

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 05



DOSSIER

De toepassing van de 'antidiscriminatieregelgeving' in de arbeidsrelatie 03



ACTUALITEIT

Schorsing in 2015-2016 van de bijkomende opleidingsinspanningen 15



VRAGEN ROND SOCIAAL RECHT?

HET JAARLIJKS MEMENTO IS UW GROTE HULP IN KLEIN FORMAAT



Een gids in zakformaat die antwoorden biedt op kwesties als:

- afwezigheid wegens ziekte
- moederschapsrust
- jaarlijkse vakantie
- opzeggingstermijnen
- ontslaguitkeringen
- ...

Bestel het Jaarlijks Memento 2015 vandaag via
www.partena-professional.be/nl/memento-zakformaat

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – 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 Clevén. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Catherine Legardien, An Van Dessel, Philippe Van den Abbeele.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaarabonnement: € 81,20, prijs per exemplaar: € 10,15 (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.

37^e jaar – maandblad – Afgiftebureau: Brussel X – Erkenningsnr.: P705107



DE TOEPASSING VAN DE 'ANTIDISCRIMINATIEREGELGEVING' IN DE ARBEIDSRELATIE

In de pers wordt regelmatig bericht over beslissingen van onze arbeidshoven en -rechtbanken waarmee werkgevers worden veroordeeld die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie van een werknemer. Sinds de publicatie van de drie 'wetten van 2007' ter bestrijding van discriminatie zijn er door de rechtspraak heel wat beslissingen in deze materie genomen. In dit artikel bespreken we de grote principes van de 'antidiscriminatiereglementering' aan de hand van enkele recente en interessante beslissingen.

01

ANTIDISCRIMINATIIEGLEMENTERING: PRINCIPES

Op **9 juni 2007** zijn drie wetten in werking getreden ter bestrijding van discriminatie. Het gaat meer bepaald om:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (= '**antidiscriminatiewet**');
- de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (= '**racismewet**');
- de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (= '**genderwet**').

1 TOEPASSINGSGBIED

Het toepassingsgebied van deze drie wetten is zeer ruim; ze verbieden immers discriminatie die gestoeld is op talrijke motieven (zie verder) in verschillende domeinen waaronder de arbeidsrelatie.

Ze zijn **met name** van toepassing op:

- de voorwaarden voor **toegang tot arbeid** (bv. het opstellen van werkaanbiedingen of advertenties voor betrekkingen; de promotiekansen; de bepaling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces);
- de bepalingen en de praktijken met betrekking tot de **arbeidsvoorwaarden** en **beloning** (bv. de bepaling en toepassing van de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling; de toekenning en bepaling van het loon);
- de bepalingen en de praktijken inzake de **beëindiging van de arbeidsbetrekking** (bv. de ontslagbeslissing, de bepaling; de toepassing van de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag)

en dat zowel in de **openbare sector** (ongeacht het statutaire of contractuele stelsel van de werknemer) als in de **privésector**.

Worden bedoeld door de regelgeving, de personen die arbeidsprestaties leveren als **loon-trekkende werknemer** (ongeacht of het gaat om een arbeidsovereenkomst, een stageovereenkomst, een beroepsinschakelingsovereenkomst, een leerovereenkomst of een startbaanovereenkomst) of als **zelfstandige**.

2 DEFINITIES: DISCRIMINATIE VERSUS ONDSCHIED

Elk onderscheid in behandeling tussen bepaalde categorieën van werknemers (op basis van een beschermend criterium; zie verder) is niet noodzakelijk een (verboden) vorm van discriminatie.

De 'antidiscriminatieregelgeving' gebruikt daarom de concepten '**discriminatie**' en '**onderscheid**' (= verschil in behandeling).

Daar waar de term 'onderscheid' een verschil in behandeling betekent (gebaseerd op een van de beschermde criteria) waarvan de connotatie neutraal is qua wettigheid of onwettigheid, is de term 'discriminatie' alleen van toepassing op gedragingen

die een verschil in behandeling teweegbrengen (gebaseerd op een van de beschermde criteria) dat niet gerechtvaardigd kan worden en bijgevolg verboden is.

Een verschil in behandeling vormt dus niet noodzakelijk een verboden discriminatie (zie verder).

3 VERBODEN DISCRIMINATIEGRONDEN (OF BESCHERMDE CRITERIA)

De 'antidiscriminatieregelgeving' geeft een uitputtende opsomming van de verboden discriminatiegronden, dit wil zeggen de **beschermde criteria waarop discriminatie niet gebaseerd mag zijn**.

Het betreft:

- voor de '**antidiscriminatiewet**': de leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst;
- voor de '**racismewet**': de nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming;
- voor de '**genderwet**': het geslacht.

De criteria van zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering worden gelijkgesteld met het geslachtscriterium.

4 VERBODEN GEDRAGEN

Elke vorm van discriminatie op basis van een van de beschermde criteria (zie hierboven) is verboden.

