

» Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht: in de toekomst strenger geregeld.

Beste lezer,

Ongetwijfeld hebt u inmiddels genoten van een deugdlopende vakantie. In deze SSE-Link nemen wij de draad terug op. Wij beschrijven een aantal actualia. Zo komt ondermeer de wijzigende reglementering inzake de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingeval van medische overmacht aan bod. Hoewel deze reglementering nog niet is omgezet in wetgeving willen wij anticiperen op deze te voorziene wijziging en u reeds de nodige informatie bezorgen. Verder leest u een update aangaande het recht op educatief verlof, alsook de uitbreiding van de mogelijkheden om maaltijdcheques te verlenen (voor bedrijfsleiders). In de komende maanden volgen wij van nabij de regeringsvorming. De verklaring van de nieuwe regering zal zonder twijfel wijzigingen meebrengen op vlak van de arbeidsreglementering. Zo onthouden wij nu reeds uit de formateursnota de te verwachten: verdere lastenverlaging, (verhoging) vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor onderzoekers, uitbreiding en vereenvoudiging pc-privéplannen, vereenvoudiging van de banenplannen, vereenvoudiging van de wetgeving op deeltijdse arbeid, overuren en uitzendarbeid, uitbreiding van de inspanningen voor opleiding, vereenvoudiging van het statuut voor alternerend leren, mogelijke uitbreiding van het zwangerschapsverlof, ... Deze en andere maatregelen worden door onze juridische dienst op de voet gevolgd zodat wij u tijdig kunnen informeren.

Nikolaas Deloof
Directeur
SSE vzw.

Inhoud

blz.

• Beste lezer.....	1
• Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht: in de toekomst strenger geregeld.....	1
• Het is nooit te laat om bij te leren! Het recht op betaald educatief verlof voor werknemers.....	2
• Maaltijdcheques... nu ook voor zelfstandige bedrijfsleiders!.....	3
• Outplacement... binnenkort nog een stapje verder!.....	3
• Snelberichten.....	4

S Om sociale fraude tegen te gaan, zal de arbeidsovereenkomst nog enkel wegens medische overmacht beëindigd kunnen worden na het doorlopen van een ganse procedure. Hoewel deze regeling op vandaag nog niet in werking is getreden, willen wij u toch reeds op de hoogte brengen van de voorziene wijzigingen.

Wanneer een werknemer de overeengekomen arbeid definitief niet meer kan uitvoeren om redenen van ziekte of ongeval, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden wegens "medische overmacht". In dat geval moeten werkgever of werknemer geen opzeggingstermijn respecteren of verbrekingsvergoeding betalen.

Een medisch attest van de behandelende arts met de vermelding dat de werknemer "permanent en definitief" arbeidsongeschikt is, kon in het verleden in bepaalde gevallen al volstaan om de arbeidsovereenkomst wegens overmacht als beëindigd te beschouwen.

Hieronder vindt u de 3 stappen die in de toekomst gevolgd moeten worden om een arbeidsovereenkomst op basis van medische overmacht te kunnen beëindigen.

1. Vaststelling definitieve arbeidsongeschiktheid door behandelende arts of door preventieadviseur-geneesheer

De definitieve arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval kan vastgesteld worden door:

- hetzij de behandelende geneesheer van de werknemer;
- hetzij de preventieadviseur-geneesheer.

Indien de vaststelling door de behandelende geneesheer gebeurd is, moet ze nog bevestigd worden door de preventieadviseur-geneesheer. Zolang de preventieadviseur-geneesheer de vaststelling van de behandelende geneesheer niet bevestigd heeft, kan niet worden overgegaan tot beëindiging wegens medische overmacht.

2. Verplichte poging tot herinschakeling in de onderneming

Wanneer de preventieadviseur-geneesheer de definitieve arbeidsongeschiktheid vaststelt en/of het attest van de behandelende arts bevestigt, doet de preventieadviseur-geneesheer aanbevelingen om de betrokken werknemer aan het werk te houden. Dit kan b.v. door het werk van de betrokken werknemer wat aan te passen of als dat niet zou kunnen, door hem ander werk te geven.

