

RECHT IN DE ONDERNEMING

Als ondernemer krijgt u met heel wat juridische aspecten te maken. Om een helder inzicht te krijgen in deze soms moeilijke materie wijst Crivits & Persyn u graag de weg. In onze nieuwsbrief belichten we elke maand een recent juridisch topic dat relevant kan zijn voor u en uw onderneming. Voor meer specifiek advies of een antwoord op concrete vragen staan we u graag persoonlijk te woord.

In Recht in de Onderneming nr. 23 - 25 februari 2014:

De motiveringsplicht van cao nr. 109: een eerste toelichting

Op 1 april 2014 treedt cao nr. 109 in werking, die de motivering van het ontslag regelt. Die nieuwe regeling ligt in het verlengde van het recent ingevoerde eenheidsstatuut voor bedienden en arbeiders. Al in het regeringscompromis van 5 juli 2013 en de wet van 26 december 2013 over de invoering van het eenheidsstatuut werd naar een regeling rond de motivering van het ontslag verwezen. De sociale partners hadden echter meer tijd nodig om tot een akkoord komen. In februari 2014 was het eindelijk zover. We zetten hier de hoofdzaken van cao nr. 109 over de motivering van het ontslag op een rij.

[Lees meer...](#)

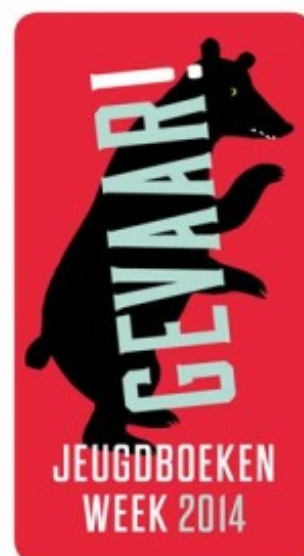
De Raad van State nieuwe stijl: procedures ingrijpend hervormd

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming heeft de regelgever een aantal wijzigingen aangebracht aan de werking van de Raad van State en de procedures ervoor, met het oog op een efficiëntere rechtsgang. De wetten en koninklijke besluiten hierover werden in januari 2014 aangenomen en zijn recent gepubliceerd. Het merendeel van deze maatregelen zal van toepassing zijn op procedures die worden ingesteld vanaf 1 maart 2014. We geven hier een kort overzicht van enkele opvallende aspecten van deze hervormingen.

[Lees meer...](#)

Komende seminars bij Crivits & Persyn Advocaten

In onze nieuwsbrief houden we u voortaan graag op de hoogte van



Jeugdboekenfeest 2014

Op zondag 30 maart 2014 is het Groot Jeugdboekenfeest opnieuw te gast bij Crivits & Persyn.

Wij verwelkomen om 13.30u en 15.00u Theater Luxemburg met de voorstelling "Mevrouw Ja en Meneer Nee". Mevrouw Ja houdt van feestjes en bloemen en lekker eten en muziek. Haar glas is altijd half vol. Het glas van Meneer Nee is altijd half leeg. Mevrouw Ja omarmt het leven. Meneer Nee omarmt liever Mevrouw Ja. Op een ochtend heeft Mevrouw Ja geen zin om uit bed te komen. Het is

de seminaries en events waaraan onze advocaten deelnemen. Die staan dikwijls open voor iedere geïnteresseerde en niet alleen voor specifieke beroepsgroepen. Wenst u een seminarie of event bij te wonen? Klik gewoon door op de bijhorende link. Heeft u daarover vragen? Stuur ons gerust een e-mail advocaten@crivits-persyn.be.

