daarnaast dient de werkzoekende ook te bewijzen dat de effectieve indiensttreding ten laatste binnen de 7 werkdagen heeft plaatsgehad. Dit bewijs moet hij uiteraard niet leveren op het ogenblik van het aanbod. Op dat moment volstaat het dat een arbeidsovereenkomst is gesloten.

In de rechtspraak bemerkt men enkele pogingen om deze bepalingen soepel te interpreteren. Meer bepaald werd wel eens aanvaard dat de termijn van 7 dagen werd overschreden (257). Men beschouwde deze termijn dan niet als een vervaltermijn. De wetgever wilde enkel misbruiken voorkomen. Bijgevolg, indien geen misbruik te vrezen valt, is er geen

(253) LEROY, P., *loc. cit.*, 529.

(254) Voorheen werd dit ogenblik reeds omschreven als het moment waarop de werknemer zich rekenschap kan geven van het type werk dat hij moet uitvoeren en van de arbeidsvoorwaarden.

(255) Arbh. Luik, 13 sept. 1972, A.R. 2056/72, *onuitg.*

(256) Arbrb. Antwerpen, 17 april 1972, A.R. 10348, *T. Soc. R.*, 1972, 277.

(257) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8<sup>o</sup> k., 12 okt. 1972, A.R. 115/72, *onuitg.* Zie ook: Arbh. Luik, afd. Hasselt, 11 maart 1971, vernietigd echter door Cass. 10 jan. 1973, *R.W.*, 1973-1974, 1068, *Pas.* 1973, I, 459.

reden om te sanctioneren. Om die reden besliste de arbeidsrechtbank te Luik niet op te treden tegen een werkloze die een aanbod had geweigerd, terwijl zijn aanwerving in een andere betrekking nog even was uitgesteld omdat hij nog geen verblijf had gevonden in de streek (258). Een strikte toepassing van de regel kan inderdaad onbillijke gevolgen hebben. De tekst van art. 46, 3° M.B. is nochtans duidelijk. Het Hof van Cassatie houdt dan ook strikt aan de vereiste van het dubbel bewijs, omdat de bepaling op nauwkeurige wijze de uitzonderingen op een principe aangeeft (259).

Natuurlijk zou de rechter steeds op basis van de andere criteria de betrekking niet-passend kunnen verklaren. In dit verband willen we een arrest van het arbeidshof te Antwerpen aanhalen (260). Het hof sanctioneerde een werkweigering, terwijl de indiensttreding in de andere betrekking enkele weken was uitgesteld om de opvang te kunnen verzekeren van een pas geadopteerd kind dat zou aankomen. O.i. zou men hier nochtans kunnen spreken van een zwaar beletsel in de zin art. 46, 1° M.B., wat de werkweigering zou rechtvaardigen.

Wat ook steeds mogelijk blijft, is dat de werkloze, zonder de betrekking te weigeren, aan de werkgever te kennen geeft dat hij binnenkort een ander werk zal kunnen beginnen (261). De werkloze aanvaardt dan het passend karakter, en de beslissing tot weigering ligt, zoals reeds gezegd, in handen van de werkgever.

#### **Afdeling 5: Betrekkingen buiten het toepassingsgebied van de sociale zekerheid.**

Wanneer een werkloze een betrekking aangeboden krijgt die buiten het toepassingsgebied van de sociale zekerheid valt, mag hij de betrekking niet om die reden weigeren. Dergelijke betrekking blijft krachtens art. 46, 4° M.B. passend, tenzij men natuurlijk andere negatieve factoren kan aanvoeren die door de reglementering of de rechtspraak in aanmerking worden genomen.

Dit criterium, niet zonder belang voor de dienstboden, is het enige dat door de reglementering resoluut wordt uitgesloten. De andere criteria vermeld in art. 46 M.B. komen binnen bepaalde grenzen toch in aanmerking.

(258) Arbrb. Luik, 9° k., 24 dec. 1970, *J.T.T.*, 1971, 92. In casu kon de sanctie trouwens geen enkel effect meer hebben.

