

## 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. 45 - 26 april 2016:

#### Alles komt terug. De proefperiode heringevoerd?

Het haalde recent de media. De regering vraagt de sociale partners om een voorstel voor de herinvoering van een proefperiode in arbeidsverhoudingen uit te werken. Zij krijgen daarvoor de tijd tot eind september 2016.

Enkele bedenkingen.

[Lees meer...](#)

#### Komende seminaries bij Crivits & Persyn

In onze nieuwsbrief houden we u ook graag op de hoogte van 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](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

[Lees meer...](#)



#### **Beroepsgoederen van rechtspersoon blijven niet beschermd tegen beslag**

De goederen van een natuurlijke persoon die hij absoluut nodig heeft voor zijn beroep, kunnen bij wet niet in beslag worden genomen. De beslagene kan kiezen welke goederen buiten het beslag vallen, mits de waarde ervan in totaal niet meer is dan 2.500,00 euro. In een recent arrest sprak het Grondwettelijk Hof zich uit over de vraag of een rechtspersoon hierdoor wordt gediscrimineerd. Deze bescherming is immers enkel wettelijk voorzien voor natuurlijke personen.

Het Hof oordeelt dat dit niet het geval is: het doel van de beschermingsregel bestaat erin de menselijke waardigheid te beschermen en armoede te

#### **Alles komt terug. De proefperiode heringevoerd?**



Alain Uyttenhove

**Advocaat**

[alain.uyttenhove@crivits-persyn.be](mailto:alain.uyttenhove@crivits-persyn.be)

Het haalde recent de media. De regering vraagt de sociale partners om een voorstel voor de herinvoering van een proefperiode in arbeidsverhoudingen uit te werken. Zij krijgen daarvoor de tijd tot eind september 2016.

Enkele bedenkingen.

Tot de invoering van het eenheidsstatuut in 2014 konden werkgevers en werknemers een zogenaamde proefperiode in hun arbeidsovereenkomst inlassen. De omvang van deze proefperiode kon variëren, afhankelijk van het loon van de werknemer. Voor hoge bedienden kon de proeftijd gaan tot zes maanden, voor hoogste bedienden zelfs tot twaalf maanden.

Een proefperiode bood ongetwijfeld voordelen, voor beide partijen. Zowel de werkgever als de werknemer hadden immers de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst gedurende de proefperiode stop te zetten met inachtneming van een korte termijn van zeven dagen. Bleek de werknemer niet de juiste man op de juiste plaats, of bleek de job toch niet wat de werknemer ervan had verwacht, dan kon de samenwerking op een zeer korte termijn eenzijdig worden stopgezet.

Met ingang van 2014 heeft de wetgever de proefperiode afgeschaft, met uitzondering voor studenten en uitzendkrachten. Het leek erop dat de wetgever ervan uitging dat door de sterk gereduceerde opzeggingstermijnen eigen aan het eenheidsstatuut er eigenlijk geen nood meer was aan een proefperiode. Dat kan misschien wel kloppen voor de werknemer, die gedurende de eerste zes maanden kan opzeggen met een termijn van één tot twee weken. Maar aan de zijde van de werkgever liggen de termijnen tweemaal zo hoog. Afscheid nemen van een werknemer met een beperkte anciënniteit in het kader van een rechtstreekse tewerkstelling is dus voor een werkgever zonder meer duurder geworden in vergelijking tot vroeger.

Het huidige systeem leidt tot een scheeftrekking, zo luidt het. Werkgevers zoeken hun toevlucht tot uitzendkrachten, wiens overeenkomst sneller, makkelijker en flexibeler kan worden stopgezet, en dat kan niet de bedoeling zijn, aldus sommigen. Anderen spreken dit tegen, en zijn niet overtuigd van het feit dat de komst van het eenheidsstatuut een significante wijziging in het tewerkstellingsbeleid van ondernemingen heeft teweeggebracht.

