



INHOUD

Grote drukte op wetgevend vlak	1
De socialezekerheidsrechtelijke behandeling van beëindigingsvergoedingen weerom gewijzigd.....	2
Wet op het eenheidsstatuut schaft het proefbeding af	3

Grote drukte op wetgevend vlak

De laatste dagen van 2013 waren bijzonder druk op wetgevend vlak. Eerst en vooral is er de publicatie van de wet die zorgt voor de belangrijkste realisatie op arbeidsrechtelijk vlak sinds jaren: de invoering van het lang verwachte eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag. We maken van deze gelegenheid nog even gebruik om u eraan te herinneren dat het kantoor u een volledige opleiding over dat nieuwe eenheidsstatuut kan aanbieden op maat van uw onderneming. Voor meer informatie over die opleiding, zie <http://www.bellaw.be/van-eeckhoutte/nl/opleidingen-eenheidsstatuut>.

Naast de wet op het eenheidsstatuut werden nog diverse andere wetgevende akten gepubliceerd, al dan niet met een sociaalrechtelijke inhoud.

Zo werd op 27 december 2013 een koninklijk besluit van 21 december 2013 gepubliceerd dat zorgt voor de concrete uitwerking van de door ons al aangekondigde (zie *SoCompact* nr. 48/2013) en op 1 januari 2014 in werking getreden *doelgroepvermindering voor vijf vaste werknemers met een voltijdse arbeidsovereenkomst in de horeca*.

Op 31 december 2013 werden twee programmawetten van 26 december 2013 gepubliceerd. Enkel de eerste bevat sociaalrechtelijke wijzigingen waaronder de uitbreiding van de *doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen* (zie www.sociaalcompendium.be) tot de eerste vijf aanwervingen, in plaats van de huidige drie.

In het Belgisch Staatsblad van 31 december 2013 werd ook een koninklijk besluit gepubliceerd dat bepaalde *beëindigingsvergoedingen* die sinds 1 oktober 2013 aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn (zie *SoCompact* nr. 40/2013 en nr. 44/2013), opnieuw vrijstelt van socialezekerheidsbijdragen.

In deze eerste *SoCompact* van 2014 besteden we aandacht aan de wijzigingen aan de socialezekerheidsrechtelijke behandeling van beëindigingsvergoedingen en maken we nogmaals tijd voor de bespreking van een aspect van het zogenaamde eenheidsstatuut.

De socialezekerheidsrechtelijke behandeling van beëindigingsvergoedingen weerom gewijzigd

KB 21 december 2013 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 31 december 2013, 2^{de} editie)

Sinds 1 oktober 2013 zijn een aantal beëindigingsvergoedingen die voordien vrij waren van socialezekerheidsbijdragen, onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. Zo zijn sinds 1 oktober 2013 aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen:

- de uitwinningsvergoeding,
- de vergoeding ingevolge een concurrentiebeding gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst,
- de vergoeding verschuldigd wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, zoals de vergoeding verschuldigd bij een onrechtmatig ontslag van een zwangere werkneemster.

Een KB dat afgelopen week in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd werd, stelt enkel laatstgenoemde vergoeding opnieuw vrij van socialezekerheidsbijdragen met terugwerkende kracht vanaf 1 oktober 2013.

Voortaan zijn opnieuw geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de aan de werknemers verschuldigde vergoedingen, wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt, met uitzondering nochtans van de vergoedingen verschuldigd naar aanleiding van :

- de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;
- de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden;
- de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor vakbondsafgevaardigden;
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord.

Schematisch weergegeven ziet de socialezekerheidsrechtelijke behandeling van beëindigingsvergoedingen er thans als volgt uit (hetgeen gewijzigd is t.o.v. de tabel in *SoCompact* nr. 44/2013 staat in het vet):

Aard van het voordeel	Onderhevig aan socialezekerheidsbijdragen?	
	Voor 1 oktober 2013	Vanaf 1 oktober 2013
vergoeding verschuldigd aan de werknemers voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst (opzeggingsvergoeding, vergoedingen bij verbreking in gemeenschappelijk akkoord, vergoedingen voor de	ja	ja

vroegtijdige verbreking van een contract van bepaalde duur, beschermingsvergoedingen voor vakbondsafgevaardigden, ...)		
vergoeding ingevolge concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst	ja	ja
vergoeding ingevolge concurrentiebeding gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst	nee	ja (indien gesloten binnen 12 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst)
uitwinningsvergoeding	nee	ja
vergoeding verschuldigd wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt	nee	nee
sluitingsvergoeding	nee	nee
vergoeding wegens collectief ontslag	nee, voor zover het gaat om een aanvulling op een werkloosheidsuitkering	nee, voor zover het gaat om een aanvulling op een werkloosheidsuitkering
vergoeding wegens willekeurig ontslag	nee	nee

Ester Van Oostveldt.

Wet op het eenheidsstatuut schaft het proefbeding af

Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hieronder afgekort als: wet op het eenheidsstatuut) (BS 31 december 2013, 3^{de} editie)

1. Afschaffing van het proefbeding voor arbeidsovereenkomsten met aanvang van uitvoering vanaf 1 januari 2014

In de wet op het eenheidsstatuut wordt de proeftijd afgeschaft voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 januari 2014. De proeftijd wordt afgeschaft voor de bedienden, voor de werklieden en voor de dienstboden.

