

Wijziging opzegtermijnen tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling.

In 2014 trad de wet op het eenheidsstatuut in werking. Deze wet legt de opzegtermijnen vast die de werkgever en werknemer in acht moeten nemen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De **afschaffing van de proefperiode in 2014** was een rem op de aanwervingen. Met de nieuwe, lagere opzegtermijnen voor nieuwe werknemers verdwijnt de noodzaak om met duurdere interimkrachten te werken in de eerste fase van hun tewerkstelling.

Wat houdt de wet op het eenheidsstatuut in?

- Berekening van de opzeggingstermijn enkel nog in functie van de anciënniteit die de werknemer heeft opgebouwd bij de werkgever.
- Dezelfde termijnen voor arbeiders, bedienden en dienstboden.
- Afschaffing van de proefperiode, met uitzondering van studenten, tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

Op 30 maart 2018 werd de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Deze wet voert een **wijziging van de opzegtermijnen** in indien de werkgever een werknemer wenst op te zeggen tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling.

De opzegtermijnen wijzigen als volgt:

Anciënniteit	Huidige opzegtermijn	Nieuwe opzegtermijn
0 – 3 maanden	2 weken	1 week
3 – 4 maanden	4 weken	3 weken
4 – 5 maanden	4 weken	4 weken
5 – 6 maanden	4 weken	5 weken

Deze aanpassing zal gelden voor de opzeggingen die door de werkgever **betekend worden vanaf 1 mei 2018**.

Alle opzeggingen, betekend vóór de inwerkingtreding van de nieuwe regeling op 1 mei, blijven al hun gevolgen behouden.

Wanneer u het ontslag van een werknemer overweegt die recent in dienst is gekomen, dan kunt u op basis van het overzicht (en diens anciënniteit) nagaan of u dit gunstiger in april of vanaf mei kunt doen. Indien de werknemer nog géén 4 maanden anciënniteit heeft bij de start van de opzeg, kunt u rekenen op een kortere opzeggingstermijn vanaf mei. Vanaf de vijfde maand tot en met de zesde maand is de nieuwe termijn één week langer.

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Mag u als werkgever de privé-emails van uw werknemers controleren?

Een Arrest van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van 5 september oordeelt dat een werkgever privé-emails van een werknemer, gevoerd met zijn **professionele e-mailaccount**, mag inkijken. Hierbij moeten echter een aantal strikte voorwaarden gerespecteerd worden.

Deze controle kan noodzakelijk zijn om twee redenen:

- om de goede werking van de apparatuur te verzekeren
- om de mogelijkheid te geven aan de werkgever een nader onderzoek te verrichten indien een vermoeden bestaat dat er misbruiken of overtredingen plaatsvinden van het gebruik van de communicatiemiddelen en informaticatools.

Werknemers durven zich wel eens verschuilen achter het grondrecht op respect op de persoonlijke levenssfeer (onder meer verwoord in de wetgeving inzake privacy van werknemers) om elk controlerecht van de werkgever uit te sluiten.

Ondanks dit **behoudt de werkgever het recht om controle uit te oefenen op de naleving van de gegeven richtlijnen.**

De belangrijkste instrumenten om deze controle mogelijk te maken zijn het **arbeidsreglement** en een **bedrijfspolicy** inzake gebruik van internet en e-mail.

De redenen hiervoor zijn dat:

- een werknemer slechts **kan gesanctioneerd worden** indien de inbreuk en de **mogelijke sancties in het arbeidsreglement zijn opgenomen**
- een uitdrukkelijke akkoordverklaring i.v.m. de interne bedrijfsregels door de werknemer beschikbaar moet zijn.

Welke regels moet u respecteren?

U kan de online communicatie van uw werknemers slechts controleren in zoverre voldaan is aan:

- het finaliteitsbeginsel
- het proportionaliteitsbeginsel
- het transparantiebeginsel

Finaliteitsbeginsel:

- het voorkomen van lasterlijke feiten
- het beschermen van handels- en financiële belangen van de onderneming
- het controleren van het naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik enz.

Proportionaliteitsbeginsel

De inmenging in het privéleven van uw werknemer mag niet verder gaan dan strikt noodzakelijk is om bovenvermelde doelstellingen te bereiken. Zo mag u slechts in het algemeen informatie verzamelen over het surfgedrag van uw werknemers, aantal uitgaande mails enz, zonder dat u deze gegevens mag individualiseren naar een concrete werknemer.

Transparantiebeginsel

Een controle op de elektronische communicatie moet transparant zijn. De werknemer moet **voldoende ingelicht** worden over alle aspecten van de controle.

Besluit: internet en e-mail gebruik policy is een must!

Wil u dus een systeem voor controle op elektronische communicatie toepassen, dan moet u uw werknemers daarvan vooraf op de hoogte stellen.

Uiteraard moeten uw werknemers goed weten welke gedragsregels van toepassing zijn en wat u mogelijkerwijze zal controleren. Een goede internet en e-mailgebruik policy is dan ook van belang.

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Het niet bijhouden van een afwijkingsregister heeft zware gevolgen!!

Wij stellen vast dat er de laatste tijd heel wat **controles gebeuren op de uurroosters van deeltijdse medewerkers.**

Wanneer wijkt de werknemer af van zijn uurrooster?