Deze poging tot herinschakeling kan echter mislukken wegens diverse redenen:

- ofwel omdat de aanpassing van de arbeidsomstandigheden om technische of objectieve redenen onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist (b.v. de aanpassing van de arbeidsomstandigheden veroorzaakt onaanvaardbare kosten);
- ofwel omdat er aan de werknemer geen ander werk kan aangeboden worden dat aansluit bij dienstmogelijkheden;
- ofwel omdat de werknemer het aanbod van ander werk weigert.

3. Attest Geneesheer-Sociaal Inspecteur van Directie Toezicht op welzijn op het werk

Indien de poging tot herinschakeling mislukt, mag worden overgegaan tot beëindiging wegens medische overmacht op voorwaarde dat de definitieve arbeidsongeschiktheid ook geattesteerd wordt door de bevoegde geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Isabel De Smet
Juriste

» *Het is nooit te laat om bij te leren! Het recht op betaald educatief verlof voor werknemers.*

Werknemers hebben onder bepaalde voorwaarden recht om opleidingen te volgen met behoud van hun normale loon. De regelgeving betreffende het betaald educatief verlof werd reeds meerdere keren gewijzigd. Hieronder vindt u de huidige stand van zaken.

1. Recht op educatief verlof

Een werknemer heeft de mogelijkheid om een opleiding te volgen, ofwel in zijn vrije tijd, ofwel tijdens de werkuren. Voor het volgen van een opleiding kan de werknemer aanspraak maken op een aantal verlofuren. Het is niet vereist dat er een band bestaat tussen het beroep van de werknemer en de opleiding die hij volgt. Evenwel is het niet mogelijk om voor alle mogelijke opleidingen educatief verlof aan te vragen. De opleidingen kunnen ingedeeld worden in 2 grote categorieën: beroepsopleidingen en algemene opleidingen.

2. Duur van het educatief verlof

Het aantal uren betaald educatief verlof waarop een werknemer recht heeft, is in principe gelijk aan het aantal effectief gevolgde lesuren. Het maximum aantal uren educatief verlof is wel beperkt. Ook bepaalde deeltijders hebben recht op educatief verlof, weliswaar in verhouding tot hun deeltijdse arbeidsduur. Het gaat om deeltijdse werknemers die minstens 4/5de tewerkgesteld worden (voor beroeps- en algemene opleidingen), deeltijders met een variabel uurrooster (voor beroeps- en algemene opleidingen) en werknemers die minimum halftijds en minder dan 4/5de werken met een vast uurrooster (enkel voor beroepsopleidingen en op voorwaarde dat deze opleiding gevolgd wordt tijdens de arbeidstijd).

Vanaf 1 september 2006 is het aantal uren educatief verlof verminderd. Sommige werknemers kunnen nog genieten van de oude regeling en dus van de hogere urenlimieten op voorwaarde dat de opleiding ten laatste is aangevat in het schooljaar 2006-2007.



Schematisch overzicht:

1. Lesuren die niet samenvallen met de normale arbeidstijd

Soort opleiding	Aantal uren educatief verlof per schooljaar	
	Schooljaar 2006/2007 Overgangsmatregelen *	Schooljaar 2007/2008
1 of meer beroepsopleidingen	120 uren	100 uren
1 of meer algemene opleidingen	80 uren	80 uren
algemene opleiding en beroepsopleiding	120 uren	100 uren

2. Lesuren die samenvallen met de normale arbeidstijd

Soort opleiding	Aantal uren educatief verlof per schooljaar	
	Schooljaar 2006/2007 Overgangsmatregelen*	Schooljaar 2007/2008
1 of meer beroepsopleidingen	180 uren	120 uren
1 of meer algemene opleidingen	120 uren	80 uren
algemene opleiding en beroepsopleiding	180 uren	120 uren