De vraag tot herinvoering van de proefperiode (of een variant erop) kan verbazen. De figuur van de proeftijd is immers nooit echt 'verdwenen'. Ongeveer samen met de afschaffing van de 'eigenlijke' proefperiode in 2014 heeft de wetgever medio 2013 de wetgeving op de uitzendarbeid gewijzigd, net met de bedoeling om uitzendarbeid mogelijk te maken met

bestrijden. Als de natuurlijke persoon verder kan beschikken over de voorwerpen die hij nodig heeft voor zijn beroep, wordt hij verder in staat gesteld om een beroepsinkomen te verwerven. Hierdoor wordt een materieel levensminimum veilig gesteld.

Als men een rechtspersoon opricht, wordt een nieuw vermogen gecreëerd: het beroepsvermogen. Op die manier wordt het eigen vermogen en dat van het gezin, het privévermogen, beschermd ten aanzien van de schuldeisers van de rechtspersoon. Dit is volgens het Hof een andere manier om het nagestreefde doel te bereiken. Het verschil in behandeling vormt volgens het Hof dan ook geen discriminatie (GwH, 24 maart 2016).



### **KB mobiele arbeidsmiddelen is onwettig**

Het hof van beroep van Gent moest zich recent uitspreken over een strafvervolgung die was ingesteld tegen twee bestuurders en een werknemer van een vennootschap. Zij werden vervolgd nadat een werknemer was overleden bij een arbeidsongeval.

De vervolgung was onder meer gesteund op een schending van of gebrek aan veiligheidsvoorschriften bij het gebruik van mobiele arbeidsmiddelen (zoals bv.

het oog op de 'instroom van nieuwe werknemers'. Een werkgever die op zoek wil naar een werknemer om een vacante betrekking in te vullen, mag en kan daarvoor sinds midden 2013 beroep doen op de figuur van de uitzendarbeid, die toelaat gebruikt te worden als een soort proef- of testperiode. Dat werkgevers méér dan vroeger teruggrijpen naar de figuur van de uitzendarbeid, hoeft dan ook helemaal niet te verwonderen. Het argument dat een vlucht naar uitzendarbeid moet worden beschouwd als een 'ongewilde' scheefftrekking, voelt tegen die achtergrond dan ook vreemd aan.

Ook het argument dat er méér dan vroeger gebruik wordt gemaakt van de figuur van tijdelijke arbeid, als alternatief voor de weggevalen proeftijd, doet vragen rijzen. De mogelijkheid om contracten van bepaalde tijd te sluiten kennen we al veel langer, en het sluiten ervan is voor werknemers met de nodige waarborgen omkleed. Waarom het gebruik ervan nu als ogenschijnlijk problematisch wordt voorgesteld, ook al zou het een alternatief zijn voor de proeftijd, is niet duidelijk.

Wel is uitzendarbeid duurder dan een rechtstreekse tewerkstelling. Uitzendkantoren rekenen een fee aan bovenop de normale tewerkstellingskost, en vaak kunnen werknemers na afloop van een periode van uitzendarbeid slechts rechtstreeks worden aangeworven mits betaling van een afkoopsom aan het uitzendkantoor. Maar of het die besogne is die één kant van het spectrum doet verlangen naar de herinvoering van de klassieke proefperiode, is niet duidelijk. Anderzijds biedt werken met uitzendkrachten, als alternatief voor een rechtstreekse aanwerving, het voordeel van (grotere) flexibiliteit als wordt beslist om de tewerkstelling met de werknemer niet te verlengen.

Aangenomen dat werkgevers meer beroep doen op uitzendkrachten, is dit dan nadeliger voor de werknemer? Niet noodzakelijk. Als een werkgever-gebruiker beslist om een werknemer na een periode van uitzendarbeid aan boord te houden, dan wordt de anciënniteit overgenomen. Werknemers genieten ook dezelfde loons- en arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de werkgever-gebruiker. Het enige nadeel voor de werknemer is dat de samenwerking op korte termijn stopgezet kan worden, met een termijn die korter is dan wanneer de werkgever-gebruiker de werknemer rechtstreeks zou hebben aangeworven. Maar als we de media mogen geloven, vormt dit gegeven voor de vakorganisaties geen reden om terug te grijpen naar de klassieke proefperiode.

