

# Jaar begint met 'nieuwe bedienden' en nieuwe opzegtermijnen

Niet elke verandering betekent vooruitgang

PETER TIERENS

De opzegtermijnen voor arbeiders zijn ongelooflijk kort in België. Ons land werd hiervoor al op de vingers getikt door het expertencomité van het Europees Sociaal Handvest. De korte opzegtermijnen voor arbeiders staan bovendien in schril contrast met die voor bedienden, een situatie die de voorbije tientallen jaren almaar vaker discriminerend werd genoemd. Zeer terecht.

Er werden in het verleden al diverse stappen gezet om de opzegtermijnen voor arbeiders minder te laten afwijken van de regeling voor bedienden. Zo sloot de Nationale Arbeidsraad bijvoorbeeld in 1999 cao nummer 75. In diverse bedrijven en sectoren werden in de afgelopen jaren ook gelijke ontslagregelingen geëist en afgedwongen voor arbeiders en bedienden.

De sociale partners zetten die trend voort in het IPA 2011-2012. Ze namen daarin opnieuw langere opzegtermijnen voor arbeiders op. Als pasmunt werden de opzegtermijnen voor de hogere bedienden forfaitair bepaald en enigszins korter gemaakt. Ondertussen werden de IPA-afspraken verwerkt in de arbeidsovereenkomstenwet. Voor de bediendenpopulatie dienen zich veranderingen aan, meer bepaald voor werknemers die meer verdienen dan 31.467 euro (grensbedrag 2012) en die na 31 december 2011 bij een nieuwe werkgever aan de slag gaan. Tot voor kort werden de opzegtermijnen voor deze groep bepaald op basis van de 'formule Claeys'. Voortaan zullen die termijnen worden afgeleid uit een forfaitaire tabel, op basis van de begonnen anciënniteitsjaren (kijk in het schema).

## Formule Claeys

Het is niet zonder belang dat er voor de nieuwe bedienden wordt afgestapt van de formule Claeys. Die formule, die geregeld wordt herzien, heeft immers een bewezen 'degressief effect' op de opzegtermijnen (tot meer dan één procent per jaar). Bovendien leidt de toepassing ervan op het terrein en in de rechtbanken tot onaanvaardbare verschillen en rechtsonzekerheid. Anders dan bepaalde populaire media schreven, zal de

modale bediende in de nieuwe regeling toch minder krijgen dan de formule Claeys. In theorie zullen bedienden met twaalf jaar of meer anciënniteit een langere opzegtermijn krijgen (tot 9,6 procent winst). Maar dat is dus alleen de theorie. De nieuwe regeling geldt namelijk alleen voor nieuwe bedienden. Bovendien moet ze voor 8 juli 2013 alweer moet worden veranderd van het Grondwettelijk Hof. De nieuwe regels gelden dus uitsluitend voor bedienden met niet meer dan twee jaar anciënniteit. En die groep levert onmiskenbaar in.

Maar zelfs als de nieuwe regeling na 2013 onverkort zou behouden blijven, dan nog kan je moeilijk beweren dat de modale bediende erop vooruit gaat. Ongeveer 80 procent van de ontslagen treft werknemers in de eerste vier jaar van hun loopbaan bij de onderneming; één op vier overleeft zelfs het eerste jaar niet. Voor die groep bedienden

zijn er geen uitzonderingen; hun opzegtermijn ligt zonder uitzondering lager dan de huidige formule Claeys. In bepaalde gevallen zelfs meer dan 50 procent lager.

Behalve de duur van de opzegtermijnen verandert er aan de ontslagregeling voor bedienden eigenlijk niets. Nieuw is wel dat voor de berekening van de anciënniteit voortaan rekening moet worden gehouden met een voorafgaande ononderbroken tewerkstelling als uitzendkracht in de onderneming. Het is dan wel vereist dat de werknemer binnen de zeven dagen na het einde van het laatste uitzendcontract wordt aangeworven voor een identieke functie. Ook nieuw is de belastingvrijstelling voor vergoedingen die worden opgestreken in het kader van een ontslag. Die vrijstelling geldt voor alle ontslagen sinds 1 januari 2012. Ze geldt zowel voor arbeiders als voor bedienden, los van de datum van hun indiensttreding. Alleen bedienden met een jaarloon hoger dan 62.934 euro (2012) zijn uitgesloten. De belastingvrijstelling geldt niet alleen wanneer je de opzeg echt moet presteren maar ook bij vrijstelling van prestaties of bij verbreking. Ze is wel beperkt tot een bedrag van ongeveer 600 euro (geïndexeerd bedrag), dat vanaf 2014 wordt verdubbeld. ●

## Opzegtermijnen bedienden sinds 1 januari 2012

Jaarloon maximum 30.535 €/j	3 maanden per begonnen anciënniteitsschijf van 5 jaar	Helft van opzeg Wg (max. 3 maanden)	3 maanden per begonnen anciënniteitsschijf van 5 jaar	Helft van opzeg Wg (max. 3 maanden)
Jaarloon hoger dan 30.535 €/j			Opzeg voor 1/1/2014	Opzeg vanaf 1/1/2014
	Te bepalen bij overeenkomst na ontslag of door rechter (Claeys)	Te bepalen bij overeenkomst na ontslag of door rechter (max. 4,5 maanden; 6 maanden als loon > 61.071 €/j)	<3 j: 91 d 3-4j: 120 d 4-5 j: 150 d 5-6 j: 182 d Vanaf 6 jaar: 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit	<3 j: 91 d 3-4j: 116 d 4-5 j: 145 d 5-6 j: 182 d Vanaf 6 jaar: 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit
			Geen afwijkingen mogelijk via sectorale cao	
	Als loon > 61.071 €: opzegtermijn bepaalbaar bij indiensttreding (minstens 3 maanden per begonnen 5 jaar)		Als loon > 61.071 €: opzegtermijn bepaalbaar bij indiensttreding (minstens 3 maanden per begonnen 5 jaar)	