

SPELREGELS

BIJ ONTSLAG



Einde van de arbeid

IVO VERREYDT

Een werknemer sluit met een werkgever een arbeidsovereenkomst af. In zo'n arbeidsovereenkomst komt men overeen om wederzijds verbintenissen aan te gaan. Zo zal de werknemer zich ertoe verbinden om arbeid te verrichten voor de werkgever onder diens gezag. De werkgever verbindt zich op zijn beurt ertoe om aan de werknemer werk te verschaffen en hiervoor het overeengekomen loon te betalen. Net als alle andere overeenkomsten kan aan een arbeidsovereenkomst een einde worden gemaakt. Als deze beëindiging gebeurt op eenzijdige basis, dus door de wil van slechts één van de twee partijen, dan spreekt men van ontslag. Het ontslag wordt wettelijk geregeld in het ontslagrecht. In dit dossier bespreken we dan ook de spelregels als één van de partijen een einde wil maken aan de arbeidsovereenkomst.

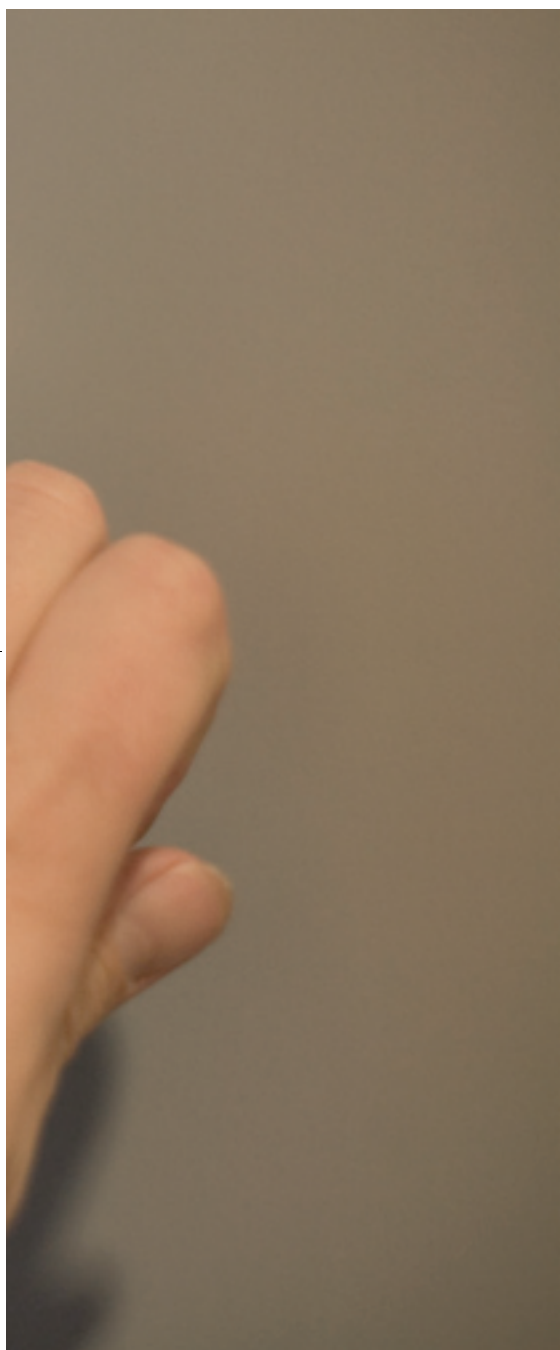
De wettelijke regels over het ontslag zijn talrijk en vaak niet eenvoudig, maar maken wel de kern uit van het arbeidsrecht. Sinds de twintigste eeuw heeft het arbeidsrecht in België (en bij uitbreiding minstens een deel van West-Europa) de bedoeling om de zwakkere partij, de werknemer, in een arbeidsovereenkomst te beschermen. Pogingen via de Europese Unie om onder Americo-Angelsaksische en neoli-

berale inspiratie de situatie terug om te keren, hebben voorlopig nog geen succes gehad. Ontslagrecht is dus in eerste instantie beschermend recht. Toch is het ontslagrecht (en bij uitbreiding het arbeidsrecht) niet louter eenzijdig gericht op de bescherming van de belangen van de werknemer. Zo worden bepaalde delen van het arbeidsrecht geacht "van openbare orde" te zijn. Daarmee wordt bedoeld dat zij

de juridische grondslagen vastleggen waarop de morele of economische orde van de samenleving berust. Enkele voorbeelden uit het ontslagrecht die geacht worden van openbare orde te zijn:

- de ontslagbescherming van afgevaardigden van de werknemers in ondernemingsraden of preventiecomités;
- de vrijheid van arbeid (het zogenaamde de-

idsovereenkomst



gen van de werkgever te beschermen. Typische voorbeelden van beschermende bepalingen voor de werkgever zijn het concurrentiebeding en de nieuwe regels inzake scholingsbeding.

In tegenstelling tot de ons omringende landen bestaat er in België een zeer grote vrijheid om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Deze vrijheid geldt, ondanks de andersluidende berichtgeving hierover in een bepaalde pers, ook voor de werkgever. Een werkgever moet bijvoorbeeld geen wettelijke motivering geven aan een ontslag, noch moet hij voorafgaandelijk een vergunning bekomen om een werknemer te ontslaan. Er moet geen procedure voorafgaand of volgend op een ontslag gevolgd worden. Er bestaat ook geen recht op reïntegratie van een onterecht ontslagen werknemer, maar enkel op een compenserende schadevergoeding.