- werkt op andere uren dan voorzien
- werkt tijdens zijn pauze
- werkt op andere dagen dan vermeld in het uurrooster

In praktijk komen er dus heel wat afwijkingen voor. Iedere afwijking, per werknemer, moet vermeld worden in een **afwijkingsregister**. Het is dus van groot belang om een afwijkingsregister in uw onderneming te hebben. Een voorbeeld van een afwijkingsregister, **opgesteld volgens een vast model**

met verschillende verplichte gegevens, vindt u in onderstaande link.

Link Afwijkingsregister

De controledocumenten moeten zich op een gemakkelijk toegankelijke plaats bevinden, zodat de inspectie ze op elk ogenblik kan controleren. Bovendien geldt een specifieke bewaringsplicht: de documenten moet u, vanaf de inschrijving van de laatste vermelding, **gedurende een periode van vijf jaar bewaren**, tot het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die laatste inschrijving is gebeurd.

SANCTIE:

De deeltijdse werknemers worden **vermoed voltijds tewerkgesteld** te zijn geweest (achterstallige RSZ-bijdragen dienen betaald te worden).

Strafsancties zijn mogelijk.

De wet heeft echter vastgelegd dat het om een **weerlegbaar vermoeden** gaat, maar onze ervaring leert ons dat men dan reeds de rechter dient te overtuigen ...

Waar op letten bij het tewerkstellen van deeltijdse werknemers?

- de deeltijdse werkt op vaste uren:
 - uurrooster vastleggen in de arbeidsovereenkomst
 - indien uurrooster wijzigt, dient men een bijlage bij het arbeidscontract te voegen
- de deeltijdse werkt op wisselende uren:
 - een deeltijdse werkt bv. 30 uur per week, maar telkens op andere dagen en uren

- het uurrooster dient minstens 5 dagen vooraf uitgehangen te worden op de werkplaats (of bv. via mail indien dit voorzien is in de CAO of het arbeidsreglement).
- alle mogelijke uuroosters dienen steeds in het arbeidsreglement opgenomen te worden.
- de deeltijdse werkt op andere uren of blijft langer door werken:
 - zoals hierboven beschreven, dient u dit alles te noteren in een afwijkingsregister.

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Aan welke voorwaarden moet een doktersattest voldoen?

Het gebeurt wel vaker dat een werknemer een attest overhandigt aan zijn werkgever, waarbij de arts de arbeidsongeschiktheid vaststelt, ook voor een aantal dagen in het verleden voor de consultatie. Moet de werkgever hiermee rekening houden? Wat zijn de verplichtingen van de werknemer?

De volgende link van SD Worx geeft een duidelijk overzicht.

Voorwaarden doktersattest

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Ontslag 45-plussers: verplichte informatie over outplacement

Vanaf 4 augustus 2006 moet de werkgever, die zijn oudere werknemer ontslaat, hem informatie geven over zijn recht op outplacement.

Deze nieuwe verplichting geldt voor:

- werknemers die **minstens 45 jaar oud** zijn op het moment van het ontslag,
- werknemers die **minstens één jaar ononderbroken anciënniteit** hebben,
- werknemers die niet ontslagen zijn omwille van dringende reden.

Vanaf 2008 geldt dit ook voor bruggepensioneerden wanneer zij beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt. Voor (vervroegde) gepensioneerden geldt dit niet als zij aan de loopbaanvereisten voldoen om een pensioen aan te vragen.

De nieuwe wet zegt niets over de manier waarop de werkgever de werknemer moet informeren, maar dit gebeurt best schriftelijk. Er kan best een clause opgenomen worden in de opzeggingsbrief.

Meer informatie vindt je in onderstaande link.

Nieuwe informatieplicht outplacement

Opzeggingstermijn **arbeiders** en **bedienden** **wordt** **geharmoniseerd**

De eerste resultaten van de harmonisering van de opzeggingstermijn van arbeiders en bedienden worden stilaan zichtbaar. De Kamer heeft op 7 april 2011 namelijk een wetsontwerp goedgekeurd.

Voor **arbeiders** wordt de opzeggingstermijn vermenigvuldigd met 1,15 en opgetrokken in functie van de anciënniteit van de werknemer. De verworven anciënniteit als uitzendkracht wordt voortaan mee in de berekening van de anciënniteit opgenomen.

Voor **bedienden** met een jaarloon van meer dan 30.535 euro wordt de **opzeggingstermijn voortaan bij wet vastgelegd**.

De opzeggingstermijn kan dus niet meer vrij tussen beide partijen worden overeengekomen.

De maatregelen hebben slechts betrekking **op de arbeidscontracten die worden afgesloten na 1 januari 2012**. **Alle andere contracten volgen dus nog gewoon de bestaande regeling**.

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)

Informatieve website over “ontslag”

Op onderstaande website vind je heel veel informatie over het onderwerp “ontslag”. Je vindt er de antwoorden op de verschillende stappen, de ontslagbrief, de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden, berekeningsprogramma's, de beëindigingsvormen, de ontslagvergoeding,...

Website Vacature

(Auteur: Georges Bauwens, erkend boekhouder-fiscalist BIBF 301 85 790)