

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 02



DOSSIER

Wat is er nieuw vanaf 1 januari 2018?



[DE WINSTPREMIE >](#)

[FLEXI-JOBS IN DE DETAILHANDEL >](#)

[E-COMMERCE: 'S NACHTS EN OP ZONDAG WERKEN >](#)

[EINDE VAN HET AFWIJKEND STELSTEL VAN OPZEGGINGSTERMIJNEN >](#)

[DE TAX SHIFT DEEL II EN DE STRUCTURELE VERMINDERING >](#)

[ACTIVERINGSBIJDRAGE BIJ VRIJSTELLING VAN PRESTATIES >](#)

[RESPONSABILISERINGSBIJDRAGE BIJ DEELTIJDE ARBEID >](#)

[WIJNINCKX-BIJDRAGE VOOR DE OPBOUW VAN AANVULLENDE PENSIOENEN: VAN 1,5% NAAR 3% >](#)

[VERGOEDING LANDINGSBANEN: RSZ-VRIJSTELLING >](#)

[DE WAARDE VAN IT-APPARATEN VOOR DE RSZ EN DE FISCUS >](#)

[NIET-RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN \(LOONBONUS CAO / NR. 90\): NIET BIJ SLUITING VAN ONDERNEMING – GEÏNDEXEERDE GRENSBEDRAGEN >](#)

[HERWAARDERING AANVULLENDE VERGOEDING BIJ NACHTARBEID >](#)

[HERWAARDERING AANVULLENDE VERGOEDING BIJ SWT >](#)



RECHTSPRAAK

Een werknemer verhuist van werkplek



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.

Versijnt 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.

40^e jaar – maandblad





WAT IS ER NIEUW VANAF 1 JANUARI 2018?

In het **januarinummer** van dit jaar kreeg u een overzicht van de belangrijkste HR-maatregelen uit het zomerakkoord.

Dat zomerakkoord leek een min of meer uniform geheel te vormen van maatregelen. U heeft al gemerkt dat dit idee onder-tussen helemaal verlaten is. Daarnaast zijn er nog heel wat andere nieuwe maatregelen. Wie wilt weten wat er te gebeuren staat, moet vier teksten doornemen: 1° een programmawet, 2° (in mindere mate) een wet tot hervorming van de vennoot-schapsbelasting, 3° een wet betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie en 4° een wet houdende diverse bepalingen inzake werk.

Steeds meer lijkt verandering de enige constante te zijn. Partena Professional probeert het toch weer even makkelijker te maken. Wat is er veranderd in januari 2018? Wij bieden u een overzicht.

DE WINSTPREMIE¹

Vanaf 1 januari 2018 kunt u een winstpremie toekennen. De winstpremie is een nieuwe manier om werknemers te belonen op basis van de winst van de onderneming. Hieronder een korte schets. Wilt u meer weten?

Raadpleeg dan het **decembernummer 2017**.

1) Hoe de winstpremie toekennen?

Op basis van de winst van het voorbije boekjaar kent de werkgever een geldsom toe aan de werknemers. De winstpremie is een vast bedrag of wordt uitgedrukt als een percentage van het loon van de werknemer.

2) Fiscaliteit en sociale zekerheid

De werkgever houdt 7% belastingen in. Dit is een bevrijdende fiscale inhouding. Dat betekent dat de werknemer de winstpremie dus niet meer moet opnemen in zijn aangifte in de personenbelasting. Voor de sociale zekerheid zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen niet verschuldigd. De werkgever moet wel een solidariteitsbijdrage van 13,07% ten laste van de werknemer inhouden op het brutobedrag van de winstpremie. De werkgever is zelf geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

3) Hetzelfde bedrag voor alle werknemers?

De winstpremie is een collectieve premie. Toch moet de werkgever niet hetzelfde bedrag toekennen aan alle werknemers. Een winstpremie op basis van het percentage van het loon is een eerste manier om een verschillend bedrag toe te kennen. Daarnaast kan de werkgever de winstpremie laten variëren op basis van de anciënniteit, de graad, de functie, de weddeschaal, het vergoedingsniveau,

het opleidingsniveau. Let wel, krijgt bijvoorbeeld een arbeider €1.000, dan mag de winstpremie van de ceo niet meer bedragen dan €10.000.