Voor werklieden wordt die grote ontslagvrijheid voor de werkgever getemperd door de regels inzake willekeurig ontslag. Bij bedienden, waarvoor het begrip "willekeurig ontslag" niet geldt, is er een tempering aan de ontslagvrijheid door de langere opzeggingstermijnen of hogere compenserende schadevergoeding. Het ontslag van oudere werknemers ten slotte moet sinds vorig jaar gekoppeld worden aan een aanbod tot outplacementbegeleiding.

Opzegging contract voor onbepaalde tijd

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan steeds worden opgezegd door één van de twee partijen. Aan de andere partij moet daartoe een opzeggingsbrief worden bezorgd die de aanvang en de duur van de opzeggingsstermijn vermeldt. De opzeggingstermijn kan voor bedienden in de regel maar beginnen te lopen de eerste kalenderdag van de maand volgend op die waarin de kennisgeving gebeurde. Voor werklieden kan dit al de maandag die volgt op de kennisgeving.

De kennisgeving kan door de werknemer op drie manieren geschieden: door afgifte van een brief (waarbij de werkgever het dubbel voor ontvangst moet ondertekenen), door een deurwaardersexploot of door middel van een aangetekende brief. Bij de eerste twee manieren is de kennisgeving gebeurd op de dag van de afgifte zelf. Bij aangetekende brief is dit slechts de derde werkdag na verzending. De werkgever kan niet opzeggen door afgifte

van een geschrift. Hij kan slechts geldig opzeggen met een deurwaardersexploot of per aangetekende brief. Zegt de werkgever toch op via afgifte van een opzeggingsbrief, dan is de opzegging nietig en verbreekt de werkgever onmiddellijk de overeenkomst. De beperking van de wijzen waarop de werkgever de opzegging moet overmaken, wordt overigens geacht van openbare orde te zijn.

Opzeggingstermijnen voor bedienden

De duur van de opzeggingstermijn voor bedienden verschilt naargelang het initiatief uitgaat van de werknemer of de werkgever, en naargelang de hoogte van het loon. Hiervoor worden jaarloongrenzen gebruikt.

Is het jaarloon van de bediende niet hoger dan 28.093 euro (bedrag vanaf 1 januari 2007) dan bedraagt de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren, drie maanden per begonnen schijf van vijf dienstjaren. Zegt de bediende op dan wordt die opzeggingstermijn gehalveerd, maar wel tot een maximum van drie maanden. (zie tabel 1)

Is het loon hoger dan 28.093 euro, dan moet de duur van de opzeggingstermijn worden vastgelegd in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer. Dergelijke overeenkomst kan maar ten vroegste gesloten worden na het geven van de opzegging. Als zo'n overeenkomst niet gesloten werd, kan de rechter de termijn vastleggen. Indien de werkgever opzegt, moet de rechter in elk geval de minima voor de lagere loongroep respecteren.

Bij het maken van zo'n overeenkomst tussen werkgever en bediende wordt er nogal eens gebruik gemaakt van bepaalde formules of schalen. De rechter aan wie een geschil uiteindelijk wordt voorgelegd, is echter in het geheel

