



PROEFPERIODE WORDT WEER INGEVOERD

Sinds 1 januari 2014 geldt er in ons land een eengemaakte opzeggingsregeling die geldt voor alle werknemers, zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Er is dus wat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst betreft geen onderscheid meer tussen arbeiders en bedienden. Dit is het zogenaamde eenheidsstatuut. Sinds die aangepaste regeling werd ook de proefperiode afgeschaft, waardoor in de eerste maanden van een arbeidscontract de opzeggingstermijn al vrij vlug kon oplopen. In het kader van het Zomerakkoord van 2017 werd evenwel afgesproken om opnieuw een inkorting van de opzeggingstermijn te voorzien in de eerste maanden van een arbeidscontract. Dat gebeurt met ingang van dit jaar. Het is dan ook belangrijk om even stil te staan bij de ontslagregeling die geldt voor arbeiders sinds 2014.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman,
hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Nieuwe regeling sinds 1 januari 2014

Eind december 2013 werd de nieuwe regeling inzake het eenheidsstatuut van arbeiders en bedienden gepubliceerd. Deze nieuwe bepalingen zijn van toepassing sinds 1 januari 2014. Aan de invoering van de nieuwe regels zijn ook een aantal compensaties voor de werkgevers gekoppeld. Het is namelijk zo dat er op het vlak van de opzeg van arbeiders en bij arbeidsongeschiktheid effectieve meerkosten zijn voor de werkgever. De opzeggingstermijnen werden sinds 2014 langer en de carenzdag werd afgeschaft.

Wat is er precies veranderd op 1 januari 2014? Wanneer we het hebben over het wegwerken van de verschillen tussen de statuten van arbeiders en bedienden, dan moeten heel wat aspecten worden geregeld. Er is een afzonderlijke regeling inzake gewaarborgd loon: een arbeider krijgt ten laste van de werkgever alleen maar een gewaarborgd loon aan 100% gedurende één week, en dan nog een tweede week waarin het belastbaar loon verder wordt betaald. Bedienden daarentegen krijgen bij arbeidsongeschiktheid een volledige maand die doorbetaald wordt door de werkgever. Er is een ook een belangrijk verschil voor wat de jaarlijkse vakantie betreft: de wedde van een bediende die vakantie neemt, wordt doorbetaald door de werkgever. Dit is het

enkelvoudig vakantiegeld. In de maand waarin de bediende zijn of haar hoofdvakantie neemt, betaalt de werkgever nog een dubbel vakantiegeld voor vier weken, of 92% van de maandwedde. Het vakantiegeld voor arbeiders daarentegen wordt uitgekeerd via een derde betaler: in de land- en tuinbouw is dit de Vakantiekas van de Voeding. De werkgever van een arbeider betaalt in principe elk kwartaal 6% (nu is dit percentage verminderd, zie verder) bijkomende socialezekerheidsbijdragen en ook één keer per jaar, in april, 10,27% op de loonmassa van het vorige jaar. De werkgever van een arbeider staat dus in voor de voorfinanciering van het vakantiegeld dat de facto uitbetaald wordt door het Vakantiefonds. Er zijn ook nog verschillen inzake tijdelijke werkloosheid, bijvoorbeeld om economische redenen of wegens slecht weer. Tot slot ontvangen arbeiders een uurloon en hebben bedienden een maandwedde. Al deze aspecten zijn in de eind december 2013 gepubliceerde wet nog niet geregeld. Over deze thema's zal in de komende periode nog overleg nodig zijn onder de sociale partners. In het regeerakkoord worden deze hoofdstukken wel uitdrukkelijk vermeld. We moeten wel eerlijkheidshalve meegeven dat er voor eind 2018 op dit vlak niet zo veel evolutie zal zijn.

Er is alleen een wijziging inzake de opzegregeling en de carenzdag. Sinds 1 januari 2014 is er alleen concreet iets veranderd wat de opzegregeling en de carenzdag betreft. Het waren juist deze twee dossiers waarover het Grondwettelijk Hof had gesteld dat er niet langer

