

arbeider bediende



EEN STAP DICHTER BIJ DE HARMONISATIE

De nieuwe opzegtermijnen en andere elementen

Voorwoord

Modernisering

De harmonisering van de arbeidsovereenkomsten van arbeiders en bedienden was onvermijdelijk. Over de decennia heen hadden de statuten, elk langs hun kant, een evolutie doorgemaakt. Op zich misschien evenwichtig, maar algemeen beschouwd, ontstonden er op die manier discriminaties die niet langer te rechtvaardigen waren in de huidige economische en sociale context.

De meest gevoelige kwestie – de opzegtermijnen – waarover de sociale partners het jarenlang niet eens raakten, werd uiteindelijk aangepakt door de regering die komaf maakte met de taboes en de hoge eisen. Voor de meeste arbeiders is de in deze brochure beschreven oplossing een aanzienlijke verbetering t.o.v. hun vroegere situatie. Maar laten we toch niet uit het oog verliezen dat er nog steeds werknemers gediscrimineerd worden omdat ze onder een, niet duidelijk gelimiteerd in de tijd, uitzonderingsstelsel vallen dat nauw aanleunt bij de vroegere regeling.

Aangaande de bedienden kunnen we stellen dat zij er iets minder goed vanaf komen... idealiter gezien met de toepassing van de schaal Claeys in gedachte. Maar dat was dan ook in het beste geval, vroeger, en ontslagen werknemers waren nooit helemaal zeker echt het onderste uit de kan te kunnen halen. Het belangrijkste is dat de verworven rechten – die vóór de invoering van het systeem werden verkregen – gewaarborgd blijven, en die garantie kunnen we geven.

De carensdag, namelijk de eerste dag dat een werknemer onder het arbeidersstatuut onbetaald ziek thuisblijft, werd afgeschaft. Een duidelijke discriminatie t.a.v. bedienden: alsof men arbeiders er principieel van verdacht zich zieker voor te doen dan ze waren!

Met deze verwezenlijkingen is de harmonisering evenwel nog niet rond. De sociale partners en de regering onderhandelen nu verder over de andere, openstaande luiken: jaarlijkse vakantie, gewaarborgd loon... Daarnaast moet een akkoord worden gevonden over de kiescolleges bij de sociale verkiezingen en moet er werk worden gemaakt van het groeperen van de paritaire comités arbeiders-bedienden uit eenzelfde sector. De bestaande discriminaties binnen de aanvullende pensioenstelsels dienen eveneens te worden aangepakt. We kunnen dus nog niet op onze lauweren gaan rusten.

Als we het, na dit lange proces, nog over arbeiders en bedienden hebben, percipiëren we hen dan op dezelfde manier als dat begin twintigste eeuw gebeurde? Er zijn arbeiders die met machines werken waar heel wat spijttechnologie aan te pas komt en bedienden die het lichamelijk hard te verduren krijgen. Het antwoord op deze vraag is dus zeker neen. Zal het bewustzijn van de arbeidersklasse verdwijnen? Wederom neen: waarden als moed en solidariteit onder mensen, moeten blijven bestaan... waarden van het liberaal syndicalisme!

Jan Vercamst,
Nationaal voorzitter

Inhoud

Voorwoord

Modernisering	3
Inhoud	5
I De nieuwe maatregelen in voege sinds 1 januari 2014	7
II De opzeggingstermijnen	7
1. Algemene informatie	7
2. Toepassingsveld	7
3. Beëindiging door middel van de opzegging	8
Ingang opzeggingstermijn	8
4. Anciënniteit	8
Anciënniteit als uitzendkracht	9
5. Sollicitatieverlof	9
6. Berekeningsbasis van de opzegvergoeding	10
7. Duur van de opzeggingstermijn	10
7.1 Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur	10
7.1.1 Algemeen stelsel	10
1. Ontslag door de werkgever	10
1.1 Werknemers in dienst vanaf 01.01.2014	11
1.2 Werknemers in dienst vóór 01.01.2014	12
ARBEIDERS	12
1. De opzegtermijn	12
1.1 Berekening van de foto	12
1.2 Nieuw systeem	13
2. De ontslagcompensatievergoeding of ontslaguitkering	14
BEDIENDEN	16
1. Bedienden met een jaarloon ≤ 32 254 euro op 31.12.2013	16
1.1 Berekening van de foto	16
1.2 Nieuw systeem	17
2. Bedienden met een jaarloon > 32 254 euro op 31.12.2013	17
2.1 Berekening van de foto	17
2.2 Nieuw systeem	17
2. Ontslag door de werknemer	18
2.1 Werknemer in dienst vanaf 01.01.2014	19
2.2 Werknemer in dienst voor 01.01.2014	20
ARBEIDERS	20
1. Berekening van de foto	20
2. Nieuw systeem	20

Bedienden	21
1. Bedienden met een jaarloon ≤ 32 254 euro	22
1.1 Berekening van de foto	22
1.2 Nieuw systeem	22
2. Bedienden met een jaarloon > 32 254 euro ≤ 64 508 euro	23
2.1 Berekening van de foto	23
2.2 Nieuw systeem	23
3. Bedienden met een jaarloon > 64 508 euro	25
3.1 Berekening van de foto	25
3.2 Nieuw systeem	25
7.1.2 Uitzonderingsstelsels op de algemene regels	26
1. Principe	26
2. Tijdelijke uitzonderingsstelsel	27
3. Structurele uitzonderingsstelsels	29
Schema	30
7.2 Enkele andere aspecten van de arbeidsovereenkomstenwet	32
1. Tegenopzeg door de werknemer	32
2. Opzegging met het oog op de pensionering	32
3. Opzegging in geval van arbeidsongeschiktheid	32
4. Opzegging in het kader van wedertewerkstellingsprogramma	33
5. Beëindiging ingeval van tijdelijke werkloosheid	33
6. Beëindiging in het kader van een collectief plan	33
7. Opzegging met het oog op SWT (voorheen brugpensioen), in het kader van herstructurering	33
7.3 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur	34
1. Algemeen principe	34
2. Afwijking op het algemeen principe	34
3. Verbreking van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/bepaald werk tijdens de arbeidsongeschiktheid	34
III Afschaffing proefperiode	35
IV Verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders tijdens de eerste zes maanden anciënniteit	36
V Outplacement	36
VI Afschaffing van de carensdag	37
VII Motivatie ontslagrecht	38
VIII Andere elementen van de harmonisering	41

I De nieuwe maatregelen in voege sinds 1 januari 2014

Zeer concreet komt vanaf 1 januari 2014, na lange besprekingen uiteindelijk een oplossing om een aantal elementen in de discriminatie tussen arbeiders en bedienden op te lossen.

Op 8 juli 2013 werd door de regering een compromistekst goedgekeurd als start tot het uitschrijven van nieuwe regels vooral op het vlak van de opzeggingstermijnen maar daarnaast ook betreffende de carenzdag en andere maatregelen die hierna verder zullen uitgewerkt worden.

We beginnen deze brochure met het meest uitgebreide thema.

II De opzeggingstermijnen

1. Algemene informatie

Vooreerst is het belangrijk een aantal algemene principes uit te leggen teneinde de werkwijze van de nieuwe regels te verduidelijken.

In het algemeen blijven de vroegere regels van toepassing met betrekking tot de geldigheid van het ontslag (inhoud van de ontslagbrief en de manier van het versturen van de opzeggingsbrief: per aangetekend schrijven, per gerechtsdeurwaardersexploot of door afgifte; dit laatste enkel indien de opzeg van de werknemer uitgaat).

Het oplossen van de discriminatie tussen arbeiders en bedienden aangaande het ontslag gaf ook aanleiding om andere elementen hieraan verbonden eveneens aan te pakken zoals onder meer de ingang van de opzeggingstermijn.

Een uiteenzetting van al deze elementen worden hierbij ook opgesomd.

Opgelet! De nieuwe wetgeving is helaas niet op alle vlakken altijd even duidelijk te interpreteren. Deze brochure geeft de algemene bepalingen weer. Indien er m.b.t. bepaalde punten toch een verschil in interpretatie mogelijk is, wordt een verwijzing weergegeven in de tekst om contact op te nemen met uw zone. Hier kan u meer informatie krijgen.

2. Toepassingsveld

Vanaf 1 januari 2014 is één stelsel van opzeggingstermijnen van toepassing op de werknemers, waardoor het onderscheid inzake de opzegging tussen arbeiders en bedienden wordt opgeheven.

Deze nieuwe regels zullen van toepassing zijn op alle nieuwe contracten waarvan de uitvoering van de overeenkomst aanvangt vanaf 01.01.2014.

Voor alle andere lopende overeenkomsten die uitvoering kenden voor 01.01.2014, zal de nieuwe regeling van toepassing zijn enkel voor het gedeelte van het contract vanaf 01.01.2014.

Voor het gedeelte van het contract voorafgaand aan deze datum zal een 'foto' gemaakt worden van de verworven rechten op 31.12.2013.

De beide resultaten van deze twee elementen, de periode tot en met 31.12.2013 en deze erna, zullen gecumuleerd worden.

Concreet betekent dit dat een ontslag gegeven door de werkgever of werknemer voor de datum van 01.01.2014 onder de 'oude regeling' valt. Een verbreking van de overeenkomst met onmiddellijke ingang kon hiervoor nog gebeuren tot en met 31.12.2013, een ontslag gegeven middels een aangetekend schrijven diende ten laatste verstuurd te worden op 27.12.2013 opdat de oude regels nog van toepassing zouden zijn op deze situatie.

De situaties na deze data vallen onder de toepassing van de nieuwe regels zoals verder uiteengezet.

3. Beëindiging door middel van de opzegging

Ingang opzeggingstermijn

Het blijft noodzakelijk om, op straffe van nietigheid, de aanvang en de duur van de opzegging te vermelden in de opzeggingsbrief.

Voor de opzegging gegeven per aangetekend schrijven vanaf 28.12.2013 of per gerechtsdeurwaardersexploot van 31.12.2013 gaan de nieuwe (ook het resultaat van de cumul van de foto en de nieuwe algemene regel) opzeggingstermijnen in op de maandag volgend op de week waarin de kennisgeving van de opzegging is gebeurd, aangezien de duur van de opzeggingstermijnen voortaan uitgedrukt worden in weken.

4. Anciënniteit

De anciënniteit blijft een belangrijk component tot het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn die verschilt naargelang de partij die het ontslag geeft.

De anciënniteit die in aanmerking moet genomen worden is deze die bereikt is op het ogenblik dat de opzeggingstermijn normaal zou ingaan (niet deze verworven op het ogenblik dat de opzeg gegeven wordt).

