
NOTA – Uitleg bij de belangrijkste elementen uit de arbeidsdeal

28/11/2022

Inhoud

1 Context	4
2 Arbeidsduur	4
2.1 Aanpassingen aan de regels inzake deeltijdse arbeid	4
2.1.1 Welke soorten deeltijdse arbeid kennen we?	4
2.1.2 Aanpassingen aan de communicatietermijnen	5
2.1.3 Op wie is dit van toepassing?	5
2.1.4 Inwerkingtreding	5
2.1.5 Wat met oude afspraken (CAO of arbeidsreglement)?	6
2.2 De vierdagenweek	6
2.2.1 Is dit volledig nieuw?	6
2.2.2 Op wie is dit van toepassing?	7
2.2.3 Hoe invoeren?	7
2.2.4 Inwerkingtreding	8
2.2.5 Vormvoorwaarden	9
2.2.6 Aantal regels	9
2.3 De wisselende weekregimes	10
2.3.1 Op wie is dit van toepassing?	10
2.3.2 Waarover gaat het?	10
2.3.3 Procedure	11
2.3.4 Inwerkingtreding	11

2.3.5	Vormvoorwaarden.....	11
2.3.6	Aantal regels	12
2.4	Het recht op deconnectie	12
2.4.1	Wat?	12
2.4.2	Voor wie?	13
2.4.3	Inhoud.....	13
2.4.4	Hoe?.....	14
2.4.5	Inwerkingtreding	14
3	Opleiding.....	14
3.1	Opleidingsplannen	14
3.1.1	Voor wie.....	15
3.1.2	Wat verstaat men onder opleiding?	15
3.1.3	Wat moet de werkgever doen?	15
3.1.4	Procedure	16
3.1.5	Inwerkingtreding	17
3.2	Individueel recht op opleiding.....	17
3.2.1	Wat verstaat men onder opleiding?	17
3.2.2	Wie?	18
3.2.3	Wat houdt het recht in voor werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen? ..	18
3.2.4	Hoe wordt het recht berekend?	21
3.2.5	Aantal modaliteiten	21
3.2.6	Inwerkingtreding	22
3.2.7	Wat met collectieve arbeidsovereenkomsten die sectoren al hadden gesloten?.....	22
4	Platformeconomie	23
5	E-commerce	25

6	Artikel 39ter arbeidsovereenkomstenwet	26
6.1.1	Voor wie?	26
6.1.2	Waarover gaat het?	26
6.1.3	Inwerkingtreding	27
7	Enkele andere maatregelen	28
7.1	Transitietrajecten	28
7.1.1	Voor wie?	28
7.1.2	Waarover gaat het?	28
7.1.3	Inwerkingtreding	29
7.2	Monitoring van knelpuntberoepen	29
7.3	Monitoring diversiteit	30
7.4	gemeenschappelijk Fonds voor Bestaanszekerheid	31
7.5	Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie	31

Contact:
Michaël De Gols
m.degols@unisoc.be

1 CONTEXT

In oktober 2021 heeft de federale regering in het kader van de begrotingsbesprekingen een beslissing genomen over een aantal maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsrelatie. Dit pakket aan maatregelen werd de arbeidsdeal genoemd en bevat diverse onderwerpen, gaande van de arbeidsduur tot opleiding. In deze nota staan we stil bij de maatregelen die impact hebben op de socialprofitsector.

De wet die de arbeidsdeal uitvoert werd op 29 september gestemd in de Kamer en werd op 10 november gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

In het vervolg van deze nota zullen we spreken over de “wet arbeidsdeal”. De volledige naam van de wet is echter de “[wet van 3 oktober houdende diverse arbeidsbepalingen](#)”.

We vermelden nog het advies van de Nationale Arbeidsraad ([nr. 2.289](#)), waarin de werkgeversorganisaties aan de regering een aantal bezorgdheden hadden meegedeeld. Spijtig genoeg hebben we moeten vaststellen dat de minister van Werk en de regering hier geen rekening mee hebben gehouden.

2 ARBEIDSDUUR

2.1 AANPASSINGEN AAN DE REGELS INZAKE DEELTIJDSE ARBEID

Artikelen 2 tot 4 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

2.1.1 WELKE SOORTEN DEELTIJDSE ARBEID KENNEN WE?

We kennen vier types van deeltijdse arbeid:

1. Deeltijdse arbeid met een vast uurrooster waarbij de dagen of dagdelen waarop gewerkt wordt, duidelijk bepaald zijn;

2. Deeltijdse arbeid die georganiseerd wordt volgens een cyclus, nl. de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde bepaald door de deeltijdse arbeidsovereenkomst (gespreid over meer dan een week);
3. Deeltijdse arbeid met variabele uurroosters met een vaste wekelijkse arbeidsduur waarbij de werknemer voorafgaandelijk geïnformeerd wordt van de momenten waarop prestaties verricht moeten worden;
4. Deeltijdse arbeid met variabele uurroosters met variabele arbeidsduur waarbij de gemiddelde arbeidsduur die conventioneel werd overeengekomen, gerespecteerd moet worden over een referteperiode (gaande van een kwartaal tot een jaar). Ook hier dient de werknemer voorafgaandelijk geïnformeerd te worden.

