



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 08



DOSSIER

Een nieuwe reglementering voor de preventie van psychosociale risico's op het werk (II) 03



ACTUALITEIT

Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers (2014) 13

Aanpassingen van de lonen in oktober 2014 14



IS UW ARBEIDSREGLEMENT UP-TO-DATE?



VOEG NU DE LAATSTE WIJZIGINGEN OP HET VLAK VAN PSYCHOSOCIALE RISICOPREVENTIE TOE

Met Partena kan dat in een handomdraai!

Sinds 1 september 2014 werden er wijzigingen aangebracht aan de reglementering rond geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit houdt in dat u uw arbeidsreglement moet aanpassen.

Wat moet u doen om in orde te zijn?

- 1 Surf naar www.partenahr.be/arbeidsreglement_annexe
- 2 Bestel de bijlage en vul ze in
- 3 Voeg de bijlage toe aan uw arbeidsreglement
- 4 Bezorg een kopie van de bijlage aan uw werknemers en aan de directie 'Toezicht op de Sociale Wetten'

Meer informatie of bestellen? Contacteer uw Payroll Consultant of surf naar www.partenahr.be/arbeidsreglement_annexe

COLOFON

Partena – vereniging zonder winststoelmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werken mee aan dit nummer: Peggy Criel, Olivier Henry, Catherine Mairy, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 80, prijs per exemplaar: € 10 (prijzen exclusief btw).

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

36e jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



EEN NIEUWE REGLEMENTERING VOOR DE PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK (II)

In het *Memento* van september hebben we het al gehad over de nieuwe reglementering betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk. De werknemer die meent psychische schade te ondervinden die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk (waaronder met name geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) beschikt over verschillende actiemiddelen.

We hebben al gezegd dat de werknemer een beroep kan doen op een interne procedure van psychosociale interventie. Deze procedure kan bestaan uit een

verzoek tot informele psychosociale interventie of een verzoek tot **formele psychosociale interventie**.

Het formele verzoek kan bovendien een hoofdzakelijk **collectief** karakter of een hoofdzakelijk **individueel** karakter hebben.

In dit *Memento* zullen we het hebben over het hoofdzakelijk individueel karakter. We sluiten dit artikel af met de andere actiemiddelen waarover de werknemer beschikt en het mechanisme van bescherming dat de wetgever heeft georganiseerd tegen ontslag en elke nadelige maatregel.

01

FORMELE PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE MET HOOFDZAKELIJK INDIVIDUEEL KARAKTER

1 INFORMATIE

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) meent dat het verzoek tot formele psychosociale interventie een hoofdzakelijk individueel karakter heeft moet hij:

- de werkgever op de hoogte brengen dat een dergelijk verzoek werd ingediend;
- en de identiteit van de werknemer meedelen.

Aangezien het gaat om een verzoek dat betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst

seksueel gedrag op het werk moet de preventieadviseur (PAPA), van zodra hij dit verzoek aanvaardt, de werknemer ook schriftelijk op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer die het verzoek heeft ingediend een bescherming tegen ontslag en elke nadelige maatregel geniet vanaf de datum waarop het verzoek in ontvangst werd genomen.

2 ONDERZOEK VAN HET VERZOEK

De preventieadviseur (PAPA) onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de arbeidssituatie rekening

houdend met de informatie overgemaakt door de personen die hij nuttig acht te horen. Deze informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, het akkoord vermelden van de personen die werden gehoord met de overdracht van hun verklaring aan het openbaar ministerie (dat hierom vraagt). Er wordt hen een afschrift van deze verklaringen bezorgd.

In het kader van het onderzoek van een verzoek voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk neemt de PAPA de volgende acties:

- hij deelt aan de aangeklaagde zo snel mogelijk de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;
- hij hoort de personen, getuigen of anderen die hij nodig acht en onderzoekt het verzoek op volledig onpartijdige wijze;
- hij brengt de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd en wiens identiteit hij meedeelt bescherming geniet tegen ontslag en tegen elke andere nadelige maatregel.

Ook in dit geval ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een afschrift van hun gedateerde EN ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, het akkoord vermelden van de personen die werden gehoord met de overdracht van hun verklaring aan het Openbaar Ministerie (dat hierom vraagt).

! NOOT

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur aan de werkgever bewarende maatregelen voor alvorens zijn advies te overhandigen. De werkgever deelt zo snel mogelijk en schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan de voorstellen voor bewarende maatregelen zal geven.