Onder anciënniteit wordt verstaan: de periodes waarin de werknemer ononderbroken in dienst is geweest van dezelfde onderneming.

Anciënniteit als uitzendkracht

De prestaties die de werknemer voorheen als uitzendkracht heeft geleverd kunnen onder bepaalde voorwaarden mee in aanmerking genomen worden tot het berekenen van de duur van de opzeggingstermijn:

- de aanwerving middels een overeenkomst voor onbepaalde duur moet onmiddellijk volgen op een periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij dezelfde werkgever of met een onderbreking tussen deze twee tewerkstellingen met een maximum van zeven kalenderdagen;
- de aanwerving moet gebeuren voor dezelfde functie die hij voorheen uitoefende als uitzendkracht;
- De periode van de tewerkstelling als uitzendkracht die kan meegeteld worden, wordt begrensd tot 1 jaar.

5. Sollicitatieverlof

Het principe van het sollicitatieverlof blijft bestaan maar wordt toegepast op de opzegtermijnen voor **alle** werknemers als volgt:

- tijdens de opzegtermijn (zowel uitgaande van de werkgever als van de werknemer), kan de werknemer een- of tweemaal per week tijdens de laatste 26 weken afwezig zijn, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.
- tijdens de voorafgaande periode mag slechts een halve dag per week genomen worden.
- als de werknemer tijdens de opzeggingstermijn bovendien kan genieten van een outplacementbegeleiding, heeft hij recht op een afwezigheid van een of tweemaal per week zonder dat dit een arbeidsdag per week overschrijdt, en dit gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn. Deze outplacement zal dan aangerekend worden op het sollicitatieverlof.

De deeltijdse werknemer mag eveneens gebruik maken van het recht op sollicitatieverlof doch in verhouding tot de duur van zijn prestaties.

Het doel van het sollicitatieverlof blijft ongewijzigd, de afwezigheidsdagen moeten nog steeds gebruikt worden voor het doel waarvoor het bestemd is, namelijk het zoeken naar ander werk dat kan bestaan in het doorzoeken van personeeladvertenties, schrijven van sollicitatiebrieven en CV, het voeren van een sollicitatiegesprek enz.

6. Berekeningsbasis van de opzegvergoeding

Voor de berekening van de opzegvergoeding dient men rekening te houden met het loon en de voordelen waarop de werknemer recht heeft op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag.

Ingeval het loon of het voordeel geheel of gedeeltelijk variabel zijn, dient rekening gehouden te worden met het gemiddelde van die lonen en/of voordelen waarvan het recht op betaling eisbaar is in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag.

→ **Voorbeeld:**

Een variabele bonus elke 3 maanden: het gemiddelde van de 12 maanden die het ontslag voorafgaan zal in rekening moeten genomen worden voor deze variabele bonus.

Aangezien de nieuwe opzegtermijnen in weken worden uitgedrukt, wordt er eveneens een bepaling voorzien tot het omrekenen van een maandloon naar een weekloon.

Omrekening maandloon naar weekloon:

maandloon x 3/13

7. Duur van de opzeggingstermijn

7.1 Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur

7.1.1 Algemeen stelsel

De nieuwe regeling bepaalt opzeggingstermijnen uitgedrukt in weken die zal toegepast worden op alle werknemers.

1. Ontslag door de werkgever

In het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn wordt een eerste onderscheid gemaakt tussen de aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Contracten aangevangen vanaf 01.01.2014 vallen volledig onder de toepassingen van de nieuwe regels met de termijnen die van kracht zijn vanaf 2014.

Voor de lopende contracten daarentegen, dient voor de bepaling van de totale opzegtermijn gebruik gemaakt te worden van twee stappen. Een eerste stap die de verworven rechten of de foto bepalen op 31.12.2013. De tweede stap bestaat telkenmale uit de toepassing van een tweede berekening vertrekkend van een anciënniteit, nul, vanaf 01.01.2014 op basis van de nieuwe termijnen.

01.01.2014 vormt bijgevolg een belangrijk scharniermoment.

1.1 Werknemers in dienst vanaf 01.01.2014

Voor de werknemers in dienst **vanaf** 01.01.2014 gelden bij ontslag door de werkgever de in de tabel weergegeven opzegtermijnen.

Tabel 1: Opzegtermijnen gegeven door de werkgever

Anciënniteit	Opzegtermijnen	Anciënniteit	Opzegtermijnen
van 0 < 3 maanden	2 weken	van 11 < 12 jaar	36 weken
van 3 < 6 maanden	4 weken	van 12 < 13 jaar	39 weken
van 6 < 9 maanden	6 weken	van 13 < 14 jaar	42 weken
van 9 < 12 maanden	7 weken	van 14 < 15 jaar	45 weken
van 12 < 15 maanden	8 weken	van 15 < 16 jaar	48 weken
van 15 < 18 maanden	9 weken	van 16 < 17 jaar	51 weken
van 18 < 21 maanden	10 weken	van 17 < 18 jaar	54 weken
van 21 < 24 maanden	11 weken	van 18 < 19 jaar	57 weken
van 2 < 3 jaar	12 weken	van 19 < 20 jaar	60 weken
van 3 < 4 jaar	13 weken	van 20 < 21 jaar	62 weken
van 4 < 5 jaar	15 weken	per begonnen jaar	+ 1 week
van 5 < 6 jaar	18 weken		
van 6 < 7 jaar	21 weken		
van 7 < 8 jaar	24 weken		
van 8 < 9 jaar	27 weken		
van 9 < 10 jaar	30 weken		
van 10 < 11 jaar	33 weken		

→ **Voorbeeld:**

Een werknemer (arbeider of bediende) komt in dienst op 01.02.2014. De datum ontslag is 01.10.2014.

De anciënniteit op datum ontslag bedraagt 8 maanden.

De opzegtermijn bedraagt: 6 weken

BELANGRIJK!

Op deze opzeggingstermijnen kunnen geen (sub)sectorele afwijkingen meer voorzien worden die voor de werknemer gunstiger zijn (zowel ingeval van opzegging door de werkgever als bij opzegging door de werknemer).

Wel blijft het via bedrijfscao of een individuele overeenkomst mogelijk om hogere opzegtermijnen te onderhandelen.

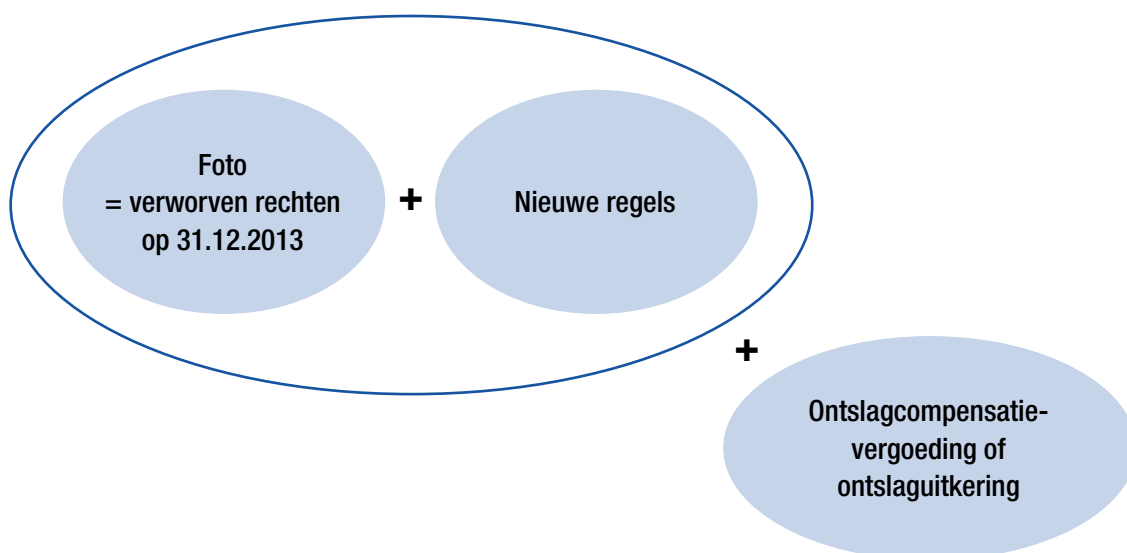
1.2 Werknemers in dienst vóór 01.01.2014

Voor de werknemers in dienst **vóór** 01.01.2014, dus de zogenaamde lopende contracten, wordt de opzeggingstermijn berekend aan de hand van enerzijds de foto van het resultaat van de verworven rechten, vastgekleefd op de situatie van toepassing op 31.12.2013, en de nieuwe opzeggingstermijn berekend aan de hand van de anciënniteit vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van ontslag anderzijds. Voor de berekening van de foto moet gekeken worden naar het statuut van de werknemer op 31.12.2013 (arbeider of bedienden).

ARBEIDERS

Voor arbeiders met een arbeidsovereenkomst in dienst vóór 01.01.2014 moeten twee elementen worden berekend:

1. de opzegtermijn die bestaat uit de foto van de verworven rechten en het nieuwe systeem
2. de ontslagcompensatievergoeding of ontslaguitkering, naargelang de situatie



1. De opzegtermijn

1.1 Berekening van de foto

Hiervoor dient rekening gehouden te worden met de anciënniteit vanaf de datum van indiensttreding (eventueel verlengd met een anciënniteit van prestaties als uitzendkracht, zie hoger), tot en met de anciënniteit op 31.12.2013.

De foto voor de arbeiders wordt gemaakt op basis van de regels inzake opzegtermijnen die op hen van toepassing zijn op 31 december 2013.

Dit kunnen ofwel de opzegtermijnen zijn bepaald door de wet, de cao 75, cao's van de sector, de Koninklijke besluiten die op vraag van de paritaire (sub)comités worden genomen, de bedrijfsovereenkomsten of zelfs eventueel via arbeidsreglement of individuele overeenkomst.

Afhankelijk van de situatie van toepassing op de werknemer wordt het resultaat van de foto gemaakt.

Aangezien voor de statuten van arbeiders op de situatie van 31.12.2013 er een grote variëteit is van diverse sectorale opzeggingstermijnen adviseren wij u contact op te nemen met uw plaatselijke zone om hierover concrete informatie te bekomen.

Enkele bijzondere elementen:

- Als er een speciale regeling over een kortere, afwijkende opzeg is voorzien ingeval van SWT (brugpensioen, een maatregel die in de sector veel voorkomt) dan zal deze afwijkende regel van toepassing zijn voor het vastleggen van het fotoverleden.

Let op! Deze regel geldt enkel wanneer het ontslag ook effectief voor het SWT werd gegeven.