2.1.2 AANPASSINGEN AAN DE COMMUNICATIETERMIJNEN

Voor de twee types van deeltijdse arbeid met variabele uurroosters worden door de wet “arbeidsdeal” aanpassingen gedaan aan de communicatietermijnen:

- De individuele uurroosters moeten minstens 7 werkdagen op voorhand gecommuniceerd worden aan de deeltijdse werknemer. Tot voor de arbeidsdeal was dit 5 werkdagen.
- De termijn van 7 werkdagen kan verlaagd worden tot 3 werkdagen door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Het gaat dus om een CAO die afgesloten werd in een paritair orgaan (paritair comité of subcomité). We herinneren er aan dat deze minimale termijn vroeger 1 werkdag bedroeg.

2.1.3 OP WIE IS DIT VAN TOEPASSING?

Gezien het gaat om een aanpassing van de Arbeidsovereenkomstenwet, is deze aanpassing van toepassing op alle variabele deeltijdse werknemers tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst (tewerkgesteld op basis van artikel 11ter Arbeidsovereenkomstenwet) en hun werkgevers uit zowel de private als de publieke sector.

2.1.4 INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad. Gezien de wet op 10 november werd gepubliceerd, is de datum van inwerkingtreding 20 november 2022.

2.1.5 WAT MET OUDE AFSPRAKEN (CAO OF ARBEIDSREGLEMENT)?

De wet “arbeidsdeal” bepaalt dat de voor de inwerkingtreding van deze wet gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, van kracht blijven. Dit ten laatste tot 31 december 2022.

Indien men toch na 1 januari nog wilt genieten van een kortere termijn, namelijk de korte termijn van 3 werkdagen in plaats van de normale nieuwe termijn van 7 werkdagen, dan moet er een nieuwe (algemeen bindend verklaarde) CAO afgesloten worden. Anders wordt vanaf 1 januari 2023 de normale termijn van 7 werkdagen van toepassing.

Wat met het arbeidsreglement? De termijnen van 5 werkdagen en 1 werkdag die vastgesteld werden in het arbeidsreglement blijven van toepassing tot het einde van een periode van 9 maanden die start vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van de nieuwe bepaling (in deze dus 9 maanden te tellen vanaf 21 november 2022). Het is natuurlijk mogelijk om het arbeidsreglement eerder te wijzigen.

Nieuwe variabele deeltijdse regimes (in nieuwe instellingen of in instellingen die nog geen variabele uurroosters kenden of nieuw ingevoerde variabele regimes) vallen onmiddellijk onder de nieuwe regeling.

2.2 DE VIERDAGENWEEK

Artikel 5 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

2.2.1 IS DIT VOLLEDIG NIEUW?

In de communicatie van de regering leek het of een vierdagenweek iets compleet nieuw is. Is dat zo?

De Arbeidswet laat toe om per dag tot 9 uur te werken. Dit betekent dus dat iedereen die voltijds werkt en een gemiddelde arbeidsduur heeft van maximaal 36 uren, eigenlijk al voor de wet “arbeidsdeal” in een vierdagenweek kon werken (4 dagen van 9 uur en drie dagen rust). De invoering gebeurt via een opname in het arbeidsreglement van deze mogelijkheid

(normale procedure zonder bijkomende formaliteiten of procedures zoals hieronder bepaald voor de nieuwe regeling).

De aanpassingen die doorgevoerd worden, hebben dus betrekking om werkregimes met een wekelijkse arbeidsduur van meer dan 36 uur tot en met 40 uur.

2.2.2 OP WIE IS DIT VAN TOEPASSING?

Het gaat hier om een nieuw artikel dat ingevoerd wordt in de Arbeidswet, waardoor dit van toepassing is op alle voltijdse werknemers tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers uit zowel de private als de publieke sector, op voorwaarde dat een regeling werd voorzien op ondernemingsniveau (zie hieronder).

2.2.3 HOE INVOEREN?

Wat betreft de invoering van de vierdagenweek, moet men het onderscheid maken tussen:

- voltijdse werknemers met een wekelijkse arbeidsduur tussen 36 en 38 uur (noemen we verder regeling 1);
- voltijdse werknemers met een wekelijkse arbeidsduur tussen 38 en 40 uur (noemen we verder regeling 2).

Opmerking: men moet kijken naar de effectieve wekelijkse arbeidsduur en niet naar de gemiddelde arbeidsduur over een referteperiode. Bijvoorbeeld iemand die werkt in een 39-urenweek en 6 arbeidsduurverminderingdagen krijgt, valt onder regeling 2 en niet onder regeling 1.

De invoering dient te gebeuren op het ondernemingsniveau.

Regeling 1

Het arbeidsreglement kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9u30 wordt gebracht, indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

Concreet betekent dit dus dat via het arbeidsreglement bepaalt kan worden voor voltijdse werknemers met een wekelijkse arbeidsduur van 37 of 38 uur, dat de maximale dagelijkse grens van de arbeidsduur verhoogd kan worden van 9 uur naar 9uur en 30 minuten.

Regeling 2

Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, is een collectieve arbeidsovereenkomst nodig (op ondernemingsniveau).

In deze collectieve arbeidsovereenkomst kan de dagelijkse grens van de arbeidsduur gebracht worden op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Concreet betekent dit:

- voor een werknemer met een wekelijkse arbeidsduur van 39 uren: 9u45 per dag;
- voor een werknemer met een wekelijkse arbeidsduur van 40 uren: 10u per dag.

