



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 7



DOSSIER

Werkbaar en wendbaar werk 03



RECHTSPRAAK

Verboden terbeschikkingstelling van personeel:
betaling factuur niet opeisbaar 16



ACTUALITEIT

Loonbetaling van hand tot hand vanaf 1 oktober 2016: in welke sectoren? 19



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 Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.
Werkten mee aan dit nummer: Francis, Verbrugghen, Catherine Legardien, Els Poelman, Anne Ghysels, Philippe Van den Abbeele, An Van Dessel.

Abonnementen: Anne-Marie Delain, adelain@partena.be, tel. 02-549 32 57 – jaaronnemenent: € 85, prijs per exemplaar: € 11 (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.
38^e jaar – maandblad



WERKBAAR EN WENDBAAR WERK

De minister van Werk Peeters wil 'meer werkbare job met regels op maat'. Een modernisering dus van het Belgisch arbeidsrecht, maar zonder aan de kern van het arbeidsrecht te raken.

Zoals gepland stelde de minister van Werk zijn voorontwerp *werkbaar en wendbaar werk* vóór het zomerreces voor aan de sociale partners. Werkbaar voor de werknemers die een evenwicht zoeken tussen beroep en vrije tijd, want werknemers moeten langer aan de slag blijven. Wendbaar voor de ondernemingen die competitief en efficiënt willen zijn.

Het voorontwerp telt maar liefst veertien voorstellen, al hebben de voorstellen over arbeidstijd potentieel de grootste impact. Het is de bedoeling dat sommige van die maatregelen onmiddellijke uitwerking hebben, andere moeten worden geactiveerd door de sector.

In de media werd al heftig gediscussieerd over het plan-Peeters. De 'annualisering van de arbeidsduur' stond daarbij in het oog van de storm, maar er is dus veel meer. Dit artikel bespreekt élk van de voorstellen, kadert ze en weegt ze af tegenover de bestaande regelgeving voor de privésector.

01

BEWEGING OP HET POLITIEKE SPEELVELD

Het voorontwerp werkbaar en wendbaar werk mag dan al zijn voorgesteld aan de sociale partners op 15 juli van dit jaar, de teksten zijn nog niet publiek. Het voorontwerp zal ook nog verder worden besproken binnen de regering-Michel. Een wetsontwerp is dan ook nog niet ingediend in het Parlement. Door de vakantie heeft de Groep van 10 overigens pas op 29 augustus de gesprekken hervat. En laat nu net de stem van de sociale partners cruciaal zijn om het plan-Peeters te verwezenlijken. Heel wat maatregelen moeten door middel van een sector-cao worden ingevoegd. Wijzigingen kunnen worden verwacht. Ondertussen baseren wij ons in de eerste plaats op het persbericht dat minister Peeters op 16 juli publiceerde (<http://www.krispeeters.be/actua/persberichten/wetsontwerp-werkbaar-wendbaar-werk>).

Het voorontwerp werkbaar en wendbaar werk komt natuurlijk niet uit het niets. Het is het resultaat van de voorstellen van de sociale partners, rondetafels,

parlementaire debatten en ministeriële werkbezoeken in binnen- en buitenland. Het wetsontwerp moet ook de weerslag zijn van het politieke akkoord dat werd bereikt binnen de regering-Michel. De regeringspartijen sloten dat akkoord tijdens de begrotingscontrole in april 2016. Het kader van verdere onderhandelingen en eventuele wijzigingen is dus duidelijk: de maatregelen moeten budgettair neutraal zijn en ondersteunen hopelijk de economische groei, en zo dus ook de belastinginkomsten.

Het debat over de tekst van het voorontwerp is ondertussen gestart. Open Vld bekritiseerde het plan-Peeters nog tijdens het zomerreces. Een belangrijk deel van de arbeidsduurreglementering is niet van toepassing op de leidinggevenden en vertrouwenspersonen opgesomd in een lijst die al dateert van 1965. De regeringspartij wil die limitatieve lijst moderniseren. Aan de werknemerszijde (ABVV) wordt gevreesd dat de uitvoering van het

plan-Peeters de sociale onrust opnieuw in de hand zal werken.

De doelstelling van het plan-Peeters om de competitiviteit van ondernemingen te versterken toont de nauwe band met twee andere projecten van de regering-Michel: de modernisering van de loonnorm op voorstel van minister Peeters (wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen) en het voorstel van minister van Financiën

Van Overtveldt om de vennootschapsbelasting te verlagen. Die verwevenheid maakt het bereiken van een akkoord over het plan-Peeters niet eenvoudiger.

Het zou dus wel eens kunnen dat de initiële planning van minister Peeters in de war zal worden gestuurd. In de herfst zouden de wetsontwerpen worden ingediend in de Kamer. Op 1 januari 2017 zouden de maatregelen al in werking moeten treden, om zo als basis te kunnen dienen voor het interprofessioneel akkoord en de sectoronderhandelingen van 2017-2018.

02

DE VEERTIEN VOORSTELLEN: EEN ALGEMENE 'SOKKEL' EN EEN 'MENU' OP SECTORNIVEAU

Het voorontwerp bevat veertien voorstellen. Vier voorstellen vormen samen de 'sokkel'. Het is de bedoeling dat die maatregelen onmiddellijk van toepassing zijn op alle sectoren. De resterende tien voorstellen vormen een 'menu'. Op sectorniveau kunnen de sociale partners kiezen welke van deze maatregelen ze activeren. Activeren betekent dat een sector-cao moet worden afgesloten.

Het voorontwerp creëert enkel nieuwe maatregelen, zonder bestaande regelingen af te schaffen of te laten uitdoven. Op die manier wordt het Belgische arbeidsrecht opnieuw een stukje complexer, temeer daar de maatregelen uit het menu in sommige sectoren zullen worden geactiveerd en in andere sectoren dan weer niet.

Flexibilisering van de arbeidsduur vormt de harde kern van het plan-Peeters. Maar liefst zeven van de veertien voorstellen hebben direct betrekking op de arbeidsduurreglementering. 🍷

De vier voorstellen in de sokkel vinden onmiddellijke toepassing in alle sectoren. Toch kunnen sector-cao's ook in de sokkel een belangrijke rol spelen. Op sectorniveau geeft minister Peeters de sociale partners de kans om zelf tot een akkoord te komen

vóór 31 december 2016. De sociale partners kunnen dus zelf een andere regeling uitwerken, maar dan moeten ze wel snel handelen. Bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten blijven bovendien van toepassing.

Het plan-Peeters kent aan de individuele onderneming slechts een kleine rol toe. De mogelijkheden om op ondernemingsniveau af te wijken van de sokkel lijken nihil. Het ondernemingsniveau kan wellicht een grotere rol spelen in het menu, op voorwaarde dat de sociale partners op sectorniveau geen cao hebben afgesloten of de ruimte bieden om een ondernemings-cao af te sluiten of het arbeidsreglement aan te passen.



