

Wetswijzigingen als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid

Kennisontbijt

17 september 2014

Welkom!

Maud Murrer

RRA Advocaten N.V.

RRA Advocaten
Kerkstraat 4
6367 JE Ubachsberg
045-5620540



www.rra.nl

RRA Advocaten N.V.

Één visie, vier pijlers

- **Deskundig.**

Dankzij ons niveau, kennis en ervaring. De juiste opleidingen, de nieuwste bijscholingen en kennis van de meest recente ontwikkelingen. Een sterke combinatie om ons volledig en succesvol op uw zaak te storten.

- **Persoonlijk.**

Dichtbij onze cliënten staan. Echt naar hen luisteren. Weten wat hen beweegt en hoe ze hun situatie het liefst opgelost willen zien. Zodat ze er later met de beste oplossing en een goed gevoel op terug kunnen kijken.

- **Ondernemend.**

Weten wat te doen op welk moment. In de kortst mogelijke tijd. De juiste personen benaderen. Snel en doortastend handelen. Alleen dat leidt tot maximaal rendement.

- **Nuchter.**

Door onze reële kijk op geschillen. We kunnen vechten als een pitbull. Maar liever adviseren we eerst. Of vervullen we de rol van onderhandelaar. Pas als het moet, duiken we in de juridische arena. Voor ons ook geen opzichtig uiterlijk vertoon. Ook dát hoort bij onze nuchterheid.

RRA Advocaten N.V.

Thema's

- Onderneming
- Vastgoed
- Arbeid
- Intellectuele eigendom
- Ruimtelijk omgevingsrecht

Spreker

Maud Murrer



TIJDSPAD

- **Wetsvoorstel aan Tweede Kamer aangeboden op 29 november 2013.**
- **Plenaire behandeling in Eerste Kamer op 3 juni 2014.**
- **Wetsvoorstel aangenomen door Eerste Kamer op 10 juni 2014.**
- **Wet van 14 juni 2014 gepubliceerd in Staatsblad (2014, 216) op 24 juni 2014.**

Ingangsdata

De Wet Werk en Zekerheid zal gefaseerd in werking treden:

- 1 januari 2015 (Flexbepalingen)
- 1 juli 2015 (Ontslagrecht)
- 1 april 2016 (Loonrisicoverdeling)

Wijziging van artikel 7:628 BW

- **Beperking van de mogelijkheid tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting;**
- **Periode van 6 maanden niet langer ongeclausuleerd bij CAO verlengen;**
- **Bij ministeriële regeling kan worden bepaald dat voor bepaalde bedrijfstakken of onderdelen daarvan afwijking van de loondoorbetalingsplicht niet mogelijk is.**

Overgangsrecht artikel 7:628 BW

- **Uitgangspunt is de eerbiedigende werking voor arbeidsovereenkomsten aangaan vóór 1 januari 2015;**
- **De oude wet blijft van toepassing op een CAO voor de duur van die CAO, maar ten hoogste gedurende 18 maanden na inwerkingtreding;**
- **Slechts lid 5 tot en met 8 en lid 10 wijzigen per 1 januari 2015. Lid 1 en lid 9 pas per 1 april 2016.**

Wijziging van artikel 7:652 BW

- **Wijziging proeftijdregeling;**
- **Geen proeftijd bij een contract voor bepaalde tijd van ten hoogste een half jaar;**
- **Proeftijdbeding bij opvolgend contract is nietig, tenzij duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden worden geëist.**

Overgangsrecht artikel 7:652 BW

- **Uitgangspunt is de eerbiedigende werking voor arbeidsovereenkomsten aangaan vóór 1 januari 2015;**

Wijziging van artikel 7:653 BW

- **Aanpassing regeling concurrentiebeding;**
- **Beperking indien de werknemer werkzaam is op basis van een contract voor onbepaalde tijd;**
- **Uitgangspunt: concurrentiebeding bij tijdelijke contracten verboden;**
- **Uitzondering bij zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen;**
- **Gemotiveerd aangeven welk bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen.**

Wijziging van artikel 7:653 BW

- Geheel vernietigen indien beding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen;
- Geheel of gedeeltelijk vernietigen indien werknemer onbillijk wordt benadeeld;
- Vergoedingsmogelijkheid;
- Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Overgangsrecht artikel 7:653 BW

- **Uitgangspunt is de eerbiedigende werking voor arbeidsovereenkomsten aangaan vóór 1 januari 2015**

Wijziging van artikel 7:668 BW

- Bij afloop van tijdelijke contracten van 6 maanden of langer geldt een wettelijke aanzegtermijn van 1 maand;
- Informeren over het al dan niet voortzetten (a), en de voorwaarden daarvan (b);
- Sancties (vergoeding en voortzetting);
- Vergoeding niet verschuldigd in geval van faillissement.

Overgangsrecht artikel 7:668 BW

- **Uitgangspunt is onmiddellijke werking vanaf 1 januari 2015;**
- **Geldt dus ook voor contracten aangaan vóór 1 januari 2015;**
- **Vanaf 1 januari 2015 dus aanzeggen;**
- **Eerste vergoeding wegens schending pas op 1 februari 2015 verschuldigd;**

Wijziging van artikel 7:668a BW

- **Aanpassing ketenregeling;**
- **De maximumtermijn van de ketenbepaling wordt teruggebracht van 3 naar 2 jaar;**
- **De tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien wordt verlengd van 3 naar 6 maanden (geen afwijking bij CAO mogelijk);**
- **Afwijking bij CAO van de maximale duur en het maximale aantal contracten wordt aan voorwaarden gebonden.**

Overgangsrecht art. 7:668a BW

- Uitgangspunt is de eerbiedigende werking voor arbeidsovereenkomsten aangaan vóór 1 juli 2015;
- De oude wet blijft van toepassing op een CAO voor de duur van die CAO, maar ten hoogste gedurende 12 maanden na inwerkingtreding.