Opmerkingen:

- Zowel voor regeling 1 als regeling 2 is een juridisch instrument nodig (CAO of arbeidsreglement) waarmee de werkgever moet instemmen. Werkgevers die deze vierdagenweek dus niet wensen toe te passen, zijn niet verplicht om de mogelijkheid om van deze regeling gebruik te maken, in te voeren;
- Indien er gekozen wordt om het systeem in te voeren, kunnen toch bepaalde categorieën van het personeel uitgesloten worden indien daar een objectieve rechtvaardiging voor gegeven kan worden (bijvoorbeeld door de aard van het werk of omwille van de arbeidsorganisatie). Vertrouwens- en leidinggevend personeel zijn sowieso uitgesloten van de arbeidsduurregelgeving;
- In afwijking van de artikelen 11 en 12 van Arbeidsreglementwet van 8 april 1965, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling, die het arbeidsreglement wijzigen, automatisch in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de registratie van de collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Er dient dus geen volledige procedure tot wijziging van het arbeidsreglement gevolgd te worden.

2.2.4 INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad. Gezien de wet op 10 november werd gepubliceerd, is de datum van inwerkingtreding 20 november 2022.

Belangrijke opmerking: eerst moet het arbeidsreglement aangepast worden of een CAO gesloten worden voordat een individuele werknemer een aanvraag kan indienen. De pers insinueert vaak dat iedereen zomaar in een regime kan instappen, maar dat is niet zo zolang geen kader werd voorzien op ondernemingsniveau (en dus indien de werkgever dit wenst).

2.2.5 VORMVOORWAARDEN

Eenmaal de regeling voor de vierdagenweek voorzien werd in het arbeidsreglement of in een CAO, dienen volgende voorwaarden nageleefd te worden:

- De werknemer dient een schriftelijke aanvraag in te dienen bij de werkgever;
- Indien er een akkoord is, moeten de werkgever en de werknemer dit schriftelijk vastleggen. Deze overeenkomst moet de begin- en einddatum bevatten en mag maximaal gesloten worden voor een periode van zes maanden. Deze overeenkomst is hernieuwbaar;
- Andere verplichte bepalingen: de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de vierdagenweek van toepassing zijn;
- Een afschrift van de overeenkomst wordt overgemaakt aan de werknemer.

2.2.6 AANTAL REGELS

Enkele andere regels die nageleefd moeten worden:

- De overeenkomst moet zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement geraadpleegd kan worden. Vervolgens moet het nog 5 jaar bewaard worden (te rekenen vanaf de datum waarop deze overeenkomst eindigt);
- De werkgever die een verzoek weigert, dient dit binnen de maand te motiveren;
- Het verzoek van de werknemer mag er niet toe leiden dat deze nadelig behandeld wordt (geen discriminatie of ontslag);
- Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, moet hen een afschrift van de overeenkomst overgemaakt worden;
- De werknemer die gebruik maakt van deze vierdagenweek mag geen vrijwillige overuren (art. 25bis Arbeidswet) presteren. Andere overuren (zoals overmacht) zijn wel mogelijk.

2.3 DE WISSELENDE WEEKREGIMES

Artikel 6 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

2.3.1 OP WIE IS DIT VAN TOEPASSING?

Het gaat hier om een nieuw artikel dat ingevoerd wordt in de Arbeidswet, waardoor dit van toepassing is op alle voltijdse werknemers tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers uit zowel de private als de publieke sector, op voorwaarde dat een regeling werd voorzien op ondernemingsniveau (zie hieronder).

2.3.2 WAAROVER GAAT HET?

Een wisselend weekregime is een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven.

In twee gevallen kan een cyclus van 4 weken voorzien worden (i.p.v. twee weken):

- Tijdens het 3de trimester (de periode van de zomervakantie);
- Op vraag van de werknemer wanneer er zicht is op een onvoorziene gebeurtenis voordoet.

Voorbeeld van een wisselend weekregime voor een voltijdse werknemer met een wekelijkse arbeidsduur van 38u:

- Tijdens de eerste week van de cyclus presteert de werknemer van maandag tot vrijdag 9 uur per dag. Dit is dus een week van 45 uren.
- Tijdens de tweede week wordt dit “gecompenseerd” als volgt:
 - o Maandag, dinsdag en donderdag 7 uren (samen 21 uren);
 - o Woensdag 4 uur;
 - o Vrijdag 6 uur;
 - o Dit is dus een week van 31 uren, waaraan gemiddeld gezien 38 uur per week wordt nageleefd.

2.3.3 PROCEDURE

Deze arbeidsregeling kan ingevoerd worden door een wijziging van het arbeidsreglement. In het arbeidsreglement dient de mogelijkheid van het wisselend weekregime ingevoerd te worden en het kader van dat regime.

2.3.4 INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad. Gezien de wet op 10 november werd gepubliceerd, is de datum van inwerkingtreding 20 november 2022.

Belangrijke opmerking: eerst moet het arbeidsreglement aangepast worden of een CAO gesloten worden voordat een individuele werknemer een aanvraag kan indienen.

2.3.5 VORMVOORWAARDEN

Eenmaal de regeling voor het wisselende weekregime voorzien werd in het arbeidsreglement, dienen volgende voorwaarden nageleefd te worden:

- De werknemer dient een schriftelijke aanvraag in te dienen bij de werkgever;
- Indien er een akkoord is, moeten de werkgever en de werknemer dit schriftelijk vastleggen. Deze overeenkomst moet de begin- en einddatum bevatten en mag maximaal gesloten worden voor een periode van zes maanden. Deze overeenkomst is hernieuwbaar;
- De werknemer kan het wisselend weekregime opzeggen, mits hij twee weken voor het begin van een nieuwe cyclus opzegt;
- Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:
 - o de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;
 - o de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
 - o het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
 - o de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;
 - o de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uren mag overschrijden.
- Een afschrift van de overeenkomst wordt overgemaakt aan de werknemer.

