

Newsletter: »» HR nieuwigheden in 2024

MAART 2024



Beste lezer,

Een van de vele uitdagingen als HR professional is het omgaan met de voortdurende veranderingen in de regelgeving. Ook in 2024 is dit een interessante maar niet evidente oefening. Vaak is het wellicht niet eenvoudig om door het bos de bomen nog te zien.

Nu de eerste maanden van het jaar achter de rug zijn, vatten wij graag nog eens de nieuwe regelgeving voor u samen. In deze nieuwsbrief overlopen we beknopt de wetswijzigingen en andere nieuwigheden en staan we stil bij enkele belangrijke aandachtspunten, actiepunten en deadlines in dit verband.

Veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

1	Ziek tijdens jaarlijkse vakantie	2
2	Nieuwe formules inzake de berekening van het mobiliteitsbudget vanaf 1 januari 2024	3
3	Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen en nachtarbeid : actiepunten voor 2024	4
4	Programmawet.....	5
5	Wet diverse arbeidsbepalingen	7
6	Federal Learning Account (FLA).....	9
7	Transparantie in het kader van de tweede pensioenpijler	10
8	Behoud GSM-nummer bij ontslag.....	10
9	Sociale verkiezingen	11
10	Privacy en gegevensbescherming	12

1 Ziek tijdens jaarlijkse vakantie

Vanaf 2024: vakantiedagen blijven in principe behouden in geval van ziekte tijdens de vakantie.

Tot en met 31 december 2023 was het zo dat wanneer een werknemer ziek werd tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de arbeidsovereenkomst geschorst bleef op grond van het jaarlijks verlof. Dit omwille van de regel dat de “eerste schorsingsgrond primeert”. Dit had tot gevolg dat de werknemer de vakantiedagen tijdens dewelke hij ziek was, verloor.

Deze regel was evenwel in strijd met de Europese Arbeidstijdrichtlijn (2003/88/EG) die bepaalt dat alle werknemers jaarlijks recht hebben op een vakantie – met behoud van loon – van ten minste vier weken. Hiermee rekening houdend oordeelde het Europees Hof van Justitie eerder al dat een werknemer het recht had om zijn vakantiedagen later op te nemen als hij ziek werd tijdens een periode van betaalde vakantie.

De Wet van 17 juli 2023 tot wijziging van de Arbeidsovereenkomstenwet en de Arbeidsreglementenwet brengt onze Belgische regelgeving in overeenstemming met bovenvermelde Europese rechtspraak en de Arbeidstijdrichtlijn.

Vanaf vakantiejaar 2024 (vakantiedienstjaar 2023) verliest een werknemer die ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie immers niet langer deze vakantiedagen en wordt de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens vakantie omgezet in een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte. Dit evenwel op voorwaarde dat de werknemer:

- de werkgever onmiddellijk verwittigt van het feit dat hij ziek is;
- aan de werkgever zijn verblijfadres meedeelt indien dit verschilt van het adres gekend door de werkgever;
- binnen de twee werkdagen (tenzij overmacht of anders bepaald in een cao of in het arbeidsreglement) aan de werkgever een medisch attest overmaakt. De vrijstelling om tot driemaal per kalenderjaar voor de eerste dag van ziekte geen medisch attest in te dienen, is hier niet van toepassing.

Het medisch attest moet de volgende vermeldingen bevatten:

- de arbeidsongeschiktheid;
- de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid;
- of de werknemer zich al dan niet mag verplaatsen.

Het KB van 22 december 2023 voorziet in een specifiek model van medisch attest voor de ziekte die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, maar het gebruik van dit attest is facultatief.

Indien de werknemer de niet genoten vakantiedagen aaneensluitend op de ziekteperiode wil opnemen, dan moet hij dit aan de werkgever meedelen uiterlijk op het moment dat hij het medisch attest aan de werkgever overmaakt.

2 Nieuwe formules inzake de berekening van het mobiliteitsbudget vanaf 1 januari 2024

Dankzij het mobiliteitsbudget kunnen werkgevers hun werknemers de mogelijkheid geven om hun bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsbudget dat ze kunnen besteden aan alternatieve mobiliteitsoplossingen verspreid over verschillende pijlers. Het eventuele saldo wordt cash uitbetaald op een (para)fiscaal aantrekkelijke wijze.

Het bedrag van het mobiliteitsbudget is gelijk aan de werkelijke jaarlijkse bruto kosten van de bedrijfswagen voor de werkgever, of de "TCO" (Total Cost of Ownership).