- De zeer gunstige overeenkomsten die in bepaalde sectoren bestaan aangaande de opzeggingstermijnen, zullen ook deel uitmaken van de foto.

Let op! Gezien de regel dat er geen sectorele conventies kunnen bestaan die hogere opzegtermijnen voorzien dan deze opgenomen in het nieuwe stelsel, zullen deze daarentegen niet meer toegepast kunnen worden voor het gedeelte van de opzegtermijn dat zich situeert na 2014.

Op deze algemene regel bestaat een uitzonderingsmaatregel voor bepaalde paritaire (sub)comité's. Paritaire comités vallend onder dit uitzonderingsregime komen voorlopig of definitief niet in aanmerking voor het maken van een foto. Meer uitleg zal later gegeven worden onder punt 7.1.2

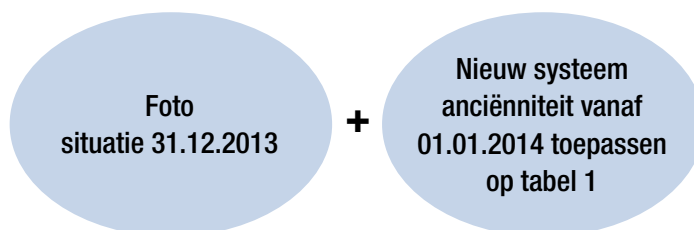
Op basis van deze gegevens wordt dit gedeelte van de opzegtermijn uitgedrukt in dagen, weken of maanden.

1.2 Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde 'Tabel opzeg gegeven door de werkgever', teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen.

Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 1.1 en punt 1.2



→ Voorbeeld:

Een arbeider is tewerkgesteld in PC 111. Hij kwam in dienst op 01.05.1985. Datum ontslag is 01.07.2016

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.05.1985 tot en met 31.12.2013 bedraagt 28 jaar en 7 maanden. Op basis van de foto voor het verleden heeft deze arbeider uit het PC 111 met een anciënniteit van 28 jaar en 7 maanden recht op **196 dagen opzegtermijn**.
- **Stap 2:** Zijn anciënniteit van 01.01.2014 tot en met 01.07.2016 bedraagt 2 jaar en 6 maanden. Op basis van de nieuwe opzegtermijnen geldt voor 2 jaar en 6 maanden anciënniteit een opzegtermijn van **12 weken**.

De totale duur van de opzegtermijn bedraagt dan: 196 dagen en 12 weken.

2. De ontslagcompensatievergoeding of ontslaguitkering

Gelet op de berekening van de foto, met kortere opzegtermijnen voor de arbeiders, wordt tengevolge van dit 'nadeel' een compensatieregeling voorzien.

Deze regeling betreft een regularisatie van het verleden via het betalen van een ontslagcompensatievergoeding (OCV) die zal uitbetaald worden door de RVA, via onder meer de ACLVB.

Deze OCV vergoeding dient u zelf aan te vragen via het document C4. U kan zich hiervoor tot de zone wenden.

Deze regularisering zal geleidelijk aan doorgevoerd worden en zal in 2017 voor iedere arbeider van toepassing zijn die zijn foto op 31.12.2013 van zijn verworven rechten moet maken.

Deze vergoeding wordt berekend volgens een formule:

Totaal aantal weken dat de arbeider in het nieuwe systeem zou hebben gehad door 'fictief' rekening te houden met zijn volledige anciënniteit, omgezet in dagen onder aftrek van het aantal dagen dat overeenkomt in toepassing van de foto en van het aantal weken dat van toepassing is in het nieuwe stelsel vanaf 01.01.2014, omgezet in dagen.

Concreet moeten de volgende stappen genomen worden:

1. Bereken de anciënniteit tussen datum in dienst en datum van ontslag (verbreking contract of ingangsdatum opzeggingstermijn);
2. Er moet gekeken worden of er recht is op hetzij de OCV vergoeding of op de ontslaguitkering.

De ontslagcompensatievergoeding is verschuldigd indien de arbeider die wordt ontslagen na 31.12.2013:

- vanaf 01.01.2014: minimum 20 jaar anciënniteit heeft op dat ogenblik;
- vanaf 01.01.2015: minimum 15 jaar anciënniteit heeft op dat ogenblik;
- vanaf 01.01.2016: minimum 10 jaar anciënniteit heeft op dat ogenblik;
- vanaf 01.01.2017: voor iedereen.

De arbeider die volgens deze regel geen recht heeft op een OCV, kan via de ACLVB bij de RVA de betaling van de ontslaguitkering vragen.

Let op!

De ontslaguitkering is NIET verschuldigd in geval de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt:

- om dringende reden;
- met het oog op pensionering;
- met het oog op brugpensioen;
- tijdens de eerste 6 maanden van tewerkstelling;
- en de werkgever recht heeft op een terugbetaling van een gedeelte van de inschakelingsvergoeding in het kader van een herstructurering.

Volgende situaties kunnen zich voordoen:

Hypothese 1

De arbeider heeft recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV):

De OCV wordt berekend, vertrekkend vanuit de opzegtermijnen door volgende formule toe te passen:

- Voor de termijn.

Het totaal aantal weken opzegtermijn berekend op basis van de verworven anciënniteit tussen datum **in dienst** en datum **ontslag** in het nieuw stelsel (zie tabel 1 'Opzeg gegeven door de werkgever').

min opzegtermijn, berekend op basis van de verworven anciënniteit tussen datum **in dienst** en 31.12.2013 (zie bepaling foto).

min de opzegtermijn, op basis van de verworven anciënniteit tussen 01.01.2014 en datum **ontslag** (zie tabel 1 'Opzeg gegeven door de werkgever').

NB: Alle hierboven bekomen opzegtermijnen uitgedrukt in maanden of weken moeten omgezet worden in dagen.

- Voor de vergoeding.

De ontslagcompensatievergoeding wordt berekend op basis van het resultaat van deze formule en omgezet naar een **netto** OCV, uitbetaald door de RVA, via de ACLVB.

Hypothese 2

De arbeider heeft GEEN recht op een ontslagcompensatievergoeding en kan een ontslaguitkering ontvangen, rekening houdend met de eerder vermelde voorwaarden.

Deze bedraagt:

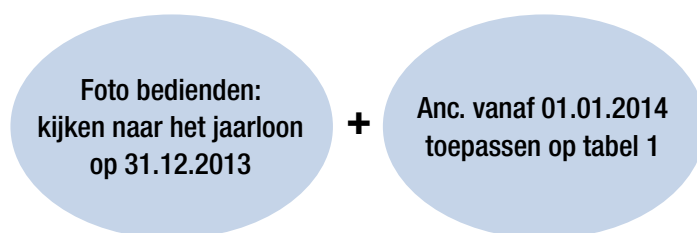
- Arbeidsovereenkomsten aangevangen **vanaf** 01.01.2012: **1 250 EUR**
- Arbeidsovereenkomsten aangevangen **vóór** 01.01.2012:
 - minder dan 5 jaar anciënniteit: **1 250 EUR**
 - van 5 jaar tot minder dan 10 jaar anciënniteit: **2 500 EUR**
 - vanaf 10 jaar anciënniteit en meer: **3 750 EUR**

Voor een deeltijdse werknemer wordt het bedrag van de ontslaguitkering proportioneel aangepast aan de tewerkstellingsbreuk.

BEDIENDEN

Ook voor de bedienden in dienst voor 01.01.2014 dient een cumul gemaakt te worden van twee berekeningen.

Voor het bepalen van de foto wordt op 31.12.2013 rekening gehouden worden met de hoogte van het jaarlijks loon. De grens van 32 254 euro is het loon dat ook in de oude regeling (2013) geldig is voor de opzegtermijnen van bedienden en wordt nu gebruikt in het berekenen van de foto. Dit bedrag is een definitief bedrag van toepassing op 31.12.2013 en zal **niet** geïndexeerd worden.



1. Bedienden met een jaarloon \leq 32 254 euro op 31.12.2013

1.1 Berekening van de foto

Net zoals bij de arbeiders moet ook hier de anciënniteit gerekend worden vanaf de datum in dienst tot en met de datum op 31.12.2013.

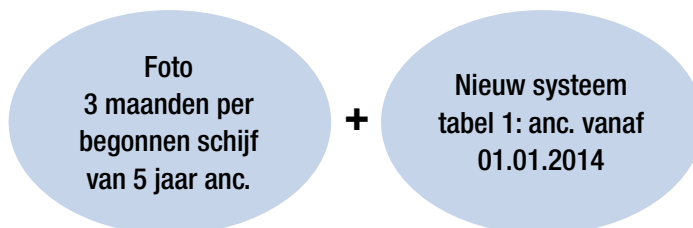
Volgens deze anciënniteit wordt de foto berekend per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit op 3 maanden opzegtermijn.

Het resultaat zal uitgedrukt worden in maanden.

1.2 Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde tabel 1 teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen. Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 1.1 en punt 1.2



→ Voorbeeld:

Een bediende met een loon lager dan 32 254 EUR op 31.12.2013 kwam in dienst op 01.03.2008. De datum ontslag is 01.07.2015

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.2008 tot en met 31.12.2013 bedraagt 5 jaar en 9 maanden. Op basis van de foto van het verleden heeft deze bediende recht op **6 maanden** opzegtermijn aangezien hij zich in zijn tweede begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit bevindt.
- **Stap 2:** Zijn anciënniteit van 01.01.2014 tot en met 01.07.2015 bedraagt 1 jaar en 6 maanden. Op basis van de nieuwe opzegtermijnen geldt voor 1 jaar en 6 maanden anciënniteit een opzegtermijn van **10 weken**.

De totale duur van de **opzegtermijn** bedraagt dan: **6 maanden + 10 weken**.

2. Bedienden met een jaarloon > 32 254 euro op 31.12.2013

2.1 Berekening van de foto

De anciënniteit moet gerekend worden vanaf de datum in dienst tot en met de datum op 31.12.2013.

Volgens deze anciënniteit wordt de foto berekend per begonnen jaar anciënniteit: 1 maand opzegtermijn, met een minimumopzegtermijn van 3 maanden.

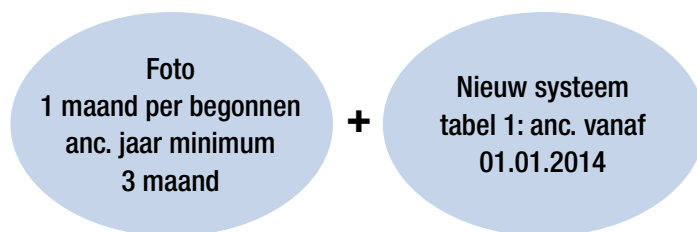
Het resultaat zal uitgedrukt worden in maanden.

