

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. 29 - 28 oktober 2014:

Over stress, slaapproblemen en burn-out. Nieuwe wetgeving over de preventie van psychosociale risico's

Met ingang van 1 september 2014 is de Welzijnswet – de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk – op een aantal belangrijke punten gewijzigd en aangevuld. Hiermee beoogt de wetgever onder meer een wettelijk kader te creëren voor de preventie en remediëring van aandoeningen zoals (werkgerelateerde) burn-out en stress. Deze wetwijziging kende dan ook behoorlijk wat mediabelangstelling.

[Lees meer...](#)

Komende seminars bij Crivits & Persyn Advocaten

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.

[Lees meer...](#)



Regeerakkoord 2014-18: krachtlijnen ondernemingsrecht

Op 9 oktober 2014 werd de integrale tekst van het federaal regeerakkoord 2014-18 vrijgegeven. Een greep uit de krachtlijnen voor het ondernemingsrecht:

In het kader van insolventiemaatregelen wordt een proactief beleid voorgedaan voor het vermijden van faillissementen en het herstarten na faillissement. Zo wordt de Wet Continuïteit Ondernemingen geëvalueerd en komt er een voorafgaande opportuniteitsstoets door de kamers voor handelonderzoek wanneer ondernemingen een beroep willen doen op de procedure van gerechtelijke reorganisatie. Daarnaast wordt de faillissementswet geëvalueerd met

Over stress, slaapproblemen en burn-out. Nieuwe wetgeving over de preventie van psychosociale risico's



Alain Uyttenhove

Advocaat

alain.uyttenhove@crivits-persyn.be

Met ingang van 1 september 2014 is de Welzijnswet – de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk – op een aantal belangrijke punten gewijzigd en aangevuld. Hiermee beoogt de wetgever onder meer een wettelijk kader te creëren voor de preventie en remediëring van aandoeningen zoals (werkgerelateerde) burn-out en stress. Deze wetswijziging kende dan ook behoorlijk wat mediabelangstelling.

Wat zijn psychosociale risico's?

Vroeger beoogde de Welzijnswet enkel de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Voortaan wordt dit verruimd tot alle psychosociale risico's op het werk. Dit betekent elk risico dat de werknemer loopt op psychische schade, al dan niet gepaard gaand met lichamelijke schade, als gevolg van blootstelling aan één (of meer) arbeidsgerelateerde elementen – de organisatie of de inhoud van het werk, de arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk – waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

De impact van een gedegen preventiebeleid kan nauwelijks worden overschat. Blootstelling aan psychosociale risico's kan immers leiden tot verregaande trauma's, angsten, depressie, stress, burn-out of zelfs zelfdoding. Deze aandoeningen kunnen zich vertalen in lichamelijke klachten als verhoogde bloeddruk, slaapproblemen, lichamelijke uitputting, hartaandoeningen ... Ze hebben niet enkel een impact op de werknemer zelf, maar ook op zijn of haar verhouding tot collega's. De onderneming zelf ervaart dan weer de gevolgen in een daling van de productiviteit, absentieïsme, verhoogd risico op arbeidsongevallen, enzovoort. Kortom, elke onderneming heeft – zowel vanuit economisch als menselijk oogpunt – belang bij een goed uitgewerkt, werkbaar en effectief preventiebeleid.

Verplichtingen van de werkgever

Risicoanalyse

Concreet verlangt de wetgever in de eerste plaats dat de ondernemer binnen zijn bedrijf een algemene risicoanalyse uitvoert met betrekking tot de (werk)situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's. Deze analyse moet worden uitgevoerd in samenwerking met de werknemers en de preventieadviseur psychosociale aspecten (afgekort 'PAPA'). Op verzoek kan er ook een specifieke risicoanalyse ad hoc

oog op het tegengaan van bedrieglijke faillissementen en kettingreacties van faillissementen. Ook de procedure en het toepassingsgebied van de collectieve schuldenregeling zal worden geëvalueerd, en desgevallend vereenvoudigd. De gegevensbank van de Centrale voor Kredieten aan Particulieren wordt uitgebreid door er meer soorten onbetaalde kredieten in op te nemen (energie, telecom, personenbelasting, huurschulden opgenomen in een vonnis van de vrederechter, ...).