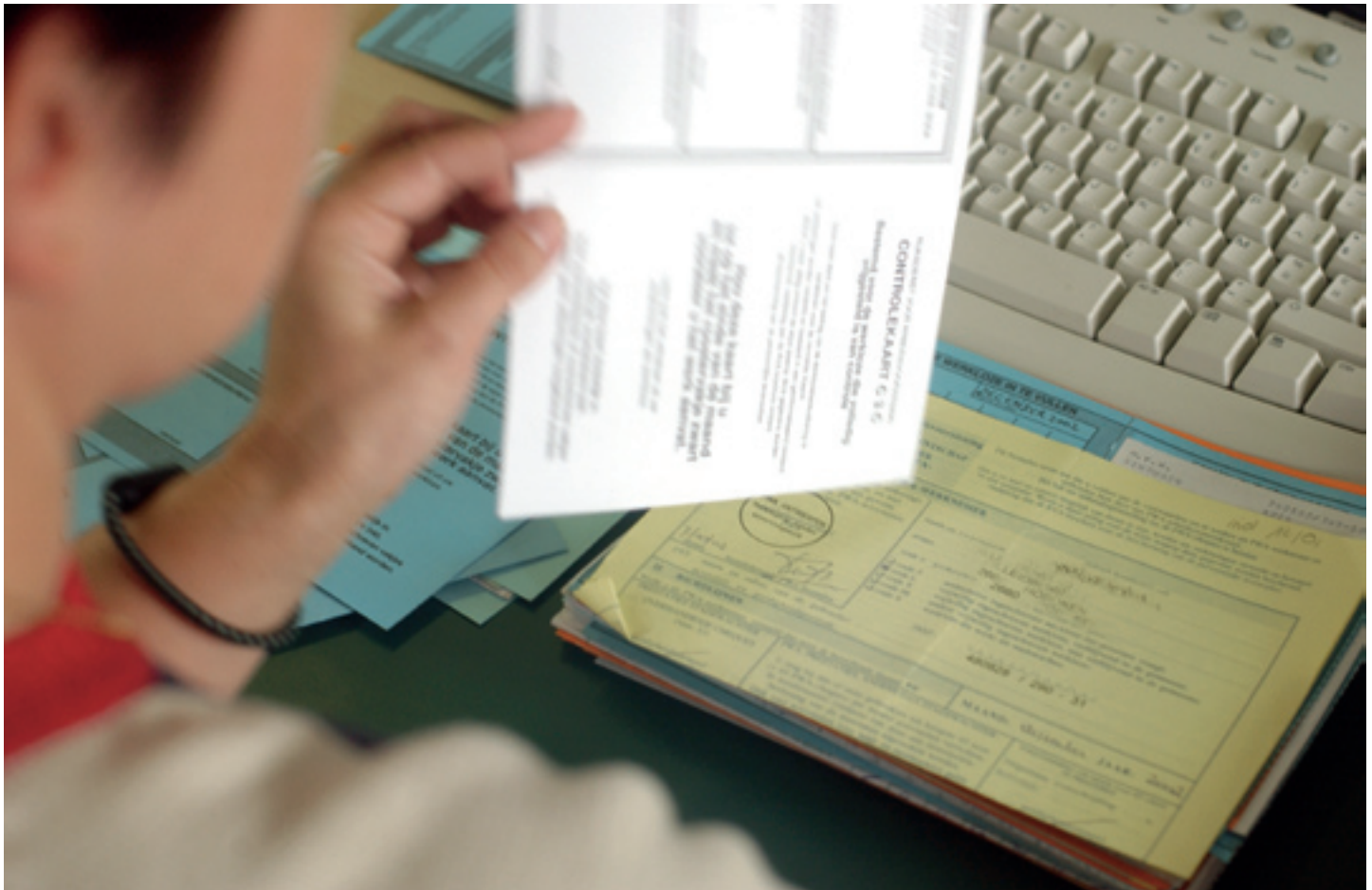
**TABEL 1. Opzeggingstermijnen
jaarloon niet hoger dan 28.093 euro**

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

creet d'Allarde uit 1791) waarbij ook de vrijheid van ontslag hoort via het verbod op levenslange bindingen;

- de wijze waarop de werkgever de opzegging moet betekenen;
- de taalwetgeving in sociale verhoudingen en dus ook bij het geven van ontslag.

Andere bepalingen uit het arbeidsrecht hebben uitdrukkelijk de bedoeling om ook de belan-



© FOTO: DANIEL RYS

niet gebonden door een dergelijke schaal. Het gebruik van een schaal geeft de werkgever wel een zeker idee over de door hem toe te kennen termijn of de van de rechter te verwachten uitspraak.

Eén van dergelijke formules is de "formule Claey's". Die luidt vanaf 2004 als volgt:

$$O^* = 0,88 (Anc^*) + 0,06 (Lt^*) + 0,033 (L^*) - 1$$

*Waarbij:

- O = opzeggingstermijn in aantal maanden;
- Anc = anciënniteit in jaren en fracties van jaren (1 maand = 0,08 jaar; 2 maanden = 0,16 jaar; 3 maanden = 0,25 jaar; 4 maanden = 0,33 jaar; 5 maanden = 0,42 jaar; 6 maanden = 0,50 jaar; enz...);
- Lt = leeftijd in jaren en fracties van jaren;
- L = loon (alles inbegrepen inclusief alle materiële voordelen zoals bedrijfswagen, maaltijdcheques enz.) in meervouden van 1.000 euro verminderd in functie van het indexcijfer ten tijde van het opstellen van de formule (juli 2003).

Op de website <http://lbc-nvk.acv-online.be/> kan via het tabblad "online diensten" een berekeningsmodule voor de formule Claey's opgestart worden voor het berekenen van een opzeggingstermijn.

De schaal Claey's is geen evangelie en nogal wat arbeidsrechtbanken hechten er geen al te groot belang aan. Meestal zullen ze de anciënniteit als het meest belangrijke criterium

beschouwen. De andere criteria worden dan door de ene dan door de andere rechtbank nog al eens gerelativeerd.

Voor de bedienden die reeds bij de aanvang van hun arbeidsovereenkomst een jaarloon van minstens 56.187 euro verdienen, mag tussen de werkgever en de werknemer wél vooraf een overeenkomst worden gemaakt over de duur van de opzeggingstermijn die de werkgever in acht moet nemen. Die overeenkomst moet worden gemaakt uiterlijk bij de indiensttreding en zij mag niet voorzien in een termijn die korter is dan de wettelijke minimumtermijn. Is er bij de effectieve indiensttreding echter nog geen afspraak gemaakt, dan geldt de regeling voor de bedienden met een jaarloon tussen de 28.093 en 56.187 euro.

Wanneer de bediende opzegt, mag de termijn nooit meer bedragen dan vier en een halve maand als zijn loon maximum 56.187 euro bedraagt of 6 maanden indien het hoger is.