2.2 Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde tabel teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen. Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

Het resultaat zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 2.1 en punt 2.2



→ **Voorbeeld:**

Een bediende met een loon hoger dan 32.254 EUR op 31.12.2013 kwam in dienst op 01.07.2000. De datum ontslag is 01.03.2018.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.07.2000 tot en met 31.12.2013 bedraagt 13 jaar en 5 maanden. Op basis van de foto van het verleden heeft deze bediende recht op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, wat dus **14 maanden** geeft.
- **Stap 2:** Zijn anciënniteit van 01.01.2014 tot en met 01.03.2018 bedraagt 4 jaar en 2 maanden. Op basis van de nieuwe opzegtermijnen geldt voor 4 jaar en 2 maanden anciënniteit een opzegtermijn van **15 weken**.

De totale duur van de opzegtermijn bedraagt dan: **14 maanden + 15 weken**.

2. Ontslag door de werknemer

Net zoals bij het ontslag dat gegeven wordt door de werkgever, wordt eveneens ingeval de werknemer het ontslag geeft voor het bepalen van de duur van de opzeggingstermijn, een eerste onderscheid gemaakt tussen de aanvang van de arbeidsovereenkomst.

Contracten aangevangen vanaf 01.01.2014 vallen volledig onder de toepassingen van de nieuwe regels met de termijnen die van kracht zijn vanaf 2014.

De lopende contracten daarentegen dienen voor de bepaling van de totale opzegtermijn gebruik te maken van twee stappen. Een eerste stap die de verworven rechten of de foto bepalen op 31.12.2013. De tweede stap bestaat telkenmale uit de toepassing van een tweede berekening vertrekkend van een anciënniteit vanaf 01.01.2014 op basis van de nieuwe termijnen.

01.01.2014 vormt bijgevolg ook hier een belangrijk scharniermoment.

2.1 Werknemer in dienst vanaf 01.01.2014

Voor de werknemers in dienst vanaf 01.01.2014 gelden bij ontslag door de werknemer de in de tabel 2 weergegeven opzegtermijnen.

De uitgangsbasis van deze tabel is de helft van de opzegtermijnen te geven door de werkgever met een afronding op de laagste eenheid, waar nodig.

Er wordt een maximumtermijn ingebouwd vanaf een anciënniteit vanaf 8 jaar.

Tabel 2: opzegtermijnen gegeven door de werknemer

Anciënniteit	Opzegtermijnen
van 0 < 3 maanden	1 week
van 3 < 6 maanden	2 weken
van 6 < 9 maanden	3 weken
van 9 < 12 maanden	3 weken
van 12 < 15 maanden	4 weken
van 15 < 18 maanden	4 weken
van 18 < 21 maanden	5 weken
van 21 < 24 maanden	5 weken
van 2 < 3 jaar	6 weken
van 3 < 4 jaar	6 weken
van 4 < 5 jaar	7 weken
van 5 < 6 jaar	9 weken
van 6 < 7 jaar	10 weken
van 7 < 8 jaar	12 weken
8 jaar	13 weken max.

→ **Voorbeeld:**

Een werknemer (arbeider of bediende) komt in dienst op 01.02.2014 en neemt ontslag op 06.10.2014.

De anciënniteit op datum ontslag bedraagt 8 maanden.

De opzegtermijn bedraagt: **3 weken.**

2.2 Werknemer in dienst voor 01.01.2014

ARBEIDERS

De arbeider die in dienst is vóór 01.01.2014 en die zelf ontslag geeft, moet voor de berekening van de opzegtermijn een combinatie maken van de sectorale opzegtermijnen tot en met 31.12.2013 en de nieuwe opzegtermijnen van toepassing vanaf 01.01.2014.

1. Berekening van de foto

Hiervoor dient rekening gehouden te worden met de anciënniteit vanaf de datum van indiensttreding (eventueel verlengd met een anciënniteit van prestaties als uitzendkracht, zie hoger), tot en met de anciënniteit op 31.12.2013.

De foto voor de arbeiders wordt gemaakt op basis van de regels inzake opzegtermijnen die op hen van toepassing zijn op 31 december 2013.

Dit kunnen ofwel de opzegtermijnen zijn bepaald door de wet, de cao 75, cao's van de sector, de Koninklijke besluiten die op vraag van de paritaire (sub)comités worden genomen, de bedrijfsovereenkomsten of zelfs eventueel via arbeidsreglement of individuele overeenkomst.

Afhankelijk van de situatie van toepassing op de werknemer wordt het resultaat van de foto gemaakt.

Aangezien voor de statuten van arbeiders op de situatie van 31.12.2013 er een grote variëteit is van diverse sectorale opzeggingstermijnen adviseren wij u contact op te nemen met uw plaatselijke zone om hierover concrete informatie te bekomen.

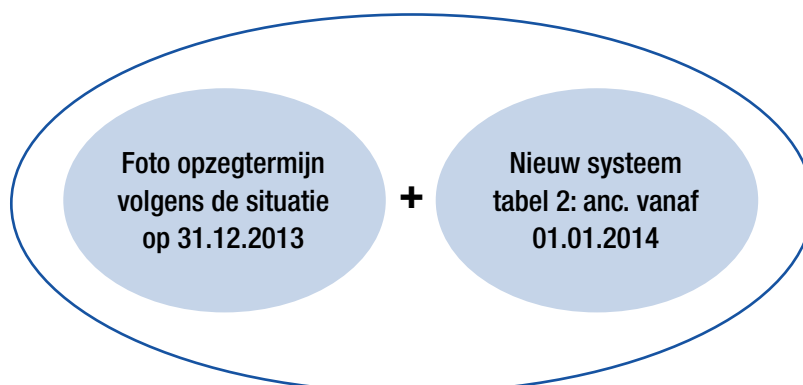
Op basis van deze gegevens wordt dit gedeelte van de opzegtermijn uitgedrukt in dagen, weken of maanden

2. Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde tabel 2 'Opzeg gegeven door de werknemer', teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen.

Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 1 en punt 2



→ Voorbeeld:

Een arbeider tewerkgesteld in PC 111 neemt zelf ontslag op 01.07.2019.

Hij kwam in dienst op 01.05.1985.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.05.1985 tot en met 31.12.2013 bedraagt 28 jaar 7 maanden. Op basis van de foto voor het verleden moet deze arbeider uit het PC 111 met een anciënniteit van 28 jaar en 7 maanden, indien hij zelf ontslag geeft, een opzegtermijn respecteren van **42 dagen**.
- **Stap 2:** Zijn anciënniteit van 01.01.2014 tot en met 01.07.2019 bedraagt 5 jaar en 6 maanden. Op basis van de nieuwe opzegtermijnen geldt voor 5 jaar en 6 maanden anciënniteit een opzegtermijn van **9 weken**.

De **totale duur** van de **opzegtermijn** bedraagt dan: 42 dagen (= 6 weken) + 9 weken = 15 weken.

BEDIENDEN

Bedienden in dienst voor 01.01.2014 moeten voor het bepalen van de foto rekening houden met de hoogte van het jaarlijks loon. De grens van 32 254 euro is het loon dat ook in de huidige regeling (2013) geldig is voor de opzegtermijnen van bedienden en wordt in de nieuwe wet gebruikt om te bepalen op welke wijze de foto met de verworven rechten moet berekend worden. Dit loonplafond is een definitief bedrag dat van toepassing op 31.12.2013 en zal **niet** geïndexeerd worden.

1. Bedienden met een jaarloon \leq 32 254 euro

1.1 Berekening van de foto

De anciënniteit moet gerekend worden vanaf de datum in dienst tot en met de datum op 31.12.2013.

Volgens deze anciënniteit wordt de foto als volgt bepaald:

Anciënniteit	Opzegtermijn
< 5 jaar	1,5 maand
\geq 5 jaar	3 maanden
	Max. 3 maand of 13 weken

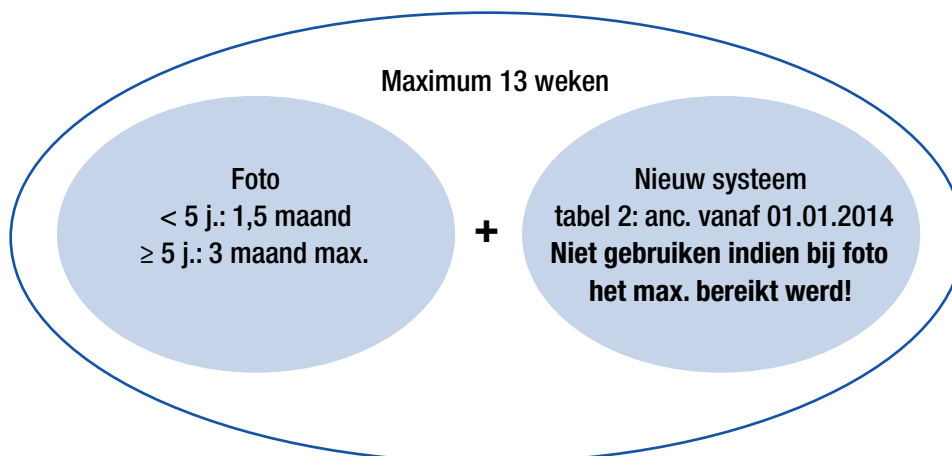
Het resultaat zal uitgedrukt worden in maanden.

1.2 Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde tabel 2: 'Opzeg gegeven door de werknemer' teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen.

Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 1.1 en punt 1.2, maar mag nooit de maximumtermijn van 13 weken overschrijden.



→ Voorbeeld 1

Een bediende met een jaarloon kleiner dan of gelijk aan 32 254 EUR op 31.12.2013 neemt ontslag op 01.07.2015. Hij kwam in dienst op 01.03.2008.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.2008 tot en met 31.12.2013 bedraagt 5 jaar en 9 maanden. **Aangezien de anciënniteit op 31.12.2013 meer dan 5 jaar bedraagt, wordt het maximum van 3 maanden bereikt.**

- **Stap 2:** Overbodig

De opzegtermijn bedraagt 3 maanden.

→ Voorbeeld 2

Een bediende met een jaarloon kleiner dan of gelijk aan 32 254 EUR op 31.12.2013 neemt ontslag op 01.07.2015. Hij kwam in dienst op 01.03.2010.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.2010 tot en met 31.12.2013 bedraagt 3 jaar en 9 maanden. Op basis van de foto van het verleden geeft dit voor deze bediende die zelf ontslag geeft een opzegtermijn van 1,5 maand.
- **Stap 2:** Zijn anciënniteit van 01.01.2014 tot en met 01.07.2015 bedraagt 1 jaar en 6 maanden (18 maanden). Op basis van de nieuwe opzegtermijnen bij opzeg door de bediende geldt voor 1 jaar en 6 maanden anciënniteit een opzegtermijn van 5 weken.