Om de moeilijkheden bij het bepalen van het mobiliteitsbudget te beperken, heeft de regering onlangs formules bepaald voor de berekening van het bedrag van het mobiliteitsbudget.

Concreet zullen werkgevers vanaf 1 januari 2024 moeten kiezen tussen twee methodes om de TCO te berekenen: ofwel op basis van de reële waarde, ofwel op basis van forfaitaire waarden.

Deze nieuwe formules zullen zowel gebruikt worden om het bedrag van het mobiliteitsbudget te berekenen als om de kosten te berekenen van de milieuvriendelijke bedrijfswagen die gekozen wordt in het kader van de 1ste pijler.

Als de werkgever kiest voor de formule op basis van de **werkelijke waarde**, moet de berekening gebeuren op basis van een exhaustieve lijst van uitgaven (die de gemiddelde uitgaven over de laatste vier jaar van de (referentie)wagen waarvan de werknemers afstand doen, vertegenwoordigen). Er mogen geen andere uitgaven in aanmerking worden genomen.

Als de werkgever opteert voor de **forfaitaire waardering**, bestaat de forfaitaire formule uit een vaste en een variabele component.

Wat de vaste component betreft, moet een onderscheid worden gemaakt naargelang het voertuig door de werkgever wordt geleased of aangekocht:

- In het geval van een leasewagen houdt het bedrag van het mobiliteitsbudget rekening met de volgende elementen: de jaarlijkse kost van het leasingcontract, de gemiddelde jaarlijkse kost van alle kosten die niet in het leasingcontract zijn opgenomen (op voorwaarde dat ze opgenomen zijn in het bedrijfswagenbeleid), de niet-afrekbare btw, de belasting op niet-afrekbare autokosten en de CO₂-bijdrage.
- In het geval van een eigen voertuig (of een voertuig geleased met een financieringscontract) houdt het mobiliteitsbudget rekening met de volgende elementen: 25% van de cataloguswaarde van het voertuig (inclusief belasting op het niet-afrekbare deel van deze cataloguswaarde) en de CO₂-bijdrage.

De variabele component wordt als volgt bepaald: $(6.000 + \text{woon-werkafstand} \times 2 \times 200) \times 30\%$ van de kilometervergoeding die wordt toegekend aan personeelsleden van de staat (die momenteel EUR 0,4269/km bedraagt).

Wat betreft het bepalen van het toe te kennen mobiliteitsbudget, is het nog steeds mogelijk om het bedrag van het mobiliteitsbudget te bepalen op basis van een referentievoertuig (bijvoorbeeld per functiecategorie).

Volledigheidshalve merken we op dat de nieuwe regels op bepaalde punten (fundamentele) inconsistenties vertonen.

Werkgevers worden daarom aangespoord om hun mobiliteitsbudgetbeleid snel aan te passen met het oog op de invoering van deze nieuwe regels vanaf 1 januari 2024.

3 Vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegen en nachtarbeid: actiepunten voor 2024

Vanaf 1 april 2024 moet de ploegen- of nachtpremie voorzien zijn in een arbeidsreglement, in een cao of in de arbeidsovereenkomst.

Ondernemingen waarin ploegen- of nachtarbeid verricht wordt en hiervoor een ploegenpremie betalen, kunnen genieten van een gedeeltelijke vrijstelling van de doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Hoewel de bedrijfsvoorheffing moet worden ingehouden op het loon dat de werkgever aan de werknemer betaalt, is de werkgever vrijgesteld van de betaling aan de schatkist van een bedrag aan bedrijfsvoorheffing dat overeenstemt met 22,8% van het totale belastbare loon van alle ploegen- of nachtarbeiders (exclusief dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie en achterstallen). De toepassing van deze vrijstelling wordt momenteel echter nauwgezet gecontroleerd.

De wet van 28 maart 2022 houdende verlaging van lasten op arbeid heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan het toepassingsgebied van de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid en nachtarbeid. De bedoeling was om een einde te maken aan de rechtsonzekerheid die het gevolg is van moeilijkheden bij de interpretatie van bepaalde voorwaarden voor de toepassing van deze vrijstelling.

Terwijl in het verleden de definities van ploegenarbeid en ploegenpremie los van elkaar stonden, moet voortaan, om van ploegenarbeid te kunnen spreken, voor elk gewerkt uur in een ploegendienst een ploegenpremie worden toegekend.

Om te voorkomen dat een louter "symbolische" toeslag wordt toegekend met als enig doel onder de vrijstelling te vallen, moet de ploegenpremie voortaan noodzakelijkerwijs tot gevolg hebben dat het aan de werknemer toegekende loon met ten minste 2% wordt verhoogd voor elk in ploeg gewerkt uur. De nachtpremie moet op haar beurt leiden tot een verhoging van het loon dat aan de werknemer wordt toegekend voor een uur dat 's nachts wordt gewerkt met ten minste 12%.