[Lees meer...](#)

De motiveringsplicht van cao nr. 109: een eerste toelichting



Nele Vroman

Advocaat

nele.vroman@crivits-persyn.be

Op 1 april 2014 treedt cao nr. 109 in werking, die de motivering van het ontslag regelt. Die nieuwe regeling ligt in het verlengde van het recent ingevoerde eenheidsstatuut voor bedienden en arbeiders. Al in het regeringscompromis van 5 juli 2013 en de wet van 26 december 2013 over de invoering van het eenheidsstatuut werd naar een regeling rond de motivering van het ontslag verwezen. De sociale partners hadden echter meer tijd nodig om tot een akkoord komen. In februari 2014 was het eindelijk zover. We zetten hier de hoofdzaken van cao nr. 109 over de motivering van het ontslag op een rij.

Toepassingsgebied van cao nr. 109

Cao nr. 109 is in principe van toepassing op alle werknemers en werkgevers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Er zijn echter heel wat uitzonderingen.

De cao is niet van toepassing op werknemers die ontslagen worden:

- tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid of studentenarbeid;
- met het oog op werkloosheid met bedrijfs toeslag;
- om een einde aan de arbeidsovereenkomst te maken nadat de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt;
- wegens de definitieve stopzetting van de activiteit;
- wegens de sluiting van de onderneming;
- in het kader van een collectief ontslag.

Voor dit soort ontslagen kan de werknemer niet aan de werkgever vragen om de redenen van het ontslag te verduidelijken. De werkgever kan hiervoor ook geen sanctie oplopen voor een kennelijk onredelijk ontslag, zoals voorzien in de cao.

Ook voor werknemers voor wie in de wet van 26 december 2013 tijdelijk

donker in haar hoofd. Kan Meneer Nee haar weer vrolijk maken?

De voorstelling is er voor alle kinderen tussen 6 en 8 jaar. Iedereen is van harte welkom, maar gezien het beperkt aantal plaatsen is vooraf inschrijven verplicht. Dat kan vanaf 10 maart 2014 door te bellen naar 050 47 24 33 (elke weekdag tussen 10u en 13u en op maandag en woensdag ook tussen 16u en 18u).

Waar ? Hoofdbibliotheek Biekorf (Kuipersstraat 3, 8000 Brugge) en verschillende plaatsen in de Brugse binnenstad.

Wat ? Het volledige feestprogramma ligt vanaf 25/02 in de Brugse bibliotheken, boekhandels en op diverse culturele plekken. Je kunt het ook nalezen op <http://www.brugge.be/cabrio>



Betere bescherming voor de hoofdverblijfplaats van zelfstandigen

Vanaf 13 februari 2014 kunnen ook de zelfstandigen in bijberoep en de zelfstandigen die actief blijven na hun pensioen, een verklaring afleggen bij de notaris om hun woning - waarin zij hun hoofdverblijfplaats hebben - te beschermen tegen een beslag van hun schuldeisers.

De bescherming geldt principieel maar voor nieuwe schulden, met

of permanent verkorte opzeggingstermijnen gelden, geldt de ontslagmotivering niet. Wat de permanente toestand betreft, gaat het in hoofdzaak om de bouwsector. Werknemers voor wie tijdelijk of permanent verkorte opzeggingstermijnen gelden, kunnen zich echter wel nog op de regels van het willekeurige ontslag beroepen, die voor hen nog voordeliger zijn. De werknemer kan beweren dat zijn ontslag willekeurig is, terwijl de werkgever moet bewijzen dat dit niet zo is. De sanctie voor een willekeurig ontslag is een vergoeding van zes maanden loon.

Het recht om de concrete redenen voor het ontslag te kennen

Werknemers voor wie cao nr. 109 wel geldt, hebben het recht om de concrete redenen te kennen die tot het ontslag hebben geleid. De werknemer moet dit per aangetekende brief aan de werkgever vragen. Dit moet gebeuren binnen de twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, of binnen de zes maanden na de betekening van de opzegging en maximum twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever moet binnen de twee maanden na ontvangst van het verzoek de concrete redenen per aangetekende brief meedelen aan de werknemer. Doet hij dit niet, of niet tijdig en niet per aangetekende post, dan moet hij de werknemer een forfaitaire boete betalen die overeenstemt met twee weken loon.