HET PLAN-PEETERS

MENU

- 14 schenkingen van verlofdagen
- 13 glijdende werktijden 🕒
- 12 aanpassing verlofstelsels
- 11 loopbaansparen
- 10 vereenvoudiging deeltijdse arbeid 🕒
- 9 hervorming stelsel werkgeversgroepering
- 8 uitzendarbeid van onbepaalde duur
- 7 plus minus conto 🕒
- 6 wijziging van uurroosters 🕒
- 5 globale hervorming arbeidsduur 🕒

Te activeren
op sectorniveau

SOKKEL

- 4 occasioneel telewerk
- 3 vorming
- 2 100 vrijwillige en uitbetaalde overuren 🕒
- 1 annualisering van de arbeidsduur 🕒

Onmiddellijk van
toepassing in de
ondernemingen

OVERWOGEN, MAAR NIET WEERHOUDEN IN HET VOORONTWERP

Het plan-Peeters leek in juni 2015 nóg ambitieuzer. Een lijstje van de maatregelen die werden overwogen, maar uiteindelijk niet weerhouden:

- een vereenvoudiging van de vele *verlofstelsels* (ouderschapsverlof, geboorteverlof,...)
- het *mobilitetsbudget*, met een aangepast sociale en fiscale behandeling als alternatief voor de bedrijfswagen (CD&V diende op 22 september 2014 een wetsvoorstel in bij de Kamer, maar dat is nog steeds in bespreking, voorlopig zonder concrete gevolgen)
- een modernisering van de lijst van *leidinggeven- den en vertrouwenspersonen* die zijn uitgesloten uit een belangrijk deel van de arbeidsduurreglementering (door Open Vld opnieuw op tafel gelegd)
- de creatie van een nieuw sociaal statuut de *'autonome werknemer'*, een hybride tussen zelfstandige en werknemer
- de omvorming van de bestaande ontslagvergoeding tot de *'transitievergoeding'*, met een aantrekkelijke sociale en fiscale behandeling voor de vroegere werkgever, de nieuwe werkgever en de werknemer.

Het plan-Peeters houdt ook verband met het *werkgelegenheidsplan voor 45-plussers* (cao nr. 104 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012). Elke onderneming met meer dan 20 werknemers moet een werkgelegenheidsplan opstellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. De evaluatie van de cao nr. 104 is ondertussen achter de rug, aanbevelingen werden voorgesteld om de aanpak van cao nr. 104 te versterken, maar die zijn niet opgenomen in het voorontwerp.

NIET IN HET VOORONTWERP, MAAR WEL AL OP DE RAILS

Ten slotte kaderen ook de hervormingen om de (geleidelijke) hervatting van aangepaste arbeid van langdurig zieke werknemers in het ruimere project werkbaar en wendbaar werk. De minister-raad keurde op 20 juli 2016 het voorontwerp van wet goed.

DE SOKKEL ONMIDDELIJK VAN TOEPASSING IN DE ONDERNEMINGEN

MAATREGEL 1. DE ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR 🕒

De annualisering van de arbeidsduur laat toe om de werkuren te spreiden en verdelen over de periode van één jaar. Daarbij wordt de werktijd niet 'klassiek' berekend per week, maar per jaar. In drukke periodes van het jaar kunnen werknemers meer uren presteren, terwijl ze in kalmere periodes dat 'surplus' compenseren door kortere werkdagen.

De maatregel bestaat uit drie onderdelen:

- de verlegging van de arbeidsduurgrenzen naar 9 uur per dag en 45 uur per week
- mits naleving van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur over een referentieperiode van één jaar
- en de toekenning van inhaalrust na 143 opgespaarde overuren over een referentieperiode van één jaar.

VERLEGGING VAN ARBEIDSDUURGRENZEN NAAR 9 UUR PER DAG EN 45 UUR PER WEEK

De maatregel verlegt de grenzen van de arbeidstijd van 8 uur naar 9 uur per dag en van (gemiddeld) 38 uur naar 45 uur per week. Dat betekent dat in drukke periodes een werknemer dus maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week mag werken. De werkgever is niet verplicht om deze verhoogde grenzen toe te passen.

Op sectorniveau kunnen deze plafonds verder worden verhoogd naar 11 uur per dag en 50 uur per week. Deze extra verhoging maakt deel uit van de maatregel 5 'de globale hervorming arbeidsduur'.

GEMIDDELDE WEKELIJKE ARBEIDSDUUR VAN 38 UUR OVER EEN REFERENTIEPERIODE VAN ÉÉN JAAR

De referentieperiode voor het berekenen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt vastgelegd op één jaar voor alle sectoren en ondernemingen. Over de hele referentieperiode mag een voltijdse werknemer gemiddeld maximaal 38 uur per week presteren.

Die veralgemening van de annualisering naar alle sectoren en ondernemingen is écht nieuw. Vandaag bedraagt de referentieperiode in de regel één

kwartaal, te verlengen tot één jaar via een sector- of ondernemings-cao, of door een wijziging van het arbeidsreglement.

De referentieperiode van één jaar is een uiterste limiet. Een onderneming kan een referentieperiode van één kwartaal blijven toepassen.

Op sectorniveau kan deze referentieperiode worden verlengd tot maximaal 6 jaar. Die verlenging maakt deel uit van de maatregel 7 'het plus minus conto'.

RECHT OP INHAALRUSTR NA 143 OPGESPAARDE OVERUREN OVER EEN REFERENTIEPERIODE VAN ÉÉN JAAR: DE INTERNE GRENZ

De interne grens waarborgt de regelmatige toekenning van inhaalrust, zodat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt gerespecteerd.

Vandaag geldt dat wanneer een werknemer overuren heeft opgebouwd gelijk aan 78 uur boven de wekelijkse grens, de werkgever inhaalrust moet toekennen. Pas daarna kan de wekelijkse grens opnieuw worden overschreden. In de regel bedraagt die referentieperiode één kwartaal. Een uitbreiding tot één jaar is nu ook al mogelijk door middel van een cao of een wijziging van het arbeidsreglement; de interne grens bedraagt dan 91 uur.

De maatregel verlegt deze interne grens naar 143 uur over een referentieperiode van één jaar. Inhaalrust is dus verschuldigd nadat de werknemer 143 uur gepresteerd heeft boven de grens van gemiddeld 38 uur per week.

Op sectorniveau zou de interne grens van 143 uur kunnen worden aangepast. Bovendien kan op sectorniveau deze referentieperiode worden verlengd tot maximaal 6 jaar. Die verlenging maakt deel uit van de maatregel 7 'het plus minus conto'.

RECHT OP OVERLOON?

Het lijkt erop dat een werknemer recht heeft op overloon wanneer de normale grenzen van de arbeidsduur (zowel de dagelijkse als de wekelijkse) worden overschreden. De maatregel wijzigt de bestaande overloonregeling niet. De werknemer zou



dus ook recht op overloon hebben als de grenzen van 9 uur per dag en 45 uur per week worden nageleefd.

Deze aanpak is niet coherent met andere vormen van flexibilisering van de arbeidsduur. Zo is de werkgever die het plus minus conto toepast geen overloon verschuldigd wanneer de grenzen van 10 uren per dag en 48 uren per week worden gerespecteerd. De inhaalrust in de minder drukke periodes compenseert de werknemers. De werknemers hebben recht op hun gewone loon (voor de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur), zowel tijdens de drukke piekperiodes als de kalmere dalperiodes.

VOOR WIE?