TEGENOPZEGGING DOOR DE BEDIENDE DIE ANDER WERK GEVONDEN HEEFT

De opgezegde bediende kan tijdens de opzeggingstermijn via een verkorte tegenopzeggingstermijn een einde maken aan de overeenkomst indien hij ander werk gevonden heeft. Tot 28.093 euro jaarloon bedraagt die termijn een maand; van 28.093,01 tot 56.187 euro twee maanden; als het jaarloon hoger is dan 56.187 euro wordt de tegenopzegging vast-

gelegd in een akkoord of door de rechter bepaald: maximaal bedraagt hij vier maanden. De termijn van tegenopzegging begint, afwijkend van de normale regel, te lopen de dag na de kennisgeving.

OPZEGGING VAN DEELTIJDSE BEDIENDEN

Voor de toepassing van al deze loongrenzen op de deeltijdse bedienden, moet het werkelijk loon omgerekend worden tot een hypothetisch voltijds loon. Voor de rest zijn de regels die gelden bij voltijdse bedienden van toepassing.

VERKORTE OPZEGGINGSTERMIJN

BIJ BEREIKEN VAN DE PENSIOENLEEFTIJD

Ingeval de bediende de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, geldt een verkorte opzeggingstermijn van zes maanden voor de werkgever en drie maanden voor de bediende. Als de bediende nog geen vijf jaar in dienst is van de werkgever, worden deze termijnen gehalveerd. Deze korte opzeggingstermijnen zijn ook van toepassing voor de bediende die na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd nog in dienst is van een werkgever maar dan ontslagen wordt.

OPSCHORTING VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN DIE DOOR DE WERKGEVER GEGEVEN WERD

Wanneer de werkgever opzegt, hebben een aantal schorsingen van de arbeidsovereenkomst tot gevolg dat het aanvangsmoment

van de opzeggingstermijn uitgesteld wordt of dat de duur ervan wordt verlengd. Het betreft jaarlijkse vakantie, zwangerschaps- en bevalingsrust, arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, legerdienst of vervangingsdienst, inhaalrustdagen voor overuren, voorlopige

**TABEL 2. Opzeggingstermijnen
Loon tussen 28.093 en 56.187 euro**

Anciënniteit	Opzegging door werkgever	Opzegging door bediende
	Wordt vastgesteld bij overeenkomst ten vroegste bij opzegging, of door de rechter	
	TEN MINSTE	MAXIMUM
minder dan 5 jaar	3 maanden	4,5 maanden
van 5 tot 10 jaar	6 maanden	4,5 maanden
van 10 tot 15 jaar	9 maanden	4,5 maanden
van 15 tot 20 jaar	12 maanden	4,5 maanden
van 20 tot 25 jaar	15 maanden	4,5 maanden
van 25 tot 30 jaar	18 maanden	4,5 maanden
van 30 tot 35 jaar	21 maanden	4,5 maanden
van 35 tot 40 jaar	24 maanden	4,5 maanden
van 40 tot 45 jaar	27 maanden	4,5 maanden
Tegenopzegging	2 maanden	2 maanden

**TABEL 3. Opzeggingstermijnen
Loon hoger dan 56.187 euro**

Anciënniteit	Opzegging door werkgever	Opzegging door bediende
	Wordt vastgesteld bij overeenkomst bij de indiensttreding, of door de rechter	
	TEN MINSTE	MAXIMUM
minder dan 5 jaar	3 maanden	6 maanden
van 5 tot 10 jaar	6 maanden	6 maanden
van 10 tot 15 jaar	9 maanden	6 maanden
van 15 tot 20 jaar	12 maanden	6 maanden
van 20 tot 25 jaar	15 maanden	6 maanden
van 25 tot 30 jaar	18 maanden	6 maanden
van 30 tot 35 jaar	21 maanden	6 maanden
van 35 tot 40 jaar	24 maanden	6 maanden
van 40 tot 45 jaar	27 maanden	6 maanden
Tegenopzegging	Vastgesteld bij overeenkomst, met maximum van 4 maanden	

**TABEL 4.
Opzeggingstermijnen arbeiders**

Anciënniteit	Opzeggingstermijn door werkgever	Opzeggingstermijn door bediende
minder dan 6 m.	28 dagen	14 dagen
6 m. tot -5 jaar	35 dagen	14 dagen
5 tot -10 jaar	42 dagen	14 dagen
10 tot -15 jaar	56 dagen	14 dagen
15 tot -20 jaar	84 dagen	14 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	28 dagen

hechtenis, volledig tijdscrediet of volledige loopbaanonderbreking bij thematische verloven zoals ouderschapsverlof.

Voor de andere schorsingsgevallen kan de opzeggingstermijn dus gewoon aanvangen en verder lopen tijdens de schorsing. Dit is bijvoorbeeld het geval bij halftijds tijdscrediet of loopbaanvermindering, educatief verlof, verlof om dwingende redenen, staking, klein verlet, feestdagen, of in geval van staking. Als de bediende opzegt, wordt de termijn nooit opgeschort wegens schorsing van de overeenkomst.

RECHT OP AFWEZIGHEID OM ANDER WERK TE ZOEKEN

Tijdens de opzeggingstermijn heeft de bediende elke week recht op twee halve dagen afwezigheid met loonbehoud om ander werk te zoeken. Indien de jaarbezoldiging hoger is dan 28.093 euro is dit recht op twee halve dagen beperkt tot de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn. Voordien is het recht beperkt tot één halve dag per week.

