



expresso

Arbeiders – en bediendestatuten

Wat zijn de grote veranderingen?
Welke gevolgen heeft dit voor jou in de praktijk?

Arbeider of bediende: het speelt een grote rol. Naargelang van je statuut zijn de regels die momenteel van toepassing zijn als gevolg van je arbeidsovereenkomst sterk verschillend (bijvoorbeeld ingeval van ziekte, ontslag, enz.).

Het Grondwettelijk Hof had geoordeeld dat de verschillen op basis van het onderscheid tussen handen hoofdarbeid inzake de duur van de opzegtermijn en de carensdag discriminerend waren. Er moest een oplossing worden gevonden tegen 8 juli 2013. De militanten en leden van de BBTK hebben actie gevoerd voor de harmonisering van de opzegtermijnen van de arbeiders naar die van de bedienden toe en de afschaffing van de carensdag. Zonder deze acties had het resultaat voor de bediendepopulatie nog slechter kunnen zijn.

Tijdens de onderhandeling over de harmonisering van de statuten hebben de werkgevers een starre houding aangenomen. Na maandenlange spanningen heeft de Minister van Werk uiteindelijk haar compromistekst voorgelegd op 5 juli 2013. Het is volkomen onevenwichtig, net als het wetsontwerp dat hieruit voortvloeit.

Gelijkheid heeft een kost voor de werknemers en voor de gemeenschap

De zogenaamde "hogere" bedienden (die iets minder dan € 2.500 bruto per maand verdienen) betalen de prijs voor het optrekken van de opzegtermijnen van de arbeiders. Wat de arbeiders bovenop de voor 1/01/2014 geldende opzegtermijn krijgen zal bovendien grotendeels en netto betaald worden door de Staat en niet door de werkgevers. Dit betekent een verhoging van de overheidsuitgaven en minder inkomsten voor de sociale zekerheid en de fiscus!

De afschaffing van de carensdag is nu een feit, maar tegen welke prijs? De regering voorziet 80 miljoen euro als "compensatie" voor de afschaffing van carensdagen... waarvan eveneens de werkgevers die ze niet toepasten zullen kunnen genieten! Eens te meer gaat men middelen halen bij de sociale zekerheid. Bovendien gaat deze afschaffing gepaard met een onaanvaardbare inbreuk op de privacy. De controle op ziekteverzuim dreigt immers sterk te worden verstrengd.

Nog werk aan de winkel

De BBTK eist dat de discriminatie van bedienden in de berekening van het vakantiegeld dringend ongedaan wordt gemaakt. Door een verschillende berekeningswijze ontvangen bedienden 8% minder dubbel vakantiegeld dan arbeiders. De BBTK zal gerechtelijke stappen zetten tegen deze eveneens ongeoorloofde discriminatie indien de situatie niet is rechtgezet tegen eind dit jaar en dus nog zou voortbestaan in 2014.

Er bestaan nog talrijke andere verschillen tussen arbeiders en bedienden (gewaarborgd loon, betaling van de lonen, aanvullende pensioenen, paritaire comités, arbeidsvoorwaarden,...). Dit zijn geen details. Het wegwerken van deze verschillen zal jaren in beslag nemen.

Nog steeds geen eenheidsstatuut

Alle werknemers (zowel arbeiders als bedienden) aangeworven vanaf 1/01/2014 zullen enkel in de nieuwe gelijkgestelde regeling terechtkomen voor de opzegtermijnen en de carensdag. **En zelfs op die punten zullen de arbeiders van sommige sectoren (bouw,...) verder gediscrimineerd worden in vergelijking met de andere werknemers.**

VOOR DE BBTK
ZIJN DEZE NIEUWE
DISCRIMINATIES
ONAAANVAARDBAAR!



Alle arbeiders en bedienden aangeworven vóór die datum zullen de op 31/12/2013 verworven rechten nog heel wat jaren behouden. Er zal dus nog lang worden gesproken over arbeiders en bedienden. Deze termen zullen niet als bij toverslag op 1/01/2014 verdwijnen.

MYRIAM DELMÉE
Ondervoorzitter

ERWIN DE DEYN
Voorzitter

NIEUWE OPZEGTERMIJNEN VOOR DE BEDIENDEN VANAF 1/01/2014*

Overgangsperiodes, verankerde rechten, outplacement... niet makkelijk om hier je weg in te vinden als je wil weten op welke opzegtermijn je recht hebt.

In de Focus "De arbeiders- en bediendestatuten vanaf 2014" gaan we in detail en met veel voorbeelden in op al deze veranderingen. Deze brochure zal vanaf december 2013 beschikbaar zijn in je gewestelijke afdeling. Als je lid bent kun je de brochure ook downloaden vanaf my.bbtb.org.



PAS OP!

De wet voorziet heel wat uitzonderingen en bijzondere gevallen bij SWT (het vroegere brugpensioen), pensioen, periode van tijdelijke werkloosheid, herstructureringen, ziekte tijdens de opzegtermijn, outplacement...