2.3.6 AANTAL REGELS

Enkele andere regels die nageleefd moeten worden:

- De overeenkomst moet zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement geraadpleegd kan worden. Vervolgens moet het nog 5 jaar bewaard worden (te rekenen vanaf de datum waarop deze overeenkomst eindigt);
- De werkgever die een verzoek weigert, dient dit binnen de maand te motiveren;
- Het verzoek van de werknemer mag er niet toe leiden dat deze nadelig behandeld wordt (geen discriminatie of ontslag);
- Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, moet hen een afschrift van de overeenkomst overgemaakt worden;
- Feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;
- De werknemer die gebruik maakt van deze **wisselende weekregimes** mag geen vrijwillige overuren (art. 25bis Arbeidswet) presteren tijdens de week met minder uren. Andere overuren (zoals overmacht) zijn wel mogelijk.

2.4 HET RECHT OP DECONNECTIE

Artikelen 29 tot 32 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

2.4.1 WAT?

Het recht op deconnectie betekent dat de modaliteiten van het recht in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp moet uitmaken van afspraken op ondernemingsniveau.

Twee opmerkingen:

1. Een onderneming is niet verplicht om een akkoord af te sluiten wanneer een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten op interprofessioneel niveau (Nationale Arbeidsraad) of op sectoraal niveau;
2. Het recht op deconnectie “moet” voorzien worden, maar de wet voorziet eigenlijk geen sanctie.

2.4.2 VOOR WIE?

Deze bepaling is een wijziging van de relancewet (wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie). De relancewet is van toepassing op de werkgevers en de werknemers uit de private sector¹.

De bepaling is enkel van toepassing op werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen. Het gaat hier om werknemers, niet om voltijdse equivalenten.

2.4.3 INHOUD

De afspraken moeten minstens betrekking hebben op de modaliteiten en de toepassing van het recht op deconnectie:

- De praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- De richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familielevens van de werknemer gewaarborgd blijven;
- De vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.

¹ Werknemers en werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

2.4.4 HOE?

Indien het recht en de modaliteiten voorzien worden op ondernemingsniveau, dan kan dit gebeuren via een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement.

Indien het recht en de modaliteiten worden vastgelegd door de NAR of een sector, dan moet dit via een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning.

De afspraken moeten gemaakt worden voor 1 januari 2023. **Gezien de wet pas op 10 november werd gepubliceerd, werd op de website van de FOD WASO gecommuniceerd dat iets meer tijd wordt gegeven: uitstel om afspraken te maken voor 1 april 2023².**

2.4.5 INWERKINGTREDING

De wet voorziet geen expliciete datum van inwerkingtreding waardoor deze regeling in werking treedt 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad. Gezien de wet op 10 november werd gepubliceerd, is de datum van inwerkingtreding 20 november 2022.

3 OPLEIDING

3.1 OPLEIDINGSPLANNEN

Artikelen 34 tot 41 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

² <https://www.unisoc.be/cms/showpage.aspx?id=4959>

3.1.1 VOOR WIE

Deze bepaling is van toepassing op werknemers en werkgevers die ressorteren onder de private sector³.

Bijkomende voorwaarde is dat het moet gaan om werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen. Ook hier gaat het dus niet om voltijdse equivalenten.

3.1.2 WAT VERSTAAT MEN ONDER OPLEIDING?

Onder opleiding wordt zowel formele als informele opleiding verstaan:

- Formele opleiding: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- Informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder het vorige punt, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden. Hier vallen bijvoorbeeld de begeleiding en opleiding van een nieuwe werknemer of andere bedrijfsinterne vorming onder.

3.1.3 WAT MOET DE WERKGEVER DOEN?

Werkgevers die minstens 20 werknemers tewerkstellen moeten jaarlijks, en dit uiterlijk op 31 maart, een opleidingsplan opstellen. Een opleidingsplan is een document (papier of

³ Werknemers en werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

elektronisch) waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

Wat moet in het plan staan?

- Het plan moet een overzicht geven van de formele en informele opleidingen in de onderneming en uitleggen hoe deze bijdragen aan de investering in opleiding;
- In het plan moet een bijzondere aandacht besteed worden aan de risicogroepen (voornamelijk oudere werknemers, maar ook jongere werknemers en werknemers met een verminderde geschiktheid)⁴;
- Er moet aandacht besteed worden aan de genderdimensie bij het opmaken van een opleidingsplan;
- Er dient aandacht te zijn voor knelpuntberoepen;
- Er moet voorzien worden hoe de evaluatie met de werknemers zal gebeuren.

Opmerking: de wet voorziet dat paritaire comités en subcomités bijkomende voorwaarden op kunnen leggen voor het opleidingsplan via een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

3.1.4 PROCEDURE

De werkgever moet ieder jaar een ontwerp van opleidingsplan voorleggen aan de ondernemingsraad. Indien er in de onderneming geen ondernemingsraad is, legt hij dit voor aan de vakbondsafvaardiging.