Het lijkt erop dat deze maatregel enkel van toepassing is op voltijdse werknemers. Het voorontwerp verwijst namelijk enkel naar een gemiddelde werkweek van 38 uur.

IN WELKE OMSTANDIGHEDEN?

Het voorontwerp bepaalt geen formeel criterium wanneer deze nieuwe maatregel toegepast kan worden. De maatregel lijkt evenmin afhankelijk te zijn van een specifieke voorafgaande toelating.

Vandaag kunnen de arbeidsgrenzen ook al worden overschreden, maar enkel in een aantal specifieke situaties. Bijvoorbeeld bij een buitengewone vermeerdering van werk, mits voorafgaande toelating.

EVALUATIE

Deze nieuwe maatregel heeft veel gemeen met de flexibele uurregelingen ('kleine flexibiliteit'; art. 20bis Arbeidswet).

Vandaag biedt de kleine flexibiliteit werkgevers de mogelijkheid om uurroosters te laten schommelen in functie van de activiteit en de behoeftes van de onderneming. De maximale overschrijdingen van de arbeidsduur zijn beperkt tot 9 uur per dag en 45 uur per week, zoals de annualisering in het plan-Peeters.

Eén nuance: de kleine flexibiliteit beperkt de veranderlijkheid van de uurroosters tot 2 uur boven of beneden het normale dagelijkse uurrooster en 5 uur boven of beneden het normale wekelijkse uurrooster. Als de normale arbeidsduur 38 uur per week bedraagt, is de overschrijding dus beperkt tot 43 uur. Deze begrenzing zou niet van toepassing zijn bij annualisering. Het plan-Peeters biedt dan een voordeel van 2 uur per week.

Wat zijn dan de grote verschillen tussen beide systemen, die naast elkaar zullen blijven bestaan?

1. Binnen de kleine flexibiliteit kan de werkgever de uurroosters laten schommelen zonder telkens overloon te moeten betalen. De werkgever zou wel overloon verschuldigd zijn bij de annualisering.
2. De kleine flexibiliteit moet worden ingevoerd door een sector- of ondernemings-cao, of door een wijziging van het arbeidsreglement. De annualisering kan worden ingevoerd zonder cao of wijziging van het arbeidsreglement.

Twee enigszins vergelijkbare systemen die naast elkaar bestaan, geen garantie voor coherentie en transparantie, integendeel.

De complexiteit neemt verder toe. De Europese Arbeidstijdsrichtlijn 2003/88 legt een tweede interne grens op met een eigen referentieperiode: de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag niet meer bedragen dan 48 uur per week over een referentieperiode van 4 maanden.

MAATREGEL 2. 100 VRIJWILLIGE EN UITBETAALDE OVERUREN

Het voorontwerp ontwikkelt een nieuw concept van 'vrijwillige overuren'. Elke werknemer beschikt over een enveloppe van 100 vrijwillige overuren.

Het presteren van vrijwillige overuren is onderworpen aan drie beperkingen:

- 1) Elke werknemer kan tot 100 overuren per kalenderjaar presteren. Een sector-cao kan die enveloppe uitbreiden tot 360 uur.
- 2) Een werknemer mag maximaal 11 uren per werkdag presteren.
- 3) Een werknemer mag maximaal 50 uren per week presteren.

RECHT OP INHAALRUST?

Neen, de werknemer kan de gepresteerde vrijwillige overuren niet recupereren.

RECHT OP OVERLOON?

De gepresteerde 'vrijwillige' overuren moeten ofwel uitbetaald worden als overloon, ofwel toegevoegd worden aan de loopbaanrekening (zie maatregel 11 'het loopbaansparen').

VOOR WIE?

Het lijkt erop dat deze maatregel van toepassing is op alle werknemers, zowel voltijdse als deeltijdse. Details over eventuele proratisering van de enveloppe voor deeltijdse werknemers zijn nog niet beschikbaar.

IN WELKE OMSTANDIGHEDEN?

Werknemer en werkgever moeten onderling overeenkomen wanneer deze uren worden gepresteerd. Een motivering is niet vereist. De maatregel lijkt evenmin afhankelijk te zijn van een specifieke voorafgaande toelating. Anders dus dan nu vaak het geval is voor de 'gewone overuren'.

✓ EVALUATIE

De impact van deze maatregel hangt af van de verhouding met maatregel 1 'de annualisering'. De verhouding tussen de 100 vrijwillige overuren en de interne grens van 143 uur over een referentieperiode van één jaar is echter nog niet uitgekristalliseerd.

Er zijn twee mogelijkheden.

1. De 100 vrijwillige overuren vormen een autonoom systeem dat losstaat van de interne grens van 143 uur. Dat betekent dat de werkgever geen recht heeft op inhaalrust indien de 'gewone' overuren minder bedragen dan 143 uur, ook al bedraagt de optelsom van de gepresteerde 'gewone' en de 'vrijwillige' overuren meer dan 143 uur.
2. De 100 vrijwillige overuren worden meegeteld voor de interne grens. Dat betekent dat de werknemer die 100 'vrijwillige' overuren presteerde reeds recht heeft op inhaalrust zodra hij 43 'gewone' overuren heeft gepresteerd.

De eerste hypothese lijkt het meest aan te sluiten met de initiële geest om extra flexibiliteit te creëren voor de werkgever en de werknemer. Het is een maatregel die een geheel nieuw systeem van overuren invoert, dat voor het overige geen verband houdt met de arbeidsduurreglementering. In de tweede situatie levert de maatregel niet zo heel veel extra flexibiliteit.

MAATREGEL 3. DE VORMING

Continue opleiding en bijscholing zijn belangrijk voor de inzetbaarheid van medewerkers. Met de maatregel wil minister Peeters de opleidingsinspanning van ondernemingen opdrijven van 1,9% van de totale loonmassa naar een gemiddelde van vijf dagen opleiding per voltijds equivalent (VTE) per jaar.

Het plan-Peeters legt een interprofessionele doelstelling op van gemiddeld vijf dagen opleiding per VTE per jaar. Het is de bedoeling dat de loonkost niet zal stijgen.

Deze doelstelling wordt geconcretiseerd als volgt:

- 1) Op sectorniveau, door het sluiten van een sectorcao
- 2) Op ondernemingsniveau, door de invoering van een individuele opleidingsrekening voor elke werknemer, met een opleidingskrediet van minstens het equivalent van de bestaande opleidingsinspanning
- 3) Is er geen sectorcao en geen individuele opleidingsrekening, dan heeft een voltijdse werknemer, ongeacht de sector waarin hij is tewerkgesteld, recht op twee opleidingsdagen per jaar.

De maatregel betekent niet dat elke werknemer onmiddellijk een individueel recht heeft op vijf dagen opleiding per jaar. Jaar na jaar zullen de opleidingsinspanningen moeten worden bepaald, met vijf dagen als doelstelling op het einde van het groeipad.

VOOR WIE?

Niet alle werkgevers zijn gehouden aan deze opleidingsplicht.

- Kmo's met minder dan 10 werknemers zijn helemaal vrijgesteld van deze verplichting.
- Voor kmo's met minder dan 20 werknemers komt er een specifieke regeling (uitwerking bij koninklijk besluit).