In de zin van de 'antidiscriminatieregelgeving' gaat het om:

- **directe discriminatie**, dit wil zeggen direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van elk van de drie wetten;
- **indirecte discriminatie**, dit wil zeggen indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van elk van de drie wetten;
- de **opdracht tot discrimineren**, dit wil zeggen elke handelwijze die erin bestaat een persoon opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op



- grond van een van de beschermde criteria;
- **intimidatie**, dit wil zeggen ongewenst gedrag dat met een van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- **seksuele intimidatie**, dit wil zeggen wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;
- de **weigering** tot het maken van **redelijke aanpassingen** voor een **persoon met een handicap**.

5 TOEGESTAAN ONDERSCHIED IN BEHANDELING

Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria is geen discriminatie indien het onderscheid kan worden gerechtvaardigd.

Direct onderscheid wordt gedefinieerd als de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria.

Indirect onderscheid wordt gedefinieerd als de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

RECHTVAARDIGING VAN DIRECT ONDERSCHIED

De regels voor de rechtvaardiging van een direct onderscheid variëren naargelang het beschermde criterium op grond waarvan het directe onderscheid wordt gemaakt. Er bestaat zowel een 'gesloten systeem' van rechtvaardiging als een 'open systeem' van rechtvaardiging.

⇒ 'Gesloten systeem' van rechtvaardiging

Een direct **onderscheid** op grond van:

- leeftijd,
- seksuele geaardheid,
- geloof of levensbeschouwing,
- een handicap,
- een zogenaamd ras,
- huidskleur,

- afkomst/nationale of etnische afstamming of,
- geslacht

is slechts toegestaan (en **vormt dus geen** verboden directe **discriminatie**) als het gerechtvaardigd kan worden op grond van **wezenlijke en bepalende beroepsvereisten**.

Er is slechts sprake van een **wezenlijke en bepalende beroepsvereiste**:

- wanneer een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, een handicap, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst/nationale of etnische afstamming of geslacht wezenlijk en bepalend is vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd en;
- wanneer het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien daarvan.

! OPMERKINGEN

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk dat verband houdt met een van de hierboven opgesomde beschermde criteria een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Bij Koninklijk Besluit kan een exemplatieve lijst worden vastgelegd van situaties waarin een bepaald kenmerk dat verband houdt met een van de hierboven genoemde beschermde criteria een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

⇒ 'Open systeem' van rechtvaardiging

Een direct **onderscheid** op grond van:

- burgerlijke staat,
- geboorte,
- vermogen,
- politieke overtuiging,
- syndicale overtuiging,
- taal,
- huidige of toekomstige gezondheidstoestand,
- een fysieke of genetische eigenschap,
- sociale afkomst of,
- nationaliteit

is niet toegestaan (en **vormt** dus een verboden directe **discriminatie**), tenzij dat directe onderscheid **objectief gerechtvaardigd** wordt door een **legitiem doel** en de middelen voor het bereiken van dat doel **passend** en **noodzakelijk** zijn.

RECHTVAARDIGING VAN INDIRECT ONDERSCHIED

Elk indirect **onderscheid** op grond van een van de beschermde criteria vormt een (verboden) indirecte **discriminatie** tenzij:

- de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid **objectief gerechtvaardigd** wordt door een **legitiem doel** en de middelen voor het bereiken van dat doel **passend** en **noodzakelijk** zijn;
- in het geval van indirect onderscheid op grond van een **handicap**, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

ALGEMENE MOTIEVEN VOOR DE RECHTVAARDIGING VAN (DIRECT EN INDIRECT) ONDERSCHIED

Een direct of indirect **onderscheid** op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van **discriminatie** die verboden is door de 'antidiscriminatieregelgeving' wanneer:

- het ofwel een maatregel van **positieve actie** inhoudt, dit wil zeggen een specifieke maatregel die bedoeld is om de nadelige gevolgen die verband houden met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, ten einde in de praktijk een volledige gelijkheid te garanderen.

Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd op voorwaarde dat volgende bepalingen worden nageleefd:

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- het verdwijnen van die ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag anderen rechten niet onnodig beperken.

! OPGELET

Een Koninklijk Besluit moet bovendien nog de gevallen en voorwaarden verduidelijken wanneer een maatregel van positieve actie kan worden uitgevoerd. Bij gebrek aan dit reglementaire kader kan de werkgever geen beroep doen op de maatregelen van positieve actie om de invoering van een onderscheid in behandeling tussen de werknemers in zijn onderneming te rechtvaardigen.

- het ofwel wordt opgelegd door of krachtens een wet.

Er bestaan wettelijke en reglementaire bepalingen die een direct of indirect onderscheid maken op grond van beschermde criteria (bv. de bepalingen inzake outplacement die enkel gelden voor werknemers van 45 jaar en ouder). Omdat deze onderscheiden zijn vastgelegd door of krachtens een wet vormen ze geen discriminatie in de zin van de 'antidiscriminatieregelgeving'. Ze zijn dus toegestaan.

SPECIFIEKE MOTIEVEN VOOR DE RECHTVAARDIGING VAN ONDERSCHIED

In afwijking op de rechtvaardigingsregels hierboven voorziet de 'antidiscriminatieregelgeving' in specifieke motieven voor de rechtvaardiging van een onderscheid op grond van welbepaalde criteria.