Bovendien moet de ploegen- of nachtpremie **vanaf 1 april 2024** voorzien zijn in een arbeidsreglement, in een cao of in de arbeidsovereenkomst.

In de mate dat dit nog niet het geval is, raden we ten zeerste aan om dit spoedig in orde te brengen.

4 Programmawet

De federale wetgever heeft traditiegetrouw op het einde van vorig jaar een aantal uiteenlopende topics onder de loep genomen en gewijzigd. Hieronder worden uitsluitend de voor het HR-gebeuren meest relevante onderwerpen op een meer gedetailleerde wijze uitgewerkt.

4.1 Activeringsbijdragen

Vanaf 1 januari 2024 verhoging activeringsbijdragen en verstrenging voorwaarden.

De Programmawet van 22 december 2023 heeft de wetgeving inzake activeringsbijdragen gewijzigd en verstrengd.

4.1.1 Verhoging van de percentages

De activeringsbijdragen worden vanaf 1 januari 2024 verhoogd als volgt:

Leeftijd bij het begin van de vrijstelling	Percentage van het loon in 2023	Percentage van het loon in 2024	Minimum per kwartaal (EUR)
< 60 jaar	20%	50%	300 EUR
≥ 60 jaar < 62 jaar	15%	45%	225,60 EUR
≥ 62 jaar	10%	40%	225,60 EUR

4.1.2 Verstrenging van de voorwaarden

De bepaling dat een activeringsbijdrage verschuldigd is wanneer een werknemer geen enkele prestatie heeft geleverd tijdens een volledig kwartaal bij dezelfde werkgever, wordt uitgebreid met het leveren van prestaties die overeenkomen met minder dan een derde van de wekelijkse arbeidstijd van de voltijdse werknemers van dezelfde categorie in de onderneming.

Indien een werknemer minder dan een derde van een voltijdse arbeidsregeling tewerkgesteld wordt in een kalenderkwartaal, dan is vanaf 1 januari 2024 met andere woorden een activeringsbijdrage verschuldigd.

4.1.3 Aanpassing bijdragevermindering

Onder de oude regelgeving gold een bijdragevermindering met 40% indien de werknemer een door de werkgever georganiseerde verplichte opleiding van minstens 15 dagen moest volgen over een periode van vier opeenvolgende kwartalen.

Deze verplichting om een opleiding te volgen, wordt vanaf 1 januari 2024 vervangen door de verplichting tot het volgen van een outplacementbegeleiding. Het moet gaan om een outplacementbegeleiding van 60 uur tijdens de eerste vier kwartalen overeenkomend met de waarde van 1/12^{de} van de jaarlijkse bezoldiging met een minimumwaarde van 1.800 EUR en een maximumwaarde van 5.500 EUR en die beantwoordt aan de wettelijke kwaliteitscriteria inzake outplacement.

4.1.4 Schrapping vrijstelling

Onder de oude regelgeving gold een vrijstelling indien de werknemer, die vrijgesteld was van prestaties, een nieuwe tewerkstelling van minstens een derde had aangevat bij een nieuwe werkgever of in de hoedanigheid als zelfstandige.

Deze vrijstelling werd geschrapt en is niet langer van toepassing. De activeringsbijdrage zal vanaf 1 januari 2024 bijgevolg ook verschuldigd zijn indien de werknemer een nieuwe tewerkstelling of zelfstandige activiteit aanvat.

4.1.5 Inwerkingtreding

De Programmawet voorziet niet in overgangsmaatregelen. De verhoogde percentages en verstrengde voorwaarden zijn vanaf 1 januari 2024 van toepassing op nieuwe en reeds bestaande situaties van vrijstelling van prestaties. Dit standpunt werd ons eveneens bevestigd door de Rijksdienst Sociale Zekerheid.

4.2 Flexi-job

Vanaf 1 januari 2024 kunnen verschillende nieuwe sectoren een beroep doen op flexi-jobwerknemers: het garagebedrijf (PC 112), bepaalde functies binnen de evenementsector, bepaalde subsectoren uit de voedingsindustrie, de land- en tuinbouw (PC 132, 144 en 145), bepaalde subsectoren uit het vervoer (PC 140.01 en 140.05), de rijsscholen, de uitvaartsector (PC 320) en de immosector (PC 323). Ook redders zullen voortaan als flexi-jobwerknemer aangeworven kunnen worden. Het aantal sectoren wordt aldus uitgebreid. Weet dat deze nieuwe sectoren weliswaar nog kunnen beslissen om toch geen flexi-jobs in te voeren (*opt-out*), alsook dat andere sectoren kunnen beslissen om wél flexi-jobs toe te laten (*opt-in*). Het initiatief wordt dus aan de sociale partners gelaten om hiermee verder aan de slag te gaan. Ook de deelstaten zullen binnen bepaalde sectoren (kinderopvang, onderwijs, sport- en cultuursector) flexi-jobs kunnen introduceren.