(259) Cass. 10 jan. 1973, *t.a.p.* Zie ook: Arbh. Gent, afd. Brugge, 6° k., 24 jan. 1974 en 17 okt. 1974, *onuitg.*; Arbrb. Luik, 6 nov. 1971, *T. Soc. R.*, 1972, 167; Arbrb. Antwerpen, 17 april 1972, *t.a.p.*

(260) Arbh. Antwerpen, 4° k., 12 maart 1976, *onuitg.*

(261) Zie b.v.: Arbh. Luik, afd. Namen, 15° k., 6 nov. 1971, *T. Soc. R.*, 1972, 107; Arbrb. Antwerpen, 7° k., 26 juni 1972, A.R. 12445, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7° k., 27 juni 1972, A.R. 12453, *onuitg.*

### HOOFDSTUK 3: JURISPRUDENTIELE CRITERIA

De werkloze die van mening is dat een bepaalde betrekking voor hem niet passend is, zal hiervoor een of meerdere redenen aanhalen. Voor zover die redenen betrekking hebben op de criteria die door het M.B. zijn aangegeven of uitgesloten, moet de rechter de regels die ervoor zijn uitgewerkt, toepassen, eventueel met gebruik van de beoordelingsbevoegdheid die hem daarbij wordt toegestaan. Roept de werkloze redenen in die niet onder te brengen zijn onder deze criteria, dan is de rechter vrij te beslissen of die redenen al dan niet het passend karakter van de betrekking teniet doen. De opsomming in het M.B. van de criteria waarmee de rechter rekening moet houden, is m.a.w. niet limitatief (262). Limitatief is de opsomming in art. 46 M.B. van de criteria waarmee de rechter geen rekening mag houden (263).

Deze niet-limitativiteit kan uiteraard enkel in het voordeel van de werkloze spelen. Des te meer criteria men aanhoudt, des te meer kans bestaat er dat de betrekking niet passend zal zijn.

De jurisprudentiële criteria zijn van uiteenlopende aard. Om enige duidelijkheid te bekomen zouden we ze willen opdelen in twee groepen.

Sommige motieven betreffen eerder de subjectieve gesteldheid of overtuiging van de werkloze, terwijl andere veeleer op een kenmerk van de aangeboden betrekking slaan. Gemakkelijkheidshalve zullen we ze subjectieve en objectieve redenen noemen.

#### Afdeling 1: Subjectieve redenen

Het is duidelijk dat deze motieven een zekere ernst zullen moeten vertonen. Minder zwaarwegende persoonlijke bezwaren zullen de weigering van een betrekking niet kunnen rechtvaardigen. De subjectieve indruk dat het werk te zwaar is, gelet op de leeftijd en het gebrek aan ervaring, maakt aldus de betrekking niet onpassend, rekening houdend met het feit dat de betrokkene vanaf het begin op de hoogte was van de arbeidsomstandigheden, die trouwens beantwoordden aan de wettelijke vereisten (264).

Onder de subjectieve redenen onderscheiden we twee groepen: motieven van psychologische en van levensbeschouwelijke aard.

(262) Cass. 28 maart 1973, *J.T.T.*, 1973, 230, *R.W.*, 1973-1974, 1069; Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8<sup>o</sup> k., 28 juni 1973, A.R. 148/73, *onuitg.*; Arbh. Brussel, afd. Antwerpen, 9<sup>o</sup> k., 7 nov. 1973, A.R. 1597, *onuitg.*; Arbh. Brussel, 10<sup>o</sup> k., 7 nov. 1974, *onuitg.*; Arbh. Brussel, 8<sup>o</sup> k., 22 jan. 1976, *onuitg.*; Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 22 april 1974, *onuitg.*

(263) VAN LANGENDONCK, J., *De rechtspraak van de arbeidsgerechten over de sociale zekerheid (1972-1973)*, in *B.T.Soc. Z.*, 1975, 119; Leroy, p., *loc. cit.*, 531.