Vragen?



OMN*i*US

DAENEN | BIJNENS | COX | LENAERTS & VANDERPUTTE

ADVOCATEN sinds 1969

Arbeiders vs. bedienden in het Belgische arbeidsrecht

Een (heel) korte schets

Onderscheid

- Arbeider/werkman (art. 2 AOW): ‘in hoofdzaak handenarbeid’
- Bediende (art. 3 AOW): ‘in hoofdzaak hoofdarbeid’
- Kunstmatig, centraal, vergaand, geïstitutionaliseerd en ‘laatste EU-land’

Discriminerend onderscheid?

Neen: AH 08.07.1993 (opzegtermijnen + carenzdag), historisch gegroeid en wetgever zal onderscheid geleidelijk wegwerken => toch ok

Neen: AH 21.06.2001 (willekeurig ontslag voor arbeiders, art. 63 AOW)

Ja: GwH 07.07.2011, regeling opzeggingstermijnen + carenzdag schenden gelijkheidsbeginsel. Deadline: 08.07.2013 (20 jaar na eerste arrest)

Vanaf 09.07.2013 ongrondwettig

‘Eenheidsstatuut’

- IPA-Wet 12.04.2011:
 - ook tijdelijke werkloosheid voor bedienden voor bedrijven in moeilijkheden
 - nieuwe regels van toepassing voor arbeidscontracten **vanaf** 1 april 2012:
 - Arbeiders: iets langere opzegtermijnen (cao nr. 75 + 10%)
 - Hogere bedienden: geen Claeys meer, 1 maand per jaar begonnen anciënniteit
- Wet 26.12.2013 invoering eenheidsstatuut arbeiders en bedienden.
- In werking vanaf 01.01.2014
- Grondige wijziging van AOW:
 - Gemeenschappelijke aanvang en duur opzegtermijnen, geen afwijking mogelijk bij sectoraal cao (art. 37), wel gunstiger ondernemings cao
 - Afschaffing carenzdag
 - “Afschaffing” proefbeding
 - Art. 63 AOW (willekeurig ontslag voor arbeiders) niet langer van toepassing in private sector => **cao nr. 109** (ontslagmotivering en willekeurig ontslag)
 - Outplacementbegeleiding gevoelig uitgebreid

Nieuwe (of oude) discriminaties?

- Discriminatie tot 01.01.2014 ⇔ 09.07.2013 (GwH)
- ‘Vastklikstelsel’: oude opzegtermijnen blijven gelden voor anciënniteit tot 31.12.2013 (zie voorbeeld)
- Nieuwe onderscheiden tussen arbeiders onderling:
 - Kortere opzegtermijnen voor arbeiders in bepaalde sectoren (bv. kleding, haven van Antwerpen...) en dit tot 31.12.2017.
 - Arbeiders in de bouw (tijdelijke mobiele bouwplaatsen) ook na 31.12.2017 kortere opzegtermijnen
 - Contract vóór 01.01.2012 of vanaf 01.01.2012 (IPA)
 - Ontslagcompensatievergoeding voor arbeiders indien 20 jaar anciënniteit (op 01.01.2014), 15 jaar anciënniteit (op 01.01.2015), 10 jaar (op 01.01.2016), steeds vanaf 01.01.2017
- Bijzondere termijnen bij herstructurering, pensionering en SWT
- Art. 63 AOW (willekeurig ontslag) blijft van toepassing op arbeiders/contractanten in publieke sector, want (nog) geen afwijkende regeling voorzien
- Nog vele andere verschillen blijven: moment van betaling loon, gewaarborgd loon in geval van AOG, modaliteiten betaling vakantiegeld, berekening sociale zekerheidsbijdragen

Een voorbeeld – ontslag door werkgever

- Arbeider (met 29 jaar anciënniteit op 31.12.2013) en ontslagen op 01.12.2014.
- Opzegtermijn voor werkgever
 - oude regels tot 31.12.2013: 29 jaar anciënniteit: **105 dagen** (cao nr. 75) of **56 dagen, tenzij gunstigere regel van toepassing**
 - + Nieuwe regels vanaf 01.01.2014: anciënniteit van 9-12 maanden: **7 weken.**

<=> volledige berekening op basis van nieuwe regels: 29 jaar => **72 weken.**

Het verschil 50 weken (72 weken – 105 dagen (15 weken) – 7) wordt vergoed via ontslagcompensatievergoeding ten laste van de overheid.

Een voorbeeld- ontslag door werkgever

- Bediende met zelfde anciënniteit, ontslagen op 01.12.2014.
- Oude regels van toepassing tot 31.12.2013:
 - * Lage bediende: 29 jaar anciënniteit, 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar: **15 maanden**, tenzij gunstigere regeling
+ nieuwe regels: = arbeider (**7 weken**)
 - * Hogere bediende: **29 maanden**, tenzij gunstigere regeling
+ nieuwe regels: = arbeider (**7 weken**)

Conclusie?

“His lordship may compel us to be equal upstairs, but there will never be equality in the servants' hall” (J.M. Barrie)

Wij danken u voor uw aandacht



Bedankt voor uw aanwezigheid!

