

Persbericht

Contact: Isabel Box
Title: Marketing & Communications Manager
Tel: +32 (0)2 302 25 51
Mobile: +32 (0)485 31 79 63
Email: ibox@deloitte.com

België blijft één van de duurste landen voor ontslag ondanks eengemaakt statuut en tax shift

Internationale enquête over ontslag van Deloitte Legal

Brussel, 27 februari 2018 - Deloitte Legal kondigde vandaag de resultaten aan van de vierde editie van zijn internationale enquête over ontslag, een studie die de ontslagprocedures vergelijkt in 45 landen. De enquête brengt aan het licht dat België één van de duurste landen blijft als het gaat om ontslag. Anders dan de meeste van zijn buurlanden leidde de hervorming rond het eengemaakt statuut in België niet tot grote veranderingen die meer flexibiliteit inzake de aanwerving en het ontslag van werknemers zouden hebben gegenereerd en de kosten voor ontslag zouden hebben beperkt. Dit helpt immers bij het aantrekken van buitenlandse investeringen. Toch blijven de ontslagregels in België gunstig in vergelijking met diverse andere landen. Hier is een aantal redenen voor op te noemen, waaronder het feit dat de ontslagkosten erg voorspelbaar zijn. De opzegtermijn of opzegvergoeding is immers wettelijk vastgelegd. Tot slot hebben Belgische wetgevers een absolute bevoegdheid om werknemers te ontslaan, zonder de mogelijkheid dat de werknemer door de rechtbank in zijn functie wordt hersteld.

Nicolaas Vermandel, Global Employment & Benefits Leader Deloitte Legal: "Na Italië blijft België het land waar de ontslagkosten het hoogst zijn voor werkgevers bij een ontslag om objectieve redenen. Tijdens de overgangperiode is België het achtste duurste land bij een ontslag zonder objectieve redenen. Zelfs na de overgangperiode (toepassing van overgangsregels voor senioriteit, verkregen vóór 1 januari 2014) is België nog altijd het tiende duurste land."

België duurste land na Italië

De vierde editie van de internationale enquête over ontslag van Deloitte Legal, die werd uitgevoerd in samenwerking met de partners uit het internationale netwerk van het Belgische advocatenkantoor Laga, plaatst België op de tweede plaats na Italië, wanneer rekening wordt gehouden met de gemiddelde kostprijs van alle ontslagscenario's om objectieve of economische redenen. Zweden, Brazilië en Thailand maken de top vijf volledig. Alle regio's (EMEA, Latco en Azië) zijn vertegenwoordigd in de top 10.

Rekening houdend met de gemiddelde kostprijs van alle ontslagscenario's zonder objectieve of economische redenen, bestaat de top 10 exclusief uit Europese landen. Italië, Zweden, Slowakije, Luxemburg en Ierland vormen de top vijf. België staat achtste.

Hervorming van eengemaakt statuut is gemiste kans voor België

De meeste buurlanden van België garanderen meer flexibiliteit in het aanwerven en ontslaan van werknemers. Ze hebben ook de kosten verminderd die gepaard gaan met ontslag door hun ontslagwetgeving te hervormen. Dit is één van de criteria die door multinationals worden gehanteerd om te beslissen over buitenlandse investeringen.

“De hervorming van het eengemaakt statuut in België was duidelijk een gemiste kans. Er werden immers geen grote veranderingen doorgevoerd in het systeem, zoals de introductie van een bovengrens of een tweeledig systeem (nl. opzeg in combinatie met verbrekingsvergoeding), vergelijkbaar met de meeste andere landen,” besloot Vermandel. “Bovendien kent de kostprijs die gepaard gaat met een ontslag van arbeiders een aanzienlijke stijging, terwijl de kosten voor een ontslag van bedienden slechts marginaal daalden. Ten slotte werd na de hervorming een bijkomende schadevergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag ingevoerd, die kan leiden tot extra kosten en administratieve complexiteit in samenhang met een ontslag. Een voorbeeld: de behoefte om de reden voor het ontslag op gepaste wijze te documenteren.”

In Nederland bestond één van de drastische wijzigingen van de ontslagwetgeving uit de introductie van een nominale bovengrens. Om de complexiteit en de bijbehorende kosten te verminderen, omvatte de hervorming van de Italiaanse ontslagwetgeving de introductie van een alternatieve schikkingsprocedure, bestaande uit een eenmalige opzegvergoeding op basis van senioriteit van minimaal twee maanden en maximaal 18 maanden, die is vrijgesteld van belastingen en socialezekerheidsbijdragen.

