



# LANGERE OPZEGGINGSTERMIJNEN VOOR ARBEIDERS

## COMPENSATIES ZIJN EEN FEIT

In juli kwam er een einde aan de gesprekken over de afronding van de eerste fase van het dossier arbeider-bediende. De sociale partners bereikten een akkoord betreffende de eenmaking van opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. We staan in deze bijdrage stil bij het akkoord en geven een stand van zaken. De nieuwe regels betreffende opzegging zijn toch wel een grote verandering in vergelijking met vroeger. (\*)

.....  
*Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond*

### **Wat is de oorzaak?**

De nieuwe bepalingen betreffende de eengemaakte opzeggingsregeling voor arbeiders en bedienden zijn van toepassing sinds 1 januari 2014. Aan de invoering van het zogenaamde eenheidsstatuut waren ook een aantal compensaties voor de werkgevers gekoppeld want er is bij de opzeg van arbeiders én bij arbeidsongeschiktheid een meerkost voor de werkgever: de opzeggingstermijnen worden in de toekomst langer en de carenzdag werd afgeschaft. Bovendien is ook de proefperiode afgeschaft!

### **Wat is er geregeld in het eenheidsstatuut en wat (nog) niet?**

Wanneer we het hebben over het wegwerken van de verschillen tussen het statuut van arbeiders en bedienden moeten heel wat aspecten worden geregeld.

Er is een afzonderlijke regeling betreffende 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 een volledige maand die doorbetaald wordt door de werkgever.

Er is ook een belangrijk verschil betreffende jaarlijkse vakantie: 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 dubbel vakantiegeld voor vier weken, of 92% van de maandwedde. Het vakantiegeld voor arbeiders daarentegen wordt uitgekeerd door een derde betaler. In de land- en tuinbouw is dit de Vakantiekas van de Voeding. De werkgever van een arbeider betaalt elk kwartaal 6% bijkomende socialezekerheidsbijdragen en ook één keer per jaar, in april, 10,27% op de loonmassa van het vorig jaar. De werkgever van een arbeider staat dus in voor een voorfinanciering van het vakantiegeld dat door de vakantiekas wordt uitbetaald.

Er zijn ook nog verschillen betreffende tijdelijke werkloosheid wegens bijvoorbeeld economische redenen of slecht weer.

Tot slot ontvangen arbeiders een uurloon en hebben bedienden een maandwedde.

Al de hiervoor vermelde aspecten zijn in de gepubliceerde wet nog niet

geregeld! Over deze thema's zal in de komende periode nog overleg nodig zijn onder de sociale partners. Dit maakt deel uit van de tweede en de derde fase van het statuut arbeider-bediende. In het regeerakkoord van de regering-Michel 1 worden deze hoofdstukken ook uitdrukkelijk vermeld. Deze onderwerpen zullen maar ten vroegste in 2016 terug op de tafel komen. In de loop van dit jaar zal er dus niet veel meer wijzigen betreffende de statuten van arbeiders en bedienden.

### **Enkel de opzeg en de carenzdag zijn nu geregeld**

Sinds 1 januari 2014 is er alleen concreet iets veranderd wat de opzegregeling én de betaling van de carenzdag betreft. Het Grondwettelijk Hof had gesteld dat er niet langer een onderscheid kon worden gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Alleen voor 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 in ons land een identieke opbouw wat de rechten bij ontslag betreft en dit voor de tewerkstellingsperiode die begon op 1 januari 2014. Er is dus alleen een

(\*) Dit is een ruime samenvatting. Voor het volledige artikel verwijzen wij naar de Boer&Tuinder van 11 september – blz. 12 en 13!

eengemaakte opzeggingsregeling voor de toekomst.

### **Wat met de jaren arbeid tot en met eind 2013?**

Belangrijk is dat voor de hele periode van tewerkstelling vanaf de aanvang van het arbeidscontract tot en met 31 december 2013, de oude regels van toepassing blijven. Voor Boerenbond is het altijd essentieel geweest dat er voor de werkgevers van arbeiders geen meerkost zou zijn voor het verleden. Welnu, dat is ook wat in de wet staat. Een werkgever die in september 2015 een werknemer (die tot eind 2013 arbeider was) zou ontslaan, zal voor de periode van de tewerkstelling die zich situeert vóór de nieuwe regeling van toepassing werd (vóór 1 januari 2014), uitsluitend rekening moeten houden met de opzeggingstermijnen zoals die opgenomen zijn in CAO 75. Voor de land- en tuinbouw was deze cao van toepassing, en dat blijft dus ook zo voor het verleden.