➔ Onderscheid op grond van leeftijd

Een **direct onderscheid** op grond van leeftijd is toegestaan (en vormt dus geen verboden discriminatie) wanneer:

- dat onderscheid objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel. Onder legitiem doel verstaan we een legitieme doelstelling van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel.
- en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

💡 VOORBEELD

Een onderneming bepaalt een quotum voor de tewerkstelling van werknemers van 50 jaar en ouder. Deze maatregel heeft tot gevolg dat de werkgever, om het vastgestelde quotum te respecteren, meer werknemers van 50 jaar en ouder aanwerft (en dus weigert om jongere werknemers aan te werven). De onderneming maakt een onderscheid op basis van leeftijd. Dit onderscheid kan objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel (namelijk de werkloosheid bij oudere personen helpen verminderen, voor zover het werkloosheidscijfer van personen van 50 jaar en ouder hoger is dan dat van andere doelgroepen!). De middelen om dit doel te bereiken kunnen als passend en noodzakelijk worden aanzien. Het gaat hier dus niet om directe discriminatie.



➔ Onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing

Voor publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, vormt een **direct onderscheid** op grond van geloof of levensbeschouwing geen discriminatie indien het geloof of de levensbeschouwing vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie.

VOORBEELDEN

01 – Een koranschool werft enkel onderwijzers aan die de islam beleiden. De onderneming maakt een onderscheid op basis van leeftijd. Gezien de aard van de activiteiten (namelijk onderwijzen van het moslimgeloof) kan de vereiste om moslim te zijn een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste zijn gezien de grondslag van de organisatie. Het gaat hier dus niet om directe discriminatie.

02 – Een koranschool werft enkel schoonmaakpersoneel aan dat het moslimgeloof beledigt. De school maakt een direct onderscheid op basis van geloofsovertuiging. Gezien de aard van de activiteiten (namelijk het schoonmaken van de lokalen) kan de vereiste om moslim te zijn geen wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste zijn gezien de grondslag van de organisatie. Het gaat hier dus om directe discriminatie.

➔ Onderscheid op grond van geslacht

De 'antidiscriminatieregelgeving' verduidelijkt dat de bepalingen betreffende de **bescherming van de zwangerschap en het moederschap** niet beschouwd kunnen worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de **gelijke behandeling** van mannen en vrouwen.

VOORBEELD

Krachtens artikel 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971 mag een zwangere werknemster in bepaalde gevallen weigeren om nachtwerk te verrichten. Deze bepaling houdt geen enkele vorm van discriminatie in.

6 ACTIEMOGELIJKHEDEN

EEN KLACHT NEERLEGGEN

Een klacht kan worden ingediend door:

- de werknemer op ondernemingsniveau, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- de werknemer bij de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- een belangenvereniging of, afhankelijk van het geval, het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' ten voordele van de werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt.

Deze klacht moet gedateerd en ondertekend zijn en bij aangetekende brief ter kennis worden gebracht. Ze moet de grieven bevatten ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie.

GERECHTELIJKE PROCEDURE

➔ Vraag om schadevergoeding

De werknemer die het slachtoffer is van discriminatie kan voor de **arbeidsrechtbank** een schadevergoeding vorderen.

Degene die de discriminatie heeft gepleegd moet aan de werknemer een vergoeding betalen die naar keuze van die werknemer gelijk is aan:

- ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade, waarvan laatstgenoemde de omvang moet bewijzen;
- ofwel een forfaitair bedrag dat gelijk is aan:
 - **6 maanden** loon of;
 - **3 maanden** loon als de werkgever aantoonde dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of;
 - **€ 650** als de materiële schade hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheids-sanctie of;
 - **€ 1300** als de materiële schade hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheids-sanctie en als degene die de discriminatie heeft gepleegd niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden.

➔ Vordering tot staking

De werknemer die het slachtoffer is van discriminatie kan bij de **voorzitter van de arbeidsrechtbank** een vordering tot staking instellen (overeenkomstig de vormvoorschriften van het kort geding).

! OPMERKING

Een belangengroepering, het openbaar ministerie, het arbeids-auditoraat of, afhankelijk van het geval, het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' kan ook een vordering tot staken instellen bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

Bevel tot staking

Nadat hij het bestaan heeft vastgesteld van de discriminatie, kan de voorzitter van de arbeidsrechtbank de staking van die daad bevelen.

Schadevergoeding

Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank hem een **forfaitaire schadevergoeding** toekennen (zie hierboven).

Dwangsom

Bovendien kan de voorzitter van de rechtbank degenen die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een **dwangsom** wanneer hij aan die discriminatie geen einde maakt.

Maatregelen tot openbaarmaking

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bovendien bevelen dat zijn beslissing **openbaar** wordt gemaakt op kosten van de overtreder (degene die de discriminatie heeft gepleegd dus):

- door te bevelen dat zijn beslissing (of de samenvatting ervan) wordt aangeplakt tijdens de termijn die hij bepaalt, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of delokalen die hem toebehoren;
- door te bevelen dat zijn vonnis (of de samenvatting ervan) in de kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt.

Die maatregelen van openbaarmaking mogen alleen worden opgelegd als ze ertoe kunnen bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt.

! OPMERKING

Er zal uitspraak worden gedaan over de vordering tot staking niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor een ander strafgerecht. Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten is ingesteld, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is.