De totale duur van de opzegtermijn bedraagt dan: 1,5 maanden (= ,6,5 weken) + 5 weken. Het maximum van 13 weken werd derhalve niet bereikt.

2. Bedienden met een jaarloon > 32 254 euro ≤ 64 508 euro

De bediende met een jaarloon (op 31.12.2013) groter dan 32.254 euro en kleiner of gelijk aan 64.508 euro zal, indien hij zelf zijn ontslag geeft, een combinatie moeten maken van de opzegtermijn in het oude systeem en de opzegtermijn in het nieuwe systeem. Indien door toepassing van de foto op 31.12.2013 deze opzegtermijn reeds 4,5 maanden bedroeg, dient echter deze termijn te worden toegepast. In dat geval dient geen cumulatie te worden gemaakt en is er geen aftopping op 13 weken.

2.1 Berekening van de foto

De anciënniteit moet gerekend worden vanaf de datum in dienst tot en met de datum op 31.12.2013. Volgens deze anciënniteit wordt de foto als volgt bepaald:

Anciënniteit	Opzegtermijn
< 5 jaar	1,5 maand
≥ 5 jaar – < 10 jaar	3 maanden
≥ 10 jaar	4,5 maanden maximum

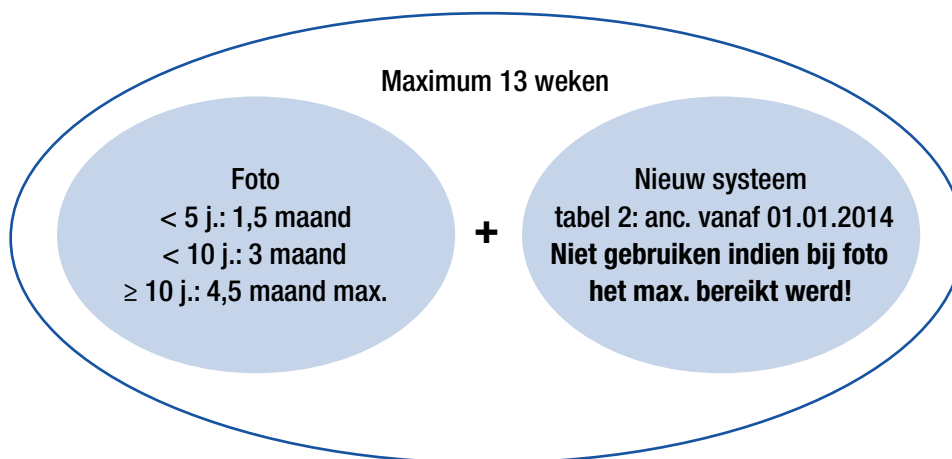
Het resultaat wordt eveneens uitgedrukt in maanden.

2.2 Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde tabel 2: 'Opzeg gegeven door de werknemer' teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen.

Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 2.1 en punt 2.2, maar indien het maximum van 4,5 maanden in de eerste stap bereikt werd, is de tweede stap (2.2) overbodig.



→ Voorbeeld 1:

Een bediende met een loon tussen 32 254 EUR en 64 508 EUR op 31.12.2013, neemt ontslag op 01.07.2015. Hij kwam in dienst op 01.03.1998.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.1998 tot en met 31.12.2013 bedraagt 15 jaar en 9 maanden. **Op basis van zijn anciënniteit op 31.12.2013, wordt het maximum van 4,5 maanden bereikt.**

- **Stap 2:** overbodig

De opzegtermijn bedraagt 4,5 maanden.

→ Voorbeeld 2

Een bediende met een loon tussen 32 254 EUR en 64 508 EUR op 31.12.2013, neemt ontslag op 01.07.2015. Hij kwam in dienst op 01.03.2008.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.2008 tot en met 31.12.2013 bedraagt 5 jaar en 9 maanden. **Op basis van zijn anciënniteit op 31.12.2013, bedraagt de opzegtermijn 3 maanden.**

- **Stap 2:** De anciënniteit tussen 01.01.2014 en 01.07.2015 bedraagt 1 jaar en 6 maanden. De opzegtermijn in het nieuwe systeem bedraagt 5 weken.

De opzegtermijn bedraagt 3 maanden (13 weken) en 5 weken maar wordt afgetopt op 13 weken.

→ Voorbeeld 3

Een bediende met een loon tussen 32 254 EUR en 64 508 EUR op 31.12.2013, neemt ontslag op 01.07.2014. Hij kwam in dienst op 01.03.2012.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.2012 tot en met 31.12.2013 bedraagt 1 jaar en 8 maanden. Een anciënniteit op 31.12.2013 van 1 jaar en 8 maanden geeft een opzegtermijn van **1,5 maand.**

- **Stap 2:** De anciënniteit tussen 01.01.2014 en 01.07.2014 bedraagt 6 maanden. De opzegtermijn in het nieuwe systeem bedraagt **3 weken.**

De totale opzegtermijn bedraagt 1,5 maand (6,5 weken) + 3 weken. Het maximum van 13 weken wordt niet bereikt.

3. Bedienden met een jaarloon > 64 508 euro

De bediende met een jaarloon (op 31.12.2013) hoger dan € 64.508 zal, indien hij zelf ontslag geeft, een combinatie moeten maken van de opzegtermijn in het oude systeem en de opzegtermijn in het nieuwe systeem. Indien door toepassing van de foto op 31.12.2013 deze opzeggingstermijn reeds 6 maanden bedroeg, dient echter deze termijn te worden toegepast. In dat geval dient geen cumulatie te worden gemaakt en is er geen aftopping op 13 weken.

3.1 Berekening van de foto

De anciënniteit moet gerekend worden vanaf de datum in dienst tot en met de datum op 31.12.2013. Volgens deze anciënniteit wordt de foto als volgt bepaald:

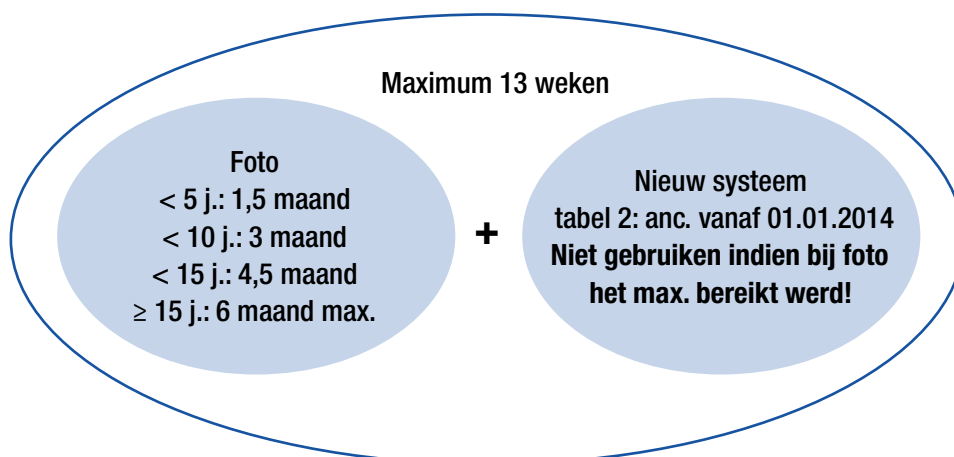
Anciënniteit	Opzegtermijn
< 5 jaar	1,5 maand
≥ 5 jaar – < 10 jaar	3 maanden
≥ 10 jaar – < 15 jaar	4,5 maanden
≥ 15 jaar	6 maanden maximum

Het resultaat wordt uitgedrukt in maanden

3.2 Nieuw systeem

Hiervoor dient de anciënniteit, beginnend van 0, berekend te worden vanaf 01.01.2014 tot en met de datum van het ontslag (ingang van de opzegging of datum van verbreking). Deze anciënniteit dient toegepast te worden op de hoger vermelde tabel 2: 'Opzeg gegeven door de werknemer' teneinde de duur van de opzegtermijn te berekenen. Het resultaat van deze opzegtermijn zal uitgedrukt worden in weken.

De totale opzegtermijn bestaat uit een cumul van punt 3.1 en punt 3.2, maar indien het maximum van 6 maanden in de eerste stap bereikt werd is de tweede stap (3.2) overbodig. In het andere geval zal een cumul, geplafonneerd tot 13 weken gebeuren.



→ Voorbeeld 1

Een bediende met een loon hoger dan 64 508 EUR op 31.12.2013, neemt ontslag op 01.07.2015. Hij kwam in dienst op 01.03.1985.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.1985 tot en met 31.12.2013 bedraagt 28 jaar en 9 maanden. **Op basis van zijn anciënniteit op 31.12.2013, wordt het maximum van 6 maanden bereikt.**
- **Stap 2:** overbodig

De opzegtermijn bedraagt 6 maanden.

→ Voorbeeld 2

Een bediende met een loon hoger dan 64 508 EUR op 31.12.2013, neemt ontslag op 01.12.2018. Hij kwam in dienst op 01.02.2002.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.02.2002 tot en met 31.12.2013 bedraagt 11 jaar en 10 maanden. **Op basis van zijn anciënniteit op 31.12.2013 bedraagt de opzegtermijn 4,5 maanden.**
- **Stap 2:** De anciënniteit tussen 01.01.2014 en 01.12.2018 bedraagt 4 jaar en 11 maanden. De opzegtermijn in het nieuwe systeem is 7 weken.

De totale opzegtermijn bedraagt 4,5 maand (19,5 weken) + 7 weken maar wordt afgetopt op 13 weken.

→ Voorbeeld 3

Een bediende met een loon hoger dan 64 508 EUR op 31.12.2013, neemt ontslag op 01.08.2015. Hij kwam in dienst op 01.03.2009.

- **Stap 1:** Zijn anciënniteit van 01.03.2009 tot en met 31.12.2013 bedraagt 4 jaar en 9 maanden. **Op basis van zijn anciënniteit op 31.12.2013 bedraagt de opzegtermijn 1,5 maand.**
- **Stap 2:** Zijn anciënniteit van 01.01.2014 tot 01.08.2015 bedraagt 1 jaar en 7 maanden. De opzegtermijn in het nieuwe systeem is 5 weken.

De totale opzegtermijn bedraagt 1,5 maand (6,5 weken) + 5 weken. Het maximum van 13 weken wordt niet bereikt.