BESCHERMING TEGEN ONTSLAGHANDELINGEN VAN DE WERKGEVER

De absolute vrijheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen, wordt in een aantal gevallen en voor sommige werknemers beperkt. Men spreekt dan van "tegen ontslag beschermde werknemers". Voorbeelden hiervan zijn de perioden van loopbaanonderbreking, tijdscrediet, zwangerschap en educatief verlof. Als de werkgever niet kan bewijzen dat de redenen die hij voor het ontslag aanvoert niets te maken hebben met de zaken waarvoor de bescherming is ingesteld,

moet hij naast de verbrekingsvergoeding ook nog een bijkomende schadevergoeding betalen van drie tot zes maanden loon. Voor de concrete situaties en de daarbij horende schadevergoedingen: zie <http://lbc-nvk.acv-online.be/>.

Opzeggingstermijnen voor arbeiders

Sinds enkele jaren worden de opzeggingstermijnen van arbeiders geregeld door de CAO nr. 75 van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Deze CAO is een aanvullende CAO. Dit betekent dat de regeling van CAO 75 slechts van toepassing is als er in de sector geen andere afwijkende regeling getroffen is. In sommige sectoren heeft men inderdaad langere termijnen afgesproken, in andere sectoren dan weer veel kortere. Raadpleeg dus steeds de vakbondsafvaardiging in de onderneming of de LBC-NVK-secretaris. De opzeggingstermijnen zoals bepaald in CAO 75 vindt u in tabel 4.

Voor arbeiders begint de opzeggingstermijn te lopen vanaf de maandag volgend op de dag waarop de opzegtermijn betekend werd. Werklieden kunnen in hun arbeidsovereenkomst ook een kortere opzegtermijn overeenkomen van minstens zeven dagen voor de werkgever en drie dagen voor de arbeider en die geldt tijdens de eerste zes maanden.

Naast de schorsingsgevallen die hierboven bij de bedienden reeds opgesomd werden, zal de opzeggingstermijn voor arbeiders ook niet kunnen (verder)lopen bij werkloosheid wegens economische oorzaken en wegens slecht weer. Bij werkloosheid wegens technische redenen loopt de opzegtermijn echter gewoon door. Indien schorsing wegens slecht weer langer duurt dan één maand, heeft de werkmán het recht om de overeenkomst te beëindigen zon-

ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN





Documenten

Bij een ontslag worden de nodige documenten opgesteld. Vaak legt de werkgever daarbij papieren voor aan de werknemer met het verzoek om het dubbel ervan te ondertekenen. Met het ondertekenen van dergelijke documenten moet men erg voorzichtig zijn. Niet zelden blijkt immers achteraf dat men door de handtekening te plaatsen, afstand heeft gedaan van al zijn rechten of een deel ervan. Zelfs de melding 'voor ontvangst' is volgens bepaalde rechters voldoende om te kunnen spreken van een akkoord. Het is verstandig om documenten pas te ondertekenen als men volledig zeker is dat alles klopt. We adviseren hier opnieuw om voldoende bedenktijd te vragen en zich bij de minste twijfel te laten adviseren door de medewerkers van de LBC-NVK - secretariaten.

Bij het einde van elke arbeidsovereenkomst moet de werkgever de volgende documenten overhandigen:

- bewijs van werkloosheid (C4);
- individuele rekening of loonstaat;
- vakantieattest;
- getuigschrift met begin- en einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid.

De belastingfiche moet worden afgeleverd voor 1 maart van het jaar dat volgt op het jaar waarop de inkomsten betrekking hebben.

der opzegging. Dit recht gaat zelfs onmiddellijk in bij gebrek aan werk wegens economische redenen.

Einde contract voor bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk

Tenzij ingeval van een dringende reden (zie verder) is het verboden eenzijdig een contract van bepaalde duur of bepaald werk te beëindigen vooraleer de vastgestelde termijn verlopen is. Een contract van bepaalde duur of bepaald werk kan dus nooit opgezegd worden, ook niet door de werknemer die bijvoorbeeld elders een betere job gevonden heeft. Indien één van de partijen het contract toch eenzijdig beëindigt, spreekt men van een verbreking. In dat geval heeft de andere recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd was vanaf het ogenblik van de verbreking tot het einde van de overeengekomen termijn. De vergoeding zal nochtans nooit hoger mogen zijn dan het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die men had moeten respecteren indien het een contract van onbepaalde duur zou geweest zijn. Een voorbeeld. Een bediendecontract van bepaalde duur van twaalf maanden wordt verbroken door de werkgever na vier maanden. De verdere looptijd van het contract is acht maanden. De normale opzeggingstermijn zou drie maanden zijn. In dit geval is er dus een verbrekingsvergoeding van zes maanden (tweemaal de normale opzeggingstermijn) verschuldigd en geen acht maanden. Als de werkgever het contract na acht maanden zou verbreken, zou de verbrekingsvergoeding beperkt worden

tot vier maanden (d.i. de verdere looptijd van het contract).

Ingeval een bediendecontract van bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk minder dan drie maanden bedraagt, kan de werkgever zonder vergoeding een einde maken aan dat contract als de bediende meer dan zeven opeenvolgende dagen arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval. Hetzelfde geldt overigens tijdens de proeftijd, maar hierover later meer.

