

To do's en aandachtspunten voor HR in 2020

Op dit ogenblik is er weinig tot geen relevante wetgeving voor uw HR-praktijk. Toch willen we de volgende to do's en aandachtspunten meegeven om alvast mee rekening te houden in 2020.

- Ondernemingen die sociale verkiezingen organiseren, zullen vanaf mei **nieuwe of vernieuwde overlegorganen** (comité voor preventie en bescherming op het werk en/of ondernemingsraden) moeten installeren in hun onderneming.

→ Voor ondernemingen die dit voor het eerst moeten doen, is het belangrijk zich goed te **informer** over welke de **bevoegdheden en de taken** zijn van het comité en de ondernemingsraad. Zorg er ook voor dat u duidelijke afspraken maakt over de rechten en plichten van de verkozen werknemersafgevaardigden. Daarvoor is het van belang dat u voldoende aandacht besteed aan de **redactie van een huishoudelijk reglement**.
- E-bikes zijn een populair vervoermiddel, ook voor woon-werkverkeer. Steeds meer werkgevers bieden al dan niet in het kader van het **cafetariaplan** een (snelle) **elektrische bedrijfsfiets** aan als extralegaal voordeel. Niet alleen het klimaat, maar ook de gezondheid van de werknemers is hierbij gebaat. De keerzijde van deze trend is dat het aantal **arbeidswegongevallen** dat zich voordoet met een e-bike de laatste tijd sterk is toegenomen.

→ Denk eraan om het nodige **veiligheidsmateriaal** (helm, lichten, fluohesje etc.) alsook de nodige **opleiding en sensibilisering** rond fietsveiligheid aan te bieden aan uw werknemers als u een elektrische bedrijfsfiets opneemt in uw leaseplan. Dit voorkomt niet enkel arbeidswegongevallen, maar ook een stijging van de verzekeringspremie.
- Werkgevers gaan soms noodgedwongen over tot **ontslag tijdens of vlak na een periode van arbeidsongeschiktheid**. In België is ontslag tijdens ziekte mogelijk, maar recente rechtspraak bekijkt dit steeds strenger. Het risico op betwisting van het ontslag voor een rechtbank en de kans op een veroordeling van de werkgever omwille van **discriminatie** op grond van gezondheidstoestand en/of omwille van **kennelijk onredelijk ontslag** of misbruik van ontslagrecht (vb. bij gebrek aan bewijs van organisatorische moeilijkheden) is reëel.

→ Ga niet lichtzinnig over tot ontslag tijdens of vlak na arbeidsongeschiktheid en zorg voor een voldoende nodige bewijs van de ontslagredenen, zo niet kan dit u duur komen te staan.
- Verschillende **inspectiediensten** hebben hun **strategisch actieplan voor 2020** voorgesteld. Sociale fraude (sociale dumping, zwartwerk, enz.) staat centraal, bepaalde sectoren worden gevisieerd en voor sommige regio's en sectoren (bv. bouwsector, horeca) worden bepaalde thema's als campagne in de kijker gezet door het Toezicht Welzijn op het Werk (zie <https://www.prebes.be/nieuws/2020/01/campagnes-tww-2020>).

→ De kans is reëel dat controles zullen toenemen, hoofdzakelijk bij grensoverschrijdende terbeschikkingstelling en in fraudegevoelige sectoren. Wellicht leidt dit eveneens tot een meer gecoördineerde samenwerking van en vlottere informatie-uitwisseling tussen de bevoegde diensten. Zorg ervoor dat u compliant bent met de Belgische arbeidswetgeving en dat u **voorbereid** bent op een eventuele **controle door een inspectiedienst**.

Meer info: https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/siod_actieplan_2020_nl_pub.pdf

- ✓ Volgens Europese rechtspraak van mei 2019 zouden werkgevers verplicht zijn om in het **algemeen** een **tijdsregistratiesysteem** in te voeren. Dat is momenteel in België niet verplicht, behalve in specifieke gevallen, bv. bij glijtijden.

→ Houd de evolutie in de wetgeving op dat vlak goed in het oog, zodat uw arbeidsduur in lijn blijft met de regels. Flexibel werken met de nodige aandacht voor een gezonde worklife balance blijft een belangrijk aandachtspunt. Ga na of uw arbeidsduurregelingen daarin voldoende voorzien.
- ✓ Indien u wenst te voorzien in **flexibele bezoldiging** van uw werknemers, is het tijd om na te denken over de modaliteiten voor het refertejaar 2020.