💡 VOORBEELD

Als antwoord op een vacature stelt een persoon van Turkse afkomst zich kandidaat voor de functie van 'technicus-verkoper' in een bewakingsonderneming. De onderneming laat hem onmiddellijk via e-mail weten dat zijn kandidatuur niet wordt weerhouden. Onder het antwoord staat bij vergissing een uitwisseling van interne e-mails waarin het volgende te lezen valt: 'Kan je je van deze persoon ontdoen, want een vreemdeling die beveiligingsmateriaal verkoopt, dat is nooit gezien!' De werkgever heeft niet kunnen aantonen dat de kandidatuur werd verworpen om een andere reden dan de **nationaliteit en/of etnische afkomst**. Het betreft hier dus directe discriminatie. Uitgaande van de vaststelling dat de bewakingsonderneming niet aantoonde dat ze haar aanwervingsbeleid heeft gewijzigd (d.w.z. dat allochtone werknemers evenveel kans hebben om te worden aangeworven als andere kandidaten), heeft de voorzitter van de arbeidsrechtbank de **staking** van elke vorm van discriminatie op grond van nationaliteit en/of etnische afkomst bevolen, niet enkel jegens de geweigerde kandidaat maar ook jegens alle toekomstige kandidaten. Dit betekent dat de onderneming bij het behandelen van de kandidaturen geen enkel onderscheid mag maken op grond van nationaliteit en/of etnische afkomst. Indien de onderneming het bevel tot staking niet respecteert, kan ze overigens worden veroordeeld tot het betalen van een **dwangsom** bij elke nieuwe inbreuk die wordt vastgesteld. De onderneming moet overigens op eigen kosten zorgen voor de **bekendmaking van het vonnis** in bepaalde dagbladen binnen een termijn van één maand vanaf de betekening van het vonnis (Voorz. Arbeidsrechtbank Gent, 26 maart 2007, www.jura.be).

➔ Bewijslast

Wanneer een werknemer (die zich het slachtoffer acht van discriminatie), een belangengroepering of - afhankelijk van het geval - het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen', voor het bevoegde rechtscollege **feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden op grond van één van de beschermde criteria**, dan dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

**! OPMERKING**

Dit 'delen' van het bewijs is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures.

De feiten die het bestaan van een **directe discriminatie** op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, kunnen met name bestaan uit:

- de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een beschermd criterium (bv. verschillende, los van elkaar staande feiten die gemeld werden aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen of een belangengroepering);
- de gegevens waaruit blijkt dat het slachtoffer een ongunstigere behandeling krijgt vergeleken met de referentiepersoon.

De feiten die het bestaan van een **indirecte discriminatie** op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, kunnen met name bestaan uit:

- algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid;
- het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;
- elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

➔ **Bevoegdheid van bepaalde organisaties (instellingen) om in rechte op te treden**

Bepaalde **openbare instanties** krijgen de bevoegdheid toegekend om in rechte op te treden in alle geschillen waartoe de toepassing van de 'antidiscriminatietegelgeving' aanleiding kan geven.

Afhankelijk van het geval gaat het om:

- het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' (voor geschillen die betrekking hebben op discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, met uitzondering van geschillen die betrekking

hebben op discriminatie op grond van taal);

- het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' (voor geschillen die betrekking hebben op discriminatie op grond van geslacht).

Belangengroeperingen kunnen overigens in rechte optreden in de geschillen waartoe de toepassing van de 'antidiscriminatietegelgeving' aanleiding kan geven, voor zover afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld.

Die belangengroeperingen zijn:

- elke instelling van openbaar nut en elke vereniging die zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;
- de representatieve werknemersorganisaties;
- de representatieve werkgeversorganisaties;
- de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

! OPMERKING

Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding', van het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' of van een belangengroepering alleen ontvankelijk als de organisatie (of het instituut) aantoont dat ze/het de toestemming van het slachtoffer heeft gekregen.

7 BESCHERMING TEGEN DE NADELIGE MAATREGELEN

De **werknemer** die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie geniet een bijzondere bescherming opdat hij een **klacht** zou kunnen indienen of een **rechtsovereenkomst** zou kunnen instellen zonder represailles van zijn werkgever te vrezen.

Concreet kan de werkgever geen enkele **nadelige maatregel** treffen tegen die werknemer, behalve om **redenen** die **vreemd** zijn aan die klacht of vordering.

BESCHERMDE WERKNEMERS

Een aantal werknemers genieten bescherming tegen nadelige maatregelen. Het gaat om de werknemer:

- die een met redenen omklede klacht heeft ingediend op het niveau van de onderneming of dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de procedures die van kracht zijn in de onderneming;

- waarvoor de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een met redenen omklede klacht heeft ingediend tegen de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;
- ten voordele van wie een belangenvereniging of, afhankelijk van het geval, het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' een klacht heeft ingediend bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt.

Een klacht die de werknemer indient bij:

- de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- een belangengroepering of
- naargelang het geval bij het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen'

verleent niet op zichzelf bescherming tegen de nadelige maatregelen. Die bescherming begint pas te lopen op het ogenblik waarop de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de belangengroepering of, naargelang het geval het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' een klacht indient tegen de onderneming, ten gevolge van de klacht ingediend door de werknemer.