3 OPSTELLEN VAN EEN ADVIES

De preventieadviseur (PAPA) stelt een advies op dat de volgende elementen bevat:

- de beschrijving van het verzoek en de context ervan;
- de identificatie van de gevaren voor de werknemer-verzoeker en het geheel van de werknemers;

- de elementen die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie (op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden of de interpersoonlijke relaties op het werk, enz.);
- (in voorkomend geval) de voorafgaande stappen die werden genomen om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie moeten toegepast worden om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken evenals de verantwoording van deze voorstellen;
- de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten toegepast worden om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen en de verantwoording van deze voorstellen.

Binnen een termijn van (maximum) 3 maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) het advies mee:

- aan de werkgever (zelfs indien de werknemer-verzoeker geen deel meer uitmaakt van de onderneming tijdens de interventie);
- met het akkoord van de werknemer-verzoeker, aan de vertrouwenspersoon wanneer die in dezelfde situatie is tussengekomen in het kader van een verzoek tot informele psychosociale interventie;
- (wanneer deze instellingen het verzoek schriftelijk en met het schriftelijk akkoord van de werknemer indienen) aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer.

Deze termijn van 3 maanden kan worden verlengd met (maximum) 3 maanden, voor zover de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) deze verlenging kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever, aan de werknemer-verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon.

4 MEDEDELINGEN VAN DE PREVENTIEADVISEUR (PAPA)

De preventieadviseur (PAPA) brengt de werknemer-verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken



persoon zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van:

- de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd;
- de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie moeten toegepast worden om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken evenals de verantwoording van deze voorstellen, voor zover deze verantwoording hen toelaat de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden.

Wanneer hij deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB), brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten de preventieadviseur belast met de leiding van de *interne* dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB) gelijktijdig en schriftelijk op de hoogte van:

- de voorstellen voor de collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie moeten toegepast worden om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;
- de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten toegepast worden om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen;
- de verantwoording van deze voorstellen voor zover deze verantwoording de preventieadviseur van de interne dienst toelaat zijn coördinatieopdrachten uit te voeren.

Indien de werkgever overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit voorafgaand en schriftelijk mee aan de werknemer, uiterlijk 1 maand na het advies te hebben ontvangen van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever hem een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten mee en hoort hij deze werknemer tijdens een onderhoud waarbij die zich kan laten bijstaan door een persoon naar keuze.

5 BESLISSING GENOMEN DOOR DE WERKGEVER

Uiterlijk 2 maanden na het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) te hebben

ontvangen, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

- aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA);
- aan de werknemer-verzoeker;
- aan de andere rechtstreeks betrokken persoon;
- (wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk) aan de preventieadviseur belast met de leiding van de *interne* dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever voert vervolgens zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen. Indien individuele preventiemaatregelen getroffen moeten worden ten aanzien van een werknemer van een externe onderneming die permanent werkzaamheden uitvoert in de onderneming, dan moet de werkgever (bij wie de werkzaamheden permanent worden uitgevoerd) alle nuttige contacten nemen met de werkgever van de externe onderneming opdat deze maatregelen daadwerkelijk zouden kunnen getroffen worden.

6 EVENTUELE TOEVLUCHT TOT DE DIRECTIE VAN HET TOEZICHT OP HET WELZIJN

De preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA) is ertoe gehouden een beroep te doen op de directie van het Toezicht op het welzijn van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg:

- wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen niet treft;
 - wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen heeft getroffen en dat er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat, of dat de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.
- Onder 'leidinggevend personeel' verstaan we personen belast met het dagelijks beheer van de onderneming, die gemachtigd zijn de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden en de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks beheer vervullen.

ANDERE ACTIEMIDDELEN

Indien de werknemer meent psychische schade te ondervinden die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, dan kan hij:

- zich wenden tot de inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk;
- of een gerechtelijke procedure inspannen voor de bevoegde rechtbank.

1 INSPECTIE VAN HET TOEZICHT OP HET WELZIJN

De werknemer kan zich steeds wenden tot de inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk, die afhangt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De inspectie zal onderzoeken of de werkgever zijn verplichtingen inzake preventie van sociale risico's naleeft.