Uitzonderingen voor de werkgever

De regels voor het verduidelijken van de redenen tot ontslag gelden niet voor een werkgever die **uit eigen beweging** de concrete redenen van het ontslag schriftelijk heeft meegedeeld. Hij hoeft dus niet op een verzoek tot verduidelijking in te gaan en zal daarvoor ook geen forfaitaire boete moeten betalen.

Voor het **ontslag om dringende reden** gelden deze regels evenmin. De werkgever moet een ontslag om dringende reden motiveren zoals voorzien in de arbeidsovereenkomstenwet. In zo'n geval moet de werkgever binnen de drie werkdagen na het ontslag de werknemer per aangetekende brief of gerechtsdeurwaardersexploot op de hoogte brengen van de dringende reden. Als de werkgever bijvoorbeeld deze termijn niet respecteert, dient hij alsnog een opzeggingsvergoeding te betalen.

Het kennelijk onredelijke ontslag

Werknemers – zowel arbeiders als bedienden – die van oordeel zijn dat hun al dan niet gemotiveerde ontslag kennelijk (duidelijk) onredelijk is, kunnen naar de rechter stappen. Een kennelijk onredelijk ontslag wordt omschreven als 'een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de

name deze ontstaan na de overschrijving van de verklaring in het speciale register op het hypotheekkantoor. Met de nieuwe wet blijft de bescherming ook voor het verleden zijn uitwerking hebben na het verlies van de hoedanigheid van zelfstandige, zelfs na faillissement. Of ook bij een verandering of de stopzetting van de zelfstandige activiteit.

Wanneer de persoon die de verklaring heeft afgelegd komt te overlijden, heeft dit voor de toekomst de herroeping van de verklaring tot gevolg.



Charmeoffensief van de werkgever voor de S-BVBA

Vier jaar nadat de Starters-BVBA het levenslicht zag, doet de wetgever een hernieuwde poging om deze vennootschapsvorm aantrekkelijker te maken. Of daarmee de S-BVBA effectief aan populariteit zal winnen, valt te betwijfelen. Veel banken staan immers niet te springen om aan dergelijke vennootschap krediet te geven.

In elk geval, voortaan kan de S-BVBA ook worden opgericht als ze vijf of meer voltijdse werknemers tewerkstelt.

Waar de S-BVBA vroeger geen lang leven beschoren was, kan de S-BVBA thans onbepaald in de tijd blijven bestaan. De beperkte levensduur van vijf jaar of het maximaal aanwervingsplafond van

onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever'.

Wie moet het bewijs leveren van een kennelijk onredelijk ontslag? Dat verschilt van situatie tot situatie.

- Als de werkgever de redenen van het ontslag correct heeft meegedeeld, moet de werknemer bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk was.
- Heeft de werkgever de redenen van het ontslag niet correct meegedeeld, dan moet de werkgever de ontslagredenen bewijzen en aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was.
- Als de werknemer geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen, dan moet de werknemer het bewijs leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

De werkgever beschikt nog steeds over een beleidsvrijheid wat de ontslagbeslissing betreft. Vandaar dat er pas een sanctie kan volgen bij een *kennelijk* onredelijk ontslag.

Stelt de rechter vast dat het ontslag kennelijk onredelijk is, dan zal hij aan de werknemer een schadevergoeding toekennen die overeenstemt met minimum 3 en maximum 17 weken loon.

Besluit

Cao nr. 109 treedt op 1 april 2014 in werking. Voor alle ontslagen vanaf die datum is het van belang ofwel spontaan een goede motivering van het ontslag te geven, ofwel die te voorzien op het moment dat de werknemer daarom verzoekt. Het kan nuttig zijn om ook op voorhand de nodige bewijzen te verzamelen die de opgegeven motivering bevestigen.

