



In dit nummer

[Editorial](#)

[LIMOSA aangifte in België](#)

[Sociale verkiezingen in België](#)

[Het ontslag van een in België wonende en in Nederland werkende werknemer](#)

[Nederlands Kabinet vraagt sociale partners advies over arbeidsovereenkomst](#)

[Laga Dutch Desk](#)

[AKD Belgian Desk](#)

Nieuwsbrief

September 2007

Geachte lezer

Even voorstellen ...

AKD Prinsen Van Wijmen en Laga hebben recentelijk de Dutch/Belgian Desk opgericht. In deze desk zijn de expertises van beide advocatenkantoren gebundeld om zodoende optimaal aan uw wensen en behoeften te voldoen. Het voordeel hiervan is dat wij u op internationaal niveau beter van dienst kunnen zijn.

AKD Prinsen Van Wijmen behoort met circa 200 advocaten en notarissen tot één van de grootste juridische dienstverleners in Nederland. Het kantoor levert – vanuit een full-service concept – op bijna alle rechtsgebieden hoogwaardige diensten. AKD Prinsen Van Wijmen heeft vestigingen in Amsterdam, Breda, Eindhoven, Rotterdam en Brussel. Dankzij deze regionale aanwezigheid staat het kantoor dicht bij haar klanten.

Laga is een Belgisch advocatenkantoor met circa 100 gekwalificeerde advocaten, gevestigd in Diegem/Brussel, Antwerpen, Kortrijk en Namur. Laga levert expertise-advies in de vakgroepen banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, restructuring, real estate en tax law.

AKD Prinsen Van Wijmen en Laga bieden u bijgaand de eerste uitgave van hun gezamenlijke nieuwsbrief aan. Elke drie maanden geven wij u een overzicht van recente Nederlandse en Belgische juridische ontwikkelingen. Bij voorbaat dank voor het doorzenden van deze nieuwsbrief aan eenieder die geïnteresseerd is.

LIMOSA aangifte

Sinds 1 april 2007 dient iedere buitenlandse arbeidskracht die tijdelijk en/of gedeeltelijk in België komt werken en niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid, aangemeld te worden via LIMOSA. Deze registratie gebeurt (via een online aanvraag) bij de Belgische socialezekerheidsautoriteiten vooraleer de werknemer begint te werken in België. Ook buitenlandse zelfstandigen die in België prestaties komen verrichten moeten zich aanmelden indien zij voor hun activiteit

langer dan 5 dagen per maand in België verblijven. Deze verplichting geldt ongeacht het feit of de zelfstandige al dan niet onderworpen is aan Belgische sociale zekerheid.

De volgende gegevens dienen in de aangifte te worden opgenomen: de naam van de betrokkene, de bijzonderheden van het contract, de plaats van tewerkstelling, het werkrooster, de duur van de opdracht en andere relevante informatie.

De wet voorziet ook vrijstellingen op de meldingsplicht. Deze worden onder meer toegestaan voor korte termijn opdrachten en voor stagiairs. Krachtens een KB dat op 13 september 2007 werd gepubliceerd, zijn business trips, waarbij deelgenomen wordt aan besloten vergaderingen, vrijgesteld gedurende 60 dagen per kalenderjaar. De vrijstelling geldt voor zover de betrokkenen maximaal 20 aaneengesloten dagen in België verblijven. Deze regeling treedt retroactief in werking vanaf 1 april 2007.

Ten gevolge van de LIMOSA aangifte, zal er tevens een vrijstelling voor het opstellen en bijhouden van Belgische sociale documenten gelden en dit voor een periode van 12 maanden.

Indien de gedetacheerde werknemer niet wordt aangemeld bij LIMOSA of wanneer de aangifte laattijdig gebeurt, kunnen strafrechtelijke of administratieve sancties worden opgelegd voor zowel de uitzendende als de ontvangende werkgever. Daarom is het van essentieel belang dat de ontvangende onderneming uitsluitend gedetacheerde werknemers toelaat op haar bedrijfsterreinen, die in het bezit zijn van een LIMOSA 1-formulier.

Tenslotte nog de opmerking dat er gedurende 6 maanden een tijdelijke vrijstelling op de LIMOSA aangifte geldt voor ononderbroken detacheringen dewelke zijn begonnen vóór 1 april 2007.

Sociale verkiezingen

Volgens het advies van de Nationale Arbeidsraad, van eind 2006, moeten er in mei 2008 sociale verkiezingen worden georganiseerd binnen een aantal Belgische ondernemingen. Deze verkiezingen vinden om de 4 jaar plaats en hebben tot doel om werknemersvertegenwoordigers te verkiezen die zetelen in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en/of de Ondernemingsraad (OR). Ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld ten minste 50 werknemers tewerkstellen, dienen uitsluitend een CPBW te verkiezen. Ondernemingen waar gewoonlijk gemiddeld ten minste 100 werknemers tewerkgesteld zijn dienen ook een OR te verkiezen.

