

> Loon

Het loon wordt uitgedrukt in duizendtallen en herleid tot het niveau van de 'gewone' index der consumptieprijzen van 2007. Met andere woorden moet het loon herberekend worden. Dit kan gebeuren via volgende formule:

$$\frac{\text{brutojaarloon} \times 106,53 \text{ (index 2007)}}{1000 \times \text{index van de maand waarin ontslag werd betekend}} = \text{te gebruiken loon}$$

Voorbeeld: ontslag in november 2011 – brutojaarloon = € 35 889

$$\frac{35\,889 \times 106,53}{1000 \times 118,96 \text{ (index 11.2011)}} = € 32,14$$

Dit loon, zijnde 32,14 x 0,038 maakt de derde factor uit.

> Voorbeeld

Een bediende met een anciënniteit van 14 jaar en 5 maanden en een leeftijd van 39 jaar en 11 maanden, en een brutoloon van € 35 883 (€ 2 582 x 13,9) wordt op 07.11.11 ontslagen.

De brutomaandwedge werd met 13,9 vermenigvuldigd vermits de bediende recht heeft op zijn dubbel vakantiegeld, alsmede een eindejaarspremie gelijk aan 1 maand loon.

De toepassing van de formule geeft ons volgend resultaat:

$$(0,87 \times 14,42) + (0,055 \times 39,91) + (0,038 \times 32,14) - 1,95 \\ = 12,54 + 2,20 + 1,22 - 1,95 \\ = 14 \text{ maanden}$$

Situatie voor contracten waarvan de uitvoering aanvangt na 1/1/2012

De nieuwe opzegtermijnen voor hogere bedienden worden voorzien voor 2 periodes :

De termijnen voor opzeggingen voor 2014 en de opzeggingstermijnen voor opzeggingen vanaf 2014.

In geval van opzegging door de werkgever gelden de volgende termijnen :

Anc.	<3 j.	3j.-4j.	4j.-5j.	5j.-6j.	6j.+
2012	91 d.	120 d.	150 d.	182 d.	30d. + per jaar
2014	91 d.	116 d.	145 d.	182d.	29d. + per jaar

Wanneer de opzegging door de bediende wordt gegeven wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op de helft van de opzeggingstermijn die de werkgever in acht moet nemen met een maximumgrens.

Anc.	<5j.	5j.-10j.	10j.-15j.
2012	45 d.	90 d.	135 d.

Voor de hoogste bedienden (jaarloon >62.934 €) wordt de mogelijkheid behouden om afwijkende opzeggingstermijnen overeen te komen ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding, met als ondergrens het wettelijk minimum voor lagere bedienden. Indien geen afwijkingen werden overeengekomen gelden dezelfde termijnen als voor hogere bedienden. Ingeval van opzegging door de hoogste bediende zelf geldt dezelfde regeling als voor de hoge bedienden. Hier geldt evenwel een hogere maximumgrens voor bedienden vanaf 15 jaar anciënniteit. Voor hen bedraagt de opzeggingstermijn maximum 180 kalenderdagen.



Bezoek onze website www.aclvb.be
voor meer inlichtingen

Opzeggings- termijnen bedienden 2012



1. Opzegtermijn bij brutojaarloon < € 31 467

Actuele situatie voor arbeidscontracten die een aanvang namen voor 1/1/2012

De Wet op de Arbeidsovereenkomsten bepaalt dat, bij ontslag door de werkgever, bedienden een opzeggingstermijn van 3 maanden krijgen per begonnen anciënniteitsperiode van 5 jaar. Indien de bediende zelf zijn vooropzeg geeft, bedraagt deze termijn de helft met een maximum van 3 maanden.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn	
	opzeg door werkgever	opzeg door bediende
minder dan 5 jaar	3 maanden	1,5 maand
van 5 < 10 jaar	6 maanden	3 maanden
van 10 < 15 jaar	9 maanden	3 maanden
van 15 < 20 jaar	12 maanden	3 maanden
van 20 < 25 jaar	15 maanden	3 maanden
van 25 < 30 jaar	18 maanden	3 maanden
van 30 < 35 jaar	21 maanden	3 maanden
van 35 < 40 jaar	24 maanden	3 maanden
van 40 < 45 jaar	27 maanden	3 maanden

Dit geldt voor alle bedienden die een brutojaarloon verdienen van minder dan € 31 467. Indien je meer verdient, gelden deze termijnen als wettelijk minimum. Wel is het zo dat het jaarloon het vakantiegeld, de eindejaarspremie en andere voordelen bevat, die toegekend worden op basis van de arbeidsovereenkomst (maaltijdcheques, werkgeversbijdrage voor de groepsverzekering, enz.).

De jaarloongrens wordt elk jaar op 1 januari aangepast aan de evolutie van de conventionele lonen.