[top](#)

De Raad van State nieuwe stijl: procedures ingrijpend hervormd



Neil Braeckevelt
Advocaat
neil.braeckevelt@crivits-persyn.be

Naar aanleiding van de zesde staatshervorming heeft de regelgever een aantal wijzigingen aangebracht aan de werking van de Raad van State en de procedures ervoor, met het oog op een efficiëntere rechtsgang. De wetten en koninklijke besluiten hierover werden in januari 2014 aangenomen en zijn recent gepubliceerd. Het merendeel van deze maatregelen zal van toepassing zijn op procedures die worden ingesteld vanaf 1 maart 2014. We geven hier een kort overzicht van enkele opvallende aspecten van deze hervormingen.

vier voltijdse werknemers, valt dus weg.

Gedurende haar ganse levensduur kan de S-BVBA ook op 1,00 EUR maatschappelijk kapitaal blijven. Enkel en alleen wanneer het kapitaal op 18 550,00 EUR wordt gebracht, verliest zij haar bijzonder statuut en wordt het een "klassieke" BVBA.

De wet van 15 januari 2014 houdende diverse bepalingen inzake KMO's (in werking vanaf 13 februari 2014) blijkt wel wat inderhaast of onzorgvuldig wetgevend werk, doch de essentie is dat een beginnende ondernemer zich voortaan onbeperkt in de tijd kan bedienen van de S-BVBA.



Nauwkeuriger identificatie van rechtspersonen in huurovereenkomst vereist voor registratie

Volgens een wijziging in het Wetboek der Registratierechten moeten alle huurovereenkomsten, onder meer wat handels- en woninghuur betreft, vanaf 1 februari 2014 volgende vermeldingen bevatten:

- voor natuurlijke personen: hun naam, hun eerste twee voornamen, hun woonplaats en hun geboortedatum en – plaats;
- voor rechtspersonen: hun maatschappelijke naam, hun ondernemingsnummer en de maatschappelijke zetel.

- Wie een verzoekschrift tot schorsing en/of vernietiging van een overheidsbeslissing indient, zal net als vroeger opnieuw een recht moeten betalen, uiterlijk binnen de 8 dagen na het indienen ervan. Dit recht bedraagt 200 euro voor de verzoekende partij en 150 euro voor de tussenkomende partij. Aangezien de fiscale zegels zijn afgeschaft, moet dit bedrag worden overgeschreven of gestort op een rekening die wordt geopend bij de Federale Overheidsdienst Financiën.

- Voortaan zal het mogelijk zijn om bij elke stand van de procedure een schorsingsverzoek in te dienen tegen een administratieve beslissing. (Vroeger was dit enkel mogelijk binnen een termijn van 60 dagen na kennisname van de betwiste beslissing, net zoals voor een beroep tot vernietiging.) Dit moet weliswaar gebeuren vooraleer de auditeur bij de Raad van State, die een niet-bindend advies moet geven, zijn advies aan de partijen ter kennis heeft gebracht. Bij een schorsingsverzoek is het niet langer vereist een 'moeilijk te herstellen, ernstig nadeel' aan te tonen, maar moet de verzoeker motiveren waarom zijn verzoek spoedeisend is. De verplichting om een enig verzoekschrift in te dienen (waarbij schorsing en vernietiging van de beslissing in één document worden gevraagd) wanneer men de bestreden administratieve rechtshandeling wil laten schorsen, is niet langer van toepassing.

- De Raad van State kan een rechtsplegingsvergoeding (een forfaitaire tegemoetkoming in de kosten en honoraria van de advocaat) toekennen aan de partij die in het gelijk werd gesteld. De minimum- en maximumbedragen van deze vergoedingen worden vastgelegd door de koning. Bij de toekenning ervan kan de Raad van State rekening houden met de financiële draagkracht van de in het ongelijk gestelde partij, de complexiteit van de zaak en de kennelijk onredelijke aard van de situatie.