Tegelijk zijn er ook enkele verstrengingen binnen de reglementering van de flexi-jobs:

- De bestaande bijzondere sociale zekerheidsbijdrage die de werkgevers verschuldigd zijn op het flexiloon, wordt verhoogd van 25% naar 28%.
- Er zal een jaarlijks fiscaal plafond gelden van 12.000,00 EUR op inkomsten uit flexi-jobs. Voor het gedeelte boven dit bedrag is er geen fiscale vrijstelling meer. Dit plafond geldt niet voor gepensioneerden die een flexi-job uitoefenen.

- Het zal niet langer mogelijk zijn om een flexi-job uit te oefenen binnen een onderneming die verbonden is (in de zin van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen) met een vennootschap waar de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor een tewerkstelling van 4/5^e of meer van een voltijdse tewerkstelling.
- Het zal evenmin mogelijk zijn om een flexi-job uit te oefenen voor de werkgever bij wie de werknemer reeds is tewerkgesteld in het kader van een andere arbeidsrelatie. Flexi-jobwerknemers aan wie in de loop van het kwartaal een vaste arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, kunnen wel overschakelen naar een reguliere tewerkstelling.
- Werknemers die in T-3 hun tewerkstellingsduur verlagen van 100% naar 80%, mogen gedurende de kwartalen T en T+1 geen flexi-job uitoefenen.
- Voor alle sectoren (met uitzondering van de horecasector waar het voorheen voorziene minimum flexiloon wordt behouden) zal het basis flexiloon voortaan minstens gelijk moeten zijn aan het brutobedrag van het baremiek loon dat van toepassing is voor de uitgeoefende functie. Indien er geen baremiek loon werd vastgelegd, dan moet het minstens gelijk zijn aan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.
- Het flexiloon (met inbegrip van de vergoedingen, premies en voordelen) zal niet méér mogen bedragen dan 150% van het minimum sectoraal basisloon dat van toepassing is voor de betreffende functie of van het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen.

4.3 Andere wijzigingen

De Programmawet voorziet daarnaast (o.a.) in:

- een aanpassing van de werkbonus waardoor het netto bij lage lonen wordt verhoogd;
- de invoering van een register van werkende vennoten en een inhoudingsplicht voor zelfstandigen voor sociale schulden in de bouw- en schoonmaaksector;
- maatregelen om het mentaal welzijn op het werk van zelfstandigen te verbeteren;
- een precisering van de minimale arbeidsduur voor deeltijds tewerkgestelde werknemers die betrokken zouden worden in een systeem van collectieve arbeidsduurverminderingen die aanleiding geven tot een doelgroepvermindering in de sociale zekerheid;
- een verhoging van de werkhervattingspremie bij progressieve werkhervatting met toelating van de adviserende arts.

5 Wet diverse arbeidsbepalingen

5.1 (Interne) vertrouwenspersoon verplicht!

Sinds 1 december 2023 moet een interne vertrouwenspersoon aangeduid worden in alle ondernemingen die minstens 50 werknemers tewerkstellen.

Tot voor kort was de aanstelling van een vertrouwenspersoon (VP) in principe facultatief. Sinds 1 december 2023 is de aanstelling van minstens één vertrouwenspersoon verplicht in ondernemingen die minstens 50 werknemers tewerkstellen. Om werknemers maximaal toegang te geven tot een vertrouwenspersoon die vertrouwd is met de structuur, de werking en de cultuur van de onderneming, moet het in dat geval bovendien gaan om een *interne* vertrouwenspersoon.

Ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen, moeten slechts een vertrouwenspersoon aanstellen als alle leden van de vakbondsafvaardiging (VA) of – bij ontstentenis – alle werknemers dit vragen. Dit moet in principe geen interne vertrouwenspersoon zijn, behalve in ondernemingen die 20 of meer werknemers tewerkstellen en die slechts beroep doen op een externe preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA).

De vertrouwenspersoon heeft vanaf de aanstelling twee jaar tijd om de vereiste opleiding te voltooien.

