

Voorontwerp van decreet tot wijziging van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en van het Gerechtelijk Wetboek, wat betreft het opleggen van sancties aan werkgevers die hun verplichtingen inzake de bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar niet naleven

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. Samenvatting

Dit voorontwerp van decreet legt een sanctie op aan werkgevers die hun verplichtingen inzake de bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar niet na te en deze te innen.

B. Algemene toelichting

1. Bevoegdheidsoverdracht n.a.v. de zesde staatshervorming

In het kader van de zesde staatshervorming werden een aantal bevoegdheden, die betrekking hebben op outplacement, naar de gewesten overgeheveld. Eén van die bevoegdheden is het recht op een outplacementaanbod voor ontslagen werknemers van 45 jaar en ouder zoals voorzien in Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82bis van 17 juli 2007, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002. Het Generatiepact (december 2005) zette het recht op outplacement voor oudere werknemers op de kaart en dit met het oog op het langer aan de slag blijven. Deze regeling werd ingevoegd in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Het betreft hier een individueel ontslag, te onderscheiden van een collectief ontslag bij herstructurering.

Art. 13 van de wet van 5 september 2001 voorziet dat onder bepaalde voorwaarden de werkgever aan een werknemer die minstens 45 jaar is op het tijdstip van het ontslag outplacement moet aanbieden. Het betreft hier een individueel ontslag, te onderscheiden van een collectief ontslag bij herstructurering. Wanneer de werkgever verzaakt aan het verplicht outplacementaanbod, moet de ontslagen werknemer hem in gebreke stellen. Blijft de werkgever in gebreke, dan kan de directeur van het RVA werkloosheidsbureau beslissen dat hij een 'bijdrage' (boete/sanctie) moet betalen. Het koninklijk Besluit van 23 januari 2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 stelt het bedrag van de sanctie vast op 1.800 € (1.500 € verhoogd met 300 € financiële en administratieve lasten). De 'boete' heeft het karakter van een burgerlijke sanctie en is geen strafrechtelijke sanctie. De bedragen worden geïnd door de RSZ, die deze doorstort naar het hoofdbestuur van de RVA. Sinds 1 januari 2015 ontvangt de Vlaamse overheid (cfr. gewestelijke opdrachtenbegroting) deze inkomsten.

De ontslagen werknemer heeft ondanks het feit dat zijn werkgever in gebreke blijft, toch recht op een geldig outplacementaanbod. In de huidige wetgeving wordt dit vandaag geregeld via een outplacementcheque, die de ontslagen werknemer hiervoor kan aanvragen bij RVA. De RVA financiert en de werknemer kan een outplacementbegeleiding naar keuze kiezen bij een private dienstverlener van outplacement. De inkomsten van de

sanctie worden toegewezen aan het outplacement van de werknemers die niet genoten van de outplacementbegeleiding.

2. Situering

Vlaanderen neemt de bevoegdheid op inzake de sanctie aan de werkgever die zijn verplichting niet nakomt enerzijds (luik 1) en voorziet een outplacementaanbod voor de werknemers die slachtoffer zijn van de werkgever in gebreke anderzijds (luik 2).

Luik 2 (het outplacementaanbod) zal worden opgenomen door VDAB. De decretale rechtsgrond voor het outplacementaanbod door de overheid voor de werknemers wiens werkgever in gebreke is gebleven werd opgenomen in het decreet Wijkwerken (zie artikel 55) en werd goedgekeurd door het Vlaams Parlement op de plenaire zitting van 5 juli 2017. Op dit moment reikt de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening een outplacementcheque uit aan de rechthebbenden. In de toekomst wordt het systeem van de outplacementcheque vervangen door een outplacementaanbod binnen het Sociaal Interventiefonds. In de BVR in voetnoot vermeld ¹ (principeel goedgekeurd op VR 7/7/17) wordt het toepassingsgebied hiervoor vastgelegd.

Luik 1 (bevoegdheid voor het opleggen van de sanctie aan de werkgever) zal worden opgenomen door het departement WSE. Het voorliggend voorontwerp van decreet legt hiervoor de rechtsgrond.