een onderscheid gemaakt kon worden tussen arbeiders en bedienden. Wat dit hoofdstuk van de wet op de arbeidsovereenkomsten betreft, is er sinds 1 januari 2014 alleen nog maar sprake van werknemers en dus niet meer van arbeiders en bedienden. Er is voor alle werknemers een identieke opbouw wat de ontslagrechten betreft voor de periode die aan aanvang genomen heeft op 1 januari 2014. Voor alle andere aspecten is er nog wel degelijk een onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Wat met de prestaties tot en met eind 2013? Het is belangrijk op te merken dat voor de tewerkstelling gedurende het tijdvak van de indiensttreding tot en met 31 december 2013 de oude regels inzake opzeg van toepassing blijven. Voor Boerenbond is het altijd essentieel geweest dat er voor de werkgevers van arbeiders geen meerkosten zouden zijn voor het verleden! Welnu, dat is ook wat er beslist is. Een werkgever die in januari 2018 een werknemer (die tot eind 2013 arbeider was) ontslaat, zal voor de periode van activiteit die zich situeert voor de nieuwe regeling van toepassing werd, enkel rekening moeten houden met de opzeggingstermijnen zoals die opgenomen zijn in cao nummer 75. Voor de land- en tuinbouw was deze cao ook van toepassing, en dat blijft dus ook zo voor het verleden. (zie tabel). Ook voor diegenen die in 2013 nog als bediende werkten, werden hun op 31 december 2013 opgebouwde rechten inzake ontslag vastgeklikt volgens de oude regeling. Voor de bedienden met een jaarloon tot 32.254 euro (op 31 december

2013) gebeurt deze vastklikking a rato van 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit. Voor bedienden met een jaarloon van 32.254 euro of meer (dit is de groep van bedienden waarvoor de opzegtermijn tussen werkgever en werknemer moest overeengekomen worden en waarbij in de praktijk vaak teruggegrepen werd naar de formule-Claeys of waar er soms procedures voor de rechtbank werden gevoerd), is er ook een duidelijke en uniforme vastklikking van de opgebouwde ontslagrechten: één maand per begonnen jaar anciënniteit. Er is dus ook geen risico meer op een gerechtelijke procedure voor het verleden voor wat de duur van de opzegging betreft!

Belangrijke opmerking. Er zijn, bij een ontslag, voor het verleden geen meerkosten voor de werkgever.

Aanvullende bescherming voor het verleden maar niet ten laste van de werkgever! In de nieuwe ontslagregeling is voorzien dat voor de vroegere arbeiders in een aanvullende bescherming wordt voorzien, en dit voor de periode dat ze gewerkt hebben voor 1 januari 2014. Er wordt aan hen een ontslagcompensatievergoeding (OCV) uitbetaald zodat ze voor hun volledige anciënniteit in uitvoering van dezelfde arbeidsovereenkomst, een ontslagbescherming zouden kunnen genieten alsof ze hun gehele contractperiode onder de nieuwe regeling gepresteerd zouden hebben. Deze aanvullende vergoeding wordt uitbetaald door de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheidsvergoedingen. Het gaat om een net-

tovergoeding die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen en die ook niet belastbaar is in hoofde van de werknemer. De periode waarvoor deze vergoeding uitbetaald wordt, is gelijkgesteld voor de sociale zekerheid (bijvoorbeeld voor de pensioenopbouw), maar niet voor jaarlijkse vakantie.

Voorbeeld. Een arbeider heeft op 31 december 2013 18 jaar gewerkt als arbeider. Hij wordt ontslagen op 3 maart 2014. Hij heeft dus nog 10 jaar gewerkt in de nieuwe regeling. De werkgever moet voor de periode tot 31 december 2013 (18 jaar anciënniteit) rekening houden met cao 75: het gaat om 12 weken opzeg. Voor de periode vanaf januari 2014 (10 jaar anciënniteit) komen daar onder de nieuwe regeling nog eens 33 weken bij. De werkgever moet dus 12 + 33 = 45 weken opzeg respecteren. Aan de werknemer wordt een aanvullende bescherming toegekend van 70 weken (dat is opzeg na 28 jaar onder de nieuwe regeling) – 45 weken (die de werkgever moet betalen) = 25 weken die als OCV betaald worden via de RVA.

Belangrijke bemerking. De werkgever moet niet tegemoetkomen in de ontslagcompensatievergoeding. Deze aanvullende bescherming die via de OCV concreet gemaakt wordt, wordt gefinancierd door een solidariserende onder de werknemers. Er wordt namelijk een bestaand voordeel afgeschaft, namelijk de fiscale vrijstelling van 620 euro van een gedeelte van de vergoeding bij ontslag. Deze extra bescherming wordt gefaseerd ingevoerd in functie van de anciënniteit van de arbeiders.