4) Mogelijk vanaf boekjaar 2017

U kunt nu al een winstpremie toekennen op basis van de winst van het boekjaar afgesloten vanaf 30 september 2017.

FLEXI-JOBS IN DE DETAILHANDEL²

Voordelig bijklussen kon al in de horeca. Vanaf 1 januari 2018 wordt het systeem van de flexi-jobs uitgebreid. Flexi-jobs zijn ook toegestaan in de handel, en er gelden soepele instapvoorwaarden voor gepensioneerden. Wilt u meer weten? Raadpleeg dan het **januarinummer 2017**, ons themanummer over het zomerakkoord.

E-COMMERCE: 'S NACHTS EN OP ZONDAG WERKEN³

Deze maatregel uit het zomerakkoord biedt vanaf 1 januari de mogelijkheid om voor e-commerce in goederen en diensten nachtarbeid te introduceren via een vereenvoudigde procedure. Voor e-commerce in alleen roerende goederen wordt een specifiek kader gecreëerd voor nacht- en zondagarbeid. Wilt u meer weten? Raadpleeg dan het **januarinummer 2017**, ons themanummer over het zomerakkoord.

EINDE VAN HET AFWIJKEND STELSEL VAN OPZEGGINGSTERMIJNEN

U herinnert zich zeker en vast de hervorming van de opzeggingstermijnen door de wet eenheidsstatuut. Vanaf 1 januari 2014 werden voor een aantal sectoren tijdelijke of definitieve uitzonderingsstelsels ingevoerd, met name in de bouw- en diamantsector.

Vanaf 1 januari 2018 zijn deze stelsels afgelopen. Voortaan zijn de normale opzeggingstermijnen van toepassing in alle sectoren.

DE TAX SHIFT DEEL II EN DE STRUCTURELE VERMINDERING

U verwacht vanaf januari een fikse korting op de RSZ-bijdragen, maar in de praktijk kan dat tegenvallen. Wij leggen even uit hoe dat komt.

Vanaf 1 januari 2018 daalt de basisbijdrage voor werkgevers van de profitsector van 30% naar 25%, maar tegelijk wordt hun structurele vermindering sterk ingeperkt.

De structurele vermindering is een automatische, forfaitaire bijdragenvermindering voor alle werkgevers. Ze werd in het leven geroepen om de hoge werkgeversbijdrage te compenseren. In de profitsector wordt de structurele vermindering vanaf 1 januari 2018 beperkt tot lage en middenlonen. Voor die werkgevers wordt de daling van de basisbijdrage dus sterk afgezwakt door de hervorming van de structurele vermindering.

Daarbij komt in bepaalde sectoren nog een loonindexering op 1 januari 2018. Het gevolg is dat het bedrag van de basisbijdrage opnieuw zal stijgen.

ACTIVERINGSBIJDRAGE BIJ VRIJSTELLING VAN PRESTATIES⁴

U stelt een werknemer vrij van prestaties met behoud van (een deel van het) loon. Dan moet u vanaf 1 januari 2018 een bijzondere bijdrage betalen.

Deze nieuwe bijdrage is niet alleen verschuldigd wanneer collectief werknemers worden vrijgesteld van arbeidsprestaties in het kader van een herstructurering. De activeringsbijdrage is ook verschuldigd wanneer u met een individuele werknemer overeenkomt om in het kader van een “garden leave” de arbeidsprestaties te schorsen terwijl u wel nog steeds het loon betaalt.

De regering stelde vast dat alsmaar meer werkgevers een beroep deden op het systeem van de zogenaamde “garden leave clause”. Dit systeem komt er op neer dat de werknemer (mits aan een aantal voorwaarden te voldoen) verder verbonden blijft met een arbeidsovereenkomst, maar waarbij hij of zij geen prestaties meer dient te leveren. In ruil dient hij of zij soms een deel van het loon af te staan. Dit wordt vooral toegepast bij oudere werknemers.

1) Wie?

De activeringsbijdrage geldt voor werkgevers waarop de cao-wet van toepassing is (en autonome overheidsbedrijven). De bijdrage is verschuldigd voor elke werknemer die gebruik maakt van een vrijstelling van prestaties ongeacht diens statuut (arbeider, bediende...), anciënniteit of leeftijd (er is geen minimum of maximum leeftijdsgrens).

2) Wanneer?