	VP verplicht?	Interne VP vereist?
< 20 WN	Nee, tenzij verzoek alle leden VA of alle WN	Nee
≥ 20 en < 50 WN	Nee, tenzij verzoek alle leden VA of alle WN	=> Ja, minstens 1 indien enkel beroep op een externe PA(PA)
50 of meer WN	Ja, minstens 1	Ja, minstens 1

Deze verplichting is strafrechtelijk gesanctioneerd.

5.2 Betaald educatief verlof: automatische indexering van het loonplafond

Het stelsel van betaald educatief verlof biedt de werknemer de mogelijkheid om een erkende opleiding te volgen met behoud van zijn (normaal begrensd) loon. Dit normaal begrensd loon werd vastgelegd op 3.364,00 EUR bruto en wordt vanaf schooljaar 2023-2024 jaarlijks automatisch geïndexeerd op 1 september.

5.3 Rechtzetting wijziging Wet Eenheidsstatuut - opzeggingstermijnen

Wanneer een werkgever overgaat tot ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst gestart is vóór 1 januari 2014 wordt de opzeggingstermijn berekend in twee delen. De Wet diverse arbeidsbepalingen herbevestigt dat deel 1 van de opzeggingstermijn van de hogere bedienden gelijk is aan één maand per begonnen jaar anciënniteit in de onderneming (tenzij er op 31 december 2013 een geldige opzeggingsclausule bestond). Hierover was twijfel gerezen omdat de wetgever bij een vorige wetswijziging een bepaling te veel had geschrapt uit de wettekst.

5.4 Andere wijzigingen

De Wet diverse arbeidsbepalingen voorziet daarnaast (o.a.) in:

- de mogelijkheid voor werknemers om in bepaalde gevallen eenzijdig vroegtijdig een einde te stellen aan een stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking (terwijl voorheen altijd het akkoord van de werkgever vereist was);

- het recht op een toeslag van 5 EUR per dag tijdelijke werkloosheid ten laste van de werkgever (of het sectoraal fonds) ter compensatie van de vermindering van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid;
- een mogelijkheid voor niet-BTW-plichtige ondernemingen om een daling van omzet, productie of bestellingen te kunnen aantonen o.b.v. alle documenten of rechtvaardigingsstukken van boekhoudkundige aard, zodat zij ook beroep kunnen doen op het stelsel van economische werkloosheid voor bedienden;
- de regel dat werkgeversgroeperingen voortaan enkel nog de vorm kunnen aannemen van een vzw of een vof;
- de oprichting van het Begrotingsfonds betreffende preventie inzake gezondheid en veiligheid op het werk en duurzame herinschakeling van langdurig zieken;
- een mogelijkheid voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen om werkgeversbijdragen rechtstreeks te storten aan het Fonds voor Bestaanszekerheid;
- een verduidelijking van het toepassingsgebied van de aanwezigheidsregistratie in de schoonmaaksector.

6 Federal Learning Account (FLA)

Vanaf (uiterlijk) 1 april 2024 zal de werkgever in de FLA heel wat administratieve gegevens moeten registreren, actualiseren en verifiëren.

Met de 'Federal Learning Account' (FLA) wordt een nieuw digitaal platform in het leven geroepen om het opleidingsrecht van werknemers te beheren. Via het platform zal informatie worden bijgehouden over:

- het aantal opleidingsdagen waarop werknemers recht hebben;
- de gevolgde opleidingsdagen;
- de gevolgde opleidingen en hun bijhorende basiskennmerken;
- het opleidingskrediet.

De invoering van dit platform brengt heel wat administratieve verplichtingen mee voor de werkgevers:

1. Werkgevers moeten verplicht bepaalde persoonsgegevens van hun werknemers registreren, actualiseren en bijwerken in de FLA. De registratie moet gebeuren binnen de 60 kalenderdagen vanaf de indiensttreding van de werknemers. Voor bestaand personeel wordt een termijn van 6 maanden voorzien vanaf het moment waarop de FLA operationeel is.
2. Werkgevers moeten per kwartaal de door de werknemer gevolgde opleiding(en), de hierbij horende basiskennmerken en het aantal hieraan verbonden opleidingsdagen of opleidingsuren registreren in de FLA.
3. Werkgevers moeten het opleidingsrecht waarover werknemers (nog) beschikken en dat door het platform automatisch wordt berekend, verifiëren en indien nodig, aanpassen of aanvullen.
4. Werkgevers moeten tijdig gevolg geven aan verzoeken om gegevens recht te zetten die niet of foutief zijn weergegeven.