Echter, tot op heden bestaat er onzekerheid omtrent de exacte datum van de sociale verkiezingen, alsook om de voorwaarden om sociale verkiezingen te houden.

Immers, de Koninklijke Besluiten die enerzijds de datum en anderzijds de modaliteiten van de verkiezingen moesten vastleggen, kregen een negatief advies van de Raad van State. Volgens de Raad van State kan er bij Koninklijk Besluit niet worden afgeweken van de drempel van 50 werknemers voor de

organisatie van een ondernemingsraad, zoals voorzien in de bedrijfsorganisatiewet van 1948. Het initiële Koninklijke Besluit, dat de drempel voor de Ondernemingsraad op 100 werknemers bracht, is, aldus de Raad van State, in strijd met de wet. Bovendien is België door het Europees Hof van Justitie veroordeeld wegens niet omzetting van een Europese richtlijn betreffende de informatie en raadpleging van werknemers.

Op 12 september 2007 heeft minister van Werk Peter Vanvelthoven evenwel aangekondigd dat vakbonden en werkgevers, verenigd in de Groep van Tien, alvast een akkoord hebben bereikt over de sociale verkiezingen. In ruil voor de toezegging door de werkgevers dat er voor het eind van dit jaar een afspraak zal komen over de invoering van werknemersinformatie in ondernemingen met minder dan 50 werknemers, zouden de vakbonden akkoord zijn de modaliteiten van de sociale verkiezingen in mei 2008 onveranderd te laten. De eis voor een verlaging van de verkiezingsdrempel voor de ondernemingsraden (van 100 naar 50 werknemers) zou worden uitgesteld tot aan de sociale verkiezingen in 2012. Dit akkoord doet evenwel geen afbreuk aan het standpunt van de Raad van State en de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.

De Koninklijke Besluiten die de procedure, de drempels én de datum moeten vastleggen, werden nog steeds niet ondertekend. De ondertekening van de besluiten behoort volgens de huidige aftredende Belgische regering niet tot de lopende zaken die zij mag afhandelen. Gezien de problematische formatie van een nieuwe regering, kan het bijgevolg nog enige tijd duren vooraleer hierover uitsluitel wordt verkregen.

Hoe het ook zij, er is tot op heden, geen enkele officiële vraag naar uitstel van de verkiezingen. De kans, dat de sociale verkiezingen alsnog doorgaan in mei 2008 (tussen 5 en 18 mei), blijft dus reëel, in het bijzonder gelet op het tussen vakbonden en werkgevers bereikte akkoord.

Het ontslag van een in België wonende en in Nederland werkende werknemer

Een Nederlandse werkgever heeft in beginsel (naast de mogelijkheid van een beëindiging met wederzijdse instemming) twee opties voor het ontslag van een werknemer. Ofwel de werkgever kiest ervoor een ontslagvergunning bij de CWI aan te vragen, ofwel de werkgever stapt naar de kantonrechter aan wie hij ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt. Echter, deze twee opties zijn niet zonder meer van toepassing indien het gaat om het ontslag van een in België wonende werknemer. Bij een dergelijke internationale arbeidsverhouding kun je als werkgever al snel terecht komen in een doolhof van regels.

Aan de orde is – allereerst – de vraag of het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) van toepassing is; het BBA is namelijk niet zonder meer van toepassing indien het Nederlands recht van toepassing is verklaard. Voor de duidelijkheid: het BBA bepaalt dat voor opzegging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergunning van de CWI nodig is. Het BBA is van toepassing indien (kort gezegd) de werknemer na het ontslag

terugvalt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Is dit het geval, dan zal de werkgever voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergunning bij de CWI moeten aanvragen. Valt de werknemer daarentegen terug op de Belgische arbeidsmarkt (of uiteraard een andere dan de Nederlandse arbeidsmarkt) dan speelt het BBA niet en kan de werkgever zonder vergunning opzeggen.

Wanneer de werkgever niet (zonder vergunning) kan opzeggen (indien het BBA van toepassing is), kan de werkgever besluiten naar de rechter te stappen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voor wat betreft de bevoegde rechter bepaalt het Europese recht dat de werkgever de werknemer – in beginsel – uitsluitend kan oproepen van het gerecht van de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer woonplaats heeft, tenzij partijen uitdrukkelijk overeenkomen dat een (andere) rechter bevoegd is om van geschillen kennis te nemen. Deze overeenstemming kan echter enkel na ontstaan van het geschil tussen partijen overeengekomen worden. Dit betekent dat indien de Nederlandse werkgever de in België wonende werknemer wil ontslaan, de werkgever op dat moment instemming van de werknemer nodig heeft voor het bevoegd maken van de Nederlandse rechter. Onthoudt de werknemer deze instemming dan zal je als werkgever naar de Belgische rechter moeten.