VOORWAARDEN

De toegekende opleidingsdagen kunnen worden gebruikt voor:

- en formele opleiding buiten de onderneming,
- een formele of informele opleiding binnen de onderneming of op de werkplek,

De opleiding kan georganiseerd zijn door de werkgever zelf of hij kan een beroep doen op een externe leverancier, zoals bijvoorbeeld de opleidingsfondsen van de sector waartoe hij behoort.

De opleidingsdagen kunnen ofwel binnen de normale arbeidstijd vallen, of worden gepresteerd buiten de normale arbeidstijd als overuren, maar zonder overloon.

Ondernemingen met 20 werknemers of meer moeten in hun sociale balans opnemen hoe het opleidingsrecht werd ingevuld.



✓ EVALUATIE

De regering-Michel moest wel actie ondernemen. De bestaande vormingsverplichting werd opgeschort voor 2015-2016. Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat die vormingsverplichting ongrondwettelijk was. Individuele werkgevers sanctioneren omdat op sectorniveau de opleidingsinspanningen niet verhogen tot 1,9% van de loonmassa mag niet (Grondwettelijk Hof 23 oktober 2014, Arrest nr. 154/2014).

Het is maar de vraag of de nieuwe opleidingsinspanning van vijf dagen ook in de praktijk overeenstemt met 1,9% en de loonkost dus niet stijgt.

MAATREGEL 4. HET OCCASIONEEL TELEWERK

Vandaag biedt het arbeidsrecht een juridisch kader voor werknemers die op regelmatige basis telewerken (cao nr. 85 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 9 november 2005). Dat kan vanuit de eigen woning of in elke andere plaats die de werknemer zelf kiest.

Het plan-Peeters wil ook een juridische omkadering bieden voor occasioneel telewerk. Occasioneel telewerk is dan elke vorm van telewerk dat niet-regelmatig is. Een duidelijk afgelijnde definitie van de begrippen 'regelmatig' en 'occasioneel' ontbreekt. Wanneer wordt occasioneel telewerk regelmatig? Een regelmatige telewerker kan immers ook deels op de bedrijfslocatie werken.

EEN RECHT OF IN OVERLEG?

Het plan-Peeters zal moeten verduidelijken of de werknemer occasioneel telewerk kan afdwingen of dat de werkgever eerst akkoord moet gaan.

DE OCCASIONELE TELEWERKER EN DE ARBEIDSDUUR

Het plan-Peeters geeft niet aan of de arbeidsduur-reglementering onverkort van toepassing is op de occasionele telewerker. Die verduidelijking is nochtans nodig. De occasionele telewerker zal op zijn thuiswerkdag niet noodzakelijk enkel werken binnen het normale uurrooster dat binnen de onderneming van kracht is. Een korte onderbreking om de kinderen 's middags van school op te pikken kan bijvoorbeeld makkelijk worden gecompenseerd door 's avonds een beetje langer te werken. Maar die dag presteert de occasionele telewerker buiten het normale uurrooster en dat is in de regel verboden.

Die problematiek stelt zich niet in het huidige juridische kader. De regelmatige telewerker zal vaak ook een huisarbeider zijn omdat rechtstreekse controle van de werkgever ontbreekt. En huisarbeiders zijn uitgesloten uit een belangrijk deel van de arbeidsduurreglementering. Of een occasionele telewerker ook kwalificeert als een huisarbeider kan voer geven voor discussie.

✓ EVALUATIE

Ook zonder deze maatregel kan een werkgever elke vorm van telewerk organiseren. Het bestaande juridische kader biedt voldoende kapstokken om op ondernemingsniveau een eigen regeling uit te werken. Werkgever en werknemer kunnen afspraken rond bijvoorbeeld een forfaitaire onkostenvergoeding, bereikbaarheid en IT-ondersteuning vastleggen in een bijlage aan de arbeidsovereenkomst. Ook in het plan-Peeters zullen werkgevers en werknemers zulke afspraken moeten maken.

HET MENU – ACTIVATIE OP SECTORNIVEAU

MAATREGEL 5. GLOBALE HERVORMING ARBEIDSDUUR

De globale hervorming van de arbeidsduur moet bijkomende flexibiliteit bieden aan werkgevers en werknemers.

De maatregel geeft werknemers de mogelijkheid om tot 11 uur per dag en 50 uur per week te werken, waarbij het jaarlijks gemiddelde van 48 uur per week niet mag overschreden worden. Daarbij moet er een onderbreking van 11 uur zijn tussen twee prestaties. Nachtwerk geldt voor alle arbeid na 22 uur (in plaats van 20 uur) en vóór 6 uur.

Deze maatregel moet geactiveerd worden door een sector-cao alvorens hij in werking kan treden. Is er geen sector-cao, dan kan het voorstel geactiveerd worden door een ondernemings-cao, of het arbeidsreglement (indien er geen vakbondsafvaardiging is) op voorwaarde dat een representatieve organisatie dit eerst aanvraagt op sectorniveau en na een wachttijd van zes maanden.

✓ EVALUATIE

Het plan-Peeters benadrukt sterk de rol van de sector ten nadele van de onderneming. De onderneming kan de maatregel pas opstarten na afloop van een termijn van zes maanden. Tot dan heeft de sector de kans om een cao af te sluiten.

Lidmaatschap van een werkgeversorganisatie is in de praktijk dus noodzakelijk. Een onderneming kan zelf de invoering van een nieuwe arbeidsregeling niet op de agenda plaatsen van een paritair comité.

Als na zes maanden wachten de werkgever de kans krijgt om onderhandelingen op te starten moet hij alle leden van de vakbondsafvaardiging over de brug krijgen. Dat is in de regel niet nodig bij cao-onderhandelingen: een akkoord met één representatieve werknemersorganisatie volstaat.

MAATREGEL 6. WIJZIGING VAN UURROOSTERS

Het plan-Peeters wil dat het arbeidsreglement de regels voor de overgang tussen verschillende uurroosters bevat. Wisselt een werknemer van uurrooster, dan moet de werkgever hem of haar op voorhand informeren.

Alle voltijdse uurroosters moeten nu al worden opgenomen in het arbeidsreglement. Dat verandert niet. Deze verplichting blijft een beperking van de wendbaarheid van een onderneming. Een wijziging van een uurrooster betekent dat het arbeidsreglement wijzigt. De werkgever moet een strikte procedure naleven die een bedrijfsakkoord met de werknemers (vertegenwoordiging) noodzaakt.

✓ EVALUATIE

Deze maatregel biedt geen extra flexibiliteit. Het lijkt aangewezen om een coherentie na te streven met maatregel maatregel 10 'vereenvoudiging deeltijdse arbeid'.

MAATREGEL 7. HET PLUS MINUS CONTO

Het plus minus conto is een systeem van atypische werktijden: periodes met langere en kortere werkweken wisselen elkaar af. Het bestaande systeem is toegespitst op de automobielsector. Het plan-Peeters wil andere sectoren ook de mogelijkheid bieden om het systeem in te voeren.

Het plus minus conto geeft ondernemingen de kans om een arbeidsduurregeling op maat uit te werken. Een ondernemings-cao legt de concrete toepassingsmodaliteiten vast.

De arbeidsduurgrenzen worden verlegd naar 10 uur per dag en 48 uur per week.