De afschaffing van de proeftijd wordt in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp gemotiveerd door de relatief korte opzeggingstermijnen die volgens de nieuwe regeling van de opzeggingstermijnen gelden gedurende het eerste jaar van de tewerkstelling. In de onderstaande tabel kan u zien dat die opzeggingstermijnen toch niet zo kort zijn, zeker als men bedenkt dat volgens de vroegere regeling die gold t.e.m. 31 december 2013:

- een arbeidsovereenkomst voor werklieden kon beëindigd worden zonder opzeggingstermijn tussen de 8^{ste} en de 14^{de} dag van de proeftijd,
- en een arbeidsovereenkomst voor bedienden kon beëindigd worden met een opzeggingstermijn van zeven dagen na de eerste maand van de proeftijd die maximum zes of twaalf maanden mocht duren.

Anciënniteit (1 ^{ste} jaar tewerkstelling)	Opzegging door WG (in weken)	Opzegging door WN (in weken)
< 3 mnd	2	1
≥ 3 mnd < 6 mnd	4	2
≥ 6 mnd < 9 mnd	6	3
≥ 9 mnd < 12 mnd	7	

Omwillen van de afschaffing van het proefbeding voert de wet op het eenheidsstatuut een nieuwe mogelijkheid in om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk in het begin van de arbeidsrelatie (namelijk tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd, maar maximum gedurende zes maanden) op te zeggen met de nieuwe opzeggingstermijnen. Die nieuwe mogelijkheid tot opzegging is slechts van toepassing op overeenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk gesloten vanaf 1 januari 2014.

Ten slotte wijzen we erop dat door de afschaffing van de proeftijd alle bedienden die vanaf 1 januari 2014 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst zijn getreden, bij ziekte of ongeval onmiddellijk recht hebben op één maand gewaarborgd loon.

2. Behoud van het proefbeding voor arbeidsovereenkomsten met aanvang van uitvoering vóór 1 januari 2014

De proefbedingen opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van de proefbedingen. Op die proefbedingen moeten tot het verstrijken ervan, de regels worden toegepast die golden op 31 december 2013.

Wanneer bijvoorbeeld in een arbeidsovereenkomst voor bedienden die werd uitgevoerd vanaf 1 september 2013 een geldig proefbeding van zes maanden is opgenomen, loopt de proeftijd t.e.m. 28 februari 2014. De werkgever en de bediende blijven tot 28 februari 2014 de mogelijkheid behouden de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzeggingstermijn van zeven dagen.

Opdat een geldig overeengekomen proefbeding zijn gevolgen zou behouden, geldt als voorwaarde dat het gaat om een proefbeding dat is opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de *uitvoering* een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Wanneer bijvoorbeeld op 10 december 2013 een arbeidsovereenkomst werd gesloten voor een indiensttreding vanaf 2 januari 2014 en in die arbeidsovereenkomst een proefbeding is opgenomen, dan is dat proefbeding ongeldig. De arbeidsovereenkomst uit het voorbeeld is weliswaar gesloten vóór 1 januari 2014 maar de uitvoering ervan neemt maar een aanvang na die datum.

3. Proefbeding kan wel in een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

In de arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid, die gekenmerkt wordt door een korte duur, wordt de bestaande regeling van de proeftijd wel behouden. Dat wil zeggen dat de eerste drie werkdagen als proeftijd beschouwd worden, behoudens strijdige overeenkomsten. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Nieuw is dat de wet op het eenheidsstatuut daaraan een verbod op opeenvolgende proeftermijnen toevoegt ingeval een uitzendkracht, met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt.

4. Wettelijk proefbeding in een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Omdat een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten doorgaans een korte duur heeft, wordt het proefbeding door de wet op het eenheidsstatuut eveneens behouden in de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Voor dat type overeenkomst zullen voortaan de eerste drie werkdagen steeds als proeftijd beschouwd worden en mag ieder van de partijen tot bij het verstrijken van die tijdsduur de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging of vergoeding.

Aangezien voor de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten waarvan de uitvoering aanvangt vanaf 1 januari 2014 een wettelijke proeftijd van drie dagen geldt en de partijen niet meer anders kunnen overeenkomen, verdwijnt de vroegere verplichting om in de schriftelijke overeenkomst “het eventuele beding van proeftijd” te vermelden.

5. Uitwerking van het concurrentiebeding en het scholingsbeding

In de versie van de Arbeidsovereenkomstenwet die toepasselijk was t.e.m. 31 december 2013 is bepaald dat een concurrentiebeding en een scholingsbeding geen uitwerking hebben onder andere wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde wordt gemaakt *tijdens de proeftijd*. Omdat de proeftijd is afgeschaft, is dat aangepast in die zin dat een concurrentiebeding en een scholingsbeding in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014, geen uitwerking hebben in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst *gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst*.

Die termijn van zes maanden is een vaste termijn.

Onder “aanvang van de arbeidsovereenkomst” wordt verstaan de door de partijen overeengekomen datum van uitvoering. Dat de arbeidsovereenkomst maar op een later tijdstip effectief wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld door ziekte, speelt geen rol. Ook de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt gesloten is van geen belang.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
