



Laga Newsflash

Aangepaste opzeggingstermijnen en nieuwe tewerkstellingsmaatregelen ingevoerd door de Wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie

De nieuwe wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie (de Wet) is op 22 maart 2018 aangenomen in de Kamer en voert nieuwe tewerkstellingsmaatregelen in.

Hieronder vindt u een (selectief) overzicht van de voornaamste wijzigingen die voortvloeien uit deze nieuwe wetgeving.

Aangepaste opzeggingstermijnen voor de eerste maanden van tewerkstelling

Context- Wet betreffende het eenheidsstatuut

De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut (2013) voerde identieke opzeggingstermijn in voor arbeiders en bedienden:

- die in dienst waren getreden vanaf 1 januari 2014, en
- voor hen die al eerder in dienst waren voor het gedeelte van de opzeggingstermijn berekend op basis van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014

De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut schafte ook het proefbeding af.

De proefperiode vs. de aangepaste opzeggingstermijnen

Na de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut rezen er discussies over de wenselijkheid om de proefperiode opnieuw in te voeren.

Met de Wet opteerde de Belgische wetgever er uiteindelijk voor om de opzeggingstermijnen bij ontslag tijdens de eerste maanden van tewerkstelling aan te passen.

Het is belangrijk om op te merken dat deze nieuwe opzeggingstermijnen:

- geen specifieke clausules in de arbeidsovereenkomst vereisen;
- alleen van toepassing zijn bij ontslag door de werkgever (niet ingeval van ontslagname door de werknemer); en
- ook gelden bij opzegging van contracten van bepaalde duur die nog met een opzeggingstermijn kunnen worden beëindigd (tijdens de eerste helft van de overeengekomen termijn zonder 6 maanden te overschrijden).

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de gewijzigde opzeggingstermijnen op basis van anciënniteit (opzeggingstermijnen voor een hogere anciënniteit worden niet aangepast):

Length of service	New notice periods	Old notice periods
< 3 maanden	1 week	2 weken
≥ 3 maanden < 4 maanden	3 weken	4 weken
≥ 4 maanden < 5 maanden	4 weken	4 weken
≥ 5 maanden < 6 maanden	5 weken	4 weken

De nieuwe opzeggingstermijnen treden in werking op 1 mei 2018.

De opzeggingstermijnen die reeds betekend waren voor de inwerkingtreding van de Wet zullen onveranderd doorlopen.

Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen

Het voortdurend gebruik van digitale communicatiemiddelen door werknemers gaf recent aanleiding tot bezorgdheid en publiek debat wat resulteerde in enkele beschouwingen over de nood aan een recht op deconnectie.

De Wet bevat eerste stappen in die richting.

De Wet voert geen recht op deconnectie in. De Wet verplicht de werkgevers in de privésector alleen om hierover sociaal overleg te organiseren om op die manier zowel de naleving van de verplichtingen aangaande de rusttijden, jaarlijkse

vakantie, en andere verloven als een balans tussen werk en privéleven te verzekeren.

Dit overleg moet georganiseerd worden binnen het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) of, in afwezigheid hiervan, de vakbondsafvaardiging (VA) of, in afwezigheid hiervan, de werknemers. Het moet op regelmatige basis plaatsvinden en telkens wanneer de werknemersvertegenwoordigers binnen het CPBW of in afwezigheid hiervan de VA, of in afwezigheid hiervan, een werknemer erom verzoeken.

Het CPBW (of, in afwezigheid van CPBW, de VA, of in afwezigheid van een VA, de werknemers) kan voorstellen formuleren en hun mening te kennen geven aan de werkgever over het onderwerp.

Als dit overleg tot akkoorden leidt, kunnen deze akkoorden geïncorporeerd worden in het arbeidsreglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau.

Deze nieuwe verplichtingen treden in werking op 9 april 2018.

Verbod om de tewerkstelling van uitzendkrachten te "verbieden"

Vanaf de inwerkingtreding van de Wet zullen de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten op het niveau van het Paritair Comité of op ondernemingsniveau die voorzien in een algemeen verbod op het gebruik van uitzendkrachten, worden opgeheven.

Dit algemeen verbod bestond maar in een beperkt aantal sectoren (verhuissector, binnenscheepvaart, etc.) en zal dus maar een beperkte praktische impact hebben.

Dit verbod treedt in werking op 9 april 2018.

Voor meer informatie, kan u contact opnemen met:

Stijn Demeestere, Advocaat-vennoot/Avocat associé, Tel: + 32 2 800 71 42, Email: sdemeestere@laga.be

Julien Hick, Advocaat-vennoot/Avocat associé, Tel: + 32 2 800 70 66, Email: juhick@laga.be

Pauline Van Parys, Avocaat/Avocat, Tel: + 32 2 800 70 79, Email: pvanparys@laga.be



Laga
Gateway building
Luchthaven Nationaal 1J
1930 Zaventem
Belgium

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in

Brussels (Zaventem and Woluwé), Antwerp, Ghent and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, financial institutions, and private clients to government bodies.

More information: www.laga.be

© 2018, Laga, Belgium - The content and layout of this communication are the copyright of the law firm Laga or its contributors, and are protected under copyright and other relevant and intellectual property rights laws and regulations. No reproduction in any form or through any medium is allowed without the explicit consent of Laga or its contributors.

[Subscribe](#) | [Unsubscribe](#)