(264) Arbh. Luik, afd. Libramont, 13<sup>o</sup> k., 28 juni 1972, A.R. 39/70, *onuitg.*

## § 1. *Psychologische redenen*

Psychologische bezwaren kunnen ingegeven zijn door de persoon van de werkgever. Zo kan men iemand niet dwingen werk te aanvaarden bij een werkgever, die men voorheen om psychologische redenen heeft verlaten (265). Een betrekking die meebrengt dat een vrouw moet werken onder leiding van een schoonvader met wie ze in onmin leeft, is niet passend (266).

Men begrijpt dat in deze gevallen de betrokkene inderdaad ernstige redenen kon aanvoeren om de betrekking te weigeren. Het is echter evident dat niet alle onprettige kanten van een job een weigering kunnen rechtvaardigen. Het feit dat men de dag van indiensttreding slecht onthaald wordt door de meestergast en de werkmakers, maakt de betrekking niet onpassend (267). Dit is evenmin het geval bij onverenigbaarheid van karakter met een vreemde ploegbaas (268). Een zekere psychologische weerbaarheid mag men dus wel verwachten.

## § 2. *Levensbeschouwelijke redenen*

Een onderwijzeres, atheïste, die steeds in een officiële school in de lekenmoraal is gevormd, is gerechtigd te weigeren in een katholieke school te onderwijzen (269). De rechtbank steunde zich hierbij op art. 9 van de Conventie van de rechten van de mens en van de fundamentele vrijheden, en op art. 14 en 15 van de Grondwet.

Een Mohammedaan, aan wie het door zijn godsdienst verboden is varkensvlees te eten of aan te raken, is gerechtigd werk te weigeren dat hem verplicht varkensvlees aan te raken (270).

Recent oordeelde de arbeidsrechtbank te Tongeren dat een betrekking in dienst van een andere vakbond dan deze waarbij de werkloze aangesloten is, voor deze niet passend is (271).

Anderzijds werd een Israëliër in het ongelijk gesteld die geweigerd had te werken in een Belgisch filiaal van een Duitse onderneming, en die hiervoor de jodenvervolging onder Hitler inriep (272). De aanwezigheid van talrijke vreemde arbeiders in het bedrijf laat het passend karakter van de betrekking onaangeroerd (273).

(265) Cass. 28 maart 1972, *J.T. T.*, 1973, 230.

(266) Arbh. Luik, afd. Hasselt, 8° k., 28 juni 1973, A.R. 148/73, *onuitg.*

(267) Arbrb. Antwerpen, 26 juni 1972, *T. Soc. R.*, 1973, 47.

(268) Arbrb. Namen, 26 april 1977, *T. Soc. R.*, 1979, 99. Het betrof een geval van werkverlating.

(269) Arbrb. Bergen, afd. La Louvière, 2° k., 20 mei 1976, A.R. 9136, *onuitg.*

(270) Arbh. Brussel, 7 nov. 1974, 10° k., A.R. 4273, *onuitg.*; Arbrb. Brussel, 5 dec. 1974, A.R. 4275, *onuitg.*

Vgl. Arbrb. Brussel, 7° k., 5 dec. 1977, *onuitg.*: de werkverlating door een Moslim om de traditionele bedevaart naar Mekka te doen, is niet gewettigd.

(271) Arbrb. Tongeren, 23 maart 1979, *T. Soc. R.*, 1979, 452.

(272) Arbh. Brussel, 8° k., 9 juni 1977, A.R. 6844, *onuitg.*

(273) Arbrb. Namen, 3° k., 26 april 1977, *T. Soc. R.*, 1979, 99.



Het arbeidshof te Luik sanctioneerde de weigering van een job in een in aanbouw zijnde kerncentrale (274). Het hof aanvaarde in principe wel dat de ecologische, psychologische en politieke bezwaren die werden ingeroepen, de weigering kunnen rechtvaardigen, maar achtte in casu die bezwaren niet oprecht.