Onder de noemer "Stimuleren van ondernemen" wordt een platform voor elektronisch handel ontwikkeld om ondersteuning te bieden voor de ontwikkeling van e-commerce. Om liquiditeits- en financieringsmoeilijkheden tegen te gaan, wordt bovendien ook de wetgeving op de betalingstermijnen aangescherpt en de summiere rechtspleging met oog op het sneller innen van niet-betwiste schulden hervormd. Er wordt onderzocht in welke mate het Belgisch vennootschapsrecht kan worden vereenvoudigd.

Vanuit fiscaal oogpunt wordt ten slotte de aandacht gevestigd op het feit dat KMO-vennootschappen hun belaste winst zullen kunnen reserveren via opname in een bijzondere "liquidatiereserve" tegen betaling van een anticipatieve heffing van 10 procent. Dividenden geput uit deze reserves zullen, na verloop van 5 jaar, kunnen worden uitgekeerd tegen een verlaagde roerende voorheffing van 5 procent. Worden de reserves eerder uitgekeerd, dan speelt een aanvullende roerende voorheffing van 15 procent (i.p.v. 5 %). De

worden uitgevoerd, bijvoorbeeld naar aanleiding van een terugkerende conflictsituatie.

Procedures of actiemogelijkheden

De wetgever vraagt ook dat de werkgever procedures of actiemogelijkheden uitwerkt voor een werknemer die meent schade te ondervinden als gevolg van blootstelling aan werkgerelateerde psychosociale risico's. De werkgever is verplicht een procedure uit te werken met het oog op zowel een informele als een formele psychosociale interventie.

- De **informele interventie** is erop gericht een oplossing te vinden via de vertrouwenspersoon of de PAPA, door middel van gesprekken, een verzoening of een interventie bij een derde.
- De **formele psychosociale interventie** gaat uit van de PAPA. Deze verzoekt de werkgever, op gefundeerd advies van de PAPA én na onderzoek, om de gepaste maatregelen te nemen.

Los van deze twee 'geïstitutionaliseerde' actiemogelijkheden staat het de werknemer ook nog steeds vrij zijn probleem aan te kaarten via de klassieke wegen, bijvoorbeeld via zijn hiërarchische overste, de werkgever zelf (of de personeelsdienst) of de vakbondsafvaardiging in de onderneming.

Deze procedures worden uitgewerkt in het arbeidsreglement of als bijlage bij het reglement.

De bijzondere beschermingsmaatregelen die al bestonden in geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, blijven bestaan. Ook deze handelingen zijn te beschouwen als een vorm van psychosociaal risico.

Bescherming van de werknemer tegen ontslag

De werknemer die een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, blijft net als vroeger beschermd tegen ontslag. De werknemer die een verzoek heeft ingediend om andere redenen is dat echter niet.

Wel wordt het beschermd statuut uitgebreid tot andere klachten. Wie bijvoorbeeld een klacht heeft ingediend wegens het ontbreken van een PAPA of van uitgewerkte procedures, wegens een niet-correcte toepassing van de procedures of omdat de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag niet zijn opgehouden ondanks een formeel interventieverzoek, is voortaan eveneens beschermd tegen ontslag.

Ook nieuw zijn onder meer de volgende bepalingen:

- De vertrouwenspersoon kan geen werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of het

uitkering van de reserves bij liquidatie zullen belastingvrij kunnen gebeuren.

Het volledig regeerakkoord leest u hier: www.premier.be



Wettelijke regeling voor de waardering van vruchtgebruik

Bij overlijden van een persoon gaat doorgaans het vruchtgebruik op diens goederen naar de overlevende partner, terwijl de kinderen de blote eigendom verkrijgen.

Deze situatie leidt soms tot praktische moeilijkheden of discussies - vooral als het om een nieuw samengesteld gezin gaat, en partijen kiezen er dan ook vaak voor dit vruchtgebruik "om te zetten", dit wil zeggen te waarderen en uit te kopen. De waardering van dit vruchtgebruik betekende echter vaak een nieuwe bron van discussie, nu daarvoor geen eenduidige methode bestond.

De wetgever is hieraan tegemoet gekomen door de regels voor waardering van het vruchtgebruik wettelijk vast te leggen, in het Burgerlijk Wetboek. Voortaan wordt jaarlijks een omzettingstabel gepubliceerd, die aan het vruchtgebruik een bepaald percentage toekent in functie van de leeftijd en het geslacht van de vruchtgebruiker, en de geldende rentevoeten. De rechter zal deze tabellen toepassen indien partijen niet onderling tot een vergelijk

CPBW.

