



© SHUTTERSTOCK.COM

BEËINDIGING VAN HET CONTRACT VAN EEN ARBEIDER

Vorige week besteedden we in *Boer&Tuinder* aandacht aan de motivering van een ontslag. We stelden vast dat er geen sprake meer kan zijn van een willekeurig ontslag en van de mogelijke sanctie die daarmee gepaard gaat. Het is natuurlijk wel zo dat er sinds 1 januari 2014 een eengemaakte opzeggingsregeling bestaat die geldt voor alle werknemers, zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Omdat we hierover nog geregeld vragen krijgen, gaan we in deze bijdrage nog even dieper in op de ontslagregeling voor arbeiders die geldt sinds 2014. Wij gaan ook in op de compensaties voor de meerkosten.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Nieuwe regeling sinds 1 januari 2014

Eind december 2013 werd de nieuwe regelgeving inzake het eenheidsstatuut van arbeiders en bedienden gepubliceerd. Deze nieuwe bepalingen werden van kracht op 1 januari 2014. Aan de invoering van de nieuwe regels zijn ook enkele compensaties voor de werkgevers gekoppeld. Er kan immers niet worden ontkend dat er op het vlak van de opzeg van arbeiders en bij arbeidsongeschiktheid effectieve meerkosten zijn voor de werkgever: de opzeggingstermijnen zijn sinds 2014 langer en de carensdag werd afgeschaft.

Wat veranderde er precies 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 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 ook een belangrijk verschil voor wat de jaarlijkse vakantie betreft: de wedde van een bediende die vakantie neemt, wordt doorbetaald. 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 toegekend door 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 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 wegens economische redenen of 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.

Enkel een wijziging inzake opzegregeling en carensdag. Sinds 1 januari 2014 is er alleen concreet iets veranderd wat de opzegregeling en de carensdag betreft. Het waren juist deze twee dossiers waarover het Grondwettelijk Hof had gesteld dat er niet langer een onderscheid kon worden gemaakt tussen arbeiders en be-

dienden. 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 een aanvang genomen heeft op 1 januari 2014. Voor alle andere aspecten is er wel degelijk nog 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 men beslist heeft. Een werkgever die in mei 2017 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 van toepassing, en dat blijft dus ook zo voor het verleden (zie ook het kaderstukje voor de opzegtermijnen volgens cao nummer 75). 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 de bedienden met een jaarloon van 32.254 euro of meer (dit is de groep van bedienden waarvoor de opzegtermijn tussen werkgever en werknemer overeengekomen moest 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!

Belangrijke opmerking. Bij ontslag zijn er voor het verleden geen meerkosten voor de werkgever van een arbeider.

Aanvullende bescherming voor het verleden niet ten laste van de werkgever

In de nieuwe ontslagregeling is bepaald dat voor de vroegere arbeiders in een aanvullende bescherming wordt voorzien, en dit voor de periode dat ze gewerkt hebben vóór 1 januari 2014. Er wordt aan hen een ontslagcompensatievergoeding (OCV) betaald zodat ze voor hun volledige dienstanciënniteit in uitvoering van dezelfde arbeidsovereenkomst een ontslagbescherming 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 nettovergoeding die vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen en die ook niet belastbaar is. De periode waarvoor deze vergoeding betaald 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 2024. 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 nummer 75: dit is 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 betaald wordt via de RVA.

Belangrijk: de werkgever moet niet tussenkomen in die ontslagcompensatievergoeding.

Deze aanvullende bescherming die via de OCV concreet gemaakt wordt, wordt gefinancierd door een solidarisering onder de werknemers. Er wordt 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 nummer 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 ontstaat 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 vastge-

klikte rechten voor het verleden (tot 31 december 2013) en een gedeelte nieuwe rechten vanaf 1 januari 2014.

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.

Afschaffing van de ontslaguitkering. Arbeiders die ontslagen werden vóór 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.

Verschuiving van bijdragen FSO. 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).

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 komende periode nog verder worden uitgewerkt.

Gevolgen in 2017

We hebben hierboven vastgesteld dat de nieuwe opzegregels 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 5,61%. In de komende periode zal deze bijdrage nog verder dalen 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%. Hierdoor komen we de facto aan een reële compensatie van 0,55% en dit nog zonder rekening te houden met de provisie voor sociaal passief die pas vanaf 2019 wordt ingevoerd.

Uitzonderingen. In het compromisvoorstel van juli 2013 waarin de nieuwe regeling onderhandeld is, was het van meet af aan duidelijk dat er alleen voor een beperkt aantal sectoren een uitzondering zou worden voorzien op de nieuwe opzegregeling. In de meeste gevallen zou deze uitzondering dan nog beperkt zijn in de tijd.

De land- en tuinbouw beantwoordde niet aan de criteria die in de wet zijn opgenomen om in aanmerking te kunnen komen voor een uitzondering. Zoals hoger gesteld hebben wij steeds aangedrongen op een correcte en continue compensatie van de meerkosten voor de werkgevers van ex-arbeiders. Trouwens, een afwijking op de nieuwe opzegregels zou toch maar gelden voor een beperkte periode.

Omdat de land- en tuinbouw toch vrij kwetsbare sectoren zijn en men de kosten van de productie niet kan doorrekenen in het eindproduct of aan de klant, en omdat veel sectoren voor hun voortbestaan afhankelijk zijn van de bestaande seizoenregeling, is er uiteindelijk voor geopteerd om de seizoenregeling in de wet zelf op te ne-

men. Dit biedt een grotere rechtszekerheid. Tot eind 2013 was de seizoenregeling enkel in een Koninklijk Besluit opgenomen. Deze wettelijke verankering van de seizoenregeling is voor de sector van zeer groot belang.

Afschaffing van de carensdag. In de wet is ook voorzien dat de carensdag (dit is de eerste dag arbeidsongeschiktheid die niet betaald wordt) wordt afgeschaft. Hierdoor moet er evenwel geen dag gewaarborgd loon meer betaald worden dan vroeger: de periode van het gewaarborgd weekloon wordt naar voren gehaald en neemt een aanvang op de dag die anders de carensdag 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 controlegeheer. De werkgever kan dit opnemen in het arbeidsreglement van de onderneming.

Als compensatie voor de afschaffing van de carensdag 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).

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

| Verworven anciënniteit | Weken opzeg nieuwe regeling | | Weken opzeg CAO 75 |
|------------------------|-----------------------------|----------|--------------------|
| 0 maanden | 2 weken | +2 weken | 4 weken |
| 3 maanden | 4 weken | | 4 weken |
| 6 maanden | 6 weken | | 5 weken |
| 9 maanden | 7 weken | +1 week | 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 | +2 weken | 5 weken |
| 5 jaar | 18 weken | +3 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 | +2 weken | 16 weken |
| 21 jaar | 63 weken | +1 week | 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 |

Wij vermelden in de tabel de nieuwe opzegregeling die sinds 1 januari 2014 moet worden toegepast. Het gaat om de opzeg uitgaande van de werkgever. 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.