### § 3. *Besluit*

Bezwaren van psychologische en levensbeschouwelijke aard kunnen voor de werknemer onnoemelijk veel zwaarder wegen dan bezwaren i.v.m. zijn dagelijkse afwezigheid e.d. Men kan in zo'n geval iemand niet redelijk dwingen de betrekking te aanvaarden. Het spreekt dus vanzelf dat men bij de beoordeling van het passend karakter rekening moet houden met de subjectieve bezwaren.

Het lijkt echter moeilijk een preciese grens te trekken. De ernst van psychologische of levensbeschouwelijke bezwaren laat zich niet zo gemakkelijk afwegen. De vraag is dan ook of veel heil kan verwacht worden van een uitdrukkelijke wettelijke regeling terzake. Een algemene regel kan in de concrete gevallen onrechtvaardige gevolgen hebben, tenzij men hem zo algemeen zou stellen dat hij inhoudloos en daardoor praktisch nutteloos wordt. Het zou dan enkel een bevestiging kunnen zijn van het principe dat men rekening dient te houden met dergelijke bezwaren.

Het zou misschien beter zijn de behandeling van deze betwistingen in handen te geven van een onafhankelijke commissie, die zonder al te lange procedures een beslissing kan nemen.

## **Afdeling 2: Objectieve redenen**

### § 1. *Werk tegen onwettelijke voorwaarden*

Het M.B. van 4 juni 1964 legt in uitvoering van het K.B. van 20 december 1963 de criteria vast voor het passend karakter van dienstbetrekkingen. Dit neemt niet weg dat een werknemer recht heeft op de bescherming die de wet, en vooral het arbeidsrecht, hem toekent. Het M.B. kan daarom een werkloze niet verplichten een werk te aanvaarden dat volgens een hogere norm, het zeke een wet of een K.B., onwettelijk is.

Vroeger werd hiervan reeds een voorbeeld aangehaald. Art. 39 M.B. stelt dat de vergoeding voor reiskosten die eventueel door de werkgever betaald wordt, niet in aanmerking komt bij de beoordeling van het loon, als criterium voor het passend karakter van de betrekking. Wanneer een bij

(274) Arbh. Luik, 15 juni 1979, *J.T. Trav.*, 1980, 6.

Het vonnis a quo oordeelde de weigering wel gewettigd: Arbrb. Hoei, 20 dec. 1978, *J.T. Trav.* 1979, 358.

Vgl. LEROY, P., *loc. cit.*, 532: een gewetensbezwaarde mag weigeren te werken in een bedrijf dat voor een internationale militaire organisatie werkt.

K.B. algemeen verbindend verklaarde CAO de werkgever er echter toe verplicht de verplaatsingskosten te betalen, en de werkgever weigert dit te doen, dan zijn de voorwaarden van de betrekking strijdig met de bij K.B. algemeen verbindend verklaarde CAO, en is de betrekking niet passend (275).

Er hebben zich nog andere gevallen voorgedaan (276). Een betrekking die werktijden insluit die strijdig zijn met de geordende wetten op de vrouwen- en kinderarbeid of met de wetgeving op de arbeidsduur en het overwerk, is niet passend (277). In dergelijke gevallen zijn de criteria van het M.B. niet bij machte om de betrekking passend te verklaren. Anders zou de RVA de werkloze kunnen dwingen zich neer te leggen bij de onwettigheid.

In een afzonderlijke paragraaf gaan we nader in op de problemen rond de taalwetgeving.

## § 2. Taalredenen

In een land waar taaltwisten tot een van de dominerende politieke discussiepunten behoren, is het niet verwonderlijk dat ook in de toepassing van de werkloosheidsreglementering sporen van die problemen opduiken. De problemen zijn hier echter niet alleen het gevolg van de tweetaligheid in ons land. Voor de talrijke gastarbeiders kan de taal een reële hinderpaal zijn om een bepaalde job uit te oefenen.