Ontslag om dringende reden

Eén van de twee partijen kan tijdens de overeenkomst een ernstige tekortkoming begaan die de verdere samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. De andere partij kan dan de overeenkomst beëindigen zonder termijn of vergoeding. Men noemt dit "ontslag om dringende reden". Die beëindiging moet wel gebeuren binnen drie werkdagen nadat de feiten gekend zijn.

Bovendien moet de dringende reden die dit onmiddellijk ontslag wettigt, binnen drie werkdagen na het ontslag, bekend gemaakt worden aan de andere partij. Die kennisgeving moet gebeuren door middel van een aangezekende brief, afgifte van een brief, of via een deurwaardersexploot. Wanneer de andere partij de ingeroepen dringende reden betwist, zal de arbeidsrechtbank oordelen over de gegrondheid van de dringende reden voor ontslag. Als de rechtbank de dringende reden niet erkent, zal de partij die ze ingeroepen heeft een schadevergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst moeten betalen. Deze schadevergoeding is gelijk aan het loon dat betaald moet worden tijdens een normale opzeggingstermijn.

Proeftijd

Elke arbeidsovereenkomst kan een beding van proeftijd bevatten. De bedoeling van een proeftijd is dubbel. Enerzijds krijgt de werkgever de mogelijkheid om de beroepskwaliteiten van zijn nieuwe werkgever in te schatten, anderzijds krijgt de werknemer de nodige tijd om te weten of zijn nieuwe betrekking hem al dan niet voldoet. Tijdens de proeftijd kan er op een heel soepele en snelle manier een einde gemaakt worden aan het contract.

Een proefbeding moet individueel en schriftelijk worden vastgelegd, uiterlijk bij indiensttreding. Een proefbeding moet eenmalig zijn: voor eenzelfde functie kan dus geen tweede proeftijd overeengekomen worden. Eens een proeftijd begonnen is, kan hij ook niet meer verlengd worden.

De duur van de proeftijd verschilt voor arbeiders en bedienden. Voor bedienden speelt de hoogte van het loon ook nog een rol en komen de jaarloongrenzen weer op de proppen. Wanneer partijen een te lange of te korte proeftermijn afspreken, zal de duur van de proeftijd steeds herleid worden tot de minimumduur.

Proeftijd voor bedienden

Voor bedienden bedraagt de minimumduur één maand en maximum zes of twaalf maanden naargelang het loon niet hoger of hoger is dan 33.677 euro (bedrag vanaf 1.1.2007).

Tijdens de eerste maand kan de overeenkomst niet opgezegd worden, daarna kunnen zowel de werkgever als de bediende opzeggen mits een termijn van zeven dagen nageleefd wordt. Volgens een arrest van het Hof van Cassatie van 11 december 2000 moet tijdens de proeftijd één maand effectief gewerkt worden, waarna er pas een beoordeling van de proef kan gebeuren en een eventuele opzegging kan gegeven worden.

De opzeggingstermijn kan ingaan de dag volgend op de betekening ervan. Wanneer de overeenkomst van de bediende om wat voor reden ook geschorst wordt tijdens de proeftijd, wordt de proeftijd verlengd met de duur van deze schorsing. Als een bediende tijdens zijn proeftijd meer dan zeven dagen na mekaar arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval, mag de werkgever de overeenkomst zonder enige vergoeding beëindigen.

Proeftijd voor arbeiders

Bij arbeiders is de duur van de proeftijd minstens zeven dagen en maximum 14 dagen. Tijdens de eerste zeven dagen mag er behalve wegens dringende reden niet eenzijdig een einde gemaakt worden aan het contract. Tijdens de tweede week kunnen beide partijen echter zonder vergoeding of termijn eenzijdig de overeenkomst beëindigen. De proeftijd van arbeiders wordt met maximaal zeven dagen verlengd in geval van schorsing.

Het concurrentiebeding Scholingsbeding

In beginsel bestaat in België vrijheid van arbeid. Deze vrijheid van arbeid werd voor het eerst geformuleerd in het Decreet d'Allarde van 1791, en wordt nog steeds geacht een grondrecht te zijn dat van openbare orde is. Hieruit wordt soms afgeleid dat de werkgever in de arbeidsovereenkomst niet kan opnemen dat de werknemer geen enkele andere activiteit meer zou uitoefenen buiten de arbeid die het voorwerp uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

De goede trouw vereist alleszins dat de werknemer de werkgever tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geen concurrentie aandoet, zelfs al gaat het om eerlijke concurrentie. Krachtens de arbeidsovereenkomstenwet moet de werknemer zich zowel tijdens als na het einde van de arbeidsovereenkomst ervan onthouden geheimen waarvan hij door zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken of daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mee te werken.

Hieruit volgt dus dat na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst concurrentie in principe wél mogelijk is, op voorwaarde dat het om eerlijke concurrentie gaat. Toch is het mogelijk dat de partijen overeenkomen dat er na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst helemaal geen concurrentie mag gevoerd worden. Dergelijke overeenkomst noemt men een be-

ding van niet-concurrentie of ook wel een concurrentiebeding. De wetgever heeft dergelijke bedingen aan een zeer strikte en in tijd en ruimte beperkte regeling onderworpen.