De met redenen omklede klacht moet gedateerd en ondertekend zijn en bij een ter post aangetekende brief ter kennis worden gebracht. Ze moet de grieven bevatten ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie.

- die een rechtsvordering heeft ingesteld;
- ten voordele van wie een belangenvereniging of, afhankelijk van het geval, het 'Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding' of het 'Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen' een rechtsvordering heeft ingesteld.

DUUR VAN DE BESCHERMINGSPERIODE

De beschermingsperiode begint te lopen vanaf het **indienen van de klacht** of het **instellen van de rechtsvordering** en eindigt:

- na afloop van de 12 maanden na het indienen van de klacht of;
- wanneer een rechtsvordering werd ingesteld, na afloop van de 3 maanden na de dag waarop het vonnis definitief is geworden.

VERBOD TOT HET TREFFEN VAN EEN NADELIGE MAATREGEL

Gedurende de beschermingsperiode is het de werkgever verboden om een nadelige maatregel te treffen:

- tijdens de arbeidsbetrekking, bijvoorbeeld:
 - de arbeidsbetrekking te beëindigen (met kennisgeving van een opzegging of de betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding);
 - eenzijdig de arbeidsvoorwaarden te wijzigen;
- na de beëindiging van de arbeidsbetrekking (bv. geen vernieuwing van een overeenkomst van bepaalde tijd terwijl het sluiten van die overeenkomst gerechtvaardigd is en toegestaan is door de wettelijke bepalingen).

BEPERKINGEN

Het verbod op het treffen van een nadelige maatregel ten aanzien van de werknemer is echter niet absoluut.

Tijdens de beschermingsperiode kan de werkgever immers de arbeidsbetrekking beëindigen om redenen die **vreemd** zijn aan de klacht of rechtsvordering.

In dat geval moet de **werkgever bewijzen** dat de nadelige maatregel getroffen werd om redenen die vreemd zijn aan de klacht of rechtsvordering.

SANCTIES WANNEER NADELIGE MAATREGELEN WERDEN GETROFFEN

Als de werkgever tijdens de beschermingsperiode de bijzondere bescherming niet naleeft die de werknemer geniet, kan laatstgenoemde (of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten) een verzoek indienen om hem opnieuw op te nemen.

Voor de werknemer gaat het erom:

- in geval van ontslag te verzoeken hem opnieuw op te nemen in de onderneming (of de dienst) of;
- in geval van eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, te verzoeken om het recht om zijn functie onder dezelfde voorwaarden uit te oefenen als voorheen.

➔ Verzoek om opnieuw te worden opgenomen

De werknemer (of de belangengroep waarbij hij is aangesloten) moet het verzoek om opnieuw te worden opgenomen, per aangetekende brief indienen binnen 30 dagen volgend op:

- de datum van de kennisgeving van de opzegging;
- de datum van de beëindiging van de overeenkomst zonder opzegging;
- de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.



De werkgever moet zich binnen 30 dagen na zijn kennisgeving uitspreken over dat verzoek:

- ofwel **neemt hij de werknemer opnieuw op in de onderneming** (of de dienst) of hij laat hem opnieuw zijn functie uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als voorheen; in dat geval dient de werkgever:
 - enerzijds aan de werknemer het door het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon te betalen;
 - en anderzijds, de socialezekerheidsbijdragen (werkgever- en werknemersbijdragen) op dat loon te storten.
- ofwel **neemt hij de werknemer niet opnieuw op in de onderneming** (of de dienst) of hij laat hem niet opnieuw zijn functie uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als voorheen; in dat geval en op voorwaarde dat geoordeeld werd dat de nadelige maatregel verband houdt met het indienen van de klacht of het instellen van een rechtsvordering door de werknemer, is de werkgever een **vergoeding** verschuldigd die, naar keuze van de werknemer, gelijk is aan:
 - een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor 6 maanden of;
 - een bedrag dat overeenstemt met de werkelijk geleden schade, waarbij de werknemer de omvang van de geleden schade moet bewijzen.

➔ **Geen verzoek om opnieuw te worden opgenomen**

Dient de werknemer (of de belangengroep waarbij hij is aangesloten) geen verzoek in om opnieuw te worden opgenomen, dan moet de werkgever

de beschermingsvergoeding uitbetalen waarvan hierboven sprake is. Hij moet dat **uitsluitend** doen in volgende gevallen:

- wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie die het voorwerp uitmaken van de klacht, bewezen heeft geacht;
- wanneer de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt wegens nadelige maatregelen die de werkgever tegen hem heeft getroffen in strijd met de bepalingen inzake de bescherming van de werknemers en de bevoegde rechtbank erkent dat de beëindiging gegrond is;
- wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst om dringende redenen heeft beëindigd, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege die beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen inzake de bescherming van de werknemers heeft geacht.

! OPMERKING

De bescherming tegen nadelige maatregelen is ook van toepassing op de werknemer:

- die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de klacht, de feiten die hij zelf gezien of gehoord heeft en die betrekking hebben op de situatie waarvoor de klacht werd ingediend, ter kennis brengt van de persoon bij wie de klacht werd ingediend (in een gedateerd en ondertekend document);
- die optreedt als getuige in rechte.