5. In bepaalde gevallen moet de werkgever de werknemer bij zijn indiensttreding en vervolgens minstens één keer per jaar informeren omtrent verschillende aspecten van de FLA.

Werkgevers die hun verplichtingen niet naleven, komen op een “zwarte lijst” terecht die wordt overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad, de paritaire (sub)comités, de bevoegde ambtenaar van de FOD WASO en de sociale inspectiediensten (en die wordt gepubliceerd op de website van de FOD WASO).

Deze wetgeving zal uiterlijk 1 april 2024 in werking treden (tenzij bij KB een eerdere datum van inwerkingtreding bepaald wordt).

7 Transparantie in het kader van de tweede pensioenpijler

Toch nog niet vanaf 2024: hervorming van de transparantie inzake aanvullende pensioenen.

Eind 2022 werd de wet tot wijziging van verscheidene bepalingen ter versterking van de transparantie in het kader van de tweede pensioenpijler, kortweg de “Transparantiewet”, aangenomen. De wet heeft tot doel om werknemers en zelfstandigen meer inzicht te geven in hun aanvullend pensioen. De wet voorziet onder meer aanpassingen aan de jaarlijkse “pensioenfiche” (met als nieuwe officiële benaming het “pensioenoverzicht”), aan de informatie- en uitbetalingsprocedure in geval van pensionering of overlijden, alsook met betrekking tot algemene informatieverplichtingen. Deze wijzigingen zouden over een periode van 2023 tot 2026 gefaseerd in werking treden.

De geplande hervormingen worden echter, naargelang de wijziging, met 1 tot 2 jaar uitgesteld omwille van de complexiteit van de uitwerking en implementatie van de Transparantiewet. Voor het stokpaardje van de Transparantiewet, met name de opmaak van het jaarlijks pensioenoverzicht door Sigedis en de terbeschikkingstelling ervan via mypension.be, is het wachten tot 2026. Het uitstel van de inwerkingtreding doet echter geen afbreuk aan de intentie van de wetgever om de rol van Sigedis en mypension.be te versterken. Ondernemingen en pensioeninstellingen kunnen alvast anticiperen op die versterkte rol door hun werknemers en aangeslotenen nu al de weg naar mypension.be te wijzen. Op die manier zal mypension.be meer en meer gekend worden als hét platform waarop mensen gepersonaliseerde informatie kunnen terugvinden over zowel hun wettelijk als hun aanvullend pensioen.

8 Behoud GSM-nummer bij ontslag

Sinds 1 januari 2024 kan een werknemer, bij ontslag, zijn/haar oorspronkelijk GSM-nummer terugvragen. Werkgevers kunnen dit niet weigeren.

In de praktijk gebeurt het vaak dat de werknemer, bij indiensttreding, zijn GSM-nummer overdraagt aan de werkgever aangezien de werkgever een abonnement afsluit (en betaalt) voor dit nummer. De werkgever kreeg zo het exclusieve gebruiksrecht van het GSM-nummer. Bij ontslag kon de werknemer niet eisen dat zijn oorspronkelijke GSM-nummer werd teruggegeven. Dit werd aangepast sinds 1 januari

2024: werknemers kunnen (schriftelijk) verzoeken het gebruiksrecht van hun GSM-nummer, bij ontslag, terug te krijgen (en dit binnen de maand na het einde van de arbeidsovereenkomst). Werkgevers kunnen dergelijk verzoek niet weigeren. Uiteraard is het vereist dat het GSM-nummer toebehoorde aan de werknemer vóór zijn indiensttreding.

9 Sociale verkiezingen

Het moment waarop de kandidatenlijsten worden ingediend en de mogelijkheid om hiertegen beroep aan te tekenen komt eraan.

In mei 2024 organiseren duizenden ondernemingen opnieuw sociale verkiezingen. De organisatie van de sociale verkiezingen is een proces dat talrijke administratieve stappen van de werkgever vereist. Meer concreet moet de werkgever, gedurende meer dan 150 dagen een zeer strikte procedure volgen. Eén van de volgende cruciale kantelmomenten in deze procedure is het indienen van de kandidatenlijsten én de mogelijkheid van de werknemers, de syndicale organisaties én de werkgevers om deze in vraag in te stellen.

Meer concreet moeten de syndicale organisaties uiterlijk op dag X+35 (tussen 19 maart 2024 en 1 april 2024 in functie van de datum van de verkiezingen) de kandidatenlijsten indienen. Vanaf die datum weten de werkgevers dus wie er zich effectief kandidaat heeft gesteld.