→ Zorg voor voldoende budget en leg duidelijke targets vast. Ga na welk type variabele vergoeding u wenst in te voeren (CAO nr. 90, cash, bonuspensioenplan, winstdeelname, aandelen, warranten, enz.) en zorg ervoor dat u het loonvoordeel op een correcte wijze implementeert in uw loonbeleid.
- ✓ **Hacking** van systemen en persoonsgegevens kan uw onderneming duur te staan komen. Zorg ervoor dat uw **HR-data GDPR- en cyberproof** zijn.

→ Blijf de nodige aandacht besteden aan een GDPR-conforme verwerking van HR-gegevens:

 - Zorg ervoor dat persoonsgegevens niet op verschillende plaatsen/systemen worden bijgehouden, minimaliseer persoonsgegevens tot wat strikt noodzakelijk is en/of zorg ervoor dat u weet waar welke persoonsgegevens van personeel worden bijgehouden en voor welke HR-doeleinden.
 - Denk eraan om tijdig en correct te antwoorden op vragen van uw personeel over de inzage van hun personeelsdossier.
 - Herbekijk welke informatie wordt genoteerd in het personeelsdossier of andere documenten. Sensibiliseer betrokken HR-managers/werknemers om expliciete bewoordingen te vermijden (subjectieve beoordelingen, discriminatoire bewoordingen, enz.). Vermijd gebruik van "vrije" velden.
- ✓ Op 1 april 2020 zal het 10 jaar geleden zij dat u een verplicht **alcohol- en drugbeleid** (CAO nr. 100) moest invoeren in uw onderneming. In de praktijk blijkt dat sommige ondernemingen weliswaar een beleid hebben, maar dat dit niet werkt als er effectief moet worden opgetreden ten aanzien van werknemers die disfunctioneren als gevolg van occasioneel of chronisch misbruik van middelen.

→ **Herzie uw alcohol- en drugbeleid** in de praktijk en pas aan indien nodig om eventuele aansprakelijkheid van uw onderneming zo veel als mogelijk te beperken.
- ✓ Inmiddels heeft het Britse Parlement ingestemd met de **Withdrawal Agreement** die het vertrek van het VK uit de EU op 31 januari 2020 regelt. Het ziet er dus naar uit dat er een akkoord komt (en dus geen **no-deal Brexit**). In dat geval zal er op 1 februari 2020 een overgangperiode ingaan, waarbij de rechten inzake verblijf, sociale zekerheid en arbeidsrecht voorlopig (tot en met 31 december 2020) ongewijzigd blijven.

→ Zorg ervoor dat alle **formaliteiten** voor de **naar België gedetacheerde Britse onderdanen en alle naar het VK gedetacheerde Belgische werknemers** correct zijn vervuld vóór 31 december 2020. Om de bestaande rechten van deze werknemers zoveel als mogelijk te vrijwaren is het aangeraden om er voordien voor te zorgen dat alle formaliteiten inzake verblijf op het grondgebied zijn vervuld.
- ✓ Lidstaten hebben tot 30 juli 2020 om de **nieuwe Detacheringsrichtlijn** (nr. 2018/957) om te zetten in nationale wetgeving. De maximumduur van een detachering wordt beperkt tot 12 maanden (eenmaal verlengbaar met 6 maanden) voor de toepassing van het arbeidsrecht. Ook worden de zogenaamde "harde kern bepalingen" fors uitgebreid. De impact voor België lijkt eerder beperkt aangezien de huidige Belgische wetgeving reeds alle strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen van toepassing had verklaard op gedetacheerde werknemers. Het blijft evenwel afwachten of de nieuwe wetgeving er op tijd komt en alsnog in bijkomende verplichtingen zal voorzien.

→ Houd de wetgeving op dit vlak goed in het oog en zorg ervoor dat zowel ten aanzien van de vanuit het buitenland naar België gedetacheerde werknemers als ten aanzien van de vanuit België naar andere Europese lidstaten gedetacheerde werknemers het correcte arbeidsrecht wordt toegepast.

Lydian Brussels Office

Tour & Taxis
Havenlaan 86c b113 Avenue du Port
1000 Brussel - Bruxelles
België - Belgique

T +32 (0)2 787 90 00
F +32 (0)2 787 90 99

info@lydian.be
www.lydian.be

Lydian Antwerp Office

Arenbergstraat 23
2000 Antwerpen - Anvers
België - Belgique

T +32 (0)3 304 90 00
F +32 (0)3 304 90 19

info@lydian.be
www.lydian.be

Lydian Hasselt Office

Thonissenlaan 75
3500 Hasselt
België - Belgique

T +32 (0)11 260 050
F +32 (0)11 260 059

info@lydian.be
www.lydian.be