3. Taalcursussen

Soort opleiding	Aantal uren educatief verlof per schooljaar	
	Schooljaar 2006/2007 Overgangsmatregelen*	Schooljaar 2007/2008
Taalopleiding (en andere opleiding)	80 uren	80 uren
Taalopleiding en beroepsopleiding	120 uren	100 uren

* Onder bepaalde voorwaarden gelden overgangsmatregelen voor het schooljaar 2006-2007. Deze voorwaarden worden hier niet behandeld. De gewone maatregelen voor het schooljaar 2006-2007 worden evenmin behandeld in deze bijdrage.

3. Behoud van het loon en terugbetaling aan de werkgever

Werknemers die betaald educatief verlof opnemen, blijven in principe recht hebben op hun normaal loon dat op het gewone tijdstip wordt betaald. Het normale loon wordt wel begrensd tot een bepaald maximumbedrag. Dit is 2.100 EUR per maand voor werknemers jonger dan 45 jaar en 2.500 EUR voor werknemers die minstens 45 jaar oud zijn, die een beroepsopleiding volgen.

De werkgever die het loon aan zijn werknemer betaalt, kan een forfaitair bedrag terugvorderen bij de Dienst Betaald Educatief Verlof van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Voor het schooljaar 2006-2007 is dit 15 EUR per uur voor werknemers jonger dan 45 jaar en 18 EUR voor werknemers vanaf 45 jaar. Voor het schooljaar 2007-2008 is de forfaitaire terugbetaling afhankelijk van het type opleiding. Deze aanvraag tot terugbetaling moet ingediend

worden binnen een termijn van anderhalf jaar. Deze termijn gaat in op 1 januari van het kalenderjaar waarin de opleiding eindigt. Voor het schooljaar 2007-2008 is de uiterste datum voor indiening van de schuldvordering 30.06.2009.

4. Ontslagbescherming

Vanaf het ogenblik dat een werknemer een aanvraag tot educatief verlof heeft ingediend tot op het einde van de opleiding is hij beschermd tegen ontslag. De werknemer kan enkel worden ontslagen om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag of uitoefening van het educatief verlof. Bij overtreding van het ontslagverbod door de werkgever zal een forfaitaire vergoeding verschuldigd zijn gelijk aan het loon van 3 maanden bovenop de gewone verbrekingsvergoeding.

Eline Verfaillie
Juriste

» Maaltijdcheques... nu ook voor zelfstandige bedrijfsleiders!

S
S
E
·
L
I
N
K

Maaltijdcheques vormen reeds geruime tijd een fiscaal voordelig loonbestanddeel voor de werknemers van een onderneming. De Fiscus heeft nu ook recent een standpunt ingenomen onder welke voorwaarden maaltijdcheques vrij van belastingen toegekend kunnen worden aan zelfstandige bedrijfsleiders. Deze regeling voor zelfstandige bedrijfsleiders geldt vanaf 1 januari 2007.

De toekenning van maaltijdcheques aan zelfstandige bedrijfsleiders, vrij van belastingen, is enkel mogelijk onder welbepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden zijn:

- De werknemers van de onderneming moeten eveneens maaltijdcheques ontvangen.
- De toekenning aan zelfstandige bedrijfsleiders moet geregeld zijn in een schriftelijke individuele overeenkomst.

- Het bedrag van de maaltijdcheque van de bedrijfsleider mag niet hoger zijn dan het bedrag dat is toegekend aan de werknemers.
- Het aantal maaltijdcheques waarop de zelfstandige bedrijfsleider recht heeft, moet gelijk zijn aan het aantal door hem/haar effectief ge-presteerde dagen, weliswaar beperkt tot het maximum aantal dagen dat door een voltijdse werknemer tijdens het kwartaal in de onderneming gepresteerd kan worden.
- De maaltijdcheques moeten iedere maand overhandigd worden in functie van het aantal dagen waarop de bedrijfsleider vermoedelijk prestaties zal leveren. Uiterlijk de laatste dag van de eerste maand die volgt op het kwartaal wordt het aantal maaltijdcheques in overeenstemming gebracht met het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal.
- De maaltijdcheques moeten op naam van de

bedrijfsleider staan.