02

WAT ZEGT DE RECHTSPRAAK?

Onze hoven en rechtbanken hebben heel wat beslissingen uitgevaardigd op het vlak van discriminatie. We geven uitleg bij enkele ervan die gebaseerd zijn op de criteria van leeftijd, geloofsovertuiging en handicap.

1 LEEFTIJD

RECHTBANK VAN GENT, 20 SEPTEMBER 2010 – ONTSLAG

Een nachtwaker van 50 wordt ontslagen. Blijkt dat het ontslag wordt gemotiveerd door het feit dat de werkgever financiële voordelen kan genieten in het kader van

een hulpprogramma voor de tewerkstelling van een werknemer tussen 18 en 30 jaar.

De rechtbank heeft geoordeeld dat de werknemer wegens zijn leeftijd werd ontslagen. De rechter meende bovendien dat deze ontslagmaatregel niet kon worden gerechtvaardigd, noch door wezenlijke en bepalende beroepsvereisten noch door een legitiem doen.

Het ontslag waardoor de werknemer is getroffen is bijgevolg een **directe discriminatie** op basis van leeftijd.

ARBEIDSRECHTBANK VAN ANTWERPEN, 22 JUNI 2011 – VERWERPING VAN EEN KANDIDATUUR

Een werkgever heeft de kandidatuur van een werkzoekende niet weerhouden omdat de onderneming op zoek is naar jonge kandidaten met een laag diploma en een beperkte ervaring als 'account manager'. De in te vullen functie is een 'juniorfunctie'. De kwalificaties en beroepservaring (24 jaar) van de kandidaat stemmen echter meer overeen met een 'seniorfunctie'.

De rechtbank heeft geoordeeld dat de verwerping **noch een directe discriminatie noch een indirecte discriminatie** op basis van leeftijd inhoudt.

Het zijn immers de kwalificaties en ruime beroepservaring van de kandidaat die aan de oorsprong liggen van de verwerping van zijn kandidatuur en niet zijn leeftijd. Het bewijs hiervoor is dat de werkgever de kandidatuur van een werkzoekende van 49 jaar met een profiel (diploma en ervaring) dat overeenstemt met het gezocht profiel wel heeft weerhouden.

2 GELOOFSOVERTUIGING

De beslissingen waarbij we uitleg geven gaan over het **dragen van een sluier**.

ARBEIDSHOF ANTWERPEN, 23 DECEMBER 2011 – ONTSLAG

Een werkneemster meent dat ze door haar werkgever onterecht is ontslagen omdat ze een hoofddoek draagt.

Het hof heeft geoordeeld dat het verbod, vervat in het **arbeidsreglement**, opgelegd aan de werknemers om op de arbeidsplaats zichtbare tekenen van hun politieke, filosofische of religieuze overtuiging te dragen **geen directe discriminatie** vormt, aangezien er geen enkel onderscheid wordt gemaakt tussen (groepen van) werknemers en er geen enkel onderscheidend criterium wordt gebruikt om bepaalde (groepen van) werknemers minder gunstig te behandelen. De motivatie voor dit verbod is dat het zonder onderscheid gericht is op alle zichtbare uitdrukkingen van om het even welke overtuiging en bijgevolg geldt voor alle werknemers van de onderneming.

Het hof heeft zelfs het bestaan van een **indirecte discriminatie verworpen**. Zelfs indien er een indirect onderscheid zou worden aangetoond, dan nog bestaat

er een mogelijke objectieve en redelijke rechtvaardiging voor het verbod dat de onderneming oplegt.

ARBEIDSRECHTBANK VAN BRUSSEL, 24 SEPTEMBER 2012 – WEIGERING VAN AANWERVING

Een studente stelt een vordering tot staking voor tegen een werkgever (van de **openbare sector**) die in eerste instantie verbiedt dat ze tijdens het werk een hoofddoek draagt.

Volgens de rechtbank bevat het **neutraliteitsprincipe** dat is ingeschreven in het **arbeidsreglement** en in het **statuut van het Rijkspersoneel**, aldus uitgelegd dat het personeel wordt verboden om elk religieus, politiek of filosofisch teken te dragen, **geen enkele directe discriminatie** die is gestoeld op de religieuze overtuigingen van de studente. Een dergelijk verbod is immers zonder onderscheid van toepassing op alle werknemers, ongeacht hun religieuze, filosofische of politieke overtuigingen.

De werkgever heeft ook **geen indirecte discriminatie** gepleegd. Het verbod om elk religieus, politiek of filosofisch teken te dragen geldt voor alle gelovigen (dus alle overtuigingen) en niet-gelovigen. Zelfs wanneer men het bestaan van een indirect onderscheid zou erkennen, dan nog is het dragen van elk religieus, politiek of filosofisch teken objectief gerechtvaardigd door een legitiem doel, namelijk het respecteren van het neutraliteitsprincipe. De middelen die worden aangewend om dit legitieme doel te respecteren, in dit geval het verbod om elk religieus, politiek of filosofisch teken te dragen, zijn passend en noodzakelijk.