Prestaties vanaf 1 januari 2014. Voor wat de prestaties betreft die vanaf 1 januari 2014 worden geleverd, is de opbouw van ontslagbescherming identiek voor alle werknemers, zonder onderscheid tussen ex-arbeiders en vroegere bedienden. In de tabel kan je de nieuwe opzegtermijnen raadplegen in functie van de anciënniteit. Het is valt onmiddellijk op dat de nieuwe opzegtermijnen merkbaar hoger zijn dan deze van cao 75 die tot nu toe van toepassing was voor de land- en tuinbouw. Het is dan ook duidelijk dat er meerkosten zijn, maar alleen voor de toekomst, en die ontstaan geleidelijk. Immers, op 1 januari 2014 is de anciënniteit voor alle werknemers op 0 gezet en start men vanaf het begin in de nieuwe regeling. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer ontslagen wordt na 1 januari 2014 bestaat de te respecteren opzegregeling uit twee delen: een gedeelte opgebouwde en vastgeklikte rechten voor het verleden (tot 31 december 2013) en een gedeelte nieuwe rechten vanaf 1 januari 2014.

Aanpassing vanaf 2018: herinvoering van de proefperiode

Door het feit dat de nieuwe regels inzake opzeg vanaf 1 januari 2014 toch wel veel duurder uitvielen voor werkgevers van arbeiders en dit zeker in de aanvangsperiode van een arbeidsovereenkomst door de afschaffing van de proefperiode, heeft de regering in het Zomerakkoord van 2017 een correctie doorgevoerd. Gedurende de eerste vijf maanden van de arbeidsovereenkomst wordt de opzeg pro-

gressief verhoogd, maar aan een lager ritme. Op die manier wordt er de facto een nieuwe proefperiode ingevoerd en worden de ontslagkosten verminderd in de beginperiode van een contract. Dit houdt in dat de opbouw van de opzegstermijn er als volgt zal uitzien:

Anciënniteit	Regeling tot 31 december 2017	Regeling vanaf 1 januari 2018
< 1 maand	2 weken	1 week
< 2 maanden	2 weken	1 week
< 3 maanden	2 weken	1 week
< 4 maanden	4 weken	3 weken
< 5 maanden	4 weken	4 weken
< 6 maanden	4 weken	5 weken

Compensatie van de meerkosten voor werkgevers van arbeiders. Het was voor Boerenbond van meet af aan zeer belangrijk dat er een goede en degelijke compensatie zou worden voorzien voor de extra kosten als gevolg van de langere opzegtermijnen voor arbeiders in de toekomst en dit te rekenen vanaf 1 januari 2014. Er zijn in dit verband enkele maatregelen voorzien die wij kort even overlopen.

1) Afschaffing van de ontslaguitkering.

Arbeiders die ontslagen werden voor 31 december 2013 kregen van de RVA een aanvullende ontslaguitkering en dit met ingang vanaf 1 januari 2012. Dit kon een bedrag zijn van 1250 euro; soms ook hoger. Naarmate de nieuwe regelgeving in werking treedt, komt dit budget vrij. Het gaat over een globaal budget van 56 miljoen euro dat elk jaar vanaf 2015 ten belope van 14 miljoen (en dit oplopend voor vier opeenvolgende jaren) in mindering zou kunnen komen van de trimestriële bijdrage (zie hoger: die bedraagt in principe 6%) die werkgevers van arbeiders storten aan de RSZ voor de financiering van de jaarlijkse vakantie.

2) Verschuiving van bijdragen F50. Wanneer een arbeidsovereenkomst wordt verbroken van een werknemer met een jaarloon van respectievelijk meer dan 44.000, 54.000 of 64.000 euro, wordt een aanvullende RSZ-bijdrage geïnd ten voordele van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen. Met deze opbrengst zal er een bijdragevermindering worden toegekend aan de werkgevers tot 20 werknemers (die vooral ex-arbeiders zullen zijn).

3) Provisie voor sociaal passief. In de wet is voorzien dat werkgevers vanaf 2019 een provisie kunnen aanleggen voor de meerkosten ingevolge de verlengde opzegtermijnen. Dit zou een geïndividualiseerde provisie zijn per werknemer. Dit moet in de loop van dit jaar nog verder worden uitgewerkt.