Deze nieuwe bijdrage is verschuldigd als de werknemer bij dezelfde werkgever gedurende het volledige kwartaal geen enkele prestatie levert, uitgezonderd wanneer het gebrek aan prestaties het gevolg is van:

- Een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst conform de arbeidsovereenkomstenwet;
- Een vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging.

De bijdrage is **niet** verschuldigd in de volgende gevallen:

- De werknemer is in een mechanisme van volledige vrijstelling gestapt vóór 28 september 2017;
- De werknemer stapt in een mechanisme van volledige vrijstelling in toepassing van een cao die vóór 28 september 2017 werd neergelegd bij de FOD WASO;
- De werknemers in een mechanisme van gedeeltelijke vrijstelling is gestapt. De activeringsbijdrage is niet verschuldigd wanneer de werknemer nog steeds arbeidsprestaties uitoefent, dat kan bijvoorbeeld ook in het kader van tele(thuis)werk.

3) Het bedrag

De werkgever is aan de RSZ een percentage verschuldigd van het loon dat tijdens de inactiviteit wordt doorbetaald, maar met een minimum kwartaalforfait. Het percentage is afhankelijk van de leeftijd bij aanvang van de inactiviteit, en wijzigt daarna niet meer.

Leeftijd bij aanvang van de periode inactiviteit	Percentage op kwartaalloon	Minimum kwartaalbijdrage
< 55	20%	€ 300,00
≥ 55 en < 58	18%	€ 300,00
≥ 58 en < 60	16%	€ 300,00
≥ 60 en < 62	15%	€ 225,60
≥ 62	10%	€ 225,60

4) Vrijstelling of vermindering

Volgt de werknemer tijdens de periode van vrijstelling van prestaties verplicht een opleiding, dan geldt een vermindering of vrijstelling van de bijdrage.

De opleidingen die in aanmerking komen zijn:

- Een beroepsopleiding;
- De nieuwe interprofessionele opleidingsdoelstelling van 5 dagen per jaar (onderdeel van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk).

Opleiding		Impact op de bijdrage	
Wanneer?	Voorwaarden opleiding	Impact	Periode
Gedurende de eerste 4 trimesters van de periode vrijstelling prestaties	Verplichte opleiding, <ul style="list-style-type: none"> • georganiseerd door werkgever; • met een kostprijs van minstens 20% van het brutoloon dat de werknemer jaarlijks verdiende, voorafgaand aan de onderbreking 	Vrijstelling van de bijdrage	Gedurende de volledige periode van vrijstelling van prestaties
Gedurende een willekeurige periode van 4 opeenvolgende trimesters , gesitueerd tijdens de periode vrijstelling prestaties	Verplichte opleiding, <ul style="list-style-type: none"> • georganiseerd door de werkgever; • die voorziet in minstens 15 dagen vorming in deze periode van 4 opeenvolgende trimesters 	Vermindering van de bijdrage met 40%	Enkel gedurende de betrokken periode van 4 opeenvolgende trimesters

5) Vrijstelling bij hervatting

Wanneer de werknemer, tijdens de periode van inactiviteit bij de huidige werkgever, een activiteit opneemt bij een andere werkgever of als zelfstandige wordt de huidige werkgever vrijgesteld van de bijdrage.

Enkel een volledig kwartaal hervatting geeft recht op de vrijstelling. De hervatting moet "nieuw" zijn: een activiteit die al werd uitgeoefend voorafgaand aan de periode van vrijstelling prestaties komt in principe niet in aanmerking. Stopt de nieuwe tewerkstelling, dan is de activeringsbijdrage opnieuw verschuldigd.

Hervatting		Impact op de bijdrage	
In welke hoedanigheid?	Voorwaarden	Impact	Periode
Als werknemer bij één of meerdere andere werkgevers	Minstens 1/3 van de voltijdse arbeidsduur	Vrijstelling van de bijdrage	Vrijstelling gedurende de periode hervatting. De bijdrage wordt opnieuw verschuldigd bij stopzetting van de hervatting
Als zelfstandige			

RESPONSABILISERINGSBIJDRAGE BIJ DEELTIJDSE ARBEID⁵

Wist u dat een deeltijdse werknemer bij u een aanvraag kan indienen voor een voltijdse dienstbetrekking of voor een deeltijdse tewerkstelling met een hogere wekelijkse arbeidsduur? Hij of zij heeft dan voorrang om zijn of haar wekelijkse arbeidsduur te verhogen. Dat betekent dat u hem of haar schriftelijk informeert over elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking die dezelfde functie betreft en waarvoor de werknemer de vereiste kwalificaties bezit. Een geschikte vacature vult u vervolgens ook in door de deeltijdse werknemer.⁶