Tot nog toe werden taalbezwaren reeds enkele malen voor de rechtbanken ingeroepen om de weigering van een betrekking te rechtvaardigen. We zullen proberen de materie enigszins overzichtelijk te bespreken.

Vooreerst moet de mogelijkheid onderkend worden dat de kandidaat-werkgever de wetgeving op het taalgebruik in de onderneming niet naleeft. In dergelijk geval kan men o.i. de werkloze niet verplichten de job te aanvaarden. We staan hier voor eenzelfde probleem als behandeld in de vorige paragraaf.

Het is echter ook mogelijk dat precies de naleving van de taalwetgeving problemen kan meebrengen. Zal de werkloze in zo'n geval de betrekking mogen weigeren? Beslissend lijkt ons te moeten zijn of de werkloze al dan niet de voor de uitoefening van de betrekking vereiste talenkennis bezit. In die zin zal de betrekking passend zijn, niet alleen indien de werkloze de taal in kwestie voldoende beheerst, maar ook indien de concrete uitoefening van de job niet echt veronderstelt dat de betrokkene een bepaalde taal meester is. Indien een gebrekkige kennis van de taal geen ernstige hinder vormt voor de uitoefening van de betrekking, is die betrekking passend

(275) Arbrb. Oudenaarde, 3<sup>o</sup> k., 15 mei 1975, *T. Soc. R.*, 1976, 51.

(276) Voor enkele gevallen van werkverlating: Arbrb. Antwerpen, 7<sup>o</sup> k., 14 febr. 1972, A.R. 7540, *onuitg.*; Arbrb. Charleroi, afd. Haine-St. Pierre, 5<sup>o</sup> k., 2 mei 1973, A.R. 1126HIR, *onuitg.*; Arbrb. Hoei, 2<sup>o</sup> k., 5 jan. 1977, *J.T. T.*, 1977, 204.

(277) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 4 dec. A.R. 4308/72, *onuitg.*; Arbrb. Verviers, 1<sup>o</sup> k., 14 mei 1973, A.R. V/84/73, *onuitg.*; Arbrb. Verviers, 1<sup>o</sup> k., 22 dec. 1973, A.R. V/458/73, *onuitg.*

(278). Het is immers mogelijk dat de werkgever of sommige personeelsleden meertalig zijn, zodat communicatie toch mogelijk is (279). Ook het feit dat geen of weinig gesproken contact nodig is kan een rol spelen (280). Voor een verpleegster is een grondige talenkennis wel vereist, gezien de veelvuldige contacten die ze heeft met patiënten en medisch personeel (280). Zelfs indien een betrekking een talenkennis vereist die de werkloze niet bezit, kan de job o.i. toch passend zijn als de betrokkene die talen kennis zonder al te veel problemen kan verwerven. Veel bedrijven voorzien trouwens talencursussen voor de aangeworven personeelsleden. Als de taalbezwaren, gelet op al die factoren, niet ernstig genoeg zijn, dan moet de betrekking als passend aanzien worden. Tot een dergelijke conclusie kwam het arbeidshof te Bergen (281). De persoon in kwestie had een betrekking geweigerd die hem werd aangeboden in Kortrijk, omdat hij het Nederlands onmachtig was. De arbeidsrechtbank te Doornik oordeelde dat een betrekking waarbij de werkgever zijn werknemer moet aanspreken in een taal die de werknemer niet begrijpt, en dit op straf van penale sancties in toepassing van het decreet van 29 juli 1973, niet passend is (283). Het arbeidshof hervormde dit vonnis.

In een eerste overweging stelt het hof dat het passend karakter van de betrekking moet beoordeeld worden op basis van de situatie zoals die bestaat op het ogenblik van het aanbod. Eerder argumenteerden we reeds dat dit principe hier naar onze mening ten onrechte wordt aangehaald. In een tweede overweging benadrukt het hof dat, om het passend karakter van de betrekking te beoordelen, men zich moet plaatsen in de toestand van de werknemer, en niet die van de werkgever. In die zin is het niet relevant dat de aanwerving zekere nadelen zou meebrengen voor de werkgever. Het hof achtte de taalbezwaren in hoofde van de werknemer niet ernstig genoeg, rekening houdend met de aard van de betrekking en de geringe mate waarin de schriftelijke of mondelinge contacten nodig waren (284).