- De maaltijdcheques moeten vermelden dat de geldigheidsduur beperkt is tot 3 maanden en dat de cheque enkel mag aangewend worden om een eetmaal of verbruiksklare voeding aan te kopen.
- Er geldt per maaltijdcheque een maximum-tussenkomst van 4,91 EUR van de werkgever en een minimumtussenkomst van 1,09 EUR van de zelfstandige bedrijfsleider.

De inwerkingtreding van deze toekenning van maaltijdcheques vrij van belastingen, werd vastgelegd op 1 januari 2007.

Bart Depreitere
Jurist

» Outplacement...binnenkort nog een stapje verder!

S
S
E
·
L
I
N
K

Het recht op outplacement in geval van ontslag van een werknemer van minstens 45 jaar wordt binnenkort nog uitgebreid. Naar aanleiding van deze wijzigingen kunnen we niet langer meer spreken van een 'recht' op outplacement, maar van een 'plicht' tot outplacement.

De werkgever die een 45-jarige werknemer ontslaat, moet deze op basis van de huidige reglementering er op attent maken dat indien deze aan welbepaalde voorwaarden voldoet, in aanmerking komt voor outplacement. Het gaat hier louter om een informatie- of kennisgevingsplicht in hoofde van de werkgever. Een concreet outplacementaanbod moet de werkgever enkel doen op het ogenblik dat de werknemer zijn recht op outplacement aanvraagt.

Op grond van de wijzigingen die worden vooropgesteld inzake outplacement zal de werkgever niet louter meer kunnen volstaan met een informatieplicht, maar dient reeds op eigen initiatief een concreet outplacementaanbod te worden overgemaakt aan de ontslagen werknemer. Dit aanbod moet gebeuren binnen de 15 dagen na het verstrijken van de opzeggingstermijn of (in geval er geen opzegging was) nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Als uitzondering op de regel moet de werkgever voor volgende categorieën werknemers niet op eigen initiatief outplacement aanbieden, behalve wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken:

- minder dan halftijdse werknemers;
- werknemers die als werklozen niet langer voor de arbeidsmarkt beschikbaar zouden moeten zijn, o.m. bruggepensioneerden.

Indien bovenvermelde werknemers toch aanspraak wensen te maken op het recht op outplacement, moeten zij hiertoe een schriftelijk verzoek richten tot de werkgever uiterlijk twee maanden na de kennisgeving van het ontslag.

Dit outplacementaanbod moet voortaan ook aan welbepaalde kwaliteitscriteria voldoen. Het aanbod dient hiertoe o.m. volgende elementen te bevatten: de diensten die minimaal deel uit-

maken van de opdracht, de beoogde begeleidingsmethodes, de aanvangsdatum, de vermoedelijke plaats waar de begeleiding wordt gegeven, het programma e.d.m.

Naast bovenvermelde wijzigingen worden ook nog wijzigingen voorzien inzake de duur van de outplacementbegeleiding, de procedure,...

De inwerkingtreding van deze bepalingen moet nog bij K.B. bepaald worden.

Bart Depreitere
Jurist



» Snelberichten...

Horeca: aanwezigheidsregister wordt voorlopig gelijkgesteld met het register voor werktijdregeling

Vanaf 1 juli 2007 zijn de horeca-werkgevers die voor de aangifte van hun gelegenhedswerknemers hebben gekozen voor de DIMONA Light, verplicht een register voor werktijdregeling bij te houden. Dit register wordt door het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca afgeleverd. Omdat het Fonds op technisch vlak nog niet in de mogelijkheid is om dit af te leveren (zij voorzien de aflevering van dit register ten vroegste op 1 januari 2008), voorziet de wetgever dat het aanwezigheidsregister, dat tot nu toe werd gebruikt voor de gelegenhedswerknemers, van 1 juli 2007 tot en met 31 december 2007 gelijkgesteld wordt met het register voor werktijdregeling.