Wat met het argument van de negatieve perceptie? Een tewerkstelling als uitzendkracht lijkt precairder dan een rechtstreekse tewerkstelling, maar dit is uiteindelijk slechts schijn. De tewerkstelling van een werknemer gedurende een proeftijd is immers al even precair en onzeker als die van een uitzendkracht-op-proef, ook al beschikt de werknemer over een overeenkomst van onbepaalde tijd. In beide gevallen is er immers geen enkele garantie dat ná de proeftijd de tewerkstelling aangehouden blijft.

Puur vanuit juridisch oogpunt beschouwd zijn er naar ons oordeel

heftrucks of graafmachines). Die voorschriften zijn te vinden in het Koninklijk Besluit van 4 mei 1999 betreffende het gebruik van mobiele arbeidsmiddelen.

De verdediging wierp op dat dit Koninklijk Besluit onwettig is, aangezien het bij de opmaak niet voor advies aan de Raad van State was voorgelegd hoewel zulks enkel toegelaten is in geval van hoogdringendheid. Dergelijke hoogdringendheid was volgens het hof van beroep bij de opmaak van het KB niet aangetoond, waardoor er dus voorafgaand advies van de Raad van State vereist was. De vervolging op basis van dit - onwettig bevonden - Koninklijk Besluit werd dan ook onontvankelijk verklaard. Dit wordt alvast een aandachtspunt bij toekomstige vervolgingen in het kader van deze problematiek (arrest hof van beroep Gent 7 april 2016)



### **Hervorming kmo-portefeuille sinds 1 april 2016**

Het systeem van de kmo-portefeuille, dat steun voorziet aan (Vlaamse) ondernemingen voor opleiding en/of advies, is per 1 april 2016 volledig hervormd (en vooral vereenvoudigd).

Terwijl er voorheen diverse pijlers en afzonderlijke steunplafonds waren, geldt in het vernieuwde systeem voor elke kmo of vrije beroeper slechts één subsidieplafond. Het maximale

weinig redenen die de herinvoering van de proefperiode rechtvaardigen. Dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur gedurende een beperkte periode beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, en dus ook kunnen worden opgezegd, als alternatief voor de weggevallen proefperiode, voelt wat gekunsteld aan, maar is niet onoverkomelijk. De nog steeds in CAO32bis voorziene mogelijkheid om bij overname van personeel na faillissement een proefperiode in te lassen, is echter rechtens onmogelijk geworden sinds de afschaffing van de proefperiode. Maar daarom in algemene termen de proefperiode terug invoeren is allicht wat overdreven. Wel blijven wij er bij dat de herinvoering van de proefperiode hoe dan ook gepaard moet gaan met een evaluatie van de in 2013 gewijzigde wetgeving op de uitzendarbeid. Al was het maar omdat het belang van coherente wetgeving nu eenmaal nauwelijks kan worden overschat.

Wordt ongetwijfeld nog vervolgd.

[top](#)

---

## Komende seminars bij Crivits & Persyn



### Crivits & Persyn Advocaten

[advocaten@crivits-persyn.be](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

In onze nieuwsbrief houden we u ook 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](mailto:advocaten@crivits-persyn.be)

## Arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke aspecten bij insolventieprocedures (11 april 2016 en 27 april 2016)

Tijdens de postuniversitaire opleiding zal mr. Chris Persyn op 11 en 27 april, in samenwerking met de KU Leuven en UAntwerpen, een seminarie geven omtrent de arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke aspecten bij insolventieprocedures.

Locatie: 11 april 2016: Campus Vives, Xaverianenlaan 10, 8200 Brugge,  
27 april 2016: Campus Drie Eiken, Universiteitsplein 1, 2610 Wilrijk  
Meer info: specifieke doelgroep

## Curator opleiding: bestuurdersaansprakelijkheid en aansprakelijkheid van de curator & het (voormalige) bestuur (10 mei 2016, 12 mei 2016, 26 mei 2016)

subsidiebedrag wordt bepaald op basis van de grootte van de onderneming. Zo krijgen kleine ondernemingen maximaal 10.000 euro per jaar, terwijl dit voor middelgrote ondernemingen 15.000 euro is.