Bovenvermelde criteria laten o.i. toe op duidelijke en evenwichtige wijze na te gaan of de taalbezwaren ernstig genoeg zijn. Het verdient aanbeveling dat de rechters zich aan deze criteria zouden houden, en zich niet zouden inlaten met allerlei andere bespiegelingen (285). Daarom ook

(278) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 4<sup>o</sup> k., 27 okt. 1977, A.R. 522/75, *onuitg.*

(279) Zie noot P.P.-D onder Arbrb. Doornik, 3<sup>o</sup> k., 28 mei 1974, *T. Soc. R.*, 1975, 118 en noot G.H. onder Arbrb. Hasselt, 1<sup>o</sup> k., 27 juni 1973, *T. Soc. R.*, 1974, 367.

(280) Zie noot (279).

(281) Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt, 10 febr. 1977, *R.W.*, 1977-1978, 250, noot P'G.

(282) Arbh. Bergen, 4<sup>o</sup> k., 20 febr. 1976, *T. Soc. R.*, 1976, 294.

(283) Arbrb. Doornik, 3<sup>o</sup> k., 28 mei 1974, *T. Soc. R.*, 1975, 118, noot D.P.D.

(284) De overweging dat de werkloze op het ogenblik van de weigering de talenkennis van de ander personeelsleden niet kende, doet o.i. niets ter zake. Als die taalproblemen blijken te bestaan, moet men er rekening mee houden.

(285) Zoals b.v. in Arbh. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 9 maart 1978, aangehaald bij DECOCK, J., *loc. cit.*, 294.

menen we een vonnis van de arbeidsrechtbank te Hasselt te moeten afkeuren (286). De arbeidsrechtbank was "principieel van oordeel dat een werkaanbod door bemiddeling van verweerster in een anderstalig gedeelte van het land niet passend is, wanneer niet vaststaat dat de werkloze tevoren vrijwillig een betrekking in dat anderstalig landsgedeelte heeft uitgeoefend". Relevant dient immers te zijn of de betrokkene de nodige talenkennis bezat voor de uitoefening van de job, niet of hij eerder reeds vrijwillig werkte in het anderstalig landsgedeelte.

### § 3. *Kwaliteit van de betrekking*

Door dit punt onder te brengen bij de objectieve redenen, blijkt wel duidelijk het kunstmatig karakter van de indeling. De kwaliteit van een job wordt immers mede beoordeeld vanuit de positie en de status van de betrokkene. We laten in 't midden in hoeverre dergelijke subjectieve beoordeling van de arbeid te billijken is. Feit is dat de rechtspraak zich enkele malen heeft uitgesproken m.b.t. dit criterium.

Geoordeeld werd dat een betrekking van verzekeringsagent als eerste aanbod aan een bediende gedaan, niet passend is omwille van het gebrek aan stabiliteit en de ontwaarding van dat beroep (287). Een betrekking in een beschutte werkplaats is slechts passend voor moeilijk te plaatsen werklozen in de zin van art. 54 K.B. 20 december 1963 (288).

Het arbeidshof te Gent was van mening dat een betrekking bij een uitzendbureau niet passend kan genoemd worden (289).

Een betrekking met nachtdienst zou slechts passend zijn wanneer de nachtdienst onder de verschillende personeelsleden volgens een beurtrol verdeeld wordt (290).

Uit deze uitspraken blijkt dat de rechters om tot hun beslissing te komen o.m. rekening hielden met het vroegere beroep, de duur van de werkloosheid en het feit of het betrokken aanbod het eerste was.