Deze verplichting is dus niet nieuw. De responsabiliseringsbijdrage is dat wel. Deze socialezekerheidsbijdrage moet werkgevers stimuleren om deeltijdse werknemers met een inkomensgarantie-uitkering meer te laten werken als er bij hen extra werk is. De RVA kent een inkomstengarantie-uitkering toe aan een werkloze die deeltijds het werk hervat om zo een globaal inkomen te garanderen dat niet lager is dan de vroegere werkloosheidsuitkering.

Deze nieuwe responsabiliseringsbijdrage is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die afgesloten worden vanaf 1 januari 2018.

1) Wie?

De responsabiliseringsbijdrage is verschuldigd voor arbeidsovereenkomsten:

- afgesloten ten vroegste op 1 januari 2018;
- met een deeltijdse tewerkstelling, en
- waarbij de werknemer voor de inactieve uren recht heeft op een inkomensgarantie-uitkering.

2) Wanneer?

Werkgevers die vacatures niet bij voorrang laten invullen door deeltijdse werknemers met inkomensgarantie-uitkering worden gesanctioneerd door de responsabiliseringsbijdrage.

3) Het bedrag

De responsabiliseringsbijdrage is een forfaitair bedrag van € 25:

- per deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering, en
- per maand tijdens dewelke deze werknemer de vacante uren niet kreeg aangeboden.

4) Vrijstelling

In twee situaties is de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd:

- Er zijn gedurende één jaar, te rekenen vanaf de eerste aanvraag van de inkomensgarantie-uitkering bij de RVA, geen bijkomende uren beschikbaar geweest in de functie van de deeltijdse werknemer;
- De werkgever geeft de bijkomende uren aan een andere werknemer omdat ze vallen binnen het huidige werkrooster van de deeltijdse werknemer.

WIJNINCKX-BIJDRAGE VOOR DE OPBOUW VAN AANVULLENDE PENSIOENEN: VAN 1,5% NAAR 3%⁷

Het percentage van de bijzondere socialezekerheidsbijdrage voor de aanvullende pensioenen wordt opgetrokken van 1,5% tot 3%. Deze maatregel gaat in op 1 januari 2018.

In 2012 werd een bijzondere socialezekerheidsbijdrage van 1,5% ingevoerd op de bijdragen en premies die gestort worden voor de opbouw van aanvullende pensioenen van werknemers en zelfstandige bedrijfsleiders. De werkgever is deze bijzondere bijdrage verschuldigd wanneer de bijdragen en premies voor een overlijdensdekking een jaarlijkse grens van €30.000 (€32.472 voor bijdragejaar 2018) overschrijden. De bijdrage wordt berekend per werknemer en per kalenderjaar. Deze Wijninckx-bijdrage is verschuldigd bovenop de gewone werkgeversbijdrage van 8,86% (zonder minimum premiegrens).

Socialezekerheidsbijdragen zijn niet alleen bij de opbouw van aanvullende pensioenen verschuldigd. Bij de uitbetaling van het pensioen(kapitaal) is de gepensioneerde een RIZIV-bijdrage (van 3,55%) en een solidariteitsbijdrage (tussen 0% en 2% afhankelijk van het pensioenbedrag) verschuldigd.

VERGOEDING LANDINGSBANEN: RSZ-VRIJSTELLING⁸

U bent geen RSZ-bijdragen verschuldigd op de premie die u toekent aan werknemers van minstens 58 jaar ter verlichting van hun werklast. Deze RSZ-vrijstelling treedt (retroactief) in werking op 1 januari 2018.

1) Een verlichting van de werklast

De verlichting van de werklast moet gebeuren in het kader van:

- Een maatregel voor de omschakeling van ploegen- en nachtarbeid naar dagarbeid;
- Een maatregel ter verlichting van de werklast;
- De overgang van een voltijdse naar een minimum 4/5-tewerkstelling indien de werknemer minstens 60 jaar is.