- De vertrouwenspersoon mag evenmin deel uitmaken van het leidinggevend personeel.
- Het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag kan een vordering instellen voor de arbeidsrechtbank tot vergoeding van de (morele of materiële) schade. Hij kan hierbij voortaan kiezen tussen een werkelijke schadewaardering of een forfaitaire schadewaardering van drie of zes maanden brutoloon.

Aanpassing arbeidsreglement verplicht

Als werkgever dient u uw arbeidsreglement aan te passen. Wacht hiermee niet te lang. Neem gerust contact met ons op mocht u hierover vragen hebben.

[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.

Arbeids(weg)ongevallen gemeenrechtelijk benaderd (6 november 2014 en 27 november 2014)

In samenwerking met Lexdura verzorgen mr. Alex De Visscher en mr. Charline Bulteel zowel op 6 en 27 november 2014 een studienamiddag onder de titel Arbeids(weg)ongevallen gemeenrechtelijk benaderd. In dit seminarie wordt gefocust op twee gemeenrechtelijke topics die te linken zijn aan arbeids(weg)ongevallen. Vooreerst wordt onder meer stilgestaan bij de problematiek rond het principe van de sociaalrechtelijke immuniteit van de werkgever (en de gesubrogeerde arbeidsongevallenverzekeraar) tegenover zijn werknemers en de gevolgen daarvan inzake gemeenrechtelijke aansprakelijkheid. In een tweede deel zal de samenloop van gemeenrechtelijke vergoedingen en uitkeringen in het arbeidsongevallenrecht vanuit een praktische invalshoek worden benaderd.

Locatie: 6 november 2014: Elzenveld Antwerpen, Lange Gasthuisstraat 45, 2000 Antwerpen,

komen omtrent de waarde van het vruchtgebruik. Voorlopig kan dit nog niet, aangezien de bewuste omzettingstabel nog niet bekendgemaakt is.



De originaliteit in het auteursrecht

Om auteursrechtelijke bescherming te genieten op een foto, tekst, schilderij, muziekstuk, etc. is in de regel vereist dat dit werk voldoende concreet is en bovendien ook van *originaliteit* getuigt. Van dit laatste is slechts sprake voor zover het werk de stempel draagt van de persoonlijkheid van de auteur. Die voorwaarde is van belang om het “banale” uit het auteursrecht te filteren: zo genieten foto’s die niet getuigen van enige inbreng van de fotograaf in principe geen bescherming, terwijl foto’s waarbij compositie, lichtinval, houding, etc. in acht worden genomen, de auteur wel bescherming opleveren.

Het vereiste van originaliteit wordt van oudsher aanvaard. Het verwonderde dan ook toen het Hof van Cassatie in haar arrest van 25 januari 2012 de vereiste van originaliteit plots bleek te verlaten. De uitspraak werd door de rechtsleer op heel wat kritiek onthaald onder verwijzing naar de rechtspraak in dat verband van het Europees Hof van Justitie.

Het Hof van Cassatie is inmiddels teruggekomen op haar standpunt

27 november 2014: [Hotel Nazareth](#) , Autosnelweg E17, Nazareth 9810
Meer info: [www.lexdura.be](#)

Conflicten bij aandeelhouders, algemene vergadering en bestuurdersaansprakelijkheid (19 november 2014)

Voor een publiek van boekhouders, accountants en fiscalisten wordt door mrs. Dave Pardo, Vanessa Ramon en Annick Alders stilgestaan bij de krijtlijnen en de recente ontwikkelingen inzake conflicten tussen aandeelhouders, de oproeping en het verloop van de algemene vergadering en de mogelijke aansprakelijkheid van het bestuur.

Sprekers: Dave Pardo, Vanessa Ramon en Annick Alders

Locatie: ADMB Brugge, St-Clarastraat 48, 8000 Brugge

Meer info: [www.aiovw.be](#)

IFE dagopleiding: “Geschillen bij overheidsopdrachten” (26 november 2014)

In samenwerking met IFE Benelux geeft mr. Neil Braeckvelt een seminarie omtrent “De gunningsprocedures optimaliseren om geschillen te voorkomen”. De opleiding beperkt zich niet tot een theoretische uiteenzetting van de problematiek maar beoogt ze te illustreren op basis van documenten uit de praktijk.