RECHT OP INHAALRUST?

Inhaalrust moet worden toegekend om de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te garanderen over de referentieperiode die op de onderneming van



toepassing is. Die referentieperiode wordt verlegd naar maximaal 6 jaar. Standaard bedraagt de referentieperiode maximaal 1 jaar.

RECHT OP OVERLOON?

Overloon is niet verschuldigd indien de voorwaarden en de arbeidsduurgrenzen van het plus minus conto stelsel worden nageleefd en de uurroosters worden gerespecteerd.

✓ EVALUATIE

Het plan-Peeters verduidelijkt niet welke ondernemingen een eigen plus minus conto-stelsel kunnen invoeren.

Slechts weinig ondernemingen voldoen aan de criteria die de wetgeving vandaag oplegt. De onderneming moet maar liefst vier criteria vervullen:

1. behoren tot een sector onderhevig aan sterke internationale concurrentie
2. langdurige productiecycli kennen (over meerdere jaren) zodat men geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk
3. een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product moeten opvangen
4. kampen met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de standaard referentieperiodes.

De impact van deze maatregel zal dus beperkt zijn indien deze criteria niet worden versoepeld. Zonder deze versoepeling lijkt heel de dienstensector uit de boot te vallen.

MAATREGEL 8. UITZENDARBEID VOOR ONBEPAALEDE DUUR

Uitzendwerk is vandaag erg gereguleerd. Werkgevers kunnen slechts in welbepaalde omstandigheden uitzendkrachten inzetten, en de duur ervan is per definitie beperkt.

De maatregel wil uitzendbedrijven de mogelijkheid geven om een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd af te sluiten. Die arbeidsovereenkomst verschilt niet van elke andere arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Meer flexibiliteit voor de werkgever. Daar staat wel wat tegenover voor de uitzendkracht:

- 1) het uitzendkantoor garandeert het loon tussen twee opdrachten
- 2) tijdelijke economische werkloosheid tussen twee opdrachten is uitgesloten.

Slechts in specifieke hypothesen mag een onderneming beroep doen op uitzendkrachten (bijvoorbeeld bij vervanging, bij meer werk of met het oog op een aanwerving). Aan die voorwaarden torent het plan-Peeters niet.

✓ EVALUATIE

Uitzendovereenkomsten voor onbepaalde duur zijn pas mogelijk als er een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten binnen het paritair comité voor het uitzendwerk (PC 322). Die sectorcao zal bepalen wanneer een uitzendcontract voor onbepaalde duur moet worden afgesloten en onder welke voorwaarden.

MAATREGEL 9. HERVORMING VAN HET STELSEL VAN DE WERKGEVERSGROEPERING

Het plan-Peeters wil het makkelijker maken om een werkgeversgroepering uit te bouwen. Een werkgeversgroepering laat twee of meer ondernemingen toe om zich te groeperen om werknemers in te zetten bij de leden van de werkgeversgroepering. Via deze autonomie juridische structuur werken werknemers afwisselend voor de ondernemingen die lid zijn van de werkgeversgroepering. Het is de werkgeversgroepering die de juridische werkgever is.

Deze co-sourcing heeft vele praktische voordelen. Het laat toe om werknemers in te zetten op het eigen ritme van de activiteiten van de ondernemingen. Ondernemingen kunnen ook makkelijker en sneller gespecialiseerde werknemers inzetten.

De werkgeversgroepering is zo een uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling van personeel. Verderop in dit nummer kunt u meer lezen over dit verbod en de onverwachte gevolgen bij een inbreuk op deze stringente wetgeving.

✓ EVALUATIE

Het bestaande stelsel van de werkgeversgroepering is geen succes. Er heerst te veel onzekerheid. Het is eigenlijk een proefproject waarvan de inschrijvingsduur steeds werd verlengd.

De werkgeversgroepering kan sowieso niet van start gaan zonder de voorafgaande toelating van de minister van Werk, en vandaag bepaalt die zelf hoe lang de toelating geldig blijft. Een hervorming van het stelsel zou hiervoor transparante regels moeten uitwerken.

Vandaag bepaalt de minister van Werk in belangrijke mate de loon- en arbeidsvoorwaarden. Het is hij die vastlegt welk paritair comité van toepassing is wanneer niet alle leden van de werkgeversgroepering tot dezelfde sector behoren. Ook hier zijn duidelijke en transparante regels noodzakelijk.

MAATREGEL 10. VEREENVOUDIGING DEELTIJDSE ARBEID

Vandaag is deeltijds werk onderworpen aan strenge vormvereisten en zware administratieve verplichtingen. Het plan-Peeters wil het systeem vereenvoudigen en bijkomende flexibiliteit bieden. Een vereenvoudiging van de bestaande regels door gebruik te maken van de mogelijkheden die nieuwe technologieën bieden.

De maatregel verlicht de verplichtingen vooral wanneer een deeltijdse werknemer tewerkgesteld wordt met een variabel uurrooster.

In dat geval moet de **arbeidsovereenkomst** (individueel opgesteld, schriftelijk, ten laatste op het moment waarop de prestaties beginnen) enkel de arbeidsregeling vermelden en niet langer het uurrooster.

Het arbeidsreglement hoeft niet meer al de deeltijdse uurroosters te bevatten, ongeacht of deze nu vast of variabel zijn.

Het **arbeidsreglement** moet wel een algemeen kader bevatten dat geldt voor de werknemers die tewerkgesteld zijn met een deeltijds variabel uurrooster. Dat kader bepaalt:

- het dagelijks bereik van de prestaties
- de prestatiedagen
- de maximale en minimale duur van de prestaties
- de middelen waarmee en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers worden geïnformeerd over hun werkrooster

De deeltijdse werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van een variabel werkrooster moeten schriftelijk op de hoogte worden gebracht van het uurrooster, ofwel op papier ofwel in elektronisch formaat.

Die kennisgeving moet minstens één werkdag op voorhand aan de deeltijdse werknemers worden meegedeeld. Dit voorstel veroorzaakte veel ophef. Het plan-Peeters wil echter niet tornen aan de bestaande verwittigingstermijn. De individuele kennisgeving moet in beginsel minstens vijf dagen vooraf plaatsvinden. Deze termijn kan worden gewijzigd door een (sector-)cao, nieuw is de ondergrens van één werkdag.

Afwijkingen van het normale uurrooster van de deeltijdse werknemer moeten opgenomen worden in een controledocument, behalve indien de onderneming beschikt over een betrouwbaar tijdsregistratiesysteem.

✓ EVALUATIE

De maatregel realiseert een significante administratieve vereenvoudiging bij deeltijdse arbeid.

De andere maatregelen inzake arbeidsduur zouden verder versterkt kunnen worden indien deze administratieve vereenvoudiging ook van toepassing zou zijn bij voltijdse arbeid.

MAATREGEL 11. LOOPBAANSPAREN

Loopbaansparen geeft werknemers de kans om tijd op te sparen om op een later moment zo een loopbaaninterval te financieren. Het achterliggende idee is niet nieuw. Ook vandaag kan een werkgever zijn werknemers de mogelijkheid bieden om bovenwettelijke vakantiedagen op te sparen die ze later in hun loopbaan kunnen opnemen.