Met name de metaalverwerkende nijverheid (paritaire comités nr. 111 en 209) kent een bijkomende vergoeding toe aan werknemers van 58 jaar en ouder in het kader van cao nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming. De nieuwe RSZ-vrijstelling geldt echter voor alle economische sectoren.

Cao nr. 104 verplicht elke onderneming met meer dan 20 werknemers (voltijdse equivalenten) om een werkgelegenheidsplan op te stellen. Het werkgelegenheidsplan heeft als doel het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen.

2) Voorwaarden

- De vergoeding compenseert (gedeeltelijk) het loonverlies ten gevolge van de maatregel die genomen werd om de werklast van de betrokken werknemer te verlichten. Er moet dus sprake zijn van een vermindering van het inkomen. Het bedrag van de vergoeding mag echter niet hoger liggen dan het bedrag van het loonverlies. Ze mag niet tot gevolg hebben dat het nettoloon van de werknemer hoger is dan vóór de verlichting van de werklast.
- De werknemer behoudt een effectieve tewerkstelling van minstens 4/5 na de werklastverlichting.
- De vergoeding wordt vastgesteld bij een sector-cao of een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.
- Deze cao of wijziging van het arbeidsreglement wordt genomen in het kader van het werkgelegenheidsplan (tenminste als die werkgever valt onder het toepassingsgebied van de cao nr. 104).
- De cao of wijziging van het arbeidsreglement vermeldt uitdrukkelijk voor welke maatregelen de vergoeding wordt toegekend.
- De werkgever of het Fonds voor Bestaanszekerheid betaalt de premie.
- De werknemer is minstens 60 jaar oud indien de maatregel uitsluitend betrekking heeft op een overgang van een voltijdse naar een 4/5 tewerkstelling.
- Deze vergoeding wordt geïndexeerd volgens het indexeringsmechanisme dat binnen de onderneming van toepassing is.

DE WAARDE VAN IT-APPARATEN VOOR DE RSZ EN DE FISCUS⁹

U stelt een PC, laptop, tablet, gsm of smartphone ter beschikking van uw werknemers, al dan niet samen met een internet- of telefoonabonnement. Mogen de werknemers deze apparaten ook voor privédoeleinden gebruiken, dan zijn RSZ-bijdragen en belastingen verschuldigd. Vanaf 1 januari 2018 wordt de sociale en fiscale waardering van deze voordelen aangepast en vereenvoudigd. Een belangrijk verschil met de vroegere regeling: voortaan zullen het toestel, het telefoonabonnement en de internetverbinding apart gewaardeerd worden. RSZ en fiscus hanteren ook dezelfde waarderingsregels. Deze tabel geeft een overzicht van de betrokken IT-voordelen en de nieuwe forfaitaire waarderingsregels:

Aard van het voordeel	Sociale en fiscale waardering vanaf 1 januari 2018
Ter beschikking gestelde PC (vast of mobiel)	€72/jaar (per toestel)
Ter beschikking gestelde tablet	€36/jaar (per toestel)
Ter beschikking gestelde mobiele telefoon	€36/jaar (per toestel)
Ter beschikking gestelde internet-aansluiting (vast of mobiel)	€60/jaar (ongeacht het aantal toestellen)
Ter beschikking gesteld telefoonabonnement (vast of mobiel)	€48/jaar

NIET-RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN (CAO NR. 90): NIET BIJ SLUITING VAN ONDERNEMING¹⁰ – GEÏNDEXEERDE GRENSBEDRAGEN

Vanaf 1 januari 2018 is de loonbonus niet meer mogelijk bij sluiting onderneming. Op die manier wil men misbruik vermijden. De werkgever die de procedure van inlichting en raadpleging met betrekking tot collectief ontslag met sluiting van de onderneming start, wordt uitgesloten van de regeling met betrekking tot de loonbonus. Deze maatregel is van toepassing op de ondernemings-cao of toetredingsakte die neergelegd wordt bij de FOD Arbeid na aankondiging van het collectief ontslag met sluiting.

Het geïndexeerd sociaal grensbedrag bedraagt €3.313 in 2018 (grensbedrag 2017: €3.255).

Het geïndexeerd fiscaal grensbedrag bedraagt €2.880 in 2018 (grensbedrag 2017: €2.830).

HERWAARDERING AANVULLENDE VERGOEDING BIJ NACTARBEID¹¹

Vanaf 1 januari 2018 wordt het bedrag van de aanvullende vergoeding bij nachtarbeid geïndexeerd tot €144,01 per maand.