In andere gevallen bleken de ingeroepen motieven onvoldoende. Een betrekking in een werkplaats is niet onpassend omdat ze wordt aangeboden aan een thuisarbeider (291). Het feit dat men in de aangeboden betrekking niet dezelfde sociale voordelen zal genieten als in zijn vorig beroep, rechtvaardigt niet de weigering ervan (292). Dit kan natuurlijk belangrijke gevolgen hebben. Een werkloze uit de bouwsector moet aldus een job aanvaarden in een andere sector, ook al kan hij dan niet langer

(286) Arbrb. Hasselt, 1<sup>o</sup> k., 27 juni 1973, *T. Soc. R.*, 1974, 367, noot G.H.

(287) Arbrb. Brugge, 7 april 1971, *J.T.T.*, 1972, 63.

(288) Arbh. Brussel, 10<sup>o</sup> k., 4 april 1974, A.R. 3364, *onuitg.*; Arbh. Brussel, 8<sup>o</sup> k., 12 febr. 1976 en 16 dec. 1976, A.R. 5469, *beide onuitg.*

(289) Arbh. Gent, afd. Brugge, 6<sup>o</sup> k., 12 mei 1977, *R.W.*, 1977-1978, 252.

(290) Arbrb. Luik, 11 juni 1979, *T. Soc. R.*, 1980, 60.

(291) Arbrb. Brussel, 7<sup>o</sup> k., 28 febr. 1972, A.R. 17270/71, *onuitg.*

(292) Cass. 13 febr. 1974, *J.T. T.*, 1974, 151, *Pas.*, 1974, I, 619.

genieten van het regime van bestaanszekerheid van de bouw en al zou hij zeer kortelings in de bouw kunnen van start gaan (293).

#### § 4. Werkzekerheid in de aangeboden betrekking

De werkloze mag wel enige zekerheid eisen in zijn toekomstige tewerkstelling, doch deze zekerheid is beperkt. De opwerping dat de financiële toestand van de onderneming precair is en de stabiliteit van de tewerkstelling daardoor in het gedrang komt, kan de werkweigering niet rechtvaardigen (294). Een betrekking die bedreigd wordt met nakende afschaffing, blijft toch passend (295).

Anderzijds oordeelde de arbeidsrechtbank te Antwerpen dat een betrekking die voor de betrokkene een gedeeltelijke werkloosheid gedurende 3 maanden per jaar meebrengt, om die reden niet passend is (296). Is evenmin passend, een interim waarvan de duur en het aantal uren niet gepreciseerd is, aangeboden aan een onderwijzeres die partiële interimarbeid verricht, wanneer ze om het aanbod te aanvaarden verplicht is dat werk zonder wettelijke vooropzeg te verlaten (297).

#### Nabeschouwingen

De werkloosheidsreglementering is een verzekering die erop gericht is de verzekerden te beschermen tegen het risico dat het inkomen zou wegvallen indien ze werkloos worden. Uiteraard zullen de verzekerden die bescherming het meest nodig hebben in geval van hoge werkloosheid. In de praktijk blijkt echter dat precies bij hoge werkloosheid de werkloze minder rechten kan putten uit zijn verzekering.

In crisisperiodes bestaat duidelijk de neiging om de reglementering te verstrakken, ten einde het recht op uitkeringen verder te beperken.

Ten titel van voorbeeld kunnen we verwijzen naar het K.B. en M.B. van 5 oktober 1979, zoals die aan bod zijn gekomen in de bespreking.

Doch ook in de reglementering zelf vindt men technieken terug die ingebouwd zijn om het aantal uitkeringsgerechtigden in tijden van crisis te beperken. We benadrukten het feit dat werkloze arbeiders grotere functionele mobiliteit aan de dag zullen moeten leggen zodra de werkloosheid in de streek te groot wordt. Zo ook kan de overheid grotere geografische mobiliteit eisen in streken met minder tewerkstellingskansen.