Ontslag gekregen of genomen? Zit je in je proefperiode? Neem bij de minste twijfel over je rechten onmiddellijk contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

* In deze Expresso behandelen we de gevallen van ontslag na 31/12/2013.

** De opzegtermijnen van de arbeiders werden ook aangepast. Informeer je bij je gewestelijke BBTK-afdeling.

ALS JE ONTSLAG NEEMT

JE CONTRACT DATEERT VAN 1/01/2014 OF LATER

Voor de opzegging door de werknemer worden ook nieuwe termijnen voorzien. Deze komen overeen met de helft van de opzegtermijnen die zouden

moeten worden nageleefd in geval van opzegging door de werkgever maar wel met een maximum van 13 weken.

ANCIËNNITEIT	LENGTE VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN
0 tot minder dan 3 maanden	1 week
3 tot minder dan 6 maanden	2 weken
6 tot minder dan 12 maanden	3 weken
12 tot minder dan 18 maanden	4 weken
18 maanden tot minder dan 2 jaar	5 weken
2 jaar tot minder dan 4 jaar	6 weken
4 jaar tot minder dan 5 jaar	7 weken
5 jaar tot minder dan 6 jaar	9 weken
6 jaar tot minder dan 7 jaar	10 weken
7 jaar tot minder dan 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken



JE CONTRACT DATEERT VAN VÓÓR 1/01/2014

De berekening van de opzegtermijn bij ontslag door de werknemer zal in twee delen gebeuren: het deel dat wordt vastgeklikt op 31/12/2013 en het deel dat opgebouwd wordt in het nieuwe systeem. Ook hier zullen deel 1 en deel 2 moeten opgeteld worden. Daarbij moet je echter twee rekenregels in gedachten houden:

- de berekening van deel 2 (het deel dat betrekking heeft op wat je na 1/01/2014 opbouwt op basis van het nieuwe systeem) hoeft niet te ge-

beuren als je voor de berekening van je eerste deel al aan de maxima komt (onder loonplafond van € 32.254: maximum 3 maanden | loonplafond van meer dan € 32.254 en minder dan € 64.508: maximum 4,5 maand | loonplafond boven € 64.508: maximum van 6 maanden)

- de som van beide delen kan sowieso 13 weken niet overschrijden (deze 13 weken is de maximum opzegtermijn bij ontslag door de werknemer in het nieuwe systeem – zie hierboven).

DEEL 1
DE 'VASTGEKLIKTE' RECHTEN
dit is de opzegtermijn die je had moeten presteren op 31/12/13 op basis van de vroegere wetgeving.

Tel 1,5 maand per aangevatte schijf van 5 jaar anciënniteit

Bereik je de 'maxima' ?
(bruto jaarloon onder € 32.254: max. 3 maanden | tussen € 32.254 en €64.508: max. 4,5 maand | boven € 64.508: max. van 6 maanden).
Je zal maximaal die opzeg moeten presteren en de berekening van deel 2 hoeft niet te gebeuren.

DEEL 2
DE RECHTEN OPGEBOUWD
in het nieuwe stelsel. Dit is je anciënniteit vanaf 1/1/2014 tot het moment van ontslag.

Opzegtermijn in weken in functie van de aangevatte anciënniteitsperiode

0 > 3 maanden.....	1 week
3 > 6 maanden.....	2 weken
6 > 12 maanden.....	3 weken
12 > 18 maanden.....	4 weken
18 maanden > 2 jaar..	5 weken
2 > 4 jaar	6 weken
4 > 5 jaar	7 weken
enz.	

} zie de tabel hierboven

11 12 13 = __ MAANDEN



= __ WEKEN

Indien het totaal van die 2 delen hoger is dan 13 weken, wordt je opzegtermijn beperkt tot maximaal 13 weken.



ALS JE ONTSLAGEN WORDT

JE CONTRACT DATEERT VAN 1/01/2014 OF LATER

Arbeiders en bedienden krijgen dezelfde opzegregeling. De opzegtermijn wordt vanaf 1/01/2014 berekend op basis van de anciënniteit in het bedrijf en wordt uitgedrukt in weken. Elke werknemer begint met een opzegperiode van twee weken. Per begonnen trimester of jaar wordt de opzegtermijn

opgetrokken zoals aangegeven in de hieronder staande tabel. Van zodra de werknemer een nieuwe periode van drie maanden of een nieuw jaar aanvat, valt hij in daarmee overeenstemmende schijf.

ANCIËNNITEIT	LENGETE VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN
0	2 weken
3 maanden	4 weken
6 maanden	6 weken
9 maanden	7 weken
1 jaar	8 weken
1 jaar en 3 maanden	9 weken
1 jaar en 6 maanden	10 weken
1 jaar en 9 maanden	11 weken
2 jaar	12 weken
3 jaar	13 weken
4 jaar	15 weken
5 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar
20 jaar	62 weken
21 jaar	+ 1 week per begonnen jaar



JE CONTRACT DATEERT VAN VOOR 1/01/2014

Voor de berekening van de opzegtermijn zullen twee stappen moeten doorlopen worden: de eerste stap betreft de dienstanciënniteit verworven bij de werkgever op 31/12/2013 en de daarmee overeenstemmende opzegtermijn op basis van de vroegere wetgeving. De tweede stap betreft de dienstanciënniteit verworven vanaf 1/01/2014, en

de daarmee overeenstemmende opzegtermijn op basis van de nieuwe wetgeving vanaf 1/01/2014. De resultaten van beide berekeningen zullen moeten opgeteld worden. Ze vormen samen de totale na te leven opzeggingstermijn of het bedrag van de eventuele opzegvergoeding.