Belangrijk is dat wel de diensten uitgevoerd worden door een erkende dienstverlener om aanspraak te maken op subsidies. Nieuw is ten slotte dat alles online verloopt via een vernieuwd web platform.



## Omzettingstermijn Europese richtlijnen inzake overheidsopdrachten verstreken

Tegen 18 april 2016 moesten de nieuwe Europese richtlijnen inzake overheidsopdrachten en concessies van februari 2014 in het Belgisch recht worden omgezet. De wetgever is bezig met de opmaak van een nieuwe overheidsopdrachtenwet, waarvan er in januari jl. al een voorontwerp werd gepubliceerd. De nieuwe wet zal de wet van 15 juni 2006 vervangen, die nochtans pas midden 2013 volledig in werking was getreden.

Er worden in de Europese richtlijnen een aantal nieuwigheden voorzien die een aanzienlijke impact kunnen hebben. Zo worden de onderlinge samenwerking tussen aanbestedende overheden, alsook het gebruik van de

Tijdens de curatoropleiding geven mr. Dave Pardo en mr. Annick Alders, in samenwerking met Confocus, een uiteenzetting betreffende de bestuurdersaansprakelijkheid. In deze sessie worden, aan de hand van praktijkgevallen, de mogelijke gronden van aansprakelijkheid van het voormalig bestuur (en/of oprichters), alsook de instrumenten waarover de curator beschikt, toegelicht.

Locatie: 10 mei 2016 te Berchem, 12 mei 2016 te Hasselt, 26 mei 2016 te Gent

Meer info: [www.confocus.be](http://www.confocus.be)

### **Curator opleiding: Vereffening van vennootschappen buiten faillissement – Draaiboek voor een vereffenaar (11 25 mei 2016)**

Mr. Rik Crivits en mr. Annick Alders geven op 11 en 25 mei 2016 in samenwerking met de KU Leuven een uiteenzetting over de vereffening van vennootschappen buiten faillissement, dit aan de hand van een draaiboek voor vereffenaars.

Locatie: 11 mei 2016 te Brugge, 25 mei 2016 te Antwerpen

Meer info: [www.law.kuleuven.be](http://www.law.kuleuven.be)

### **Interprovinciaal welzijnscongres (12 mei 2016)**

Mr. Chris Persyn zet op 12 mei 2016, in samenwerking met het Provinciaal Instituut, de verantwoordelijkheid voor arbeidsveiligheid gericht op lokale besturen uiteen, dit in het kader van duurzaam personeelsbeleid in de publieke sector.

Locatie: Provinciaal Vormingscentrum Malle

Meer info: [www.navorming-pvi.be](http://www.navorming-pvi.be)

### **Advocatenmarketing 2.0 (15 juni 2016)**

In samenwerking met Know to Grow Legal geeft mr. Yves Vandendriessche op 15 juni een uiteenzetting omtrent online contracteren en de digitalisering van de advocatuur. Hierbij zal een overzicht worden gegeven van de regelgeving met betrekking tot reclame en marketingcommunicatie door advocaten als ondernemers.

Locatie: Salons Waerboom, Jozef Mertensstraat 140, 1702 Groot-Bijgaarden

Meer info: verdere informatie volgt

onderhandelingsprocedure versoepeld. Ook wordt de gunningsprocedure van het “innovatiepartnerschap” ingevoerd, die het zoeken naar innovatieve oplossingen moet stimuleren. Niet onbelangrijk is ook het feit dat onder meer leningen en bepaalde juridische diensten niet langer onder het toepassingsgebied van de overheidsopdrachtenregels vallen.

De nieuwe Belgische overheidsopdrachtenwet zal wellicht nog even op zich laten wachten. Intussen zal men zich in sommige gevallen en onder bepaalde voorwaarden al op de nieuwe Europese bepalingen kunnen beroepen bij strijdigheid met het huidige Belgisch recht.

[top](#)

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

CVBA CRIVITS & PERSYN ADVOCATENKANTOOR | ONDERNEMINGSNR. 0446.760.521

---