Daarbuiten bemerkt men ook in de rechtspraak een verstrakking. Het kan niet toevallig zijn dat precies nu stemmen opgaan om de werkloze het recht op uitkeringen te ontzeggen ook wanneer hij een job weigert waarvoor hij zich spontaan heeft aangeboden (298), of wanneer hij weigert zich aan te

(293) Cass., 13 febr. 1974, *t.a.p.*

(294) Arbh. Bergen, 4<sup>o</sup> k., 4 febr. 1977, *J.T.T.*, 1977, 138.

(295) Arbrb. Charleroi, afd. Haine-St. Pierre, 7 maart 1973, A.R. 1077, *onuitg.*

(296) Arbrb. Antwerpen, 2 juli 1972, *onuitg.*

(297) Arbrb. Charleroi, afd. Charleroi, 5<sup>o</sup> k., 22 dec. 1972, A.R. 5432/R, *onuitg.*

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

bieden voor een wervingsexamen van de staat (299). Dergelijke uitspraken gaan in tegen een gevestigde rechtspraak. De neiging bestaat eveneens zich strikter op te stellen wat de zogenaamde oprechte verklaringen betreft die de werkloze aflegt bij de sollicitatie (300).

Het begrip passende dienstbetrekking is dus in aanzienlijke mate crisisgebonden. Doch niet alleen de omvang van de algemene werkloosheid kan de rechten van de werkloze beperken. Bij de beoordeling van het passend karakter van een betrekking houden de reglementering en de rechtspraak ook rekening met de duur van de werkloosheid van de individuele werkloze. Na een bepaalde periode van werkloosheid blijken de bezwaren inzake beroepsgeschiktheid niet zwaarwichtig genoeg meer om een betrekking haar passend karakter te ontnemen, zoals dat tot dan toe wel werd aanvaard. De rechtspraak lijkt vooral belang te hechten aan de duur van de reeds ondergane werkloosheid bij de toepassing van de zogenaamde jurisprudentiële criteria. Men kan zich terecht afvragen hoe de duur van de werkloosheid vermag mede bepalend te zijn voor het passend karakter van een betrekking. Dergelijke overwegingen lijken enkel op hun plaats i.v.m. de abnormaal durende of weerkerende werkloosheid.

De rechten die de werkloze put uit de werkloosheidsverzekering worden in belangrijke mate aangetast door de omvang en de duur van de werkloosheid. Deze elementen oefenen een aanzienlijke invloed uit op het passend karakter van de aangeboden betrekkingen, en dus op de vraag of de werkloze al dan niet werkloos is door eigen schuld of toedoen. Uiteindelijk hangt de omvang van de rechten van de werkloze af van de omvang van de lasten die de werkloosheidsverzekering, in 't algemeen of in zijn persoonlijk geval, heeft te dragen.

Het lijkt ons duidelijk dat de werkloze, althans over 't algemeen, het meest gediend is met nauwkeurige reglementaire bepalingen - beter ware nog: wettelijke bepalingen - die zijn rechten precies en klaar vastleggen. De huidige reglementering bevat echter tal van vage omschrijvingen en blanco-normen, die de rechter een grote vrijheid laten. Een nog grotere vrijheid genieten zij uiteraard m.b.t. de jurisprudentiële criteria. Gebruik makend van die vrijheid, vertonen de rechters wel eens de neiging belang te hechten aan factoren die eigenlijk geen relevantie mogen hebben voor het passend karakter van een betrekking, zoals de duur van de werkloosheid en het feit dat het gaat om het eerste aanbod. De rechtszekerheid wordt daardoor al te erg miskend.

Andere criteria laten zich echter moeilijk nauwkeurig omschrijven in een algemene bepaling. Denken we maar aan de psychologische bezwaren die kunnen bestaan m.b.t. een bepaalde betrekking. Een algemene norm kan hier niet veel meer dan een richtlijn bieden. Mogelijk dient de voorkeur dan uit te gaan naar de installatie van een onafhankelijke commissie die zonder lange procedures een billijke beslissing kan treffen.

(299) Zie Arbh. Antwerpen, 9 nov. 1977, *J.T. T.*, 1978, 261.

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