De inspectie van het Toezicht op het welzijn zal tussenkomen (of een controle uitvoeren) in de tweede lijn: de inspectie gaat controleren of de werkgever de reglementering respecteert. Ze kan de werkgever eventueel verplichten om een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPB) op te richten of om een beroep te doen op een externe dienst (EDPB). De inspectie kan de werkgever ook opleggen om bepaalde, met name organisatorische, maatregelen te nemen. Indien de inspectie niet slaagt in haar opdracht kan zij een 'pro justitia' opmaken en overmaken aan het Arbeidsauditoraat dat eventueel kan overgaan tot rechtsvervolgning.

2 RECHTSVERVOLGING

Indien de werknemer meent psychische schade te ondervinden die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder met name geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, dan kan hij een procedure voor de bevoegde rechtbank instellen. Er zijn **drie vorderingen** mogelijk:

- 1) een vordering tot staking;
- 2) een vordering tot het bekomen van voorlopige maatregelen;
- 3) een vordering tot schadevergoeding.

Een vordering tot staking bestaat erin een injunctie van de rechter te bekomen waarmee hij de dader (werkgever, werknemer of derde) beveelt een einde te maken aan de feiten van geweld of pesterijen.

De vordering tot het bekomen van voorlopige maatregelen bestaat erin preventiemaatregelen te doen toepassen, de uitwerking van organisatorische maatregelen of de invoering van voorlopige maatregelen te bevelen, of zelfs de werkgever (indien hij niet de dader is van de feiten) te bevelen om maatregelen te nemen die ervoor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld of de pesterijen.

Tot slot kan elke persoon die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag (werknemer, werkgever, derde) onmiddellijk een vordering tot schadevergoeding instellen.

Deze schadevergoeding stemt, naar keuze van het slachtoffer, overeen met de werkelijk geleden schade (waarvan hij de omvang moet aantonen) of met een forfaitair bedrag dat overeenstemt met 3 maanden brutoloon van het slachtoffer.

Het in aanmerking te nemen bedrag zal in de volgende **3 gevallen** zelfs overeenstemmen met 6 maanden brutoloon:

- 1) de gedragingen zijn ingegeven door een vorm van discriminatie (bv. huidskleur, geloof, seksuele geaardheid,...);
- 2) de dader bevindt zich in een gezagsrelatie ten aanzien van het slachtoffer;
- 3) omwille van de ernst van de feiten.

! OPMERKING

Wanneer de werknemer die het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of de in dit verzoek aangeklaagde persoon overweegt een rechtsvordering in te stellen, deelt de werkgever hem op zijn vraag een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten mee.



03

BESCHERMING TEGEN ONTSLAG EN TEGEN ELKE REPRESAILLEMAATREGEL

Enkel de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en waarvoor een verzoek tot formele psychosociale interventie werd aanvaard, genieten een bijzondere bescherming tegen ontslag en tegen elke represaillemaatregel. Deze bescherming geldt ook voor de werknemer die tussenkomt als getuige (zie punt 2).

Er geldt dus geen bijzondere bescherming voor de werknemers die een ander psychosociaal risico zouden hebben aangegeven.

1 WERKNEMERS DIE DE BESCHERMING GENIETEN

De volgende werknemers genieten een bescherming tegen ontslag en tegen elke andere nadelige maatregel:

- de werknemer die op het niveau van de onderneming een **verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag** op het werk. De bescherming vangt aan op de datum van ontvangst van het verzoek, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard;
- de werknemer die een **klacht** heeft ingediend in het kader van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk **bij de directie van het Toezicht op het welzijn op het werk** (vanaf het ogenblik dat de klacht is ontvangen) en waarin hij de interventie hiervan verzoekt om één van de volgende redenen:
 - de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
 - de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn;
 - het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft er, volgens de werknemer, niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de werknemer die op het niveau van de onderneming een **verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag** op het werk. De bescherming vangt aan op de datum van ontvangst van het verzoek, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard;
- de werknemer die een **klacht** heeft ingediend in het kader van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk **bij de directie van het Toezicht op het welzijn op het werk** (vanaf het ogenblik dat de klacht is ontvangen) en waarin hij de interventie hiervan verzoekt om één van de volgende redenen:
 - de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
 - de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn;
 - het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft er, volgens de werknemer, niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de werknemer die een klacht heeft ingediend in het kader van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter (vanaf het ogenblik dat de klacht is ontvangen) en waarin hij hun tussenkomst vraagt om een van de volgende redenen:
 - de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
 - de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn;
 - het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft er, volgens de werknemer, niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - de procedures werden volgens de werknemer niet wettig toegepast; de bescherming vangt in dit geval aan op het ogenblik waarop de klacht die voldoet aan de wettelijke voorschriften door de bestemming wordt ontvangen;
 - de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;
- de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de reglementering betreffende geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie);
- de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand

die het voorwerp is van het verzoek (vanaf het ogenblik dat de getuigenis werd neergelegd), ter kennis brengt van de preventieadviseur;

- de werknemer die optreedt als getuige in rechte in het kader van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (vanaf de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte).