Het plan-Peeters creëert een kader, maar laat het aan de sociale partners om de verdere modaliteiten ervan vast te leggen. In die sector-cao zullen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers onder andere moeten vastleggen:

- welke periodes gespaard kunnen worden
- hoelang deze periodes kunnen opgespaard worden
- de manier waarop de werknemer deze dagen later kan opnemen

Is er geen sector-cao, dan kan de maatregel worden geactiveerd door een ondernemings-cao, op voorwaarde dat een representatieve organisatie dit eerst aanvraagt op sectorniveau en na een wachttijd van zes maanden.



Het is op dit moment helemaal nog niet duidelijk of, en hoe opgespaarde dagen kunnen worden meegenomen wanneer een werknemer in een andere onderneming aan de slag gaat.

✓ EEN HAALBAARHEIDSTUDIE

Het kan verwonderen dat het loopbaansparen nog figureert in het voorontwerp dat de minister van Werk voorlegde aan de sociale partners op 15 juli. De minister van Werk bestelde namelijk een haalbaarheidsstudie. Op 20 juni werd het tussentijds verslag over de mogelijke invoering in België voorgesteld. Eind september 2016 zou de haalbaarheidsstudie van IDEA Consult en de KU Leuven afgerond zijn.

De vijf uitgangspunten voor het loopbaansparen in België werden uitgewerkt om te resulteren in vijf concrete uitgangspunten en een eerste conceptuele denkoefening.

Vijf uitgangspunten:

1. Het loopbaansparen moet een voldoende omvangrijk stelsel zijn. De individuele werknemer krijgt reële autonomie over het beheer van zijn of haar arbeidstijd.
2. Het loopbaansparen moet verder gaan dan gesleutel in de marge. Het zal een stelsel moeten zijn dat een eigen identiteit heeft.
3. Het loopbaansparen vereist in de eerste plaats overleg op het ondernemingsniveau.
Op die manier zal het stelsel het best aansluiten bij de realiteit van de onderneming. Het sectorniveau zou een ondergeschikte rol spelen. Nu deze maatregel is opgenomen in het menu van het plan-Peeters lijkt dit uitgangspunt aan belang te moeten inboeten. De sector-cao zal bepalend zijn.
4. De werknemers moeten keuzevrijheid hebben. Ook al neemt de onderneming deel aan het loopbaansparen, toch heeft de individuele werknemer het recht om al dan niet aan loopbaansparen te doen.
De vraag blijft of de sector-cao de onderneming kan verplichten om het loopbaansparen in te voeren. Waarom geen keuzerecht voor de werkgever voorzien in het voorontwerp?
5. Op ondernemingsniveau moeten meer uitgebreide systemen mogelijk blijven. Nu al geven heel wat ondernemingen werknemers inspraak in de samenstelling van het loonpakket. Een kleinere bedrijfswagen in ruil voor meer vakantie blijft dan mogelijk.

Invulling van de modaliteiten

Op basis van de vijf uitgangspunten werd een eerste voorstel uitgewerkt. Dat bestaat uit een stelsel van louter tijdsparen, met een overdraagbaarheid naar de nieuwe werkgever. Als alternatief zou een combinatie van tijd- en geldsparen kunnen worden overwogen.

Opbouw van het spaartegoed

Voor de opbouw van het spaartegoed werden de volgende elementen voorgesteld.

1. Bovenwettelijke vakantiedagen
Bovenwettelijke vakantiedagen sparen en overdragen van het ene jaar naar het volgende jaar kan in het huidige wettelijke kader ook reeds. Een eventuele overdraagbaarheid naar de nieuwe werkgever zou wel nieuw zijn. Wettelijke vakantie opsparen is uitgesloten. De Europese Arbeidstijdrichtlijn 2003/88 garandeert jaarlijkse 4 weken wettelijke vakantie.
2. Anciënniteitsdagen
Anciënniteitsdagen worden vaak toegekend door een sector-cao, die niet zomaar kan worden aangepast.
3. Arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen)
Zo zou de bediende die 40 uren werkt in een sector waar de 38-urige werkweek van kracht is, twee uur per week of twaalf dagen per jaar kunnen sparen.
4. Overuren
De interactie tussen het loopbaansparen en het nieuwe stelsel van 'vrijwillige overuren' (maatregel 2) kan zo worden gemaximaliseerd. Werknemers kunnen de vrijwillige overuren dus laten uitbetalen of opsparen.

De opbouw van het spaartegoed zou ook moeten worden begrensd:

1. Een maximum aantal dagen dat de werknemer per jaar kan sparen
2. Een maximum spaartegoed
3. De overdraagbaarheid naar een nieuwe werkgever moet worden beperkt

Zonder deze drievoudige grens komt de goede werking van de onderneming en de arbeidsmarkt mobiliteit van de werknemer in het gedrang.

De opname van het spaartegoed

De werknemer kan de opgespaarde tijd gefaseerd opnemen (zodat hij deeltijds werkt) of aaneensluitend tijdens de loopbaan of op het einde van de loopbaan.

Wanneer de werknemer de opgespaarde tijd opneemt, ontvangt hij een vergoeding. Die vergoeding is gebaseerd op het loon van de werknemer bij de opbouw van het spaartegoed.

Waarom zou een werknemer dan geïnteresseerd zijn in het loopbaansparen? 'Tijd is geld' luidt het spreekwoord, maar dat geldt niet voor het tijdsparen. De werknemer die arbeidstijd opspaar heeft geen inflatiecompensatie op lange termijn. Wie geld plaatst bij een financiële instelling ontvangt wel een rente of interest als vergoeding; een deel van de rente compenseert de ontwaarding van dat geld. Een aangepast fiscale en sociale behandeling van de opgespaarde tijd kan hierop een antwoord bieden, maar stoot op de budgettaire neutraliteit.

MAATREGEL 12. AANPASSING VERLOFSTELSEL

Om werk en privé in balans te kunnen houden, bestaan er een aantal verlofstelsels die werknemers toelaten om van het werk afwezig te zijn bij bepaalde gebeurtenissen in hun leven of wanneer (familiale) omstandigheden dat noodzakelijk maken. Werknemers hebben recht op een 'premie' om het loonverlies te compenseren. Het ongemotiveerd tijdskrediet – 'om een wereldreis te maken', werd er wel eens smalend gezegd – is afgeschaft sinds 1 januari 2015.

Het plan-Peeters voorziet:

- Drie maanden extra tijdskrediet met zorgmotief. Een werknemer heeft dan recht op maximum 51 maanden tijdskrediet om te kunnen zorgen voor een zwaar ziek familie- of gezinslid.
- Eén maand extra palliatief verlof. Een werknemer heeft dan recht op maximum 3 maanden thematisch verlof omwille van palliatieve zorgen.

✓ EVALUATIE

De toekenningsvoorwaarden van het recht op tijdskrediet (cao nr. 103 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 27 juni 2012) stemt niet overeen met de toekenningsvoorwaarden van de tijdskredietuitkering (Koninklijk Besluit van 30 december 2014, BS 31 december 2014). Een werknemer kan in bepaalde situaties voldoen aan de voorwaarden om tijdskrediet te genieten zonder recht te hebben op een onderbrekingsuitkering (of omgekeerd). Deze discrepantie werkt het plan-Peeters niet weg.