10de feestdag 2008: vervolg

In de vorige Link kon U reeds lezen dat de Minister van Werk ervoor opteerde om Hemelvaartdag, die in 2008 samen met de feestdag van 1 mei valt, te verplaatsen naar 2 mei 2008.

De sociale partners hadden nochtans een andere dag voorgesteld, maar dit werd niet gevolgd door de minister. Daarop kwam heel wat reactie, waardoor het officieel doorvoeren van deze beslissing op de helling kwam te staan.

Toch werd het Koninklijk Besluit dat de Hemelvaartdag op 2 mei 2008 vastlegt uiteindelijk gepubliceerd, waardoor de onzekerheid nu van de baan is.

Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing in de profitsector

Vanaf 1 oktober 2007 zal de profitsector kunnen genieten van een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing.

De vrijstelling bedraagt 0,25% van de brutolonen en is van toepassing op alle bezoldigingen betaald of toegekend vanaf 1 oktober 2007.

De vrijstelling is van toepassing op werkgevers die personen tewerkstellen in de profitsector en de uitzendkantoren die uitzendkrachten tewerkstellen in de profitsector.

Kostenvergoeding voor dienstgebruik eigen wagen: indexering bedrag sinds 1 juli 2007

Sinds 1 juli 2007 bedraagt het forfait dat U als werkgever kunt toekennen aan de werknemer die beroepsverplaatsingen doet met zijn eigen wagen 0,2940 EUR per kilometer. Dit bedrag is vrij van belastingen en van RSZ-bijdragen.

Sociale verkiezingen 2008: een stand van zaken

De alerte werkgever heeft ongetwijfeld de hetze rond de komende sociale verkiezingen met argusogen gevolgd. De Nationale Arbeidsraad had reeds in november 2006 geadviseerd om de volgende verkiezingen te laten doorgaan in de periode van 5 tot en met 18 mei 2008. De Raad van State echter heeft een negatief advies gegeven omtrent de Koninklijke Besluiten die enerzijds de datum officieel vast zouden leggen en anderzijds de te volgen procedure voorzien. De Raad van State is namelijk van oordeel dat het KB die de drempel voor het installeren van een ondernemingsraad vanaf 100 werknemers vastlegt, niet geldig is. Dit wijkt immers af van de wet die stelt dat een ondernemingsraad moet worden opgericht vanaf 50 werknemers.

De Minister van Werk had de sociale partners de tijd gegeven tot eind mei 2007 om via sociaal overleg uit deze impasse te geraken, maar dat is niet gelukt. Daardoor werden de nodige KB's nog niet ondertekend door de Koning, wat de toekomst van de komende sociale verkiezingen in het gedrang brengt.

Het is nu wachten op de samenstelling van de nieuwe regering. Deze zal de delicate zaak verder moeten afhandelen. Formateur Leterme wil de grens van 100 werknemers onveranderd laten.

Wordt dus vervolgd !!

Wat wel al zeker vaststaat is dat de Easypay Group U als Full Service HR-partner ten volle zal ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2008 met ons aanbod dat bestaat uit een totaalpakket van producten en diensten. Meer informatie hierover kunt U bekomen via 051/48.05.94 of info@easypay-group.com.

Karolien Van den Perre
Juriste



Sociaal Secretariaat
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80
Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw
Sociaal Secretariaat
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be

▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02/743 05 35
Fax 02/734 26 060



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van den Perre
Bart Depreitere
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie

Juridische dienst SSE vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 920-921

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 810

*Wij streven naar een optimale
betrouwbaarheid van deze brochure.
We kunnen niet aansprakelijk gesteld
worden voor de inhoud ervan.*

Vormgeving & Realisatie

Proprint - Wingene