

Dit is het laatste nummer van *SoCompact* van 2006. Ook in 2007 blijft onze nieuwsbrief u op een zeer selectieve wijze informeren over de evoluties in het sociaal recht die voor u en uw onderneming van belang kunnen zijn. In de eerstkomende weken komen de belangrijkste wijzigingen van de zopas gepubliceerde programmawetten en de wetten houdende diverse bepalingen van 27 december 2006 in ieder geval aan bod.

Onze beste wensen voor 2007 voor u en de uwen!

Inhoud

Vanaf 1 januari 2007: outplacement voor bruggepensioneerden die beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt1

Werknemers uit Bulgarije en Roemenië aannemen, wordt vanaf 1 januari 2007 eenvoudiger2

Vanaf 1 januari 2007: outplacement voor bruggepensioneerden die beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt

K.B. 15 december 2006 (*B.S.* 27 december 2006, 2de uitgave)

De werknemer wiens werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd en die de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt op het moment waarop het ontslag is gegeven, krijgt het recht aangeboden door de werkgever op een outplacementbegeleiding.

Tot op heden wordt dat recht niet (langer) toegekend:

- aan werknemers met minder dan 1 jaar ononderbroken anciënniteit,
- in geval van ontslag om dringende reden,
- vanaf het ogenblik waarop de werknemer het rustpensioen kan vragen,
- bij brugpensioen.

De Generatiepactwet van 23 december 2005 heeft dat gewijzigd in die zin dat voortaan recht op outplacement wordt verleend aan bruggepensioneerden, op voorwaarde dat zij beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt. Een koninklijk besluit van 15 december 2006 bepaalt de datum van inwerkingtreding van die wijziging op 1 januari 2007.

Bruggepensioneerden die niet beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt, blijven uitgesloten van het recht op outplacement. Het hierboven vermelde koninklijk besluit bepaalt wat moet worden verstaan onder "bruggepensioneerden die niet beschikbaar moeten blijven op de arbeidsmarkt" en dus welke bruggepensioneerden **geen** recht hebben op outplacement.

Het gaat om:

- de werknemer die bruggepensioneerde wordt in toepassing van afdeling 2 of 3 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen,

Afdeling 2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 bevat de algemene brugpensioenregels en betreft in beginsel werknemers die 58 jaar en ouder zijn. Afdeling 3 van dat koninklijk besluit bevat afwijkende bepalingen voor brugpensioen van werknemers in ondernemingen in moeilijke-

den of herstructurering. Voor die werknemers kan de minimumleeftijd verlaagd worden zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar.

- de werknemer die bruggepensioneerd wordt met toepassing van afdeling 3bis van het koninklijk besluit 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioenen die, naar gelang van geval, de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben:
 - op het einde van de opzeggingstermijn vermeld in de kennisgeving van de opzegging, zonder rekening te houden met de eventuele verlenging van de opzeggingstermijn wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst of wegens dagen inhaalrust;
 - of op het einde van de termijn gedekt door de opzeggingsvergoeding in het geval dat zijn arbeidsovereenkomst is beëindigd door de werkgever zonder dringende reden en zonder inachtneming van een opzeggingstermijn.

Afdeling 3bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 bevat afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering in het kader van het generatiepact. Die afdeling is van toepassing op werknemers die zijn ontslagen vanaf 31 maart 2006, voor zover de aankondiging van het collectief ontslag ten vroegste gebeurt vanaf 31 maart 2006. Verlaging van de brugpensioenleeftijd in het kader van die afdeling is mogelijk, zonder lager te mogen zijn dan 50 jaar.

Conclusie:

De werkgever is enkel verplicht outplacement aan te bieden aan bruggepensioneerden als het gaat om een brugpensioen in het kader van de nieuwe regeling inzake "activering-bijherstructurering" in het kader van het Generatiepact en de bruggepensioneerden de leeftijd van 58 jaar niet bereikt hebben.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Werknemers uit Bulgarije en Roemenië aannemen, wordt vanaf 1 januari 2007 eenvoudiger

K.B. 19 december 2006 (B.S. 28 december 2006)

Op 1 januari 2007 treden Bulgarije en Roemenië toe tot de Europese Unie. Naar aanleiding van die toetreding worden de regels inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers aangepast.

De toetreding van Bulgarije en Roemenië tot de Europese Unie heeft in beginsel tot gevolg dat vrij verkeer van Bulgaarse en Roemeense werknemers tot stand komt. België maakt evenwel gebruik van de mogelijkheid om een overgangsregeling in te stellen. Dat gebeurt op dezelfde manier als de overgangsregeling die al werd ingesteld voor de onderdanen van Tsjechische Republiek, de Republiek Estland, de Republiek Letland, de Republiek Litouwen, de Republiek Hongarije, de Republiek Polen, de Republiek Slovenië en de Slowaakse Republiek (zie *SoCompact* 18-2006).

Een en ander betekent dat in de regel een arbeidskaart en een arbeidsvergunning vereist is voor de tewerkstelling van Bulgaren en Roemenen. Wanneer het evenwel gaat om een knelpuntberoep waarvoor de bevoegde overheid erkend heeft dat zich een tekort aan arbeidskrachten voordoet, wordt er voor de toekenning van de arbeidsvergunning geen rekening gehouden met de toestand van de arbeidsmarkt en wordt de arbeidsvergunning binnen de vijf werkdagen afgeleverd.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en sociaizekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