- De Raad van State kan ook zelf een schadevergoeding toekennen aan de partij die daar, na een gunstig arrest, om verzoekt. Deze partij moet wel kiezen om ofwel via de Raad van State schadevergoeding te vragen ofwel via een aparte procedure bij de burgerlijke rechtbanken. In dat laatste geval is een nieuwe dagvaarding vereist.

- Als een rechtspersoon een schorsings- en/of vernietigingsberoep wil instellen en daartoe een advocaat aanstelt, hoeft de rechtspersoon niet langer een bewijs voor te leggen dat het bevoegde orgaan beslist heeft om naar de Raad van State te trekken. Vroeger kon dit in de praktijk voor nogal wat discussie zorgen, mede omdat de Raad van State hier streng op toekeek en vaak een procedure afwees omdat deze beslissing niet correct was genomen. Net zoals bij de burgerlijke rechtbanken zal voortaan ook het zogenaamde 'mandaat *ad litem*' gelden. Dit betekent dat er een (weerlegbaar) vermoeden is dat de advocaat gerechtigd is om op te treden.

- De Raad van State kan voortaan in zijn arresten op een efficiëntere manier dwangmaatregelen opleggen, verduidelijking geven inzake herstel en rechtsgevolgen van zijn arresten (ook voor individuele akten) en de zogenaamde bestuurlijke lus toepassen door toe te laten dat bepaalde

Deze vermeldingen zijn enkel verplicht voor nieuwe huurovereenkomsten die na 1 februari 2014 ter registratie worden aangeboden. De vernieuwing van huurcontracten, reeds afgesloten voor 1 februari 2014, valt buiten het toepassingsgebied.

Enkel indien de noodzakelijke vermeldingen van een rechtspersoon als contractspartij ontbreken, is hieraan de sanctie van niet-registratie van de huurovereenkomst verbonden.

Een indirect gevolg hiervan is dat, in geval van verhuring van een woning door een vennootschap onder de woninghuurwetgeving, de huurder onmiddellijk tot beëindiging van de niet-geregistreerde huurovereenkomst kan overgaan zonder het in acht nemen van enige opzeggingstermijn.

vormgebreken nog door de overheid in kwestie kunnen worden rechtgezet zolang de procedure loopt.

Deze en andere hervormingen beogen onder meer een snellere behandeling van de procedures voor de Raad van State. Ze willen ook komaf maken met een aantal gevolgen van (vernietigings)arresten die als onbillijk werden ervaren. Hoe bepaalde maatregelen concreet zullen worden toegepast (schadevergoeding, bewijs van spoedeisendheid, toepassing van de bestuurlijke lus ...) zal echter in de toekomst nog moeten blijken.

[top](#)

Komende seminars bij Crivits & Persyn Advocaten



Crivits & Persyn Advocaten

advocaten@crivits-persyn.be

In onze nieuwsbrief houden we u voortaan graag op de hoogte van de seminars en events waaraan onze advocaten deelnemen. Die staan dikwijls open voor iedere geïnteresseerde en niet alleen voor specifieke beroepsgroepen. Wenst u een seminarie of event bij te wonen? Klik gewoon door op de bijhorende link. Heeft u daarover vragen? Stuur ons gerust een e-mail advocaten@crivits-persyn.be.

Hieronder vindt u een overzicht van de seminars en events die binnenkort plaatsvinden.

De indicatieve tabel (13 maart 2014)

In samenwerking met Studipolis te Brugge geeft mr. Alex De Visscher op 13 maart 2014 een uiteenzetting over de samenloop van gemeenschappelijke en arbeidsongevallenvergoeding bij letselschade. Deze uiteenzetting kadert in een studienamiddag getiteld "De indicatieve tabel, één jaar later" die handelt over de stand van zaken één jaar nadat de vernieuwde versie van de Indicatieve Tabel werd gepubliceerd.