De werkgever dient dit ontwerp aan deze organen voor te leggen ten laatste 15 dagen voordat dit tijdens een vergadering besproken zal worden. De ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging geeft advies hierover ten laatste tegen 15 maart.

Indien er geen ondernemingsraad en geen vakbondsafvaardiging is, moet de werkgever het opleidingsplan voorleggen aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

⁴ De personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming.

Het opleidingsplan moet bewaard worden in de onderneming en een elektronisch afschrift moet neergelegd worden bij de administratie (ambtenaar moet nog bij KB bepaald worden).

3.1.5 INWERKINGTREDING

De wet “arbeidsdeal” voorziet dat deze nieuwe bepaling retroactief in werking treedt op 1 september 2022.

3.2 INDIVIDUEEL RECHT OP OPLEIDING

Artikelen 50 tot 63 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

3.2.1 WAT VERSTAAT MEN ONDER OPLEIDING?

Onder opleiding wordt zowel formele als informele opleiding verstaan:

- Formele opleiding: door lesgevers of opleiders ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;
- Informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder het vorige punt, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden. Hier vallen bijvoorbeeld de begeleiding en opleiding van een nieuwe werknemer of andere bedrijfsinterne vorming onder.

3.2.2 WIE?

Deze bepalingen worden ingevoegd in de wet wendbaar en werkbaar werk (WWW-wet⁵). De wet is van toepassing op alle werknemers en werkgevers die in de private sector worden tewerkgesteld.

De ondernemingen met minder dan 10 werknemers worden uitgesloten van deze bepaling.

Opmerking: dit is het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referentieperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint⁶.

3.2.3 WAT HOUDT HET RECHT IN VOOR WERKGEVERS DIE MINSTENS 20 WERKNEMERS TEWERKSTELLEN?

De wet werkbaar en wendbaar werk had al een collectief recht op vorming van 5 dagen per voltijdse equivalent per jaar ingevoerd in 2017. De vakbonden ijverden al langer voor een individueel recht op opleiding en de minister van werk heeft daar nu gehoor aan gegeven.

Elke werknemer beschikt vanaf 2023 over een individueel recht op opleiding.

Vanaf 2024 bedraagt het individueel opleidingsrecht 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer. In 2023 is dit 4 dagen. Dit geldt enkel voor ondernemingen met minstens 20 werknemers.

Voor werkgevers met minstens 10 werknemers (maar minder dan 20 werknemers) uitgedrukt in voltijdse equivalenten, is een aangepaste regeling voorzien: zij moeten aan een voltijdse werknemer die het hele jaar in dienst is, een individueel opleidingsrecht en een opleidingskrediet van minimum één opleidingsdag op jaarbasis voorzien.

⁵ Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

⁶ De referentieperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode. Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referentieperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referentieperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen en nadere regels bepalen met betrekking tot het omzetten van de opleidingsdagen naar uren.

Men maakt het onderscheid tussen drie situaties:

1. Het recht wordt geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst
2. Het recht wordt geregeld via een individuele opleidingsrekening
3. Een suppletief recht

Via een collectieve arbeidsovereenkomst

De wet voorziet dat het individueel opleidingsrecht geconcretiseerd kan worden via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan (comité of subcomité, en algemeen verbindend verklaard).

Minstens de volgende bepalingen moeten in de CAO staan:

1. Een individueel opleidingsrecht dat voor een voltijds tewerkgestelde werknemer in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt en vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt;
2. Een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2023 bestaat;
3. Een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;
4. De opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:
 - a. de formele en informele opleidingen;
 - b. de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Indien men de weg van een sectorale (algemeen verbindend verklaarde) CAO kiest, heeft men de mogelijkheid om het aantal dagen en groeipad te wijzigen, zonder het aantal opleidingsdagen te kunnen verminderen tot minder dan twee dagen.

De CAO moet neergelegd worden bij de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023 begint.

Via een individuele opleidingsrekening

Voor een voltijdse werknemer bedraagt het opleidingskrediet minimum 4 opleidingsdagen per jaar in 2023 en minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 2024.

De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende vermeldingen bevat:

- de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;
- het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;
- het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);
- het opleidingskrediet waarop de werknemer recht heeft;
- het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;
- het groeipad.

Het formulier (schriftelijk of elektronisch) wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, en bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever. De werknemer heeft de mogelijkheid om op ieder ogenblik inzage te vragen in zijn rekening.

De werkgever moet de werknemers van de onderneming informeren van het bestaan van hun individuele opleidingsrekeningen.

Het suppletief recht

Indien er toch niet gekozen wordt op sectoraal niveau voor een collectieve arbeidsovereenkomst of op ondernemingsniveau voor een individuele opleidingsrekening, dan ontstaat er een suppletief recht voor de werknemer.

De voltijdse werknemer heeft dan recht op een individueel opleidingsrecht van minimum 4 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2023 en van minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.

3.2.4 HOE WORDT HET RECHT BEREKEND?

Een opleidingsdag is een dag formele of informele opleiding, berekend als een normale werkdag van de voltijdse werknemer (men moet dus kijken naar wat de dagelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer in de onderneming is), met de mogelijkheid voor de werkgever om die dag in uren uit te drukken.

Een voltijdse werknemer heeft recht op 4 dagen vorming in 2024 en 5 dagen in 2025.