7.1.2 Uitzonderingsstelsels op de algemene regels

1. Principe

In afwijking op de opzegtermijnen van het algemene stelsel dat van toepassing is vanaf 01.01.2014 voor alle werknemers zijn er toch een aantal uitzonderingsregels. De wet voorziet een aantal tijdelijke en structurele uitzonderingsstelsels.

Deze groep kan opgesplitst worden in een aantal tijdelijke uitzonderingen en structurele uitzonderingsstelsels die verder meer in detail zullen behandeld worden.

De opzeggingstermijnen die van toepassing zijn voor deze uitzonderingstelsel zijn de volgende.

Tabel 3: Opzeggingstermijnen uitzonderingsstelsels

Anciënniteit	Opzeggingstermijn door werkgever gegeven	Opzeggingstermijn door werknemer gegeven
van 0 < 3 maanden	2 weken	1 week
van 3 < 6 maanden	4 weken	2 weken
van 6 maanden < 5 jaar	5 weken	2 weken
van 5 jaar < 10 jaar	6 weken	3 weken
van 10 jaar < 15 jaar	8 weken	4 weken
van 15 jaar < 20 jaar	12 weken	6 weken
ten minste 20 jaar	16 weken	8 weken

2. Tijdelijke uitzonderingsstelsel

Wie zijn hier geïdiseerd?

Het gaat over de werkgevers en werknemers die ressorteren onder een sector die op 31.12.2013 specifieke ontslagregelingen voorzien via een koninklijk besluit. Wanneer deze opzegtermijnen op dat ogenblik in de sector lager zijn dan de termijnen in de tabel 3 onder punt 1 zijn de uitzonderingsregels van toepassing voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten tussen 01.01.2014 en maximum tot 31.12.2017.

Alle sectorale opzeggingstermijnen die van toepassing zijn tengevolge van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel SWT (het vroegere brugpensioen) en wanneer het ontslag ook in dit kader gegeven werd, zijn hierin geïdiseerd.

LET OP! In deze situaties kunnen andere interpretaties voorkomen zodat u in dit geval best contact opneemt met uw zone.

Dit is niet het geval voor de volgende situaties:

- De afwijkende anciënniteiten in de sectoren tot 1 jaar, situatie op 31.12.2013.
Deze werkgevers en werknemers blijven onder het algemeen stelsel vallen wat de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten betreft. Dit gaat vooral voor de sectoren die in het verleden steeds zeer korte opzeggingstermijnen hanteerden voor beperkte anciënniteiten zoals bvb. de horeca, de bewaking en de glassector.
- Indien de sector op het moment van 31.12.2013 voor sommige anciënniteitscijfers toch opzeggingstermijnen kende die minstens gelijk of groter zijn dan de termijnen vermeld in tabel 3.
In dit geval zal telkens individueel moeten gekeken worden cfr de anciënniteitsvoorwaarden per

sector of men m.b.t. het ontslag al dan niet onder de uitzonderingsregel valt. Indien een werknemer een anciënniteit heeft waarvoor een van deze sectoren toch een opzeggingstermijn voorziet die gelijk is of boven de termijn van tabel 3, deze individuele situatie zal dan onder de algemene regel vallen.

[Voor meer informatie kan u steeds terecht bij de zone van de ACLVB.](#)

Echter mogen de betrokken sectoren een verhoging van hun opzegtermijnen onderhandelen met de bedoeling het inhaalproces, dus minstens de termijnen in tabel 3, te versnellen voor eind 2017. Deze inhaalbeweging kan gebeuren via een sectorale cao.

Vanaf 01.01.2018 zullen in ieder geval ook deze sectoren, die geen inhaalbeweging hebben uitgevoerd, onder het algemeen stelsel vallen zodat de beëindigingsregels van toepassing zullen zijn, zoals deze die in het algemeen stelsel werden uiteengezet (tabellen 1 en 2).

Welke sectoren vallen onder de tijdelijke uitzonderingsregel?

Opgelet! Dit zijn de sectoren die op 31.12.2013 onder de tijdelijke uitzonderingen vallen.

PC 109 (kleding)

PC 124 (bouw – vaste werkplaatsen)

PC 126 (hout en stoffering)

PC 128.01 (leerlooierij en handel in ruwe huiden en vellen)

PC 128.02 (schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers)

PC 142.02 (terugwinning van lompen)

PC 147 (wapensmederij met de hand)

PC 301.01 (haven van Antwerpen)

PC 311 (grote kleinhandelszaken)

PC 324 (diamant)

PC 330 (alleen voor het deel tandprothesen)

Inmiddels zijn een aantal sectoren reeds van begin 2014 gestart met besprekingen tot het uitvoeren van deze inhaalbeweging. Hierdoor zullen deze sectoren voor de ontslagregels in 2014 reeds onder de algemene regel vallen, zoals eerder uiteengezet.

[De ACLVB volgt deze beweging voor u op. De zone waarbij u aangesloten bent kan u hierin informeren.](#)

3. Structurele uitzonderingsstelsels

Er is slechts één structurele uitzondering voor onbepaalde tijd.

Wie zijn hier geïndiceerd?

De werkgevers en werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- op 31.12.2013, opzeggingstermijnen lager dan deze weergegeven onder tabel 3
- werknemers zonder vaste werkplaats
- werknemers die een of meerdere activiteiten uitvoeren opgenomen in een bij wet voorziene lijst.

Lijst:

1. graafwerken;
2. grondwerken;
3. funderings- en verstevigingswerken;
4. waterbouwkundige werken;
5. wegenwerken; landbouwwerken;
6. plaatsing van nutsleidingen;
7. bouwwerken;
8. montage en demontage van, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
9. inrichtings- of uitrustingswerken;
10. verbouwingswerken;
11. vernieuwbouw;
12. herstellingswerken;
13. ontmantelingswerken; sloopwerken;
14. instandhoudingswerken;
15. onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
16. saneringswerken;
17. afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken onder de eerder vermelde punten

Welke sectoren?

Het betreft hier vooral de werknemers van het paritair comité 124 (bouwsector) en 126 (stoffering en houtbewerking) werkzaam op mobiele werven.

Schema

Ontslag door de werkgever vanaf 01.01.2014 Werknemer in dienst vóór 01.01.2014		
ARBEIDER	LAGERE BEDIENDE	HOGERE / HOOGSTE BEDIENDE
Let op! Alleen indien de arbeider niet ressorteert onder een sector waarin tijdelijke of structurele uitzonderingen van toepassing zijn.	(loon ≤ € 32 254)	(loon > € 32 254)
<p>FOTO: Opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013 vlg wet of cao op basis van de op dat ogenblik verworven anciënniteit</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>NIEUW SYSTEEM: anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 1 (uitgedrukt in weken)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>ONTSLAGCOMPENSATIE-VERGOEDING RVA (vf 20 jaar anciënniteit op 01.01.2014)</p> <p style="text-align: center;">of</p> <p>ONTSLAGUITKERING (minder dan 20 jaar anciënniteit op 01.01.2014)</p>	<p>FOTO: Opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013 (= 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit) op basis van de verworven anciënniteit op 31.12.2013 (uitgedrukt in maanden)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>NIEUW SYSTEEM: anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 1 (uitgedrukt in weken)</p>	<p>FOTO: Opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013 (= 1 maand per begonnen jaar anciënniteit en minimum 3 maanden) op basis van de verworven anciënniteit op 31.12.2013 (uitgedrukt in maanden)</p> <p style="text-align: center;">+</p> <p>NIEUW SYSTEEM: anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 1 (uitgedrukt in weken)</p>

Ontslag door de werknemer vanaf 01.01.2014
Werknemer in dienst vóór 01.01.2014

<p align="center">ARBEIDER</p> <p>Let op! Alleen indien de arbeider niet ressorteert onder een sector waarin tijdelijke of structurele uitzonderingen van toepassing zijn.</p>	<p align="center">LAGERE BEDIENDE</p> <p align="center">(loon ≤ € 32 254)</p>	<p align="center">HOGERE BEDIENDE</p> <p align="center">(€ 32 254 < loon ≤ € 64 508)</p>	<p align="center">HOOGSTE BEDIENDE</p> <p align="center">(loon > € 64 508)</p>
<p>oud systeem: opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013 vlg wet of cao op basis van de op dat ogenblik verworven anciënniteit (uitgedrukt in dagen)</p> <p align="center">+</p> <p>Nieuw systeem: op basis van de anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 2 (uitgedrukt in weken)</p>	<p align="center">< 5 jaar anciënniteit</p> <p align="center">↓</p> <p>op 31.12.2013: opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013: anderhalve maand</p> <p align="center">+</p> <p>Nieuw systeem: op basis van de anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 2</p> <p align="center">maximum 13 weken in totaal</p>	<p align="center">< 10 jaar anciënniteit</p> <p align="center">↓</p> <p>op 31.12.2013: opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013: anderhalve maand of 3 maand naargelang anciënniteit</p> <p align="center">+</p> <p>Nieuw systeem: op basis van de anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 2</p> <p align="center">maximum 13 weken in totaal</p>	<p align="center">< 15 jaar anciënniteit</p> <p align="center">↓</p> <p>op 31.12.2013: opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013: anderhalve maand of 3 maand of 4,5 maand naargelang anciënniteit</p> <p align="center">+</p> <p>Nieuw systeem: op basis van de anciënniteit opgebouwd sinds 01.01.2014 conform tabel 2</p> <p align="center">maximum 13 weken in totaal</p>
	<p align="center">> 5 jaar anciënniteit op 31.12.2013</p> <p align="center">↓</p> <p>opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013: 3 maanden</p>	<p align="center">> 10 jaar anciënniteit op 31.12.2013</p> <p align="center">↓</p> <p>opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013: 4,5 maanden</p>	<p align="center">> 15 jaar anciënniteit op 31.12.2013</p> <p align="center">↓</p> <p>opzegtermijn conform regels van toepassing op 31.12.2013: 6 maanden</p>

7.2 Enkele andere aspecten van de arbeidsovereenkomstenwet

1. Tegenopzeg door de werknemer

Wanneer de werknemer zijn ontslag krijgt met opzegtermijn en hij ander werk heeft gevonden, dan kan de arbeidsovereenkomst verbroken worden d.m.v. een lagere opzeg.

Deze termijnen zijn voorzien als volgt:

Tabel 4: Tegenopzeg

Anciënniteit	Opzegtermijn
van 0 > 3 maanden	1 week
van 3 < 6 maanden	2 weken
van 6 < 12 maanden	3 weken
van 12 maanden of meer	4 weken

2. Opzegging met het oog op de pensionering

Tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, door de werkgever te geven de eerste dag die volgt op de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt (nu 65 jaar), dient een opzeggingstermijn gerespecteerd te worden volgens de termijnen zoals opgenomen in TABEL 1 met een maximum van 26 weken. Zoals vroeger blijft ook nu de werknemer recht hebben op sollicitatieverlof tijdens deze opzeggingstermijn.