De periode van bescherming eindigt:

- na 12 maanden volgend op de neerlegging van het verzoek tot interventie, de neerlegging van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring;
- of na 3 maanden volgend op het ogenblik dat de vordering in kracht van gewijsde is gegaan.

2 AARD VAN DE BESCHERMING

De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de beschermde werknemers beëindigen, noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan:

- het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de klacht;
- de rechtsvordering;
- de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met de 4 redenen hierboven.

Met 'nadelige maatregel' na het beëindigen van de arbeidsverhoudingen bedoelt men bijvoorbeeld de weigering om referenties te geven aan nieuwe potentiële werkgevers van de gewezen werknemer of de niet-verderzetting van de overeenkomst voor onbepaalde tijd omdat de werknemer heeft getuigd of een verzoek wegens pesterijen op het werk heeft ingediend.

De bewarende maatregel die door de werkgever zou zijn genomen ingevolge ernstige feiten van geweld of pesterijen die ter zijn kennis zouden zijn gebracht, is geen nadelige maatregel wanneer hij een proportioneel en redelijk karakter heeft.

3 HERINSCHAKELING OF HERSTEL VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst of eenzijdig op ongerechtvaardigde wijze de arbeidsvoorwaarden wijzigt (bv. ongerechtvaardigde overplaatsing van de werknemer, en zonder zijn akkoord, naar een andere dienst) tijdens de periode waarvan hierboven sprake, kan de werknemer of de vakbondsorganisatie waarbij hij is aangesloten **zijn herinschakeling in de onderneming vragen** volgens de voorwaarden die golden vóór de feiten die de klacht hebben gerechtvaardigd. Het gaat hier om een mogelijkheid, niet om een verplichting.

Dit verzoek tot herinschakeling van de werknemer moet via aangetekende brief worden overgemaakt binnen 30 dagen volgend op de datum van:

- de betekening van de opzegging;
- de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst;
- de eenzijdige beëindiging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet vervolgens een beslissing nemen over dit verzoek binnen 30 dagen vanaf het ogenblik waarop het aan hem werd betekend. Hij kan **twee posities** innemen:

- 1) indien de **werkgever de werknemer opnieuw in de onderneming opneemt** volgens de voorwaarden die golden voor de feiten die de klacht motiveerden, zal de werkgever het loon moeten betalen dat werd gederfd door het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden, evenals de patronale en persoonlijke bijdragen op dit loon;
- 2) indien de werkgever de werknemer daarentegen niet opnieuw opneemt in de onderneming of de vroegere arbeidsvoorwaarden niet herstelt, zal de werknemer de betaling van een beschermingsvergoeding kunnen eisen.

4 BETALING VAN EEN BESCHERMINGSVERGOEDING

De werkgever moet in de volgende **2 gevallen** een beschermingsvergoeding betalen:

- 1) wanneer de werknemer, na daartoe een verzoek te hebben ingediend, niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder de voorwaarden



die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven kan uitoefenen en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden ongegrond is;

- 2) wanneer de werknemer geen verzoek heeft ingediend om opnieuw te worden opgenomen en de rechter heeft geoordeeld dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet vreemd is aan de neerlegging van de klacht of de instelling van de rechtsvordering.

Deze beschermingsvergoeding zal naar keuze van de werknemer gelijk zijn aan:

- hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor 6 maanden;
- hetzij een bedrag dat overeenstemt met de werkelijk geleden schade, waarbij het aan de werknemer is om de omvang van deze schade te bewijzen.

Legal Knowledge

VERZOEK TOT FORMELE PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE MET EEN

(EN DESGEVALLEND VOOR FEITEN VAN GEWELD, PESTERIJEN OF ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK)

STAP 1

De preventieadviseur (PAPA) **brenkt de werkgever schriftelijk op de hoogte:**

- van de indiening van een verzoek tot formele interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter;
- (en desgevallend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk);
- van de identiteit van de werknemer-verzoeker.