RECHTBANK VAN TONGEREN, 2 JANUARI 2013 – VERWIJDERING

De arbeidsrechtbank meent dat de verwijdering van een werkneemster die door een uitzendonderneming ter beschikking werd gesteld van een werkgever omdat zij een hoofddoek draagt een **directe discriminatie** vormt.

Volgens de rechtbank is het dragen van een hoofddoek de uiting van een religieuze overtuiging en ligt de weigering om de hoofddoek af te nemen aan de oorsprong van de beslissing van de werkgever om de arbeidsrelatie niet verder te zetten. Bijgevolg heeft de werkgever op directe wijze een onderscheid gemaakt op basis van de uiting van een religieuze overtuiging. Om geen directe discriminatie te vormen had dit directe onderscheid gerechtvaardigd moeten worden door wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.



De afwezigheid van elk religieus teken of overtuiging is echter geen wezenlijke en bepalende beroepsvereiste voor het uitoefenen van de functie waarin de werknemers was tewerkgesteld.

De rechtbank laat overigens verstaan dat mocht er in de onderneming een neutraliteitsbeleid van kracht zijn geweest, het onderscheid op grond van religieuze overtuigingen indirect (en niet direct) zou zijn geweest en dus uitgebreider gerechtvaardigd had kunnen worden.

CONCLUSIE

Bij het lezen van deze beslissingen zouden we kunnen besluiten dat wanneer de werkgever zijn beslissing om het dragen van een hoofddoek op de werkplek te verbieden baseert op een intern reglement (dat bijvoorbeeld al zijn personeel verbiedt om onderscheidende tekenen van politieke, filosofische of religieuze overtuiging te dragen), hij **geen directe discriminatie** pleegt op grond van de religieuze overtuigingen van de werknemers die de hoofddoek draagt. Een dergelijk verbod is immers zonder onderscheid van toepassing op alle werknemers, ongeacht hun religieuze, filosofische of politieke overtuigingen.

Hij maakt zich daarenboven ook **niet** schuldig aan **indirecte discriminatie** op grond van de religieuze overtuigingen van de gesluisde werknemers, voor zover deze bepaling objectief gerechtvaardigd kan worden door een legitiem doel en de middelen die worden ingezet om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

De recente vonnissen die we hebben aangehaald, zouden er ons toe kunnen aanzetten te concluderen dat het verbod om onderscheidende tekenen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen te dragen dat is vervat in het **arbeidsreglement** en geldt voor **alle personeelsleden** geen indirecte discriminatie op grond van de religieuze overtuiging inhoudt, voor zover de discriminatie objectief kan worden gerechtvaardigd door een **legitiem doel** (bv. respecteren van het neutraliteitsbeginsel) en blijkt dat de **middelen** die worden ingezet om dit doel te bereiken, zijnde het verbod om elk religieus, politiek of filosofisch teken te dragen, **passend en noodzakelijk** zijn.

We mogen veronderstellen dat een rechter tot een gelijkaardige conclusie zou komen wanneer de werkgever zijn beslissing om het dragen van een hoofddoek op de arbeidsplaats te verbieden bijvoorbeeld zou baseren op een bepaling van het arbeidsreglement die alle werknemers die een welbepaalde

functie uitoefenen verbiedt om wegens veiligheidsredenen een hoofddeksel te dragen. Dit verbod om een hoofddeksel te dragen zou objectief gerechtvaardigd kunnen worden door een legitiem doel, zijnde de veiligheid van de werknemers, en de middelen die worden ingezet om dit legitieme doel te bereiken, zijnde het verbod om een hoofddeksel te dragen, zouden als passend en noodzakelijk kunnen worden beoordeeld.

De situatie is enigszins anders **wanneer er in het arbeidsreglement dat in de onderneming of de instelling van kracht is geen duidelijke bepaling is opgenomen** (die bijvoorbeeld het dragen van onderscheidende tekenen van politieke, filosofische of religieuze overtuigingen of van een hoofddeksel verbiedt). In dit geval zou het verbod om een hoofddoek te dragen kunnen worden beschouwd als een direct onderscheid op basis van een religieuze overtuiging. Dit **direct onderscheid** kan moeilijk worden gerechtvaardigd door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Er is dus sprake van **directe discriminatie**.

We merken evenwel op dat het Hof van Cassatie, ingevolge een arrest van het arbeidshof van Antwerpen van 23 december 2011, in een arrest van 9 maart 2015 heeft beslist om de volgende prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie: *'Moet de anti-discriminatie-reglementering zo worden uitgelegd dat het verbod als moslima een hoofddoek te dragen op de werkvloer geen rechtstreekse discriminatie oplevert wanneer de bij de werkgever bestaande regel aan alle werknemers verbiedt om op de werkvloer onderscheidende tekenen te dragen van politieke, filosofische en religieuze overtuigingen?'*

Wordt dus vervolgd...

3 HANDICAP EN REDELIJKE AANPASSINGEN

ARBEIDSHOF VAN BRUSSEL, 9 JANUARI 2013 – ONTSLAG WEGENS OVERMAGT

Op basis van verschillende attesten van haar behandelende geneesheer en de aanbevelingen van de arbeidsgeneesheer om haar definitief naar een lichtere werkpost over te plaatsen, vraagt een werknemers om haar functie van bevoorraders lichter te maken. De werkgever voert aan dat er geen enkele aangepaste functie beschikbaar is en beëindigt de overeenkomst wegens overmacht en definitieve ongeschiktheid van de werknemers.