Voor de toepassing van deze regelgeving wordt het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule:

$$A \times B \times C$$

Waarbij:

- "A" overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;
- "B" overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;
- "C" overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

3.2.5 AANTAL MODALITEITEN

Wat met het saldo?

- Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.
- Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op

het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Wanneer wordt de opleiding gevolgd?

- Ofwel binnen de gewone werktijden;
- Ofwel buiten de gewone werktijden. In dit geval geven deze uren recht op de betaling van het gewone loon (en geen overloon!).

Wat wanneer de arbeidsrelatie eindigt?

- Ontslag om dringende reden: de werknemer heeft niet het recht om zijn opgespaarde saldo op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Opzeg door de werknemer: de werknemer heeft niet het recht om zijn opgespaarde saldo op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Ontslag door de werkgever: de werknemer heeft het recht om zijn opgespaarde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst geëindigd is. Het is aan de werkgever en de werknemer om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen.

3.2.6 INWERKINGTREDING

Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van publicatie in het Belgisch Staatsblad, en is dus in werking getreden op 10 november 2022.

3.2.7 WAT MET COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN DIE SECTOREN AL HADDEN GESLOTEN?

Een aantal sectoren hadden al via collectieve arbeidsovereenkomst voorzien in een groeipad om tot een collectief recht van 5 dagen per voltijds equivalent per jaar te komen⁷.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen blijven bestaan, maar zullen in concreto zonder voorwerp worden doordat het individueel recht in de plaats zal komen. Wanneer het

⁷ Bijvoorbeeld in het kader van de VIA-akkoorden waarin voorzien werd dat in 2027 het collectief recht van 5 dagen bereikt zou worden.

individueel recht gerespecteerd wordt, zal men natuurlijk ook automatisch het collectief recht (van 5 dagen) respecteren.

Er is natuurlijk wel nog de optie (besproken in punt 3.2.3. onder “collectieve arbeidsovereenkomsten”) dat een werkgeversorganisatie in een paritair orgaan probeert om het aantal opleidingsdagen te verminderen.

4 PLATFORMECONOMIE

Artikelen 13 tot 21 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Hoofdstuk 4 van het wetsontwerp heeft betrekking op de platformeconomie en strekt tot wijziging van de programmawet ("wet arbeidsrelaties") van 27 december 2006. Deze hervorming inspireert zich op de Europese richtlijn COM(2021).

Het doel is om een verandering tot stand te brengen door een wettelijk (weerlegbaar) vermoeden in te voeren (d.w.z. dat het tegenbewijs kan worden bewezen) van het bestaan van een arbeidsovereenkomst wanneer aan een aantal specifieke criteria voor de sector van de platformeconomie is voldaan. Het doel hiervan is om schijnzelfstandigheid te voorkomen.

De wet voorziet dat voor de arbeidsrelatie tussen de platformexploitant en de platformwerker tot bewijs van het tegendeel, het vermoeden bestaat dat deze wordt uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

1. De platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein;
2. De platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;
3. De platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;
4. De platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5. Met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
6. De platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;
7. De platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;
8. De platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten.

Een andere maatregel uit hoofdstuk 4: de wet voorziet in de verplichting voor platformexploitanten om een verzekeringsovereenkomst af te sluiten om zelfstandigen die in het kader van digitale platforms werken te dekken tegen letselschade als gevolg van ongevallen die zich voordoen tijdens het verrichten van werkzaamheden tegen vergoeding in het kader van het platform of voor ongevallen op weg naar en van deze activiteiten. Anders worden de platforms civielrechtelijk aansprakelijk gesteld voor letselschade aan zelfstandigen in de uitoefening van hun werkzaamheden door deze opdrachtgevende digitale platforms.

Een koninklijk besluit zal de minimumgarantievoorwaarden van deze verzekeringsovereenkomsten vastleggen, maar de wet bepaalt dat zij in elk geval ten minste gelijkwaardig moeten zijn aan die van de arbeidsongevallenverzekering voor werknemers.

De wet bepaalt dat de arbeidsrechtbanken bevoegd zijn voor geschillen in verband met deze gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekering.

De datum van inwerkingtreding van deze maatregel is nog niet gekend. Het is wachten op een KB om dit te regelen.

5 E-COMMERCE

Artikelen 27 en 28 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Hoofdstuk 7 van de wet “arbeidsdeal” voorziet in de mogelijkheid voor activiteiten van e-commerce om in ondernemingen nachtarbeid in te voeren die geen arbeidsregeling met nachtprestaties zijn zoals bedoeld in artikel 38, § 4, van de Arbeidswet. De nachtarbeid waarover het in deze nieuwe regeling gaat, betreft prestaties tussen 20 en 24u.

De invoering van deze mogelijkheid op ondernemingsniveau moet gebeuren:

- Of via een collectieve arbeidsovereenkomst;
- Of via een wijziging van het arbeidsreglement (vermelding van de concrete uurroosters) door het volgen van de gehele procedure. Deze procedure moet niet volledig doorlopen worden indien de invoering gebeurde door een collectieve arbeidsovereenkomst (dan kan de vereenvoudigde procedure tot wijziging van het arbeidsreglement gevolgd worden).

De wet voorziet dat de werkgevers slechts één keer aan zijn werknemers een voorstel mag doen over “experimenten inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce” die voldoen aan het bovenstaande kader (= prestaties s’nachts tussen 20 en 24u), en dit zonder dit te moeten formaliseren via een collectieve arbeidsovereenkomst of een wijziging van het arbeidsreglement. Een experiment heeft een maximale duur van 18 maanden.