DEEL 1
DE 'VASTGEKLIKTE' RECHTEN

Dit is de opzegtermijn die je hebt opgebouwd op 31/12/13 op basis van de vroegere wetgeving

Op 31/12/2013 bedroeg je bruto jaarloon...

...lager dan €32.254 ? ↓ Tel 3 maanden opzeg per aangevatte schijf van 5 jaar anciënniteit	...hoger dan €32.254 ? ↓ Tel 1 maand per aangevat jaar anciënniteit met een min. van 3 maanden
--	--

= __ MAANDEN

DEEL 2
DE RECHTEN OPGEBOUWD

in het nieuwe stelsel. Dit is je anciënniteit vanaf 1/01/2014 tot het moment van ontslag

Opzegtermijn in weken in functie van de aangevatte anciënniteitsperiode

0 maand.....	2 weken
3 maanden.....	4 weken
6 maanden.....	6 weken
9 maanden.....	7 weken
1 jaar.....	8 weken

= __ WEKEN

} zie de tabel hierboven 'Lengte van de opzeggingstermijn als je contract dateert van 1/01/2014 of later' enz.

SAMENGEVAT, VANAF 1/01/2014*

De opzegtermijnen

- Er wordt een **nieuwe berekeningswijze van de opzegtermijnen** ingevoerd voor arbeiders en bedienden, zowel voor diegenen die ontslagen worden of zelf ontslag nemen. De regels zullen gelden voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten en voor de contracten gesloten vóór 1/01/2014, mits een 'verankering' van de rechten. Op de middenpagina's vinden jullie een schema waarin deze veranderingen worden uitgelegd. Langere opzegtermijnen zullen nog kunnen worden onderhandeld, op bedrijfs- en individueel vlak.
- De **opzegtermijn gaat in** vanaf de 1^{ste} maandag na de week waarin de opzegtermijn ter kennis werd gebracht.
- Er is geen **proefbeding** meer voor de contracten gesloten na 1/01/2014, behalve voor de uitzendkrachten en studenten (die een proefperiode van 3 dagen zullen hebben). Voor de werknemers met een contract van bepaalde duur kan elke partij eenzijdig een einde maken aan het contract door de nieuwe opzegtermijnen te respecteren, en dit tijdens de eerste helft van de in het contract vastgelegde duur (met een max. van 6 maanden).
- Nieuwe regels van **outplacement** worden voortaan toegepast op alle werknemers met een opzegtermijn van 30 of meer weken. De huidige outplacementregels voor de 45-plussers of in het kader van de tewerkstellingscel (bij herstructurerings) blijven behouden.

Bij ziekte

- De **carensdag** (de eerste dag onbetaalde afwezigheid bij ziekte) **wordt afgeschaft** voor arbeiders en voor bedienden voor wie dit nog van toepassing was (tijdens proefperiode, contract van bepaalde duur van minder dan 3 maanden).
- Er worden **nieuwe, strengere regels ingevoerd bij ziekte**. De werkgever zal voortaan aan de zieke werknemer kunnen vragen om maximaal 4 opeenvolgende uren per dag tussen 7 u. en 20 u. thuis aanwezig te zijn voor een eventueel bezoek van de controlearts. **Opgelet! Hij kan dit enkel doen indien dit vastgelegd is in een CAO of het arbeidsreglement.** De werkgever kan weigeren om het gewaarborgd loon te betalen als je je niet aan de controle onderwerpt, als je hem niet hebt ingelicht over je arbeidsongeschiktheid of als je geen medisch attest hebt voorgelegd binnen de voorgeschreven termijnen.

DERGELIJKE MAAT-
REGELEN GAAN
VEEL TE VER. WIJ
BLIJVEN ONS
INZETTEN OM OOK
DE RECHTEN EN
BELANGEN VAN
ZIEKE WERKNEMERS
TE VERDEDIGEN!



* De vroegere regels over de opzegtermijnen en de carensdag blijven gelden tot 1/01/2014.



Mobile
QR-code



www.bbtb.org

De BBTk is een van de belangrijkste beroepscentrales van het ABVV. U kan als lid in maar liefst 21 afdelingen terecht voor een aantal diensten zoals regionale zitdagen, juridisch advies, enz. Op onze website kan u makkelijk alle contactgegevens van de afdelingen terugvinden.

V.U.: E. De Deyn & M. Delmée
BBTK | Hoogstraat 42 - 1000 Brussel
1/1/2013 | © BBTk | 13003 - AACN