In dit verband geven wij mee dat de kandidaat (M,V of X):

- verbonden moet zijn door een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst binnen de TBE waar de verkiezingen georganiseerd worden;
- minimaal 18 jaar en maximaal 65 jaar (of minimaal 16 maar jonger dan 25 jaar indien hij kandidaat is voor de categorie 'jeugdige werknemers') moet zijn;
- ten minste 6 maanden ononderbroken tewerkgesteld moet zijn in de juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de TBE die wordt gevormd door verschillende juridische entiteiten, ofwel tewerkgesteld geweest zijn in een juridische entiteit waartoe de onderneming behoort of in de TBE die wordt gevormd door verschillende juridische entiteiten gedurende het jaar 2023, dit in totaal gedurende minstens 9 maanden tijdens verscheidene periodes;
- zich kandidaat moet stellen voor de personeelscategorie waartoe men behoort (arbeiders, bedienden, kaderleden, jeugdige werknemers).

De werkgever moet uiterlijk op dag X+40 (tussen 24 maart 2024 en 6 april 2024) de kandidatenlijsten aanplakken.

Nadien kan een werknemer of een betrokken syndicale organisatie bij de werkgever een klacht instellen. Ze moeten dit doen uiterlijk op dag X +47 (tussen 31 maart 2024 en 13 april 2024). De nieuwe, eventueel aangepaste lijsten, zullen worden aangeplakt uiterlijk op dag X+56 (tussen 9 en 22 april 2024). De betrokken werknemers of hun syndicale organisatie kunnen vervolgens beroep instellen bij de arbeidsrechtbank. Dit moet uiterlijk gebeuren op dag X + 61 (tussen 14 en 27 april 2024).

Ook de werkgever kan - indien hij van oordeel is dat de kandidaturen of de lijsten niet aan de wettelijke voorschriften beantwoorden of dat er sprake is van een abusieve kandidatuur – bezwaar indienen tegen de kandidatenlijsten of beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Hij moet een dergelijk beroep

instellen uiterlijk op dag X+52 (tussen 5 en 18 april 2024) indien er geen klachten zijn van de werknemers of een syndicale organisatie betreffende de voordracht van de kandidaten, en uiterlijk op dag X + 61 (tussen 14 en 27 april 2024) indien een dergelijke klacht wel voorhanden is. De arbeidsrechtbank spreekt zich in principe uit binnen de 14 dagen volgend op de ontvangst van het beroep.

Voor meer informatie hierover alsook over de andere te doorlopen stappen in het kader van de sociale verkiezingen verwijzen we graag naar onze uitgebreide [Verkiezingswijzer Sociale Verkiezingen](#).

10 Privacy en gegevensbescherming

10.1 Gegevensdoorgiften naar de Verenigde Staten

Het begrip gegevensdoorgifte dekt een heel ruime lading: zowel het actief doorsturen van gegevens als het passief kennis nemen ervan, valt onder het concept. De doorgifte van gegevens binnen de Europese Economische Ruimte (EER) (EU + IJsland, Noorwegen en Liechtenstein) is principieel toegelaten, op voorwaarde dat de betrokken partijen de Europese gegevensbeschermingswetgeving naleven. Wanneer het een doorgifte buiten de EER betreft, moeten waarborgen gerespecteerd worden, een zogenaamd transfermechanisme. Een doorgifte kan concreet gaan om het delen van persoonsgegevens tussen ondernemingen of binnen een groep van ondernemingen, maar ook om het gebruik van software van een provider gevestigd in bijvoorbeeld de Verenigde Staten (VS). Het adequaatheidsbesluit is een dergelijk mechanisme waarmee de Europese Commissie aangeeft dat een bepaald land voldoende waarborgen biedt voor de bescherming van persoonsgegevens.

Sinds 16 juli 2020 was data export naar de VS quasi onmogelijk geworden als gevolg van het Schrems-II arrest van het Hof van Justitie. Daarin werd het toenmalige EU-VS Privacyschild, waarvoor een adequaatheidsbesluit was uitgevaardigd, ongeldig verklaard en werden er verregaande verplichtingen opgelegd aan ondernemingen die gebruik willen maken van Amerikaanse tools.

Op 10 juli 2023 werd een nieuw adequaatheidsbesluit aangenomen voor doorgiften aan ondernemingen gecertificeerd onder het EU-VS Data Privacy Framework (DPF). Ingevolge dit nieuwe adequaatheidsbesluit is het nu weer veel eenvoudiger om Amerikaanse tools te gebruiken van ondernemingen gecertificeerd onder het DPF. Het is echter ook eenvoudiger voor niet-gecertificeerde ondernemingen, want de Europese Commissie verduidelijkte in een [Q&A](#) dat de maatregelen genomen door de VS betrekking hebben op alle doorgiften naar de VS, ongeacht het doorgiftemechanisme.