Locatie: IFE Benelux, 4 rue de la Science, 1000 Brussel

Meer info: [www.ifebenelux.be](#)

Een deficitaire vereffening is geen faillissement. Een analyse van de vereffening aan de hand van 10 aandachtspunten (9 december 2014)

Mrs. Annick Alders en Mariël Van Vynckt geven op 9 december 2014 in samenwerking met M&D Seminars een seminarie over de deficitaire vereffening. Tijdens de studienamiddag wordt aan de hand van 10 aandachtspunten een praktijkgericht overzicht gegeven van de vereffening, dit zowel vanuit de positie van de vereffenaar als deze van de schuldeiser.

Locatie: Hotel Serwir, Koningin Astridlaan 57, 9100 Sint-Niklaas

Meer info: [www.mdseminars.be](#)

Dag van de overheidsopdrachten (12 december 2014)

Op 12 december 2014 zal in samenwerking met Escala door mr. Neil Braeckvelt een uiteenzetting gegeven worden inzake “Samenwerking tijdens de gunningsfase: Over combinaties en onderaanneming” tijdens het seminarie “Dag van de overheidsopdrachten”.

Locatie: Schaubroeck, Steenweg Deinze 154, 9810 Nazareth

Meer info: [www.escala.be](#)

in haar arresten van 31 oktober 2013 en 17 maart 2014. Het Hof bevestigt (opnieuw) dat het auteursrecht slechts geldt voor materiaal dat oorspronkelijk is, en met name een eigen intellectuele schepping van de auteur behelst. Dit vereist, aldus het Hof van Cassatie, een eigen intellectuele schepping van de auteur die de uitdrukking vormt van diens persoonlijkheid, en de veruitwendiging van het creatief talent van de auteur bij de realisatie van het werk, door het maken van vrije en creatieve keuzes.



Verhoging leeftijdsvoorwaarde werkloosheid met bedrijfstoeslag en verruiming vervangingsplicht

Wat de leeftijdsvoorwaarde betreft, was reeds door de vorige regering voorzien dat de minimale leeftijd voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) vanaf 1 januari 2015 op 60 jaar geprikt zou worden.

Uit het Regeerakkoord blijkt dat de nieuwe regering nog een stap verder wenst te gaan: de minimale leeftijd voor het ‘gewoon’ SWT zou namelijk worden verhoogd naar 62 jaar. “Brugpensioen” omwille van een lange loopbaan (40 jaar) of een loopbaan in zwaar beroep (33 jaar) zou vanaf 1 januari 2015 nog kunnen op de leeftijd van 58 jaar en vanaf 1 januari 2017 vanaf 60 jaar. Initieel bepaalde het Regeerakkoord dat “werknemers

Juridische aspecten i.v.m. welzijn op het werk (16 december 2014)

Op 16 december geeft mr. Charline Bulteel in samenwerking met Syntra West een uiteenzetting over de juridische aspecten i.v.m. welzijn op het werk, dit eveneens in het kader van de cyclus 'Preventieadviseur niveau 2'.

Locatie: Syntra West, Doorniksesteenweg 220, 8500 Kortrijk
Meer info: specifieke doelgroep

die reeds in opzeg geplaatst zijn uiterlijk op datum van 30/10/2014 nog een beroep kunnen doen op de huidige voorwaarden". Dit leidde tot heel wat tumult en tot het openlijk advies van bepaalde vakorganisatie aan hun leden om zich binnen deze deadline te laten ontslaan. Als reactie hierop heeft de Ministerraad op 23 oktober 2014 beslist dat de deadline opgenomen in het Regeerakkoord wordt verschoven naar 31 december 2014. Bovendien wordt het recht op "brugpensioen" op 60 jaar of op 58 jaar met een lange loopbaan vastgeklikt voor wie er op dit moment nog recht op heeft, maar er geen gebruik van maakt.

[top](#)

Voor de volledigheid: naast het verhogen van de leeftijdsvoorwaarde is vanaf 1 januari 2015 ook voorzien in een verruiming van de vervangingsplicht. Voorheen was er geen vervangingsplicht voor werknemers die op het einde van hun arbeidsovereenkomst 60 jaar waren. Deze grens wordt opgetrokken naar 62 jaar voor arbeidsovereenkomsten die eindigen na 31 december 2014 (behoudens een aantal uitzonderingsgevallen).

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