Locatie: Felixpakhuis, Oudeleeuwenrui 29, 2000 Antwerpen

Meer info: www.studipolis.be

Wet Continuïteit Ondernemingen (18 maart 2014)

Op 18 maart 2014 organiseert Studipolis (Die Keure) samen met Crivits & Persyn een seminarie rond de recent gewijzigde Wet betreffende de continuïteit van de ondernemingen. Het seminarie is opgebouwd rond drie praktisch georiënteerde thema's, meer bepaald de procedure van de gerechtelijke reorganisatie na de wetswijziging van 2013 (met als spreker

mr. Dave Pardo), de gerechtelijke reorganisatie en de positie van de schuldeisers (met als spreker mr. Rik Crivits) en de gerechtelijke reorganisatie en personeel (met als spreker mr. Alain Uyttenhove).

Locatie: Oostkamp, Van der Valk Hotel Brugge

Meer info: www.studipolis.be

Aansprakelijkheid en veiligheid (20 maart 2014)

Mr. Chris Persyn geeft op 20 maart 2014, in samenwerking met de Universiteit van Antwerpen, een seminarie over aansprakelijkheid en veiligheid, dit in het kader van de cyclus "Preventieadviseur niveau 1".

Locatie: Universiteit Antwerpen

Meer info: www.ua.ac.be (specifieke doelgroep)

Aansprakelijkheid en arbeidsveiligheid (25 maart 2014)

In het kader van de cyclus "Preventieadviseur niveau 2" zal mr. Sofie Heyndrickx op 25 maart 2014 het luik betreffende aansprakelijkheid in het kader van arbeidsveiligheid verzorgen.

Locatie: Syntra West Kortrijk, Doorniksesteenweg 220, 8500 Kortrijk

Meer info: www.syntrawest.be (specifieke doelgroep)

De professionele aansprakelijkheid van de accountant, de boekhouder en de andere cijferbeoefenaars: een stand van zaken (1 april 2014)

In samenwerking met Fiscaal Forum geven mrs. Rik Crivits en Dave Pardo een seminarie omtrent o.a. het algemeen wettelijk kader en de grenzen van de professionele aansprakelijkheid van de cijferbeoefenaars. Aan de hand van concrete cases zullen voorts de mogelijke valkuilen van de professionele aansprakelijkheid in kaart worden gebracht.

Locatie: De Oude Melkerij, Stationsstraat 143b, 8830 Gits

Meer info: www.fiscaalforum.be

Praktijkdag voor vereffenaars van vennootschappen (7 mei 2014)

Naar aanleiding van het verschijnen van het boek 'Praktische gids voor vereffenaars van vennootschappen' organiseert M&D Seminars op 7 mei 2014 in Leuven een studiedag over de taken en verplichtingen van de vereffenaar bij het begin, tijdens en bij het einde van de vereffening. De studiedag wordt voorgezeten door mr. Rik Crivits en de sprekers zijn mr. Annick Alders, mr. Dave Pardo, mr. Chris Persyn, mr. Mariël Van Vynckt en de heer Nicolas Vandelanotte.

Locatie: Leuven, Faculty Club

Meer info: www.mdseminars.be (binnenkort)

Meer loon voor hetzelfde werk: optimalisatie tijdens en na het einde van de arbeidsovereenkomst (20 mei 2014)

Op 20 mei 2014 geeft mr. Sofie Heyndrickx in samenwerking met de Kortrijkse Balie een uiteenzetting over "'Buitenlandse werknemers in België' en 'Verloning'". Deze uiteenzetting is een onderdeel van de lessenreeks van de balie te Kortrijk inzake arbeidsrecht en sociaal recht.

Locatie: Kulak, E. Sabbelaan 53 8500 Kortrijk

Meer info: www.advocaat.be (specifieke doelgroep)

[top](#)

www.crivits-persyn.be

Ezelstraat 25 B-8000 BRUGGE | T +32(0)50 33 82 91 | F +32(0)50 47 16 59 | advocaten@crivits-persyn.be

CVBA CRIVITS & PERSYN ADVOCATENKANTOOR | ONDERNEMINGSNR. 0446.760.521