De memorie van toelichting geeft duiding bij de bedoeling van deze maatregel: *“Bij dit experiment moet een synergie worden gezocht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid resulterend in een win-winsituatie voor de werkgever en de werknemers. Het moet gaan om een project dat rechtstreeks tot doel heeft om in ondernemingen een soepeler organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werkprivéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, teneinde de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen en het welzijn van de werknemers te bevorderen.”*

De werkgever die dergelijk experiment wil opstarten moet dit meedelen aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de FOD WASO. Voor de uitvoering dient de werkgever de ondernemingsraad te betrekken (als die er niet is, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij onstentenis de vakbondsafvaardiging of bij onstentenis de werknemers zelf).

Belangrijk om mee te geven:

- De werkgever is niet verplicht om dergelijk experiment voor te stellen. Dit is een mogelijkheid;
- De werknemer moet er niet aan deelnemen, hij kan deze keuze maken (door een verzoek in te dienen). Noch de werknemer die de vraag stelt, noch de werknemer die beslist om niet in te stappen in het experiment mogen het voorwerp uitmaken van een nadelige behandeling (ontslag of andere) door de werkgever.

De wet voorziet dat op het einde van het experiment een evaluatie wordt voorzien in de onderneming. Indien deze evaluatie positief is, kan ervoor gekozen worden om dit systeem definitief te verankeren zoals hierboven besproken (via CAO of arbeidsreglement).

6 ARTIKEL 39 TER ARBEIDSOVEREENKOMSTENWET

Artikelen 24 tot 26 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

6.1.1 VOOR WIE?

In 2013 werd in de Arbeidsovereenkomstenwet, in het kader van de harmonisering van de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden, een artikel 39ter ingevoegd. De wet “arbeidsdeal” brengt hier nu wijzigingen aan.

Omdat het gaat over de Arbeidsovereenkomstenwet, betekent dit dus dat deze bepaling van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst in de private en publieke sector.

Het gaat daarenboven over werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.

6.1.2 WAAROVER GAAT HET?

De opzeggingstermijn die minstens 30 weken bedraagt (of de daarmee overeenstemmende opzevergoeding) wordt omgezet in een onslagpakket dat uit twee delen bestaat:

- Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de opzeggingstermijn. Dit deel van de opzegtermijn mag nooit minder dan 26⁸ weken bedragen (of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding);
- Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn (of ingeval van een opzegvergoeding een daarmee overeenstemmende vergoeding).

De werknemer heeft het recht op tijdens zijn opzeggingstermijn afwezig te zijn met behoud van loon om inzetbaarheidsverhogende maatregelen te volgen. Indien het gaat om een ontslag met opzeggingsvergoeding, moet de werknemer zich beschikbaar houden om inzetbaarheidsverhogende maatregelen te volgen.

De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Hoelang mag de werknemer afwezig zijn om deze opleidingen te volgen? Dit wordt niet bepaald. Enkel de waarde van de maatregelen wordt bepaald door de wet. Voor het bepalen van de waarde is het tweede deel van de opzeggingstermijn van belang: de waarde van de maatregelen is gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn (of -vergoeding).

Opmerking: werknemers met een opzeggingstermijn van 30 weken hebben ook recht op outplacement. Het recht op outplacement en het recht op inzetbaarheidsverhogende maatregelen kunnen gecumuleerd worden.

6.1.3 INWERKINGTREDING

De wet voorziet een inwerkingtreding van deze bepaling op 1 januari 2023 en is van toepassing op de ontslagen die zich voordoen vanaf deze datum.

⁸ Voorbeeld: een opzeggingstermijn van 33 weken. Het eerste deel bedraagt hier geen 22 weken (2/3^{de} van 33 weken), maar 26 weken (het minimum).

7 ENKELE ANDERE MAATREGELEN

7.1 TRANSITIETRAJECTEN

Artikelen 22 tot 23 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

7.1.1 VOOR WIE?

Het gaat om een invoeging in de Arbeidsovereenkomstenwet, wat dus betekent dat dit van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst in de private en publieke sector.

Het gaat om onstlagen middels een opzeginstermijn.

7.1.2 WAAROVER GAAT HET?

Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat door middel van een opzeggingstermijn, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen. De wet voorziet dat dit een afwijking is van het verbod op terbeschikkingstelling.

Dit laat de werknemer toe om al sneller bij een nieuwe werkgever aan de slag te gaan en zorgt er voor de werkgever bijvoorbeeld voor dat hij tijdens de opzeggingstermijn het volledige loon niet hoeft te dragen.

Het transitietraject kan door de werkgever aan de werknemer aangeboden worden. Dan dient de werknemer hiervoor nog zijn instemming te geven. De werknemer kan van zijn kant ook een traject aanvragen. In dit laatste geval zal de (oorspronkelijke) werkgever hier natuurlijk mee moeten instemmen.