Vlaanderen wenst het mechanisme van een sanctie opgelegd aan werkgevers, die in gebreke blijven, te behouden. De sociale partners hebben, in een (op eigen initiatief) geformuleerd advies van 3 april 2017, zich ook uitgesproken in deze richting.

3. Inhoud van het decreet

Het voorliggend voorontwerp van decreet legt de rechtsgrond vast voor het opleggen en innen van een sanctie (een bijdrage genoemd) ten aanzien van de werkgever en vervangt art. 15 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Het decreet geeft een delegatiebevoegdheid aan de Vlaamse Regering om de voorwaarden, de hoogte, de procedure en de nadere regels vast te leggen in verband met de bijdrage ten gunste van het Departement Werk en Sociale Economie die de werkgever verschuldigd is wanneer vastgesteld wordt dat hij zijn verplichtingen niet heeft nageleefd inzake het aanbieden van outplacement in het kader van de bijzondere regeling voor werknemers van 45 jaar of ouder tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest.

¹ Besluit van de Vlaamse Regering houdende wijziging van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen en het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2011 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 2^o, e), van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

In het decreet kan in principe nog niet vermeld worden welk onderdeel van de Vlaamse administratie bevoegd is. Daarom dat bij uitvoeringsbesluit zal worden vastgelegd dat het Departement WSE bevoegd zal worden voor het opleggen en innen van de sanctie

Overeenkomstig artikel 17 van de wet van 5 september 2001 (zoals vervangen bij art. 17 van het decreet van 24 april 2015 houdende de implementatie van de zesde staatshervorming en houdende diverse bepalingen inzake het beleidsdomein Werk en Sociale Economie) verlopen het toezicht en de controle op deze maatregel conform het decreet houdende sociaalrechtelijk toezicht van 30 april 2004.

4. Advies raad van State en de SERV

- a. Advies SERV
- b. Advies Raad van state

C. Toelichting bij de artikelen.

Artikel 1.

Dit artikel bepaalt dat de bevoegdheid in dit decreet gaat over een gewestaangelegenheid, overeenkomstig artikel 6, §1, IX, 7°, c van de BWHI.

Art. 2.

Artikel 15 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, ingevoegd bij de programmawet van 24 december 2002, wordt vervangen. Dit artikel machtigt de Vlaamse Regering om de voorwaarden, de hoogte van het bedrag van deze bijdrage, de procedure en de nadere regels vast te leggen voor de werkgever, die een bijdrage dient te betalen ten gunste van het Vlaamse gewest, wanneer is vastgesteld dat hij voor zijn werknemer tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest zijn verplichtingen niet heeft nageleefd. Deze verplichtingen vloeien voort uit de artikelen 13 (voorwaarden waaraan de werknemer moet beantwoorden om recht te hebben op outplacement – verplichting van de werkgever om outplacement aan te bieden en uitzonderingen daarop) en artikel 14 (regeling van de duur van het outplacement en van het statuut van de werknemer tijdens de begeleiding) van de wet van 5 september 2001.

De werkgever die een sanctie krijgt opgelegd dient in een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest te werken.

De bijdrage alsook de verhoging voor financiële en administratieve lasten, worden gelijkgesteld met een schuld tegenover het Vlaamse gewest, inzonderheid wat de termijnen inzake betaling betreft, de toepassing van de burgerlijke sancties, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting en de verjaring inzake rechtsvorderingen.

Art. 3.

Dit artikel maakt de arbeidsrechtbank bevoegd voor de geschillen met betrekking tot dit decreet.

Het Vlaamse gewest is bevoegd voor het opleggen en innen van de sanctie aan de werkgever wanneer is vastgesteld dat hij voor zijn werknemer tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Vlaamse Gewest zijn verplichtingen niet heeft nageleefd. Het Vlaamse gewest kan daarom zelf bepalen welke rechtbank bevoegd is bij eventuele geschillen met betrekking tot deze bevoegdheid. Indien er niets wordt bepaald is de algemene regeling van toepassing (rechtbank van eerste aanleg). We wensen uitdrukkelijk de arbeidsrechtbank bevoegd te maken (artikel 10 BWHI is in dit geval van toepassing).

Art. 4.

Dit artikel bepaalt dat de datum van inwerkingstreding door de Vlaamse Regering wordt vastgesteld.