

1 INFORMATIE M.B.T. ARBEIDSRELATIE AAN WERKNEMERS

1.1 Informatie van individuele aard

Wat?	Werkgevers moeten werknemers tijdig individueel in kennis stellen van bepaalde informatie in verband met de arbeidsrelatie.
Welke informatie?	<ul style="list-style-type: none"> - De identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie; - De plaats van het werk; - De functie die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever; - De aanvangsdatum; - Indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan; - Het loon, (incl. aanvangsbedrag), de overige bestanddelen, de extralegale voordelen, de betalingswijze en de frequentie ervan; - De duur en de nadere regels betreffende de proeftijd, indien van toepassing; - Informatie m.b.t. vast of variabel uurrooster; - Bijkomende info voor vertrek van werknemer die voor langer dan 4 opeenvolgende weken naar het buitenland gaat.
Formaliteiten	<ul style="list-style-type: none"> - Schriftelijk of elektronisch; - Bij elektronische verstrekking moet de informatie toegankelijk zijn voor de werknemer en moet het mogelijk zijn om de informatie op te slaan of af te drukken; - In één of meerdere documenten → kan in arbeidsovereenkomst zelf; - Uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling (of voor vertrek naar buitenland voor langer dan vier opeenvolgende weken);
Inwerkingtreding	<p>10^{de} dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.</p> <p>Van toepassing op nieuwe arbeidsrelaties vanaf datum inwerkingtreding wet.</p> <p>Voor wat betreft bestaande arbeidsrelaties, alleen van toepassing op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.</p>
Sanctie	<ul style="list-style-type: none"> - De elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie niet meedelen aan de werknemer → sanctie niveau 3 (strafrechtelijke geldboete van 800 tot 8.000 EUR of een administratieve geldboete van 400 tot 4.000 EUR) te vermenigvuldigen met het aantal werknemers.

	- Onvolledige of onjuiste informatie geven of deze niet binnen de voorziene termijn meedelen → sanctie niveau 2 (strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 EUR of een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 EUR), te vermenigvuldigen met het aantal werknemers.
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Wellicht weinig impact, omdat de meeste template arbeidsovereenkomsten deze bepalingen al vermelden. - Zo niet, voorzie in een up-to-date template voor uw individuele arbeidsovereenkomsten.

1.2 Informatie van collectieve aard

Wat?	De informatie-elementen die collectief van aard zijn en die op elke werknemer van toepassing zijn, moeten worden vermeld in het arbeidsreglement.
Welke informatie?	<ol style="list-style-type: none"> 1. de procedure, evenals de formele vereisten en de opzegtermijnen, maar nu ook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan. Het is mogelijk te verwijzen naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen; 2. de vermelding van de cao's en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden maar nu ook wat betreft de cao's die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten; 3. het recht op opleiding aangeboden door werkgever of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen; 4. de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.
Formaliteiten	- Procedure tot wijziging van het arbeidsreglement volgen om bepalingen in te voegen of aan te passen, behalve voor 1. en 2.
Inwerkingtreding	10 ^{de} dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.
Sanctie	- Nalaten een afschrift van het (gewijzigde) arbeidsreglement aan iedere werknemer te verschaffen of nalaten de procedure tot wijziging te volgen → sanctie niveau 2 , te vermenigvuldigen met het aantal werknemers.
To do's	- Actualiseer arbeidsreglement.

2 MINIMUMVEREISTEN INZAKE DE ARBEIDSVOORWAARDEN

De wet creëert nieuwe materiële rechten voor werknemers in de private sector en contractuele personeelsleden in de publieke sector. Hieronder vindt u een overzicht van de meeste belangrijke wijzigingen:

2.1 Meerdere banen

Wat?	<ul style="list-style-type: none"> - De werkgever kan een werknemer niet verbieden om buiten werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers; - De werkgever kan de werknemer om die reden niet onderwerpen aan een nadelige behandeling;
Wettelijke uitzonderingen	<ul style="list-style-type: none"> - bv. wanneer werknemer werkgever (on)eerlijke concurrentie aandoet of een bedrijfsgeheim openbaar zou maken.
Inwerkingtreding	10 ^{de} dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.
Sanctie	<ul style="list-style-type: none"> - De werknemer verbieden, behoudens de wettelijk voorziene gevallen, buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers of hem om die reden onderwerpen aan een nadelige behandeling → sanctie niveau 2, te vermenigvuldigen met het aantal werknemers.
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Evalueer eventueel exclusiviteitsbeding in de template arbeidsovereenkomst

2.2 Verplichte opleidingen

Wat?	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingen die voor de werknemer noodzakelijk zijn om zijn functie te kunnen uitoefenen en die bij wet of cao zijn voorzien, moeten gratis door de werkgever worden verstrekt; - Voorbeeld: de opleiding die door de werknemers in de transportsector moeten worden gevolgd om een ADR-certificaat te behalen.
Formaliteiten	<ul style="list-style-type: none"> - Opleidingen moeten tijdens werkuren, tenzij de werkgever kan aantonen dat dit onmogelijk te organiseren is;
Gevolgen	<ul style="list-style-type: none"> - De tijd van het volgen van de opleiding = arbeidstijd. - Opleidingen kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding.
Inwerkingtreding	10 ^{de} dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad
Sanctie	<ul style="list-style-type: none"> - Niet verschaffen van kosteloze opleiding → sanctie niveau 3 te vermenigvuldigen met het aantal werknemers. - Buiten de werkuren de opleidingen verstrekken, zonder aan te tonen dat dit tijdens werkuren onmogelijk is of noodzakelijke opleidingen niet in aanmerking nemen als arbeidsduur → sanctie niveau 2.
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Voorzie in noodzakelijke opleidingen. - Let op bij toepassing scholingsbeding.

2.3 Minimale voorspelbaarheid van het werk

Wat?	Werknemers van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is, krijgen extra bescherming.
Gevolgen	<ul style="list-style-type: none"> - De deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster kan een arbeidsprestatie zonder nadelige behandeling weigeren indien deze prestatie: <ul style="list-style-type: none"> o niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of; o niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld zoals bepaald in het arbeidsreglement - Laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie voorzien in het werkrooster → de werkgever moet deze prestatie toch vergoeden alsof deze was verricht.
Sanctie	- De werknemer die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om deze te weigeren, nadelig behandelen → sanctie niveau 2 , te vermenigvuldigen met het aantal werknemers.
Inwerkingtreding	10 ^{de} dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.
To do's	- Houd rekening met deze bescherming.

3 BESCHERMING TEGEN NADELIGE BEHANDELING EN ONTSLAG

Wat?	De wet voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming voor werknemers die een klacht neerleggen wegens niet-naleving door de werkgever van rechten uit de richtlijn. De klacht kan zijn (a) een met redenen omklede klacht bij de onderneming, (b) bij de inspectiediensten of (c) een rechtsvordering ingesteld door de werknemer.
Gevolgen	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgever mag geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van de werknemer die een klacht heeft ingediend of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, tenzij de redenen hiervoor vreemd zouden zijn aan de klacht. - Bewijslast ligt op werkgever voor zover nadelige maatregel wordt genomen binnen 12 maanden na een klacht wegens niet-naleving van rechten uit de richtlijn of 3 maanden na het in kracht van gewijsde treden van een rechterlijke beslissing. Nadien ligt de bewijslast op de werknemer. <ul style="list-style-type: none"> o Sanctie → forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon of de werkelijk geleden schade. - Werknemer die gebruik maakt van zijn rechten, mag niet worden ontslagen, noch mag de werkgever een voorbereidende handeling voor een ontslag treffen.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sanctie → forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon. ○ Kan <u>niet</u> gecumuleerd worden met andere vergoedingen in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.
Inwerkingtreding	10 ^{de} dag na de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.
To do's	- Opnemen bij checklist ontslag.