De regeling van het concurrentiebeding is in beginsel dezelfde voor arbeiders als voor bedienden. Alleen is voor bepaalde bedienden een zogenaamd afwijkingsbeding mogelijk. De regeling voor de handelsvertegenwoordigers is enigszins anders.

We gaan in het kader van dit dossier niet verder in op deze voorwaarden, maar wie meer wil weten kan een ander terugvinden op <http://lbc-nvk.acv-online.be/> onder het luik "sociale wetgeving privé".

Een scholingsbeding is een verbintenis die de werknemer aangaat om een bepaalde tijd in dienst te blijven bij zijn werkgever omdat hij op diens kosten een opleiding mag volgen. Indien de werknemer toch zelf opstapt, of door de werkgever om dringende redenen ontslagen wordt, zal de werknemer er zich toe verbinden om een deel van de opleidingskosten terug te betalen.

De recent verschenen wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006 geeft een wettelijke basis aan dergelijke scholingsbedingen.

Zo kan een scholingsbeding enkel in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgenomen worden en moet het uitdrukkelijk schriftelijk worden afgesloten met elke werknemer afzonderlijk, uiterlijk op het moment dat de vorming aanvangt. Een scholingsbeding is verder uitgesloten voor werknemers met een brutojaarloon dat lager is dan 28.093 euro. Vorming die wordt opgelegd door een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep te kunnen uitoefenen, mag ook niet gekoppeld worden aan een scholingsbeding, evenmin wanneer de vorming de 80 uren niet overschrijdt. De duur van het beding moet in verhouding staan tot de duur en de kost van de gegeven vorming en mag in geen geval langer duren dan drie jaar. Het moet ten slotte ook gaan over vorming waarvoor de kostprijs hoger is dan twee keer het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (momenteel bedraagt het GGMMI 1258,91 euro, het dubbel van dit bedrag is dus 2.517,82 euro).

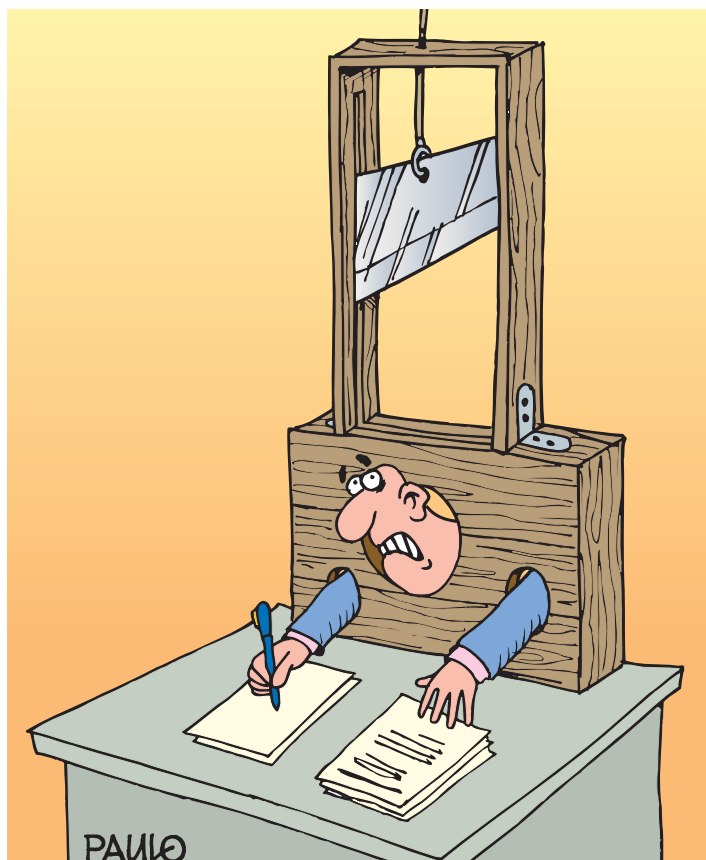
Met "vorming" bedoelt de nieuwe wet een specifieke, reële en serieuze vorming die in het bijzonder de bedoeling heeft aan de werknemer toe te laten nieuwe professionele competenties op te doen die bruikbaar zouden kunnen zijn voor de werknemer buiten de onderneming. In deze optiek kan er geen sprake zijn van een scholingsbeding in het kader van een "op de hoogte blijven van", wat eigenlijk tot de normale gang van zaken behoort bij elke indienstneming.

Een scholingsbeding moet een aantal vermeldingen verplicht bevatten.

- De vorming moet omschreven worden evenals de plaats waar zij gegeven wordt en de duur ervan.
- De kostprijs (of de raming ervan) moet vermeld worden.
- De duur van de periode tijdens dewelke het scholingsbeding toegepast mag worden na afloop van de vorming.
- Het door de werknemer terug te betalen bedrag van het gedeelte van de scholingskosten.

Het bedrag dat de werknemer moet terugbetalen wordt begrensd tot 30 procent van het brutojaarloon van de werknemer. Het mag

ONTSLAGDREIGING



niet meer bedragen dan 80 procent van de vormingskost indien de werkgever vertrekt vóór de helft van de looptijd van het beding, 50 procent bij vertrek tussen de helft en twee derde van de looptijd en 20 procent tijdens het laatste derde van de looptijd.