HERWAARDERING AANVULLENDE VERGOEDING BIJ SWT¹²

1) Verhoging van het plafond van het referenteloan

Vanaf 1 januari 2018 bedraagt het plafond van het brutomaandloon dat in aanmerking wordt genomen om het nettoreferenteloan te berekenen plafond €3.953,88.

2) Verhoging van de bedrijfstoelag

Op 1 januari 2018 worden de bedrijfstoelagen met een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0036 of 0,36% verhoogd.

Die verhoging is echter niet volledig van toepassing voor de werknemers die recentelijk in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag zijn gestapt. De bedrijfstoelag wordt geleidelijk aangepast.

- Als de toelag wordt berekend op basis van het loon van de maand januari, februari of maart 2017, wordt coëfficiënt 1,0027 toegepast;
- Als de toelag wordt berekend op basis van het loon van de maand april, mei of juni 2017, wordt coëfficiënt 1,0018 toegepast;
- Als de toelag wordt berekend op basis van het loon van de maand juli, augustus of september 2017, wordt coëfficiënt 1,0009 toegepast;
- De bedrijfstoelag die wordt berekend op basis van het loon van de maand oktober, november of december 2017, wordt niet aangepast.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

-
- 1 Art. 45-54 programmawet 25 december 2017.
 - 2 Art. 32-41 en 81-82 programmawet 25 december 2017.
 - 3 Art. 55-65 programmawet 25 december 2017.
 - 4 Art. 66-67 programmawet 25 december 2017.
 - 5 Art. 68 programmawet 25 december 2017.
 - 6 Art. 152-156/1 programmawet 22 december 1989.
 - 7 Art. 27-31 programmawet 25 december 2017.
 - 8 KB 9 januari 2018 tot wijziging van art. 19 RSZ-KB.
 - 9 Art. 20, §2, 2° RSZ-KB en art. 18, §3, 10° van het KB/WIB92.
 - 10 Art. 79-80 programmawet 25 december 2017.
 - 11 Cao nr. 46/23 past er een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0036 toe.
 - 12 Cao nr. 17/38 past een herwaarderingscoëfficiënt van 1,0036 toe.



RECHTSpraak

EEN WERKNEMER VERHUIST VAN WERKPLEK

Een werknemer verhuist van werkplek naar aanleiding van een wijziging in de organisatie. Heeft u als werkgever het akkoord van de werknemer nodig of kunt u de nieuwe werkplek eenzijdig wijzigen? De arbeidsrechtbank te Luik nam recent een standpunt in (Arbeidsrechtbank Luik, 25 oktober 2017, nr. 16/1.348/A, ongepubliceerd). Het verplaatsen van de werkplek, na 25 jaar, van Verviers naar Brussel zou betekenen dat de extra verplaatsingstijd minstens anderhalf uur zou bedragen en meer dan 100 kilometer.

Als ondernemer kunt u eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigen binnen welbepaalde grenzen. Gaat u die grenzen te buiten, dan wijzigt u eenzijdig een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Let wel, de wijziging moet belangrijk zijn. Het resultaat: een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De rechter oordeelde dat als gevolg van die extra verplaatsingstijd, de werkgever inderdaad een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd. Temeer daar de werknemer een administratieve

taak vervulde, die weinig tot geen verplaatsing vereiste. De werkgever kon de nieuwe, verre werkplek niet eenzijdig opleggen. De werknemer ging niet akkoord. De werkgever was dan ook een ontslagvergoeding verschuldigd.

Algemeen wordt aanvaard dat de plaats van het werk (stad of gemeente) in beginsel een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is. Uit de rechtspraak blijkt dat een bijkomende verplaatsing van 30 kilometer kan. De extra verplaatsing is effectief, maar niet voldoende belangrijk.

Hoe dan toch ruimte maken voor flexibiliteit als werkgever? Een algemeen wijzigingsbeding opnemen in de arbeidsovereenkomst kan niet (art. 25 arbeidsovereenkomstenwet). Wat kan dan wel? U kunt met de werknemer in de arbeidsovereenkomst afspreken dat de plaats van tewerkstelling geen essentiële arbeidsvoorwaarde is. Dat zou ook kunnen blijken uit de aard van de functie of het gedrag van de partijen.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