Gevolgen in 2018

We hebben hierboven vastgesteld dat de nieuwe opzegtermijnen wel degelijk meerkosten als gevolg hebben voor de werkgevers van arbeiders. Er zijn ondertussen reeds een aantal compenserende maatregelen genomen die ertoe geleid hebben dat de trimestriële bijdrage voor de financiering van het vakantiegeld van arbeiders gedaald is van 6 naar 5,57%. Dit betekent een daling met 0,43% voor elke arbeider die in de onderneming tewerkgesteld is. Daarnaast kunnen we ook vermelden dat de bestaande fiscale

lastenvermindering (via een aftrek van de door te storten bedrijfsvoorheffing) van 1,12%, die gerecycleerd is via de taxshift in een daling van het RSZ-tarief, toch voor kmo's behouden is a rato van 0,12%. Deze twee maatregelen leiden tot een daling van RSZ-bijdragen voor alle arbeiders van 0,55%! Op 1 januari 2018 daalden bovendien ook de bijdragen voor het Fonds Sluiting van Ondernemingen voor kmo's van 0,18% tot 0,14% en de bijdrage voor tijdelijke werkloosheid daalde van 0,13% tot 0,11%. Hierdoor komen we de facto aan een reële compensatie van 0,61% en dit nog zonder rekening te houden met de provisie voor sociaal passief die pas vanaf 2019 wordt ingevoerd.

Afschaffing van de carenzdag. In de wet inzake de eenmaking van de opzegtermijn is ook voorzien dat de carenzdag (dit is de eerste dag arbeidsongeschiktheid die niet betaald wordt) wordt afgeschaft. Hierdoor moet er evenwel geen dag gewaarborgd loon méér betaald worden dan vroeger: de periode van het gewaarborgd weekloon wordt naar voren getrokken en neemt een aanvang op de dag die anders de carenzdag zou

zijn geweest. Er komt ook een grotere opvolging van de beschikbaarheid bij een medische controle: de werknemer zal op bepaalde tijdstippen thuis moeten zijn en zich beschikbaar moeten houden van de controlegeneesheer. De werkgever kan dit opnemen in het arbeidsreglement van de onderneming.

Als compensatie voor de afschaffing van de carenzdag is er een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen werkgever voorzien met 80 miljoen euro. Deze bijdragevermindering is ook aangewend om de trimestriële bijdrage voor de financiering van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders te verlagen (zie hoger).

Oude en de nieuwe opzegtermijn.

Wij vermelden in de tabel de nieuwe opzegregeling die sinds 1 januari 2014 moet worden toegepast. Het gaat om de opzeg door de werkgever. Je merkt ook in de aanvang van de arbeidsovereenkomst de kortere opbouw van de opzegtermijn. Wanneer de werknemer een opzeg wil geven, moet hij rekening houden met de helft van de termijn die voorkomt in de tabel, met een maximum van 13 weken. ■

Tabel. Nieuwe opzegregeling sinds 1 januari 2014 en de cao 75

Verworven anciënniteit	Weken opzeg nieuwe regeling	Weken opzeg cao 75
< 1 maand	1 week	4 weken
< 2 maanden	1 week	4 weken
< 3 maanden	1 week	4 weken
< 4 maanden	3 weken	4 weken
< 5 maanden	4 weken	4 weken
< 6 maanden	5 weken	4 weken
6 maanden	6 weken	5 weken
9 maanden	7 weken	5 weken
12 maanden	8 weken	5 weken
15 maanden	9 weken	5 weken
18 maanden	10 weken	5 weken
21 maanden	11 weken	5 weken
24 maanden	12 weken	5 weken
3 jaar	13 weken	5 weken
4 jaar	15 weken	5 weken
5 jaar	18 weken	6 weken
6 jaar	21 weken	6 weken
7 jaar	24 weken	6 weken
8 jaar	27 weken	6 weken
9 jaar	30 weken	6 weken
10 jaar	33 weken	8 weken
11 jaar	36 weken	8 weken
12 jaar	39 weken	8 weken
13 jaar	42 weken	8 weken
14 jaar	45 weken	8 weken
15 jaar	48 weken	12 weken
16 jaar	51 weken	12 weken
17 jaar	54 weken	12 weken
18 jaar	57 weken	12 weken
19 jaar	60 weken	12 weken
20 jaar	62 weken	16 weken
21 jaar	63 weken	16 weken
22 jaar	64 weken	16 weken
23 jaar	65 weken	16 weken
24 jaar	66 weken	16 weken
25 jaar	67 weken	16 weken
26 jaar	68 weken	16 weken
27 jaar	69 weken	16 weken
28 jaar	70 weken	16 weken
29 jaar	71 weken	16 weken
30 jaar	72 weken	16 weken
35 jaar	77 weken	16 weken
40 jaar	82 weken	16 weken
45 jaar	87 weken	16 weken