STAP 2

Onpartijdig onderzoek van het verzoek door de PAPA.

- Horen van alle personen die hij nuttig acht; ⁽¹⁾
- In geval van verzoek m.b.t. feiten van geweld of pesterijen:
 - zo snel mogelijk meedelen aan de aangeklaagde van de feiten die hem ten laste worden gelegd;
 - verwittigen van de werkgever dat de rechtstreekse getuigen (waarvan hij de identiteit overmaakt) beschermd zijn tegen ontslag en elke nadelige maatregel.

! **NOOT** Indien de ernst van de feiten dit vereist stelt de PAPA bewarende maatregelen voor aan de werkgever. ⁽²⁾

STAP 3

Uitwerking door de PAPA van een advies binnen een termijn van maximum 3 maanden ⁽³⁾ vanaf de aanvaarding van het verzoek **en overhandiging ervan:**

- aan de werkgever;
- aan de vertrouwenspersoon die is tussengekomen in het kader van de informele procedure, dit met akkoord van de werknemer-verzoeker;
- aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (op haar vraag en met akkoord van de werknemer-verzoeker) indien het verzoek betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.



HOOFDZAKELIJK INDIVIDUEEL KARAKTER

STAP 4

De PAPA brengt de verzoeker en de betrokken persoon zo snel mogelijk **schriftelijk op de hoogte** van:

- de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd;
- de voorstellen van preventiemaatregelen en hun rechtvaardiging.

! **NOOT** Indien de werkgever individuele maatregelen neemt ten aanzien van een werknemer deelt hij dit schriftelijk mee aan de werknemer, uiterlijk 1 maand na ontvangst van het advies van de PAPA.

STAP 5

Uiterlijk 2 maanden na ontvangst van het advies van de PAPA **deelt de werkgever zijn gemotiveerde beslissing over het gevolg dat hij aan het verzoek geeft mee** aan:

- de PAPA;
- de werknemer-verzoeker;
- de andere rechtstreeks betrokken persoon;
- de preventieadviseur belast met de directie van de interne preventiedienst (IDPB) wanneer de PAPA deelt uitmaakt van een externe preventiedienst (EDPB).

Vervolgens, uitwerking door de werkgever van de maatregelen waartoe werd besloten binnen de best mogelijke termijn.

STAP 6

Eventuele toevlucht tot de directie van het Toezicht op het welzijn indien de PAPA vaststelt dat de werkgever niet de noodzakelijke bewarende maatregelen treft of hij geen maatregelen of ongepaste maatregelen heeft getroffen.

1 De verzamelde informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, het akkoord vermelden van de personen die werden gehoord met de overdracht van hun verklaring aan het openbaar ministerie.

2 De werkgever moet hem zo snel mogelijk zijn beslissing meedelen over het gevolg dat hij zal geven aan de voorstellen van bewarende maatregelen. Zo niet kan de PAPA zich wenden tot de directie van het Toezicht op het welzijn.

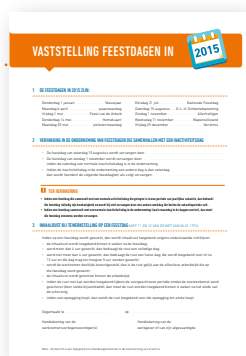
3 Deze termijn kan worden verlengd met maximum 3 maanden indien de PAPA deze verlenging kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever, de verzoeker en de andere betrokken persoon.



BEKENDMAKING VERVANGINGSDAGEN



Gebruik dit handige invuldocument om de feestdagen en vervangingsdagen voor 2015 in uw onderneming bekend te maken*.



HOE GAAT U TE WERK?

- 1 Bepaal de vervangingsdagen voor de feestdagen die in het weekend vallen.
- 2 Vul de vervangingsdagen in op het voorgedrukte document.
- 3 Afficheer het document vóór 15 december 2014 op een zichtbare plaats in uw bedrijf.
- 4 Breng uw medewerkers indien mogelijk ook via andere kanalen op de hoogte van de vervangingsdagen.

*Bekendmaking verplicht vóór 15 december 2014.