Indien de opzegging uitgaat van de werknemer zijn er geen aparte regels. De termijnen zoals weergegeven in tabel 2 zijn in deze situatie van toepassing.

3. Opzegging in geval van arbeidsongeschiktheid

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van ziekte die zich voordoet **na** de kennisgeving van de opzeg.

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever verbroken wordt tijdens een periode van schorsing wegens ziekte/ongeval (gemeen recht) die binnen de opzeggingstermijn valt, is een verbrekingsvergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor de nog te lopen opzeggingstermijn doch onder aftrek van het gewaarborgd loon dat betaald werd in het begin van **deze** arbeidsongeschiktheid.

Verskillende voorwaarden zijn vereist

1. De werknemer moet ontslagen zijn d.m.v. een te presteren opzegtermijn
2. De arbeidsongeschiktheid moet aangevat zijn na de kennisgeving van de opzegging
3. De verbreking moet zich situeren tijdens de arbeidsongeschiktheid
4. Indien er zich verschillende periodes van arbeidsongeschiktheid voordoen, tijdens de opzeggingstermijn, geeft enkel de periode van gewaarborgd loon die zich bevindt in het begin van de ziekte/ongeval tijdens dewelke de werkgever de overeenkomst verbreekt, aanleiding tot de aftrek van dit gewaarborgd loon.

De huidige regels inzake schorsing van de opzeggingstermijn blijven van toepassing. Er is sprake van schorsing wanneer het de werkgever is die de opzeg geeft en geen schorsing i.g.v. opzegging door de werknemer.

4. Opzegging in het kader van wedertewerkstellingsprogramma

De opzeggingstermijn van 7 dagen, na te leven door de werknemer, bij wedertewerkstellingsprogramma's wordt behouden en toegepast op alle werknemers in deze situatie.

Bedoeld worden, tewerkstellingen in het kader van het derde arbeidscircuit (DAC), het interdepartementaal begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid of het programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector in het Vlaams gewest (IBF), het programma PRIME in het Waalse gewest, een tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel (GESCO), een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma of in een dienstenbaan (www.rva.be).

5. Beëindiging ingeval van tijdelijke werkloosheid

De opzegging tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid verandert niet zodat de huidige regeling blijft voortbestaan maar toegepast op alle werknemers.

Dit is:

- voor de werknemer: tijdens de periode van economische werkloosheid kan hij de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging en op elk ogenblik. In geval van werkloosheid 'slecht weer' zal het zonder opzegtermijn kunnen gebeuren na één maand in deze situatie te hebben vertoefd.
- voor de werkgever: de opzeggingstermijn loopt niet tijdens de periode van schorsing.

6. Beëindiging in het kader van een collectief plan

De oude ontslagregels blijven van toepassing op de opzeggingen die vanaf 01.01.2014 betekend werden in het kader van een collectief ontslag met een sociaal plan.

Hiertoe dienen de volgende voorwaarden cumulatief aanwezig te zijn:

- de kennisgeving van het voornemen tot collectief ontslag moet aan de gewestelijke tewerkstellingsdienst betekend geweest zijn tot ten laatste op 31.12.2013;
- de cao mbt het sociaal plan diende voor 31.12.2013 neergelegd geweest te zijn bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Fod Waso.

7. Opzegging met het oog op SWT (voorheen brugpensioen), in het kader van herstructurering

Indien de onderneming erkent werd als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT) met een verkorte opzegtermijn van minimaal 26 weken.

7.3 Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur

1. Algemeen principe

Het basisprincipe blijft dat een beëindiging niet mogelijk is tijdens de overeengekomen termijn.

2. Afwijking op het algemeen principe

- Mogelijkheid tot opzegging gedurende eerste helft duurtijd contract tot een maximumperiode van 6 maanden, gelet op het wegvallen van de proefperiode (zie later).
- In deze periode zijn de opzeggingstermijnen volgens de hoger weergegeven tabellen voor werkgevers en werknemers van toepassing
- In geval van opeenvolgende contracten van bepaalde tijd is de opzegging alleen mogelijk tijdens de eerste helft van de eerste overeenkomst tot maximum 6 maanden. Deze termijn is een vaste periode en zal niet verlengd worden door een schorsing van de arbeidsovereenkomst. De opzegtermijn in deze periode moet een einde nemen op de laatste dag van de periode waarin opzeg mogelijk is.
- De partij die in deze eerste helft de overeenkomst verbreekt (zonder dringende reden) is een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met:
 - hetzij de duur van de opzegtermijn volgens de hoger weergegeven tabellen (werkgever-werknemer)
 - hetzij het resterende, nog te lopen, gedeelte van die termijn
- voor de resterende periode, dus na de eerste helft van het contract of maximum 6 maanden, blijft de huidige regeling van kracht. Er is m.a.w., geen opzeg mogelijk.

Bij verbreking (zonder dringende reden) van de overeenkomst in deze periode is een verbrekingsvergoeding verschuldigd gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder het dubbele te overschrijden van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

3. Verbreking van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/bepaald werk tijdens de arbeidsongeschiktheid

- In geval van een arbeidscontract voor een bepaalde duur/werk van minder dan 3 maanden, waarbij de eerste helft van de duurtijd van het contract, waarin de opzeg kan worden betekend, voorbij is, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen zonder een vergoeding te betalen als de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 7 dagen.
- In geval van een arbeidscontract voor een bepaalde duur/werk van minstens 3 maanden en wanneer de arbeidsongeschiktheid minstens 6 maanden duurt, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen mits de betaling van een vergoeding gelijk aan het loon tot aan het einde van de overeenkomst, met een maximum van 3 maanden, waarvan het gewaarborgd loon kan afgetrokken worden. Ingeval van verschillende periodes van ziekte kan enkel het gewaarborgd loon van die ongeschiktheid tijdens de periode van verbreking afgetrokken worden van de vergoeding.

III Afschaffing proefperiode

Het principe van de proefperiode valt weg.

Voor de arbeidsovereenkomst die tot en met 31 december 2013 met een proefperiode werd afgesloten blijft deze proefclausule geldig ook na 2014, eventueel ook rekening houdend met verlengingen ten gevolge van de schorsing van de proefperiode (vb. vakantie en ziekte).

De voorheen (vóór 2014) voorziene opzeggingstermijnen tijdens de proefperiodes blijven tot zolang de proefperiode blijft lopen. Tot zolang kan de arbeidsovereenkomst tijdens een geldige proefperiode opgezegd worden volgens de oude regels.

Studenten

Voor studentencontracten blijven de eerste drie dagen van de overeenkomst als een proefperiode beschouwd worden tijdens dewelke zowel de werkgever als de werknemer een einde kunnen maken aan het contract zonder opzegging noch vergoeding.

Interim

De bestaande regeling dat de eerste 3 werkdagen als proefperiode worden beschouwd, blijven behouden vanaf 01.01.2014.

Er is wel een mogelijkheid om hierop af te wijken door ofwel geen proefperiode te voorzien, een kortere of een langere proefperiode doch en vooral bij de langere termijn moet de periode redelijk blijven en kan ze niet langer zijn dan de ½ van de duur van de overeenkomst voor interimarbeid. Bovendien kan ze bij opeenvolgende contracten ook maar eenmaal voorkomen wanneer de functie en de werkgever dezelfde zijn.

Andere gevolgen van deze afschaffing

Een aantal bepalingen die vroeger niet van toepassing waren tijdens de proefperiode, worden bij schrapping van dit beding vervangen door een periode van 6 maanden. Dit is het geval in de volgende situaties:

- het effect van het scholingsbeding dat geen uitwerking zal hebben wanneer er een einde wordt gemaakt aan het contract gedurende de eerste 6 maanden.
- het een concurrentiebeding betreft, dit heeft geen uitwerking bij een ontslag gedurende de eerste 6 maanden.
- Gewaarborgd loon: daar er geen proefperiode meer zal zijn zullen de vroegere bedienden voortaan onmiddellijk een gewaarborgd loon van 30 kalenderdagen ontvangen en niet meer de specifieke regeling van de arbeiders dat van toepassing was tijdens de proefperiode.

iv Verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders tijdens de eerste zes maanden anciënniteit

Verkorte opzeggingstermijnen die voorzien zijn in de eerste periode van 6 maanden van tewerkstelling voor arbeiders, op voorwaarde dat zij in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement waren opgenomen, blijven van kracht voor de arbeidsovereenkomsten die voor 01.01.2014 aangevangen zijn en die dergelijke clausules nog bevatten. Net zoals de proefperiode zal deze regel ook geleidelijk aan uitdoven, in dit geval gedurende de eerste helft van 2014.

v Outplacement

1. Veralgemening van het recht op outplacement

Tot en met 2014 hadden werknemers van minstens 45 jaar oud die minstens een jaar anciënniteit hebben, recht op een outplacement bij ontslag.

In de nieuwe regels wordt het outplacement veralgemeend voor alle werknemers die het slachtoffer worden van een ontslag en die recht hebben op een verbrekingsvergoeding of op een opzegtermijn van **minstens 30 weken**. Dit heeft betrekking op werknemers zowel tewerkgesteld in de privésector als in de publieke sector.

Wanneer het ontslag deel uitmaakt van een collectief ontslag tijdens de herstructurering bij een werkgever in herstructurering en waarvoor de werkgever een tewerkstellingscel heeft opgericht moet er geen outplacement aangeboden worden door de werkgever vermits er reeds een tewerkstellingcel werd opgericht.

Dit outplacement moet aan dezelfde duurtijd en kwaliteit beantwoorden en dezelfde procedure en organisatie volgen als de andere vormen van outplacement die tegenwoordig van toepassing zijn.

2. De wijze van verrekening van de kost van het outplacement

a. In geval de opzeg wordt gepresteerd

De werknemer die ontslagen wordt via een opzeg die minstens gelijk is aan 30 weken heeft recht op een outplacement van 60 uur, dat afgehouden zal worden op de toegestane afwezigheidsdagen tijdens de opzegperiode (sollicitatieverlof).

b. In geval van betaling van een verbrekingsvergoeding

De werknemer ontslagen via een compenserende verbrekingsvergoeding die minstens gelijk is aan 30 weken loon zal zijn vergoeding verminderd zien met een waarde van 4 weken doordat hij van een outplacement geniet.