Frankrijk hervormde onlangs zijn ontslagwetgeving op initiatief van president Macron, met name om de flexibiliteit op de Franse arbeidsmarkt te vergroten. Eén van de belangrijkste maatregelen was de introductie van een wettelijk vastgelegde schaal van opzegvergoedingen, nl. met een minimum- en een maximumbedrag (afhankelijk van de senioriteit van de werknemer en de grootte van het bedrijf) dat moet worden toegekend als het ontslag niet is gebaseerd op een werkelijke en dringende reden.

Belgische werkgevers hebben een absolute ontslagbevoegdheid

In meer dan 75% van de bevroegde landen is de werkgever vrij om een werknemer te ontslaan, maar de werknemer kan in zijn functie worden hersteld door de rechtbanken, als de redenen voor het ontslag als onrechtmatig worden beschouwd. Voorafgaande goedkeuring is alleen vereist in twee van de bevroegde landen, Nederland en Ecuador. In de andere landen, met name negen waaronder België, heeft de werkgever een absolute ontslagbevoegdheid zonder de mogelijkheid van een herplaatsing.

Stijn Demeestere, Employment Lead Laga: “Hoewel de ontslagkosten hoog zijn in België, zijn de ontslagregels gunstig in vergelijking met veel andere landen. In tegenstelling tot de meeste andere landen hebben werkgevers in België een absolute ontslagbevoegdheid. Dit houdt in dat de werkgever niet vooraf de toestemming van de rechter moet vragen en dat de rechtbank het ontslag niet kan herroepen en kan opleggen dat de werknemer in zijn functie moet worden hersteld. Bovendien kan de werkgever het tewerkstellingscontract met onmiddellijke ingang beëindigen mits betaling van een opzegvergoeding zonder aan om het even welke formaliteiten te moeten voldoen. De ontslagkosten zijn zeer voorspelbaar in België omdat de opzegtermijn en de opzegvergoeding wettelijk zijn vastgelegd zonder interpretatiemarge. Het tijdsbestek tussen een ontslag met of zonder objectieve redenen is beperkt tot maximaal 17 weken, wat zelden wordt toegepast in de praktijk.”

Bepaling van de ontslagkosten

In bijna alle bevroegde landen is senioriteit (de duur van het dienstverband binnen een bepaald bedrijf) de belangrijkste factor bij het bepalen van het niveau van de ontslagkostprijs. Maar meer dan 60% van alle deelnemende landen heeft een bovengrens ingesteld voor de opzegtermijn, voor de verbrekingsvergoeding of voor beide. Voor de Belgische wet is er geen bovengrens voor de opzegtermijn of de opzegvergoeding. Alleen de schadeloosstelling bij onrechtmatig ontslag kent een bovengrens van maximaal 17 weken.

Opzegtermijn of opzegvergoeding

Ongeveer 40 procent van de bevroagde landen, waaronder België, kent alleen een opzegtermijn of alleen een opzegvergoeding toe, terwijl 50 procent zowel een opzegtermijn (of betaald verlof) als een verbrekingsvergoeding (tweeledig systeem) voorziet. tien procent kent enkel een verbrekingsvergoeding toe.

In meer dan 50 procent van de bevroagde landen, waaronder België, omvat de berekeningsbasis voor de opzegvergoeding het totale loonpakket (jaarsalaris, variabele vergoedingen en voordelen van alle aard).

België heeft geen specifieke ontslagregels voor bedrijfsleiders, hoewel een groot aantal bedrijfsleiders als zelfstandige of via een managementvennootschap wordt aangeworven.

Deloitte in België

Deloitte is met meer dan 3.800 medewerkers en 11 kantoren in België de grootste organisatie op het gebied van audit, accounting, juridisch en belastingadvies, consulting en financial advisory services.

Onze dienstverlening richt zich zowel naar de grootste nationale en internationale ondernemingen als naar kmo's, de publieke sector en non-profit organisaties. Deloitte België is een onafhankelijke en zelfstandige organisatie en een member firm van Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Voor het boekjaar 2017 werd een omzet gerealiseerd van 480 miljoen euro.

Deloitte Belgium CVBA is de Belgische verbonden onderneming van Deloitte NWE LLP, een lid van Deloitte Touche Tohmatsu Limited die zich richt op de hoogste kwaliteit bij het leveren van professionele dienstverlening en advies. De dienstverlening is gebaseerd op een wereldwijde strategie voor meer dan 150 landen. Daartoe is de expertise beschikbaar van meer dan 263.900 professionals in alle werelddelen. Voor het boekjaar 2017 bedroeg de omzet meer dan 38.8 miljard US dollar.

Deloitte verwijst naar een of meerdere member firms binnen DTT Limited, dat een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid is in de UK, en het netwerk van haar member firms, die elk een juridisch aparte en zelfstandige eenheid zijn. Bezoek <http://www.deloitte.com/about> voor een meer gedetailleerde beschrijving van de wettelijke structuur van Deloitte Touche Tohmatsu Limited en haar member firms.