SOCIALE ACTUALITEIT

VRIJSTELLING VAN BEDRIJFSVOORHEFFING VOOR JONGE WERKNEMERS (2014)

De bezoldigingen van bepaalde jonge werknemers zijn in het vierde kwartaal van 2014 vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

Om deze vrijstelling te genieten moeten **drie voorwaarden** vervuld zijn:

1) Het moet gaan om een **jonge werknemer die voldoet aan de bepalingen bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 1° tot 3° van het KB van 25 november 1991** houdende de werkloosheidsreglementering, dit wil zeggen:

- niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
- bepaalde studies beëindigd hebben, meer bepaald studies met een volledig leerplan van de hogere of lagere secundaire cyclus van het technisch of beroepsonderwijs, of een leertijd, of een getuigschrift hebben ontvangen voor het secundair onderwijs met beperkt leerplan;

- alle activiteiten stopgezet hebben die opgelegd zijn door een studie-, leertijd- of opleidingsprogramma en door om het even welk programma van een studie met volledig leerplan.

2) De jonge werknemer moet aangeworven zijn op basis van een **arbeidsovereenkomst die aanvangt in oktober, november of december 2014**.

Voor een aanwerving in september geldt deze maatregel bijgevolg niet.

3) **Het maandelijks belastbare loon mag niet hoger zijn dan € 2.700.**

De vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving (oktober, november of december) tot het einde van het kalenderjaar 2014. Vanaf 1 januari 2015 moet er bedrijfsvoorheffing ingehouden worden op de bezoldigingen.

Peggy Criel, Legal Counsel

AANPASSINGEN VAN DE LONEN IN OKTOBER 2014

Indexcijfers van september 2014

Normale basisindex 2013: ▶ 100,09 (- 0,08)

Gezondheidsindex 2013: ▶ 100,06 (- 0,06)

Kwartaalgezondheidsindex: ▶ 100,25 (- 0,05)

Indexeringen en conventionele verhogingen: verwachtingen (niet-limitatief)

PC 218: ▶ ongeveer + 0,30 % index in januari 2015

GMMI/Sociale uitkeringen: ▶ + 2 % in april 2015

Loonindexeringen en -aanpassingen in oktober 2014

105	Non-ferrometalen: Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao gesloten vóór 30.06.2014. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
106.1	Cementfabrieken: - 0,05 % index enkel op de minimumlonen
109	Kleding- en confectiebedrijf: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering)
111.1-2	Industriële en ambachtelijke metaalbewerking: Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao gesloten vóór 30.06.2014. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
111.3	Buitenmonteerders bruggen en metalen gebinten: Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao gesloten vóór 30.06.2014. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
113.4	Pannbakkerijen: - 0,25 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen)
117	Petroleumnijverheid en -handel: - 0,05 % index enkel op de minimumlonen
120.2	Vlasbereiding: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering)
124	Bouwbedrijf: - 0,10 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag) (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering)
125.1	Bosontginningen: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
125.2	Zagerijen en aanverwante nijverheden: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
125.3	Houthandel: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
128.1-2-3-5	Leerlooierij en handel in ruwe huiden en vellen; schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers; marokijnwerk en handschoennijverheid; zadelmakerij, de vervaardiging van riemen en industriële artikelen in leder: Negatieve indexering, maar de sociale partners hebben bij cao besloten om ze niet toe te passen.
130	Drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf: Aanpassing van de functieclassificatie met bijhorende schaaltonen.
136.1	Arbeiders in dienst op 24.04.2014 (eerste fase van de invoering van de nieuwe functies): maximum + € 0,5/u van het positieve verschil tussen het reële loon en het schaalloon
140.1	Papier- en kartonbewerking: Vervaardiging van papieren buizen: - 0,30 % index op alle lonen
140.3	Autobussen en autocars: Autocars (rijdend personeel): + 0,11 % index op alle lonen
140.3	Wegvervoer en logistiek voor rekening van derden: Rijdend personeel: invoering van een nieuwe functieclassificatie vanaf 19.06.2014 Effectieve inwerkingtreding pas op het moment van invoering van de bijhorende schaaltonen.