MAATREGEL 13. GLIJDENDE WERKTIJDEN 🕒

Elke werknemer moet de uren presteren die exact zijn vastgelegd in het arbeidsreglement. In een systeem met glijdende uren, presteert een werknemer een deel vaste uren en een deel variabele uren. Bij glijdende werktijden kan het aanvangs- en einduur dagelijks variëren – weliswaar binnen bepaalde grenzen – zodat aan deze verplichting niet kan worden voldaan. Vanuit juridisch oogpunt vormen glijdende werkuren dan ook een gevoelig punt.

Het plan-Peeters wil een systeem van glijdende werktijden juridisch verankeren. Een (ondernemings-)cao of het arbeidsreglement (ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging) bepaalt:

- welke werknemers kunnen gebruik maken van glijdende uren, door hun functies, werkposten en categorieën te specificeren
- de periodes van de dag waarin werknemers verplicht aanwezig zijn, de glijdende periodes waarin de werknemer zelf het begin en einde van de werkdag en zijn pauzes (bijvoorbeeld de middagpauze) bepaalt, en eventueel de verplichte pauzes
- de maximale arbeidsduur per dag en per week
- de gemiddelde waarde van een werkdag
- het tijdsregistratiesysteem
- de referentieperiode
- het maximaal aantal uren krediet of debet dat een werknemer kan opbouwen.

De referentieperiode is het tijdvak over dewelke het totaal aantal uren van een werknemer wordt geëvalueerd. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden nageleefd binnen de referentieperiode. Tijdens de referentieperiode:

- kunnen de uren desgevallend gecrediteerd of gedebiteerd worden
- is het toegestaan om een eventueel krediet te recupereren
- is het verplicht een eventueel debet in het halen.

✓ EVALUATIE

De maatregel biedt rechtszekerheid aan de ondernemingen. In de praktijk is reeds een gedoogbeleid ontstaan. Inspectiediensten verwachten dat een werkgever de nodige waarborgen biedt wat betreft het gebruik van bijvoorbeeld een prikklok om de prestaties te controleren, en die geregistreerde gegevens ook bewaart.



MAATREGEL 14. SCHENKEN VAN VAKANTIEDAGEN

Elke werknemer heeft recht op 20 wettelijke vakantiedagen per jaar (werkweek van 5 dagen). Voor een werknemer met een ernstig ziek kind voor wie hij of zij wil zorgen, is dat vaak te weinig.

De maatregel wil het mogelijk maken dat werknemers elkaar vrijwillig vakantiedagen kunnen schenken. Vandaag is er in ons land nog geen kader waarbinnen collega's elkaar vakantiedagen kunnen schenken.

✓ EVALUATIE

Het schenken van vakantiedagen kent één belangrijke beperking. In de praktijk zullen werknemers enkel bovenwettelijke vakantiedagen kunnen schenken. De Europese Arbeidstijdrichtlijn 2003/88/EG garandeert elke werknemer minimaal 4 weken betaalde vakantie per jaar.

Omdat het functioneren van de onderneming niet in het gedrang komt zal het voorafgaandelijk akkoord van de werkgever vereist zijn.

05

BESLUIT

Het belangrijkste probleem rond arbeidsflexibiliteit is de complexiteit van de huidige wetgeving. Het plan-Peeters brengt hierin geen aardverschuiving teweeg. Samen maken de 14 nieuwe maatregelen het arbeidsrecht een stukje complexer. Bestaande stelsels en regelingen worden niet vervangen, maar blijven bestaan naast de nieuwe maatregelen.

Coherentie blijft een pijnpunt, met name in de arbeidstijdwetgeving. Het menu dat de sectoren moeten uitwerken blijkt een noodzakelijk kwaad. De versnippering neemt daardoor wel verder toe.

Brigitte Dendooven, Legal expert
Yves Stox, Senior Legal Counsel

VERBODEN TERBESCHIKKINGSTELLING VAN PERSONEEL: BETALING FACTUUR NIET OPEISBAAR

Een ICT-dienstverlener biedt klanten een totaalpakket aan. Nieuwe ICT-producten worden geleverd en geïnstalleerd, nadien blijft een intensieve opvolging door de ICT-dienstverlener vereist. Zijn werknemers zijn haast voltijds bij de klant. Problemen stapelen zich op en het project duurt veel langer dan initieel voorzien. De ICT dienstverlener stelt personeel ter beschikking van haar klant en dat is in de regel verboden. Met name de directe instructies van de klant aan de werknemers van de dienstverlener zijn problematisch.

Door het verbod op terbeschikkingstelling van personeel niet na te leven loopt de onderneming het risico dat haar factuur niet opeisbaar is. De diensten werden wel geleverd, maar de miskenning van het verbod op terbeschikkingstelling maakt dat de overeenkomst absoluut nietig is. Het Hof van Cassatie bevestigde dat de onderneming het bedrag van de factuur voor de dienstverlening niet kan opvorderen bij haar klant. Evenmin heeft de onderneming recht op een compensatie, ook al haalde de klant voordeel uit de terbeschikkingstelling (Hof van Cassatie, 15 februari 2016, C.14.0448.F, raadpleegbaar op www.juridat.be).

HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN PERSONEEL IS IN DE REGEL VERBODEN

Het Belgische arbeidsrecht verbiedt het ter beschikking stellen van personeel (art. 31 Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987). Dat verbod is er gekomen om de malafide praktijken van koppelbazen te bekampen. In de praktijk is de draagwijdte van dit verbod veel ruimer. Elke dienstverlenings- of samenwerkingsvorm waarbij personeel wordt ingezet komt in het vizier. Voor de uitzendsector gelden specifieke regels die hier niet aan bod komen.

Toch is niet elke terbeschikkingstelling verboden. De werkgever mag een werknemer niet ter beschikking stellen van een gebruiker die over die werknemer werkgeversgezag uitoefent. Het is bovendien voldoende dat de gebruiker slechts een deel van het

werkgeversgezag uitoefent of kan uitoefenen. Dat is een feitenkwestie, de wetgeving voorziet geen exhaustieve aftiklijst.

VOORBEELD

Een onderneming overtreedt het verbod terbeschikkingstelling wanneer haar werknemer op een gecoördineerde en geïntegreerde manier samenwerkt met de werknemers van de gebruiker. Dit kan zich uiten doordat de gebruiker de werknemer opneemt in de eigen "Who is Who" of doordat de gebruiker bepaalt wanneer de werknemer vakantie neemt.

Terbeschikkingstelling zonder dat de gebruiker gezag uitoefent is dus niet verboden. Ook is het bijvoorbeeld mogelijk om in het kader van de samenwerking binnen dezelfde economische en financiële groep een vaste werknemer, tijdelijk en occasioneel ter beschikking te stellen (art. 32 Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987).

Ook het oprichten van een werkgeversgroepering is een uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling van personeel (art. 186-193 Wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen). Verschillende ondernemingen richten samen een werkgeversgroepering op, elk van hen kan dan optreden als gebruiker. Minister Kris Peeters wil graag meer werkgeversgroeperingen operationeel zien worden. Lees ook onze bijdrage over het Plan "Werkbaar en wendbaar werk" in dit nummer.