Weet je vervolgens als werkgever bij de juiste rechter terecht te komen, dan ben je er nog niet. Immers, dan begint de strijd om het toepasselijke recht. Bij dit toepasselijke recht staat voorop dat de overeenkomst wordt beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen (rechtskeuze). Deze rechtskeuze kun je in de arbeidsovereenkomst neerleggen. Echter, zoals wel vaker het geval is, is ook hier weer een aantal uitzonderingen aanwezig (gezien de complexiteit hiervan zal ik deze niet bespreken).

Uit het bovenstaande volgt dat indien een Nederlandse werkgever een in België wonende werknemer wil ontslaan het van belang kan zijn kennis te hebben van zowel het Nederlandse als het Belgische recht en daarnaast in beide landen bekend te zijn met de procesgang bij de rechter. Om niet te verdwalen in het doolhof van regels bij deze internationale arbeidsverhouding is deskundige hulp onmisbaar. Mocht u, als Nederlandse werkgever, uiteindelijk genoodzaakt zijn te gaan procederen bij de Belgische rechter dan zijn wij u als Dutch Belgian Desk graag van dienst.

[» Back to top](#)

Nederlands Kabinet vraagt sociale partners advies over arbeidsovereenkomst

Het Nederlands kabinet heeft de sociale partners gevraagd uiterlijk op 1 september 2007 te adviseren over een kabinetsvoorstel over de arbeidsovereenkomst. Het kabinet stelt wijzigingen voor van het arbeidsrecht, onder meer op het punt van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze wijzigingen vormen onderdeel van een breder pakket aan maatregelen die noodzakelijk zijn om te komen tot versterking van de arbeidsparticipatie.

Voor wat betreft de beëindiging van de overeenkomst komt de

voorgestelde wijziging op het volgende neer. Het kabinet wil het mogelijk maken dat de werkgever (mits daartoe grond is) de arbeidsovereenkomst kan opzeggen, zonder eerst naar de rechter of de Centrale organisatie voor Werk en Inkomen (CWI) te hoeven. De werkgever is op dat moment – in beginsel – wel verplicht om een vergoeding te betalen aan de werknemer. Bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen is de werkgever niet verplicht een vergoeding te betalen als het ontslag vooraf getoetst is door de CWI. Daarnaast wil het kabinet een wettelijke ontslagvergoeding invoeren, waarbij de hoogte van deze wettelijke ontslagvergoeding gesteld wordt op een maandsalaris per dienstjaar, vermeerderd met een opslag voor oudere werknemers. Bij hen tellen de dienstjaren tussen 40 en 50 jaar 1,5 keer en vanaf 50 jaar 2 keer mee voor de berekening van de ontslagvergoeding. De ontslagvergoeding is maximaal gelijk aan een jaarinkomen, tenzij het jaarinkomen lager is dan € 75.000,--. In dat geval ligt het maximum bij dat bedrag. Ingeval van oudere werknemers ligt het maximum bij € 100.000,--.

Verder stelt het kabinet een wederzijdse scholingsplicht voor. Werkgevers worden verplicht werknemers te scholen en werknemers worden verplicht om scholing te volgen. De kosten hiervan kunnen werkgevers tot een kwart maandsalaris per dienstjaar verrekenen met de (eventuele) ontslagvergoeding.

Tot slot wil het kabinet de rechtspositie van tijdelijke werknemers verbeteren. Op dit moment bestaat er veel vrijheid om af te wijken van de wettelijke regeling die geldt voor tijdelijke contracten. De wijziging houdt in dat na drie jaar of bij het vierde contract altijd een vast contract ontstaat. De periode van drie jaar kan nog wel door sociale partners bij CAO worden verlengd, maar alleen als er sprake is van contracten met een minimale duur van een jaar.

De werkgevers en de vakbonden hebben op 30 augustus 2007 aan het kabinet een totaal verdeeld advies gepresenteerd over de kabinetsvoorstellen. De werkgevers zijn tevreden over de plannen; de gezamenlijke vakcentrales hebben daarentegen de plannen resoluut van tafel geveegd. Het kabinet is nu aan zet en zal zich over de verschillende standpunten moeten buigen. Uiteraard houden wij u op de hoogte.

[» Back to top](#)

Advocaten • Avocats •

Laga
Berkenlaan 8a
B-831 Diegem, Belgium

©2007 Laga. All rights reserved.

The Laga law firm is a civil company under the form of a cooperative limited liability company.
Registered office at Berkenlaan 8a, 1831 Diegem,
0471.858.874, RPR/RPM Brussels, ING 310-1381442-54.

AKD Prinsen Van Wijmen
Bijster 1
NL-4817 HX Breda, Nederland

Flight Forum 1
NL-5657 DA Eindhoven, Nederland

©2007 AKD. All rights reserved.

AKD Prinsen Van Wijmen N.V. is a public limited company established under Dutch law, whose purpose is the pursuit of the legal and notarial professions.

Redactieleden: Ton Gaalman, Suzan de Lange, Tim Baart, Sofie Bontinck