4 COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 161

De Nationale Arbeidsraad heeft collectieve arbeidsovereenkomst nr. 161 gesloten betreffende het recht voor een werknemer om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen. Daarnaast is in deze cao ook een nieuwe ontslagbescherming opgenomen.

Zoals eerder vermeld, bevat de wet een gelijkaardige regeling die suppletief zal blijven gelden voor de (contractuele) werknemers en werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de cao-wet vallen. Dit wordt in deze e- zine niet verder besproken.

4.1 Verzoek om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Wat?	<ul style="list-style-type: none"> - Werknemers met 6 maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kunnen een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden vragen. Dat kan onder andere zijn een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd i.p.v. bepaalde tijd of een voltijdse i.p.v. een deeltijdse arbeidsovereenkomst. - Werknemer komt in aanmerking voor het bekomen van een andere vorm van werk als <ul style="list-style-type: none"> (a) deze vorm van werk beschikbaar is; (b) de werknemer de vereiste kwalificatie en competenties heeft; en (c) de werknemer de voorgestelde uurregeling en loonvoorwaarden aanvaardt.
Formaliteiten	<ul style="list-style-type: none"> - Werknemer: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bepaalt zelf wat voor hem een vorm van werk is met voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. ○ Schriftelijke aanvraag: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Uitdrukkelijke vermelding van cao nr. 161; ▪ Aanduiding van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gewenste begindatum. ○ Ten minste 3 maanden voor het gewenste begin, tenzij op sector- of ondernemingsniveau een kortere termijn werd overeengekomen. ○ (a) Per aangetekende brief, (b) door de overhandiging van een geschrift met ondertekening voor ontvangst of (c) op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging. ○ Aanvraag kan éénmaal per periode van 12 maanden <p>- Werkgever:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gemotiveerd, schriftelijk of op elektronische wijze weigering, tegenvoorstel of uitstel formuleren; ○ Vanaf de datum van de aanvraag binnen 1 maand (of 2 maanden indien werkgever minder dan 20 werknemers tewerkstelt).
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen termijn reageren op het verzoek van uw werknemer; - Denk na over argumenten om verzoek te weigeren, uit te stellen of met een tegenvoorstel te komen.

4.2 Waarborgen voor de uitoefening van het recht om een vorm van werk met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te vragen

Wat?	De cao voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling (bv. niet hernieuwing van arbeidsovereenkomst van bepaalde duur) en een ontslagbescherming.
Geen nadelige maatregelen	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgever mag geen nadelige maatregelen treffen t.a.v. werknemer die aanvraag indient, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten uit cao nr. 161 (omkering bewijslast) - Vanaf indienen schriftelijke aanvraag tot 2 maanden (a) na begin uitoefening van andere vorm van werk, (b) na weigering of (c) na de gevraagde begindatum waarin geen andere vorm van werk werd aangevat. - Sanctie: schadevergoeding van minimaal 2 maanden loon en maximaal 3 maanden loon.
Ontslagbescherming	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgever mag werknemer die vorm van werk met meer voorspelbare en zekere voorwaarden aanvraagt niet ontslaan, behalve om redenen die hieraan vreemd zijn (omkering bewijslast); - Met ontslag gelijkgesteld: het treffen van enige voorbereiding voor het ontslag; - Vanaf indienen schriftelijke aanvraag tot 2 maanden (a) na begin uitoefening van andere vorm van werk, (b) na weigering of (c) na de

	<p>gevraagde begindatum waarin geen andere vorm van werk werd aangevat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sanctie: Schadevergoeding van minimaal 4 maanden loon en maximaal 6 maanden loon.
Cumul schadevergoeding?	<ul style="list-style-type: none"> - Beide schadevergoedingen kunnen niet onderling gecumuleerd worden en zijn niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding n.a.v. de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bv. een beschermingsvergoeding, vergoeding wegens discriminatie of vergoeding wegens misbruik van ontslagrecht). - Kan wel gecumuleerd worden met de opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.
To do's	<ul style="list-style-type: none"> - Opnemen bij checklist ontslag.