Situatie voor contracten waarvan de uitvoering aanvangt na 1/1/2012

Voor de lagere bedienden verandert er niets en blijft het wettelijk minimum van 3 maanden opzeggingstermijn per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit de regel.

Ook voor de opzegging uitgaande van de bediende blijft alles bij het oude

2. Opzegtermijn bij brutojaarloon > € 31 467

Actuele situatie voor arbeidscontracten die een aanvang namen voor 1/1/2012

2.1 Opzeg door bediende

Zoals hoger vermeld, bedraagt de opzegtermijn die de bediende moet naleven anderhalve maand indien hij minder dan 5 jaar in dienst is en drie maanden vanaf 5 jaar anciënniteit.

Bij een brutojaarloon van meer dan € 31 467 en minder dan € 62 934 mag de opzeggingstermijn die de bediende verschuldigd is niet langer zijn dan 4,5 maand.

Boven de € 62 934 per jaar, is de maximale vooropzeg vastgelegd op 6 maanden indien de bediende zijn ontslag geeft. In beide gevallen komt men best vooraf een opzegtermijn overeen met de werkgever.

2.2 Opzeg door werkgever

Wanneer het jaarloon € 31 467 overschrijdt, wordt de opzeggingstermijn die de werkgever in acht moet nemen, vastgesteld hetzij bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Uitzondering: ingeval de indiensttreding plaatsvond na 01.04.1994 kan de opzeggingstermijn bepaald zijn in de arbeidsovereenkomst die ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding moet gesloten zijn. Dergelijke clausule in de overeenkomst is enkel rechtsgeldig indien het jaarloon bij indiensttreding meer bedraagt dan € 62 934 op 01.01.2012.

2000 = 1 912 000 Bfr.	2006 = € 55 193
2001 = 1 976 000 Bfr.	2007 = € 56 187
2002 = € 50 554	2008 = € 57 162
2003 = € 51 842	2009 = € 59 469
2004 = € 52 836	2010 = € 60 654
2005 = € 53 825	2011 = € 61 071

In alle andere gevallen waarbij het jaarloon meer bedraagt dan € 31 467 op het moment van de opzegging, legt de wet slechts een minimum vast. In de praktijk zullen de partijen de na te leven opzeggingstermijn moeten overeenkomen. Bij gebrek aan overeenkomst inzake duur van de opzeggingstermijn komt het aan de arbeidsgerechten toe deze termijnen vast te leggen. Deze beschikken hierbij over een soevereine appreciatiebevoegdheid zonder dat de door hun toegekende termijn echter lager mag zijn dan 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar tewerkstelling indien de opzegging uitgaat van de werkgever.

2.3 Formule Claeys

Om tegemoet te komen aan de praktische moeilijkheden, werden in het verleden tal van formules uitgedokterd door diverse rechtsgelcerden. De meest gekende en gebruikte formule is deze ontwikkeld door advocaat Thierry Claeys.

Op basis van de rechtspraak heeft hij een formule ontwikkeld voor het berekenen van de opzeggingstermijn die de werknemer ongeveer mag verwachten via een beslissing van de arbeidsrechtbank.

De schaal Claeys is uiteraard geen wet en kan niet als dusdanig worden opgelegd. Toch mag het belang van de schaal als waardemeter voor het bepalen van de opzeggingstermijn niet onderschat noch genegeerd worden.

Voor het berekenen van de opzeggingstermijn houdt de schaal Claeys slechts rekening met 3 criteria: anciënniteit, leeftijd en bezoldiging. De berekening gebeurt als volgt:

(0,87 x anciënniteit) + (0,055 x leeftijd) + (0,038 x wedde : 1000) – 1,95

Voor bedienden met een jaarloon boven € 120 000 wordt de volgende formule gehanteerd:

(0,87 x anciënniteit) + (0,055 x leeftijd) + (0,0029 x wedde : 1000) + 2,96

> Anciënniteit

De anciënniteit wordt uitgedrukt in jaren en fracties van jaren. Zo is:

1 maand = 0,08 jaar	7 maanden = 0,58 jaar
2 maanden = 0,16 jaar	8 maanden = 0,67 jaar
3 maanden = 0,25 jaar	9 maanden = 0,75 jaar
4 maanden = 0,33 jaar	10 maanden = 0,83 jaar
5 maanden = 0,42 jaar	11 maanden = 0,91 jaar
6 maanden = 0,5 jaar	12 maanden = 1 jaar

Een anciënniteit van 14 jaar en 5 maanden op het ogenblik van het ontslag geeft dus 14,42 x 0,87 als eerste factor.

> Leeftijd

De leeftijd wordt eveneens uitgedrukt in jaren en fracties van jaren en niet in maanden.

Een leeftijd van 39 jaar en 11 maanden geeft dus 39,91 x 0,055 als tweede factor.