De werkgever mag zich niet op het scholingsbeding beroepen ingeval:

- het ontslag tijdens de proefperiode valt;
- de werkgever de werknemer ontslaat, behalve omwille van dringende redenen;
- de werknemer ontslag neemt omwille van dringende redenen in hoofde van de werkgever;
- als het ontslag door de werknemer gebeurt als gevolg van een herstructurering in de onderneming;

Outplacement

Wanneer een werknemer van 45 jaar of ouder ontslagen wordt door zijn werkgever, heeft hij recht op een outplacementbegeleiding. Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen dat in opdracht van een werkgever door een derde individueel of in groep wordt verleend om een werknemer in staat te stellen binnen een zo kort mogelijke termijn zelf een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

Het recht op outplacement geldt niet voor werknemers die minder dan één jaar anciënniteit hebben op het moment van het ontslag of die door de werkgever ontslagen worden om dringende redenen. Het recht op outplacement moet door de werknemer schriftelijk aangevraagd worden, ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn en ten laatste binnen de twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Bij zijn aanvraag voegt de werknemer een getuigschrift waarin bevestigd wordt dat hij als werkzoekende is ingeschreven. De werkgever is dan verplicht een valabel outplacement aan te bieden. Doet hij dit niet, dan moet hij een sanctiebijdrage van 1.800 euro betalen aan de RVA.

Concreet verloopt het outplacement over maximum zestig uren gedurende twaalf maanden in drie opeenvolgende fasen. Tijdens de eerste fase, die twee maanden duurt, heeft de werknemer recht op twintig uren begeleiding. Indien nodig heeft hij nog recht op een tweede fase van vier maanden waarin ook recht op twintig uren begeleiding gegeven wordt. Ten slotte is er nog recht op twintig uren tijdens een laatste fase van zes maanden. Bij de aanvang van de tweede en derde fase moet de werknemer telkens schriftelijk een verlenging van het outplacementaanbod aanvragen. Een werknemer die ander werk vindt maar deze betrekking binnen de drie maanden verliest, kan verzoeken dat de outplacementbegeleiding hervat wordt.

Vanaf 1 april 2006 zijn werknemers van 45 jaar of ouder, die een aanvraag voor werkloosheidsuitkeringen doen, verplicht om te bewijzen dat zij tijdig – dat wil zeggen binnen de twee maanden na het einde van hun arbeidsovereenkomst – hun recht op outplacement bij hun werkgever hebben aangevraagd. Als zij dit bewijs niet kunnen leveren, kan de RVA hen een sanctie opleggen van vier tot tweeënvijftig weken schorsing. Bovendien moet de werkgever aantonen dat hij de werknemer bij het ontslag heeft ingelicht over het recht op outplacement. Het generatiepact voorzag hiervoor een extra sanctie van 1.800 euro. In het recente interprofessioneel akkoord wordt echter aan de regering gevraagd om deze sanctie niet uit te voeren.

Wanneer een werknemer als gevolg van een faling ontslagen wordt, behoudt hij het recht (en de daarbij horende verplichting voor de RVA) om outplacement aan te vragen. De curator moet in het kader van zijn opdracht dan een outplacementbegeleiding aanbieden. De kostprijs hiervan kan door de curator verhaald worden bij het Herplaatsingsfonds van de Vlaamse regering, op voorwaarde dat het gefailleerde bedrijf in het Vlaamse gewest gevestigd was.

Bescherming van de werknemer tegen misbruik ontslagrecht

Hierboven stelden we dat werkgever een grote vrijheid heeft om gebruik te maken van zijn recht om de werknemer te ontslaan. Voor werklieden die ontslagen worden in een contract van onbepaalde duur wordt deze ontslagvrijheid getemperd door de figuur van het “willekeurig ontslag”. Wanneer een arbeider de reden voor het ontslag door de werkgever wil betwisten, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag ingegeven

ONMIDDELIJK ONTSLAG



is door redenen die te maken hebben met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán, of met noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. De bewijslast ligt dan bij de werkgever. Als deze dit bewijs niet of onvoldoende kan leveren, is het ontslag willekeurig en heeft de arbeider recht op een schadevergoeding. Deze schadevergoeding wordt in de arbeidsovereenkomstenwet forfaitair vastgesteld op het loon van zes maanden.

Voor bedienden geldt een dergelijke regeling niet. Dit betekent dat zij enkel een beroep kunnen doen op de burgerrechtelijke figuur van het “rechtsmisbruik”. Hierbij moet de bediende dus het bewijs leveren dat de werkgever kennelijk misbruik gemaakt heeft van zijn recht om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst, dat de bediende een schade heeft geleden die niet gedekt wordt door de verbrekingsvergoeding, en dat deze schade veroorzaakt werd door het rechtsmisbruik. Dit bewijs is door de bediende heel moeilijk te leveren en wordt door de arbeidsgerechten bijna nooit aanvaard. Bedienden zijn wat dat betreft veel slechter af dan werklieden, die op hun beurt dan weer veel kortere opzeggingstermijnen hebben. De verschillende ontslagregels voor bedienden en arbeiders vormen dan ook het meest heikele punt bij de discussie over een eengemaakt werknemersstatuut. ■