Ook voor diegenen die tot eind 2013 nog als bediende werkten, worden de op 31 december 2013 opgebouwde rechten betreffende ontslag vastgekliekt. Voor de bedienden met een jaarloon tot 32.254 euro (op 31 december 2013) gebeurt dit vastklikken à 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 én waarbij in de praktijk vaak teruggegrepen werd naar de formule-Claeys, of waar er vaak procedures voor de rechtbank werden gevoerd), is er ook een duidelijk en uniform vastklikken van de opgebouwde ontslagrechten, namelijk één maand per begonnen jaar anciënniteit. Er is dus geen enkel risico meer op een gerechtelijke procedure of onzekerheid wat de duur van de opzegtermijn betreft voor het verleden!

### **Belangrijke vaststelling: voor het verleden geen meerkost**

#### **• Aanvullende bescherming voor arbeiders**

In de nieuwe opzeggingsregeling is er voor de vroegere arbeiders in een aanvullende bescherming voorzien en dit voor de periode dat ze werkten vóór 1 januari 2014. Er wordt aan deze werknemers een ontslagcompensatievergoeding (OCV) betaald zodat

ze voor hun volledige tewerkstelling een ontslagbescherming kunnen bekomen alsof ze hun gehele carrière onder de nieuwe regeling zouden hebben gepresteerd. Deze aanvullende vergoeding moet evenwel niet door de werkgever worden betaald (er is immers geen meerkost voor het verleden) maar wordt ten laste genomen door de RVA en 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 in de socialezekerheidsregeling (bijvoorbeeld voor 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 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 OCV-uitkering die betaald wordt via de RVA. De werkgever moet niet tussenkomen in die ontslagcompensatievergoeding.

Deze aanvullende bescherming die via de OCV concreet wordt gemaakt, wordt gefinancierd door een solidariserende onder de werknemers. Een vroeger ingevoerd voordeel wordt 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 2014**

Voor de prestaties vanaf 1 januari 2014 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 naargelang de anciënniteit. Het valt

onmiddellijk op dat de nieuwe termijnen merkbaar langer zijn dan die van cao 75 die tot nu toe van toepassing was voor de land- en tuinbouw.

Het is dan ook duidelijk dat er een meerkost is, maar alleen voor de toekomst (!), en die ontstaat geleidelijk. Immers, op 1 januari 2014 werd de anciënniteit voor alle werknemers op 0 gezet. Vanaf dan werd in de nieuwe regeling gestart met een nieuwe anciënniteitsopbouw.

Wanneer bijgevolg een werknemer ontslagen wordt na 1 januari 2014 bestaat de te respecteren opzegregeling uit twee delen: een gedeelte opgebouwde en vastgekliekt rechten voor het verleden (tot 31 december 2013) én een gedeelte nieuwe rechten vanaf 1 januari 2014.

### **Compensatie van de meerkost in de toekomst**

Het was voor Boerenbond zeer belangrijk dat er een goede en degelijke compensatie zou worden voorzien voor de extra kosten als gevolg van de langere opzegtermijnen voor arbeiders. Er zijn in dit verband vier maatregelen voorzien.

#### **• 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.

#### **• 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 op jaarbasis, zal een aanvullende RSZ-bijdrage worden geïnd ten voordele van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO). Met deze opbrengst zal er een bijdragevermindering worden toegekend aan de werkgevers tot 20 werknemers (die vooral ex-arbeiders zullen zijn). Maatregel vanaf 2016.

#### **• Bijdrage voor arbeidsgeneeskunde**

Vandaag bestaan er drie categorieën voor de bepaling van het jaarlijks tarief betreffende de begeleiding van een arbeidsgeneeskundige dienst. Het hoogste tarief wordt aangerekend voor arbeiders en het laagste

tarief voor bedienden die werken met beeldschermen. Vanaf 2016 zou er een nieuwe tariefstructuur voor arbeidsgeneeskunde in werking moeten treden.

- *Provisie voor sociaal passief*

In de wet is voorzien dat werkgevers vanaf 2019 een provisie kunnen aanleggen voor de meerkost ingevolge de verlengde opzegtermijnen. Dit zou een geïndividualiseerde provisie zijn per werknemer.

### **Afschaffing van de carenzdag**

In de wet is ook voorzien dat de carenzdag (dit is de eerste dag ar-

beidsongeschiktheid die niet betaald wordt) wordt afgeschaft. Hierdoor moet er evenwel geen dag gewaarborgd loon extra betaald worden: de periode van het gewaarborgd weekloon wordt naar voren getrokken en neemt een aanvang op de dag die anders de carenzdag 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 controlegeneesheer. De werkgever kan dit opnemen in het arbeidsreglement van de onderneming.

Als compensatie voor de afschaffing van de carenzdag komt er een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen met 80 miljoen euro. Er is in de zomer afgesproken om dit bedrag van 80 miljoen euro volledig toe te wijzen aan de arbeiderssectoren door een vermindering van de trimestriële bijdrage voor jaarlijkse vakantie (6%). Op 1 april 2015 is deze bijdrage gedaald naar 5,83%. Vanaf 1 januari 2016 zal deze bijdrage nog verder dalen. Hierdoor wordt er een compensatie voor de werkgevers van arbeiders gerealiseerd. ■