Een grote kanttekening bij dit alles is dat het DPF inmiddels opnieuw wordt aangevochten. De tijd zal moeten uitwijzen of het DPF stand houdt. Gelet op de eerdere overwinningen van Schrems en het feit dat er in wezen geen noemenswaardige wijzigingen zijn doorgevoerd aan de Amerikaanse wetgeving, is het niet onwaarschijnlijk dat het DPF hetzelfde lot beschoren lijkt als het Privacy Shield. Ondernemingen doen er dus nog steeds goed aan om Europese alternatieven te onderzoeken of voldoende bijkomende waarborgen te nemen bij het gebruik van Amerikaanse tools.

10.2 Ongeoorloofde toegang tot de mailbox van een collega

Wanneer een werknemer, al dan niet gepland, afwezig is, ontstaat er binnen ondernemingen soms een aanleiding om de mailbox van de afwezige werknemer te raadplegen. Diezelfde situatie doet zich ook regelmatig voor na de uitdiensttreding van werknemers. Het is echter in beide gevallen niet zomaar toegelaten om die mailbox dan ook daadwerkelijk te raadplegen. Jaarlijks komen hierover klachten binnen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) en telkens bevestigt zij de principes hierover. Dit deed de GBA opnieuw in haar eerste beslissing van 2024.

Ondernemingen doen er goed aan de desbetreffende regels vast te leggen in een ICT-policy.

In geval van **afwezigheid** kan de werknemer verplicht worden om een out-of-office op te nemen met daarin de vermelding van de gegevens van de contactpersoon die de opvolging voorziet. Bij een onverwachte afwezigheid kan het out-of-office bericht namens de werknemer worden ingesteld.

Eventueel kan op voorhand een collega worden aangeduid die de mailbox zal opvolgen. Deze kan dan een selectie maken tussen de e-mails en aanduiden welke e-mails persoonlijk zijn of niet dringend en welke e-mails professioneel en dringend zijn. Deze laatste categorie kan vervolgens worden doorgestuurd naar de verantwoordelijke collega die in de opvolging kan voorzien.

In geen geval mag een automatische doorstuurfunctie worden ingesteld. De afzender van de e-mail is daarvan namelijk niet op de hoogte en zou zo ongewild persoonsgegevens kunnen delen met de verkeerde persoon.

Ook voor het geval van **uitdiensttreding** wordt er best een duidelijk beleid uitgewerkt met betrekking tot de mailbox. Uit de beslissingspraktijk van de GBA, zoals begin 2024 nogmaals is bevestigd, volgen deze richtlijnen:

- De mailbox van de uit dienst tredende werknemer moet geblokkeerd worden ten laatste op het moment van diens effectief vertrek.
- Indien mogelijk, wordt er op voorhand samen met de werknemer door de mailbox gegaan om private e-mails door te sturen naar het privé e-mailadres van de werknemer en professionele e-mails naar de verantwoordelijke binnen de onderneming die instaat voor de opvolging.
- Er moet een automatisch bericht ingesteld worden waarin de geadresseerde erop wordt gewezen dat de persoon die hij probeerde te contacteren de organisatie heeft verlaten en wie de nieuwe contactpersoon is. Informatie over de omstandigheden van de uitdiensttreding is in elk geval te vermijden (bv. op wiens initiatief het gebeurde, of het om dringende reden was, ...).
- Na een redelijke termijn (a priori een maand) moet de mailbox – en het automatisch bericht – verwijderd worden. De GBA wijst erop dat - rekening houdend met de context en de graad van verantwoordelijkheid van de ex-werknemer - een langere termijn voor het automatisch bericht kan voorzien worden, maar idealiter niet langer dan 3 maanden. Deze verlenging van de termijn dient te worden gemotiveerd en gebeurt best in onderling akkoord met de ex-werknemer. Minstens moet de ex-werknemer van de verlenging worden verwittigd. Het gedurende een beperkte tijd actief houden van de mailbox kan gebaseerd worden op het gerechtvaardigd belang van de onderneming, met name het verzekeren van de continuïteit van de prestaties en het goed functioneren.

Het is bijgevolg van uitermate belang om een intern beleid uit te werken waarin, op basis van de richtlijnen van GBA, formele afspraken worden gemaakt over de e-mailaccount tijdens en na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Brussel
Vorstlaan 25
1170 Brussel
T 02 761 46 00

Luik
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 25, 1170 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070