DE DIENSTVERLENINGS- OF SAMENWERKINGSOVEREENKOMST

De wetgeving lijkt begrip te tonen voor ondernemingen. De gebruiker mag wel praktische instructies geven aan de werknemers op voorwaarde dat



1. De gebruiker de instructies mag geven in uitvoering van de dienstverlenings- of samenwerkingsovereenkomst met de eigenlijke werkgever; en
2. Die overeenkomst precies bepaalt welke instructies de gebruiker mag geven; en
3. De instructies van de gebruiker het werkgeversgezag van de eigenlijke werkgever niet uithollen; en
4. De feitelijke uitvoering overeenstemt met wat er op papier werd afgesproken (art. 31, §1, lid 2 Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987).

In de praktijk is het is vaak een hele uitdaging om de dienstverlening of samenwerking zo te organiseren dat men niet verzeilt in een situatie van verboden terbeschikkingstelling. De overeenkomst moet gedetailleerd opsommen welke instructies de gebruiker precies mag geven. Een té vage formulering is dus niet adequaat. Heel precieze instructies contractueel vastleggen is tegelijk vaak onwerkbaar. Je kan niet elke mogelijke situatie voorspellen. Bovendien willen omstandigheden nog wel eens sluiks wijzigen.

Tenslotte kan de gebruiker ook de naleving van de welzijnswetgeving opleggen aan de werknemers, zonder dat het gaat om een (verboden) gezagsuitoefening.

SANCTIES

Tot voor kort leek vooral de gebruiker de negatieve gevolgen van een verboden terbeschikkingstelling te moeten ondergaan. Dat lijkt logisch, controle door de werkgever is vaak moeilijk. In de praktijk is het vaak de gebruiker die bepaalt of en in welke mate hij instructies geeft.

- Door de verboden terbeschikkingstelling ontstaat een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de gebruiker en de werknemer.
- De initiële werkgever en de gebruiker zijn hoofde-

lijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, het loon en andere voordelen.

- De nieuwe arbeidsovereenkomst met de gebruiker kan bestaan naast de arbeidsovereenkomst die de werkgever initieel afsloot met de werknemer (tenzij de werknemer werd aangeworven met het oog op de uitlening).

Niettemin blijft ook de initiële werkgever niet geheel buiten schot. Zo kunnen de werkgever en de gebruiker een strafrechtelijke of administratieve geldboete opgelegd krijgen. Zij kunnen zelfs veroordeeld worden tot een exploitatie- of beroepsverbod en een bedrijfssluiting (art. 177 Sociaal Strafwetboek).

NIETIGHEID VAN DE OVEREENKOMST EN ONOPEISBARE FACTUUR

Het Hof van Cassatie benadrukte recent dat de werkgever verregaande gevolgen moet ondergaan wanneer de gebruiker werkgeversgezag uitoefent of kan uitoefenen (Hof van Cassatie, 15 februari 2016, C.14.0448.F, raadpleegbaar op www.juridat.be). De dienstverlenings- en samenwerkingsovereenkomsten is absoluut nietig bij een verboden terbeschikkingstelling.

Bijgevolg loopt de onderneming het risico dat zij het bedrag van de factuur voor haar dienstverlening niet kan opvorderen bij haar klant. Het Hof van Cassatie aanvaardt dat de werkgever geen financiële compensatie mag eisen van de gebruiker voor het voordeel dat die heeft verkregen door de terbeschikkingstelling van de werknemers. Anders zou de preventieve werking van het verbod op terbeschikkingstelling in het gedrang kunnen komen.

Het Hof van Cassatie sprak zich niet uit over de vraag of de gebruiker terugbetaling kan vragen van facturen die hij reeds betaald heeft. Een rechter kan een eis van de gebruiker tot terugbetaling van vergoede

prestaties weigeren. De gebruiker heeft namelijk meegewerkt aan de uitvoering van de nietige dienstverlenings- of samenwerkingsovereenkomst.

TWEE AANDACHTSPUNTEN

1. Een nauwkeurige en realistische dienstverlenings- of samenwerkingsovereenkomst is cruciaal. Het is de eerste en belangrijkste oplossing om problemen te voorkomen.

2. Tijdens de uitvoering van de dienstverlenings- of samenwerkingsovereenkomst moet de werkgever contact blijven houden met de werknemer én met de klant. Zo vermijdt de onderneming dat haar eigen werkgeversgezag erodeert. De onderneming kan zo ook verhinderen dat de instructies van de klant niet verder reiken dan afgesproken in de overeenkomst.

Yves Stox, Senior Legal Counsel



SOCIALE ACTUALITEIT

LOONBETALING VAN HAND TOT HAND VANAF 1 OKTOBER 2016: IN WELKE SECTOREN?

Vanaf 1 oktober 2016 zal het loon niet meer van hand tot hand kunnen worden betaald, al is op sectoraal niveau een uitzondering mogelijk. Een sector-cao, een impliciet gebruik of een gebruik in de sector kunnen betaling van hand tot hand toestaan.

voor maar vier sectorale akkoorden gepubliceerd (<http://www.werk.belgie.be> > Thema's > Verloning > Loonbescherming > Uitbetaling in geld > Uitbetaling van hand tot hand; raadpleging op 14 september 2016).

AKKOORD OF GEBRUIK – STRIKTE VASTSTELLINGSPROCEDURE

Niet elk impliciet akkoord of gebruik volstaat. Het impliciet akkoord of gebruik inzake de betaling van het loon van hand tot hand in de sector moet worden vastgesteld binnen het bevoegde paritair comité en bekendgemaakt op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

START VAN DE VASTSTELLINGSPROCEDURE IN VIER SECTOREN

Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd de opstart van de procedure

OVERGANGSMAATREGEL TOT 1 APRIL 2017

Een overgangsmaatregel laat de betaling van hand tot hand toe als de vaststellingsprocedure werd opgestart binnen het bevoegde paritair comité vóór 1 oktober 2016, maar de procedure nog niet is afgesloten op die datum. Tot 1 april 2017 blijft dan de betaling van hand tot hand toegelaten. Is de procedure dan nog niet beëindigd, dan zal de betaling van hand tot hand niet meer toegestaan zijn.

Deze overgangsmaatregel geldt dus voor de vier sectoren indien de vaststellingsprocedure niet afgerond zou zijn op 1 oktober 2016.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

paritair comité	toepassingsgebied
paritair Comité nr. 144 voor de Landbouw	de seizoen- en gelegenhedswerknemers
paritair Comité nr. 145 voor het Tuinbouwbedrijf	de seizoen- en gelegenhedswerknemers
paritair Comité nr. 201 voor de Zelfstandige Kleinhandel	de studenten tewerkgesteld in de bakkerijen, de banketbakkerijen die verse producten vervaardigen voor onmiddellijke consumptie met zeer beperkte houdbaarheid en de verbruikszalen bij een banketbakkerij
paritair Comité nr. 324 voor de diamantnijverheid en –handel	sommige werkgevers

Meer informatie

Vragen over het opstarten van een eigen bedrijf, uw bescherming als zelfstandige of het aanwerven van medewerkers? Wij helpen u graag verder.

078 78 78 33

ondernemen@partena.be

www.partena-professional.be



Ondernemen met ondernemers