

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	XIII
<i>door Eveline Ankaert en Isabel Plets</i>	
VOORWOORD	XV
<i>door Monica De Jonghe</i>	
ARBEIDSONGESCHIKTHEID SINDS DE WET EENHEIDSS- TUUT: WETGEVENDE INITIATIEVEN EN EVOLUTIE IN DE RECHTSPRAAK	1
<i>door Eveline Ankaert en Mira Giagnacovo</i>	
1. Inleiding	1
2. Wetgevende initiatieven inzake arbeidsongeschiktheid sinds de Wet Eenheidsstatuut	2
§ 1. Informatieverplichtingen werknemer	2
A. Afschaffing carenzdag	2
a) Situering: onbetaalde afwezigheid	2
b) <i>Ratio legis</i> afschaffing	3
B. Afschaffing geneeskundig getuigschrift	4
a) Meldingsplicht blijft	5
b) Tot driemaal vrijstelling voorlegging geneeskundig getuig- schrift	6
c) Naar een uitgebreide vrijstelling?	8
C. Arbeidsongeschiktheid tijdens jaarlijkse vakantie	9
a) Aanpassing vakantiewetgeving	9
b) Arbeidsrechtelijke omkadering	10
§ 2. Controle en beschikbaarheid	11
A. Verstrenge ziektecontrole	11
B. Responsabilisering arbeidsongeschikte werknemer	12
C. Responsabilisering werkgever	13
§ 3. Gewaarborgd loon	13
A. Volledige neutralisatie gewaarborgd loon	14
B. Beperking neutralisatie gewaarborgd loon	15
C. Responsabilisering werkgever	16
a) Werkhervattingspremie	16
b) Uitbreiding gewaarborgd loon	17
§ 4. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	18

A.	Afschaffing ontslag omwille van arbeidsongeschiktheid > 6 maanden	18
B.	RIT 2.0: focus op aangepast/ander werk	22
a)	Van vijf naar drie beslissingsmogelijkheden	23
b)	Motivering niet-re-integratie	23
C.	Medische overmacht	25
a)	Uitgangspunt en historiek	26
b)	Nieuw artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet	27
c)	Bijzondere procedure in Codex Welzijn op het Werk	29
3.	Ontwikkelingen in de rechtspraak inzake redelijke aanpassingen	31
§ 1.	Definitie redelijke aanpassingen	31
§ 2.	Elementen waar rechters wel/geen rekening mee houden	32
§ 3.	Recht op een andere functie: toekomstige rechtspraak?	33
4.	Besluit	36
	ALTERNATIEVEN NA AFSCHAFFING VAN HET PROEFBEDING	39
	<i>door Estelle Renard en Sakina Yoshioka</i>	
1.	Inleiding	39
2.	De wettelijke evolutie van het proefbeding	40
3.	De afschaffing van het proefbeding en de gevolgen daarvan	43
§ 1.	De afschaffing van het proefbeding en de noodzakelijke aanpassing van bepaalde specifieke clausules	43
A.	Afschaffing van het proefbeding	43
B.	Uitzonderingen op de afschaffing van proefbedingen	44
C.	Noodzakelijke aanpassing van andere bedingen	45
§ 2.	Compensatie voor de afschaffing van proefperiodes	46
4.	Alternatieven voor proefbedingen	47
§ 1.	Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	48
§ 2.	Het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder proefbeding	50
§ 3.	Het gebruik van uitzendarbeid onder het motief instroom	52

§ 4. Uitgestelde toepassing van ontslagmotivering cao nr. 109	54
§ 5. Wat is nu het beste alternatief?	57
5. Besluit	58
BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMSTEN ONBEPAALEN DUUR SINDS DE WET EENHEIDSTATUUT: DUIDELIJKE REGELS EN OUDE/NIEUWE DISCUSSIEPUNTEN	
<i>door Philip De Roo en Hannelore Druwé</i>	61
1. Inleiding	61
2. De nieuwe opzeggingstermijnen zijn sterk vereenvoudigd, maar de gangsbepalingen nopen tot voorzichtigheid	61
§ 1. De nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014	61
A. Anciënniteit als enig criterium	61
B. Toepasselijke opzeggingstermijnen	64
C. Aanvang van de opzeggingstermijn	67
§ 2. Overgangsbepalingen voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aangevangen vóór 1 januari 2014	68
A. Relevante wettelijke bepalingen	68
a) Artikel 67 Wet Eenheidsstatuut	68
b) Artikel 68 Wet Eenheidsstatuut	68
c) Artikel 69 Wet Eenheidsstatuut	68
B. Inleiding	69
C. Het toepassingsgebied van de overgangsregeling	71
a) Probleemstelling	71
b) Toepassing in de praktijk	73
c) Biedt de rechtspraak over het toepassingsgebied van de ontslaguitkering inspiratie?	78
d) Geen betwisting (meer) over de toepassing van de over- gangsregeling bij conventionele anciënniteitsclausules en cao 32bis?	82
D. Opzeggingsclausules	84
E. Afschaffing van de “dubbele foto”-regeling in geval van ontslag door de werknemer	88
F. Andere discussiepunten overgangsregeling	90
3. De opname van variabel loon in de berekeningsbasis van de opzeg- gingsvergoeding	91
§ 1. Behoort het variabel loon tot het lopend loon?	91