Naast het feit dat het arbeidshof de definitieve ongeschiktheid niet erkent, oordeelt zij ook dat de werkgever **discriminatie** heeft gepleegd **door geen redelijke aanpassingen te doen ten gunste van de gehandicapte**.

Het hof volgt een zeer brede definitie van het begrip **handicap**: het moet worden opgevat als *'een beperking die met name het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen en die de deelneming van de betrokkene aan het beroepsleven belemmert'*. Het hof heeft geoordeeld dat de werkneemster wel degelijk een handicap in de zin van deze definitie heeft aangetoond. Ze had met andere woorden het recht om zich ten opzichte van haar werkgever te beroepen op de verplichting om redelijke aanpassingen te doen ten gunste van een gehandicapte persoon, tenzij de werkgever zich kan aantonen dat deze maatregelen een overmatige belasting zouden inhouden.

Volgens het hof heeft de werkgever geen enkele concrete stap genomen om de werkpost van de werkneemster aan te passen.

De werkneemster werd hier dus gediscrimineerd.

ARBEIDSRECHTBANK VAN BRUSSEL, 26 MAART 2013 – WEIGERING OM HET ARBEIDSTELSEL TE VERMINDEREN

Omwille van pathologieën die een invloed hebben op haar lichamelijke en mentale geschiktheid vraagt een werkneemster aan haar werkgever om deeltijds te mogen werken. Ze kan hiervoor attesten van verschillende geneesheren voorleggen. De werkgever weigert dit omdat hij meent dat de overgang naar een deeltijdse baan de goede werking van de dienst zou benadelen.

De arbeidsrechtbank heeft geoordeeld dat de weigering van de werkgever om in te gaan op de vraag van de werkneemster om haar prestaties te verminderen een discriminatie vormt in de zin van **'weigering om redelijke aanpassingen te doen ten gunste van een gehandicapte persoon'**.

De rechtbank herhaalt wat moet worden verstaan onder **'redelijke aanpassingen'**. Het gaat om *'passen-de maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen (...)'*. De werkgever geeft echter niet aan hoe de aanpassing van de arbeidstijd een onevenredige belasting zou kunnen vormen.

De werkneemster werd hier dus gediscrimineerd.

Catherine Legardien, Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

SCHORSING IN 2015-2016 VAN DE BIJKOMENDE OPLEIDINGSINSPANNINGEN

In oktober 2014 heeft het Grondwettelijk Hof (arrest nr. 154/2014 van 23 oktober 2014) geoordeeld dat het sanctiemechanisme dat van toepassing is op de ondernemingen van de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. De sanctie bedraagt een bijkomende bijdrage van 0,05% tot de financiering van de inspanningen ten gunste van personen die tot de risicogroepen behoren.

Ingevolge deze beslissing heeft de wet van 23 april 2015 (B.S. 27.04.2015) tot verbetering van de werkgelegenheid **de verplichting om bijkomende opleidingsinspanningen te leveren geschorst**. De wet bepaald in het bijzonder dat (art. 7):

- 1) de verplichting voor de sectoren om een cao inzake bijkomende opleidingsinspanningen te sluiten, geschorst is voor 2015-2016;
- 2) de bijkomende werkgeversbijdrage van 0,05% niet kan worden toegepast op de opleidingsinspanningen die betrekking hebben op de jaren 2012, 2013 en 2014;

- 3) de bijkomende werkgeversbijdrage niet zal worden geïnd voor 2015-2016, dit wil zeggen tijdens de schorsingsperiode.

De wetgever heeft uitdrukkelijk aangegeven dat het percentage van de opleidingsinspanningen dat in 2013-2014 werd bereikt op hetzelfde niveau moet worden behouden in 2015-2016 (= 'stand still').

! OPMERKING

De schorsing van de verplichting om bijkomende inspanningen te leveren in 2015-2016 houdt tevens in dat ook de verplichting om aan elke werknemer elk jaar minstens het equivalent van één dag voortgezette beroepsopleiding toe te kennen tijdelijk niet wordt toegepast.

Francis Verbrugge, Senior Legal Counsel



SOCIALE & FISCALE GIDS

Vraag vandaag nog uw edities van 2015 aan

AL 25 JAAR

DÉ REFERENTIE!



U wilt de sociaaljuridische vragen in uw onderneming zelfverzekerd beantwoorden? Met de '**Gids voor sociale reglementering in ondernemingen**' lost u elke kwestie razendsnel op. Een aanvulling hierop is de '**Gids voor loonfiscaliteit in ondernemingen**'.

Dit praktische werkinstrument geeft u een glasheldere samenvatting over de fiscale bijzonderheden van loonuitbetaling. In beide gidsen vindt u bovendien talrijke **schema's, tabellen en voorbeelden**: zo weet u meteen hoe de vork in de steel zit.

Wilt u deze onmisbare gidsen bestellen?

Wacht dan niet langer en surf naar www.partena-professional.be/nl/gidsen