148	Bont en kleinvel: - 0,21 % index op alle lonen (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering)
209	Bedienden der metaalfabrikatennijverheid: Ondernemingen die NIET onder het toepassingsgebied van het sectoraal aanvullend pensioen vallen: - de werkgeversbijdrage in 2009 is hoger dan 1,1 % maar lager dan 1,77 %: toekenning van het saldo ecocheques aan alle voltijdse ingeschaalde en inschaalbare bedienden. - de werkgeversbijdrage in 2009 is hoger dan 1,77 %: toekenning van ecocheques van € 250 voor alle voltijdse ingeschaalde en inschaalbare bedienden. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Pro rata voor deeltijdsen. Een cao in de onderneming (of een toetredingsakte) gesloten op uiterlijk 30.06.2014 kan voorzien in een andere invulling van de koopkracht
215	Bedienden van het kleding- en confectiebedrijf: - 0,21 % index op de minimumlonen en de reëel betaalde lonen (voor hetzelfde bedrag) (de sociale partners hebben bij cao besloten om de negatieve indexering niet toe te passen maar ze te verrekenen bij de volgende indexering)
224	Bedienden van de non-ferrometalen: Toekenning van ecocheques van € 250, behalve indien andere invulling door een cao gesloten vóór 30.06.2014. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Pro rata voor deeltijdsen.
307	Makelarij en verzekeringsagentschappen: Toekenning van ecocheques van € 125 voor alle werknemers die minstens 4/5 werken, van € 100 voor werknemers die tussen 3/5 en 4/5 werken, van € 75 voor werknemers die tussen 1/2 en 3/5 werken, van € 62,50 voor deeltijdse werknemers die halftijds werken en van € 50 voor bedienden die minder dan 1/2 werken. Referentieperiode van 01.12.2013 tot 30.11.2014. Niet van toepassing indien omgezet in een gelijkwaardig voordeel vóór 31.03.2014 (via ondernemings-cao in ondernemingen met vakbondsafvaardiging). Betaling in de loop van het laatste kwartaal 2014
314	Kappersbedrijf en schoonheidszorgen: Kappers: + € 0,5/u conv. enkel op de minimumlonen (enkel categorie II) + € 0,75/u (of € 123,50/maand) conv. enkel op de minimumlonen (categorie III, IV en V) Schoonheidszorgen: + 2,5 % conv. enkel op de minimumlonen (alle categorieën) Fitness: invoering van een nieuwe functieclassificatie met bijhorende schaallonen vanaf 01.07.2014.
320	Begravenisondernemingen: Toekenning van ecocheques van € 250 voor de werknemers die minstens 80 % van een voltijdse baan werken, van € 200 voor werknemers die tussen de 60 % en 80 % van een voltijdse baan werken, van € 150 voor werknemers die tussen de 50 % en 60 % van een voltijdse baan werken. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014. Toekenning van ecocheques van € 1 per schijf van 7 gepresteerde of gelijkgestelde uren (cf. jaarlijkse vakantie) voor de werknemers die minder dan een halftijdse baan werken. Referentieperiode van 01.10.2013 tot 30.09.2014, behalve indien een cao in de onderneming gesloten vóór 01.01.2012 voorziet in een gelijkwaardig voordeel onder de vorm van maaltijdcheques.
322	Uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren: Invoering voor de periode van 01.07.2014 tot 31.12.2015 van een pensioenpremie in PC nr. 140.04 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 0,49 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer. Verhoging voor de periode van 01.07.2014 tot 31.12.2015 van de pensioenpremie van PC nr. 149.01 betaald door de uitzendonderneming en bepaald op 1,19 % van het brutoloon van de uitzendwerknemer.
326	Gas- en elektriciteitsbedrijf: - 0,05 % index enkel op de minimumlonen
330	Gezondheidsinrichtingen en -diensten: Jaarlijkse brutopremie van € 161,41 (referentieperiode van 01.01 tot 30.09 – pro rata voor deeltijdsen) in de 'serviceflats'. Pro rata voor deeltijdsen.
340	Orthopedische technologieën: Arbeiders in dienst op 01.04.2014: + 0,06 % index op alle lonen vanaf 01.07.2014



Voor indexverwachtingen in andere activiteitssectoren kunnen de aangesloten klanten van het Sociaal Secretariaat een e-mail sturen naar indexprognoses@partena.be.



BEN IK ALTIJD VERPLICHT OM TIJDSKREDIET TOE TE STAAN?

ONTDEK HET ANTWOORD OP DEZE TOP 5-VRAAG VAN HR-MANAGERS

Grote kans dat u zich herkent in de 5 meest voorkomende vragen over personeelsbeleid die Partena dagelijks krijgt. Daarom bundelden we de vragen én antwoorden voor u in één praktisch document. Handig om te bewaren en bovendien helemaal gratis.



Surf naar www.partenahr.be/5hrvragen en download gratis
'De 5 meest gestelde vragen van HR-managers'