A. Eenmalige bonussen, stopgezette bonusplannen of bonussen uit een vorige functie	92
B. Er is nog een bonusplan, maar de werknemer voldoet voor het jaar van ontslag niet aan de voorwaarden voor een bonus	93
§ 2. Welk bedrag moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding?	97
4. Besluit	102
 ENKELE KANTTEKENINGEN BIJ CAO NR. 109	103
<i>door Mira Giagnacovo en Estelle Renard</i>	
1. Inleiding	103
2. Afschaffing artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet: naar een uniforme beschermingsregeling?	104
§ 1. Inleiding	104
§ 2. De totstandkoming van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet	105
A. Situatie vóór de Arbeidsovereenkomstenwet	105
B. Invoering van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet	106
C. Alternatief voor bedienden? Theorie van het misbruik van ontslagrecht	109
D. Arrest van het Arbitragehof (84/2001) – geen discriminatie tussen arbeiders en bedienden	110
§ 3. Afschaffing van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet en <i>ratio legis</i> – arrest Grondwettelijk Hof (125/2011)	112
§ 4. Cao nr. 109	115
A. Artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet als inspiratiebron?	115
B. Vaststelling van de hoogte van de sanctie: van drie tot zeventien weken of van zeventien tot drie weken?	116
3. Cumul vergoeding kennelijk onredelijk ontslag met andere vergoedingen	119
§ 1. Basisprincipes	119
§ 2. Toepassingsgevallen	121
A. Vergoeding miskennis bijzondere ontslagprocedure bankensector	121
B. Schadevergoeding wegens discriminatie	123
C. Schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht	127

4. Besluit	132
-------------------	-----

<i>A NEVERSTARTING STORY: DE INZETBAARHEIDSBEVORDERENDE MAATREGELLEN</i>	135
<i>door Hannelore Druwé en Isabel Plets</i>	

1. Inleiding	135
---------------------	-----

2. Outplacementbegeleiding	135
-----------------------------------	-----

§ 1. Outplacement vóór de Wet Eenheidsstatuut	135
---	-----

§ 2. Nieuwigheden door de Wet Eenheidsstatuut	137
---	-----

A. Beëindiging arbeidsovereenkomst met prestatie van een opzeggingstermijn	139
--	-----

B. Beëindiging arbeidsovereenkomst met betaling van een opzeggingsvergoeding	139
--	-----

C. Sancties	144
-------------	-----

§ 3. Outplacement bij medische overmacht	144
--	-----

3. Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen	145
--	-----

§ 1. Invoering in de Wet Eenheidsstatuut	145
--	-----

§ 2. Jobsdeal: opleidingsbudget	147
---------------------------------	-----

§ 3. Herinvoering van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen via de Arbeidsdeal	148
---	-----

A. <i>Another try</i> : inzetbaarheidsbevorderende maatregelen	148
--	-----

B. Transitietraject	151
---------------------	-----

4. Besluit	152
-------------------	-----

HARMONISATIE VAN AANVULLENDE PENSIOENEN VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN	155
<i>door Jurgen De Vreese en Lies Daniëls</i>	

1. Inleiding	155
---------------------	-----

2. De totstandkoming van het wettelijk kader inzake het eenheidsstatuut voor aanvullende pensioenen	156
--	-----

§ 1. De rechtspraak van het Grondwettelijk Hof	156
§ 2. De aanloop naar wetgevend initiatief op het vlak van aanvullende pensioenen	156
§ 3. De wet van 5 mei 2014: geleidelijke opheffing van het verschil in behandeling	157
§ 4. Bevestiging van het streven naar harmonisatie tussen arbeiders en bedienden in het kader van de fiscale pensioenhervorming	158
3. De timing van de harmonisering in a nutshell	159
§ 1. Een geleidelijke harmonisatie volgens een bij wet vastgelegde tijdslijn	159
A. Oorspronkelijke tijdslijn	159
B. Aangepaste tijdslijn	160
§ 2. Het verschil in behandeling vóór 1 januari 2015	161
§ 3. De standstillperiode	162
A. Uitgangspunt	162
B. De verplichting tot inschrijving in een harmonisatietraject	162
C. De neerlegging van sectorale cao's tegen 2027	163
D. De dubbele onthoudingsplicht	164
a) Onthoudingsverplichting voor pensioenstelsels ingevoerd vanaf 1 januari 2015	164
b) Onthoudingsverplichting voor pensioenstelsels die op 1 januari 2015 bestonden	165
§ 4. De <i>cut-off date</i>	165
4. Wat moet de “gelijkheid” uiteindelijk inhouden?	165
§ 1. De gelijkheid is beperkt tot reële verschillen in behandeling	166
§ 2. Is de gelijkheid beperkt tot de kern van de pensioentoezegging?	166
§ 3. De gelijkheid wordt genuanceerd door het weigeringsrecht	167
§ 4. Kan voor de beoordeling van de gelijkheid rekening worden gehouden met historische collectieve keuzes?	168
§ 5. De gelijkheid speelt slechts voor zover “arbeiders vs. bedienden” als criterium voor het onderscheid wordt gehanteerd	169

5. De (poging tot) implementatie van het eenheidsstatuut door de sectoren en de werkgevers	170
§ 1. De implementatie door de sectoren	170
A. De taak van de sectoren	170
B. De uitdagende structuur van het paritair landschap	171
C. De problematiek van de asymmetrische paritaire (sub)comités	172
a) Uitbreiden van werkingssfeer/oprichten van nieuw paritair comité	172
b) Invoeren van pensioenstelsel met beperkt toepassingsgebied	173
i. Aandachtspunt 1: het bepalen van de subcategorie van spiegelarbeiders/-bedienden	173
ii. Aandachtspunt 2: het bepalen van de inrichter	176
iii. Het voorbeeld van paritair comité 200	176
§ 2. De implementatie door de werkgevers	177
A. De taak van de werkgevers	177
B. De werkgevers mogen, maar moeten niet op de sectoren wachten	178
C. Risico indien de werkgevers niet op de sector wachten	179
6. Besluit	179