3. **De waarde van het outplacement**

De waarde van het outplacement van 60 uur is ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar voorafgaand aan het ontslag en met een min. waarde van 1 800 EUR en een maximumwaarde van 5 500 EUR. Voor deeltijdse werknemers wordt deze min. en max. vork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding zal gewaardeerd worden op 4 weken loon.

4. **Weigering van het outplacement**

Dit systeem wordt verplicht vanaf 1 januari 2016. Voor de doorgevoerde ontslagen **tot en met 31 december 2015 is het systeem facultatief** en heeft de werknemer de keuze tussen de volledige uitbetaling van zijn verbrekingsvergoeding, of de toepassing van het outplacementsysteem.

5. **Toch uitbetaling i.p.v. outplacement?**

Als de werknemer geen beroep doet op dit outplacement, bvb. omdat hij ander werk heeft gevonden, dan heeft hij recht op de uitbetaling van deze vier weken, die aanvankelijk werden afgehouden.

Als de werkgever geen outplacement aan de werknemer die hem daarom heeft verzocht aanbiedt, of als de werkgever geen geldig outplacementaanbod voorstelt dan heeft de werknemer ook recht op de uitbetaling van de vier weken die aanvankelijk werden afgehouden.

6. **Gevolgen werkloosheid**

Verder tot slot, in het geval de vier weken werden afgehouden, zal de werknemer vier weken eerder kunnen genieten van werkloosheidsuitkeringen, op het einde van de periode die gedekt is door de effectief uitbetaalde verbrekingsvergoeding.

VI **Afschaffing van de carensdag**

Wanneer de duur van de arbeidsongeschiktheid minder dan 14 dagen duurde is de eerste werkdag van de arbeidsongeschiktheid een carensdag. Deze dag werd niet vergoed door de werkgever, noch door de mutualiteit. Diverse sectoren kenden reeds bepalingen waarbij de carensdag werd afgeschaft.

Vanaf 01.01.2014 wordt het principe van de carensdag in het algemeen afgeschaft. Dit houdt in dat er bij arbeidsongeschiktheid er gewaarborgd loon zal uitbetaald worden voor de periode vanaf de eerste kalenderdag van de ongeschiktheid. In dit kader betreft het voorlopig het enige element dat aangepast wordt mbt het gewaarborgd loon (los van de gevolgen van de proefperiode, zie hoger). De andere principes gebaseerd op het verschil tussen arbeiders en bedienden worden nog verder onderhandeld.

Controle van de ziekte

In de rand van de reglementering aangaande de carensdag, werden eveneens een aantal elementen opgenomen mbt de controle van de ziekte.

Tot nu toe diende de werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid de werkgever onmiddellijk hiervan op de hoogte te brengen. Een medisch attest moet voorgelegd worden op verzoek van de werkgever. De modaliteiten en voorwaarden tot het voorleggen van een medisch attest worden meestal voorzien in het Arbeidsreglement of een bedrijfscao.

De werkgever kan een controle vragen van de ongeschiktheid waarop de werknemer verplicht is om hierop in te gaan. Ook deze modaliteiten kon men meestal weervinden in een Arbeidsreglement.

De nieuwe wet voorziet een wettelijk kader waarbinnen de werknemer verplicht zich beschikbaar moet houden voor de controle.

Er wordt de mogelijkheid voorzien om via een cao of arbeidsreglement een aantal uren te integreren van maximum 4 uur, tussen 7 u. en 20 u., waarop de werknemer zich beschikbaar moet houden voor de controlearts. De beschikbaarheid is thuis of op een andere, door de werknemer aan te geven, plaats.

Tevens wordt een nieuwe, duidelijkere bepaling ingevoerd voor het feit dat de werknemer desgevallend zijn recht op gewaarborgd loon zou verliezen voor de voorgaande dagen van arbeidsongeschiktheid. De werknemer moet de werkgever onmiddellijk verwittigen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Verlies van gewaarborgd loon als de werknemer:

- de werkgever niet tijdig op de hoogte brengt van zijn arbeidsongeschiktheid
- het medisch attest niet aflevert binnen de wettelijk voorgeschreven termijn
- zich niet aan de medische controle onderwerpt

Deze sanctie zal toegepast worden voor de dagen voorafgaand aan de verwittiging, het voorleggen van een medisch attest of het onderwerpen aan de controle.

VII Motivatie ontslagrecht

Vanaf 1 april 2014 heeft de werknemer het recht om een motivatie van zijn ontslag te vragen.

De cao afgesloten in de Nar op datum van 12.02.2014 voorziet een procedure waarbij de werknemer de motivering van zijn ontslag aan de werkgever kan vragen. Vanaf 1 april 2014 bestaat er een motiveringsplicht van ontslag door de werkgevers. De wet betreffende het eenheidsstatuut voorzag dat art. 63 met betrekking tot het willekeurig ontslag bleef bestaan tot de sociale partners in de Nar deze cao hadden uitgewerkt.

Recht om de motivatie van het ontslag te kennen

Iedere werknemer, dus de vroegere arbeiders of bedienden, kunnen vanaf 1 april 2014 de ontslagredenen vragen aan de werkgever indien zij deze niet gekregen hebben op het moment van het ontslag. De werknemer dient dit verzoek per aangetekend schrijven te richten aan de werkgever binnen de

2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Indien het ontslag werd betekend met een te presteren opzeg kan het verzoek binnen de 6 maanden van de betekening van de opzeg gebeuren maar zonder dat deze termijn van 2 maanden na het einde van het contract overschrijdt.

De werkgever van zijn kant heeft een termijn van twee maanden na ontvangst van de aangetekende brief om, ook via aangetekend schrijven, op deze vraag te antwoorden. Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen te kennen die tot zijn ontslag hebben geleid.

Indien de werkgever geen of niet tijdig gevolg heeft gegeven aan deze aanvraag is een forfaitaire boete van 2 weken loon verschuldigd.

Indien de werkgever zelf het initiatief genomen heeft om een motivatie te geven en dit voldoende elementen bevat om de concrete reden te kennen, moet hij geen gevolg meer geven aan het verzoek.

Kennelijk onredelijk ontslag (KOO)

Via de cao wordt het begrip 'kennelijk onredelijk ontslag' ingevoerd voor werknemers aangeworven met een arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

Er zijn twee belangrijke componenten:

- Het ontslag houdt geen verband met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer of met de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming;
- en
- Het betreft een ontslag waartoe een normale of redelijke werkgever nooit zou toe beslist hebben.

De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag door de rechter heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag, maar betreft eerder een beoordelingsbevoegdheid aan de marge. Het is niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever is die wordt getoetst, maar enkel de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

De schadevergoeding

Indien, bij een procedure de rechter dient te oordelen over een schadevergoeding bij een kennelijk onredelijk ontslag, kan conform een gradatie hierover geoordeeld worden.

Om de schadevergoeding volgens deze gradatie te bepalen voorziet men een vork van 3 weken tot maximaal 17 weken loon.

Deze schadevergoeding kan gecumuleerd worden met de eerder vermelde boete van 2 weken loon voor het niet antwoorden op een verzoek tot ontslagmotivering door de werknemer komen en tevens ook met de opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

Zij kan echter niet gecombineerd worden met andere beschermingsvergoedingen of andere vergoedingen die verschuldigd zijn door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (vb. zwangerschap).

De bewijslast

De cao bevat ook bepalingen aangaande de bewijslast indien een betwisting voor de Rechtbank wordt gevoerd.

De bewijslast wordt geregeld, afhankelijk van de al of niet gevolgde procedure van de cao:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld aan de werknemer, geldt de algemene regel dat de partij die iets beweert daarvan het bewijs moet leveren.
- Indien de werkgever geen gevolg heeft gegeven aan het verzoek van de werknemer om de ontslagredenen te kennen, dan moet de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen en zal hij moeten aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.
- Indien een werknemer een procedure voor de rechtbank instelt en zelf nagelaten heeft om de werkgever te vragen de redenen van zijn ontslag te kennen, dan zal hij zelf het bewijs moeten leveren van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Toepassing van de regel

De cao is van toepassing op alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en hun werkgevers, behalve in de volgende gevallen:

- de werknemers die worden ontslagen tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling. Voorafgaande en aaneensluitende contracten voor bepaalde duur of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld om na te gaan of iemand nog in zijn eerste zes maanden tewerkstelling zit;
- de arbeidsovereenkomsten voor uitzend- of studentenarbeid, in geval van ontslag met het oog op SWT (brugpensioen) of pensioen, of in geval van stopzetting van de activiteit, sluiting en collectief ontslag;
- voor werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure moet naleven wanneer deze is vastgelegd in de wet (vb. beschermde werknemers t.g.v. de sociale verkiezingen) of in een interprofessionele, sectorale of ondernemings-cao;
- de bepalingen zijn ook niet van toepassing op het meervoudig ontslag bij herstructurering zoals gedefinieerd op sectoraal niveau.

Eveneens uitgesloten van deze motivatieplicht zijn de werkgevers en werknemers die in nieuwe Wet m.b.t. het eenheidsstatuut onder de sectoren vallen met een tijdelijke of structurele uitzondering.

Doordat deze werknemers niet de bescherming van de verlengde opzeggingstermijnen inzake het eenheidsstatuut genieten, blijft voor hen de bescherming van de regeling rond het willekeurig ontslag bestaan.

De motiveringsplicht wordt pas vanaf 1 januari 2016 van toepassing op de sectoren die vallen onder de tijdelijke uitzonderingen. Tot deze datum geldt in deze sectoren nog steeds de regeling van het willekeurig ontslag (art 63), waarvan de bepalingen in de CAO worden overgenomen.

Voor de sectoren met een structurele uitzondering (de bouwsectoren voor wat betreft hun werknemers op tijdelijke en mobiele werkplaatsen) blijft het willekeurig ontslag verder bestaan zonder einddatum.

viii Andere elementen van de harmonisering

Zoals reeds in het begin van de brochure aangehaald hebben de nieuwe bepalingen tot het opheffen van de discriminatie tussen de statuten enkel betrekking op bepaalde aspecten van het arbeidsrecht, zoals de opzeggingstermijnen.

Andere elementen zoals de jaarlijkse vakantie, de wijze van betaling van het loon, gewaarborgd loon, collectieve arbeidsrelaties enz. kennen eveneens discriminatoire elementen in hun regelgeving die ook nog om oplossingen vragen.

De sociale partners buigen zich over deze diverse dossiers teneinde hier op termijn eveneens een antwoord te kunnen geven en in de toekomst niet meer over verschillen tussen arbeiders en bedienden te kunnen spreken.

De ACLVB houdt u verder op de hoogte.