De voorwaarden en de duur van deze vorm van terbeschikkingstelling moeten vastgelegd worden in een schriftelijke overeenkomst tussen 4 partijen: tussen de oorspronkelijke werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

Enkele voorwaarden:

Kunstlaan / Avenue des Arts 27 bus / bte 13 – 1040 Brussel / Bruxelles – Tel / Tél +32 (0)2 739 10 72 –
info@unisoc.be – www.unisoc.be Ondernemingsnummer: 0454.285.048 – RPR: ondernemingsrechtbank
Brussel / N° d'entreprise: 0454.285.048 – RPM: tribunal de l'entreprise de Bruxelles

- De terbeschikkingstelling mag nooit langer duren dan de opzeggingstermijn zelf;
- De werknemer heeft minstens recht op het loon dat hij verdient bij zijn oorspronkelijke werkgever (en betaald door deze laatste). De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van het loon te compenseren door betaling aan de werkgever;
- Wanneer het transitietraject voleindigd wordt, moet de werkgever-gebruiker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur aanbieden. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject;
- Zowel de werkgever-gebruiker als de werknemer kunnen een einde stellen aan het traject mits naleven van de regels inzake opzeggingstermijnen (op basis van de anciënniteit bereikt sinds de opstart van het traject).

7.1.3 INWERKINGTREDING

De wet voorziet geen expliciete datum van inwerkingtreding waardoor deze regeling in werking treedt 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad. Gezien de wet op 10 november werd gepubliceerd, is de datum van inwerkingtreding 20 november 2022.

7.2 MONITORING VAN KNELPUNTBEROEPEN

Artikelen 42 tot 44 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Hoofdstuk 10 van de wet “arbeidsdeal” bepaalt dat de paritaire comités en paritaire subcomités om de twee jaar een debat moeten voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector. Dat debat moet leiden tot de opmaak van een rapport. Deze besprekingen moeten zich baseren op de regionale lijsten zoals deze opgemaakt werden door de regionale bemiddelingsdiensten (VDAB, FOREm, Actiris en ADG).

Concreet vraagt de wet aan de sectoren om:

- een lijst van de knelpuntberoepen op te maken ;
- te duiden in een verslag wat de oorzaken zijn waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of de activiteiten waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

- een advies op te stellen, op basis van het voormeld verslag, met maatregelen om aan deze tekorten te verhelpen.

Een koninklijk besluit kan de voorwaarden bepalen waaraan deze documenten (verslag en advies) moeten voldoen.

Het verslag moet overgemaakt worden aan de minister van Werk, aan de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Deze regeling treedt in werking 10 dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad. Gezien de wet op 10 november werd gepubliceerd, is de datum van inwerkingtreding 20 november 2022.

De lijst, verslag en advies moeten voor de eerste keer overgemaakt worden voor 1 januari 2023. Vervolgens dient dit om de 2 jaar te gebeuren.

7.3 MONITORING DIVERSITEIT

Artikelen 45 tot 49 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De wet “arbeidsdeal” voorziet dat binnen de FOD WASO een dienst diversiteit wordt opgericht. Deze dienst zal sectorale fiches opstellen over de structuur van de werkgelegenheid binnen elke sector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de anti-discriminatiewetgeving. Deze fiches worden opgesteld op basis van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

De wet bepaalt dat deze sectorale fiches elke twee jaar bezorgd worden aan de paritaire comités en subcomités. Deze comités zullen vervolgens binnen een termijn van 6 maanden een rapport moeten opstellen dat een verklaring geeft over de vastgestelde verschillen (in behandeling) in de betrokken sector.

Indien de sector geen verklaring kan geven, moeten ze een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken. Ze moeten dit doen binnen een termijn van 6 maanden. De uitvoering van van dit actieplan moeten ze behandelen in hun volgende verslag.

Deze procedure moet om de twee jaar telkens weer opnieuw worden gevolgd.

Een KB moet nog de voorwaarden en modaliteiten van het rapport en het actieplan vastleggen, net als de modellen voor deze documenten.

De maatregel treedt in werking op de datum van publicatie in het Belgische Staatsblad, namelijk 10 november 2022.

7.4 GEMEENSCHAPPELIJK FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Artikelen 64 tot 67 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Hoofdstuk 13 van de wet arbeidsdeal voorziet in de mogelijkheid tot het oprichten van fondsen voor bestaanszekerheid (ook wel sectorfondsen genoemd) die gemeenschappelijk zijn. Dit dient te gebeuren door het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst.

De statuten van het gemeenschappelijk fonds moeten minstens de volgende punten bevatten:

- Dat het om een gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;
- De wijze waarop de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het gemeenschappelijk fonds te stappen;
- De wijze waarop de sociale partners hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen in de paritaire (sub)comités;
- De wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.

De statuten van het gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire sub-comités die dit gemeenschappelijk fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden.

Om de rechtszekerheid te garanderen, wordt een overgangperiode voorzien (tot 31 december 2025) om de fondsen voor bestaanszekerheid de tijd te geven om zich aan te passen aan de voorwaarden die voorzien zijn door de nieuwe regelgeving.

7.5 ADMINISTRATIEVE COMMISSIE TER REGELING VAN DE ARBEIDSRELATIE

Artikelen 70 tot 80 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie is opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. Indien een arbeidsrelatie onduidelijk is, neemt de Commissie daar een beslissing over. De Commissie bepaalt of een persoon beschouwd moet worden als een zelfstandige of als een werknemer.

Hoofdstuk 15 van de wet “arbeidsdeal” voorziet dat de voorzitter en de plaatsvervangende voorzitter van de Commissie benoemd moeten worden binnen een arbeidsgerecht. Het doel hiervan is het verzekeren dat deze personen over voldoende kennis beschikken over deze materie (wat in het bijzonder belangrijk is gezien de specificiteit van de arbeidsrelatiewet).
