

# **Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013**

*Een overzicht van de voornaamste wijzigingen*

Aanvulling van 7 februari 2014  
op de Arbeidsovereenkomstengids van 2012

Met wijziging van 20 maart 2014 op pagina 27

*June Geuens – Audrey Rottier – Bram Van Goethem*

## INLEIDING

De LBC-NVK heeft zich altijd ingespannen voor een beter en eengemaakt statuut voor arbeiders én bedienden. Voor de vakbonden zijn discriminaties immers uit den boze, ook in onze arbeidswetgeving.

Op 1 januari 2014 is een belangrijke stap gezet. Zo werd een nieuwe regeling uitgewerkt inzake opzegtermijnen en werd de carenzdag en de proeftijd afgeschaft.

Met deze nota proberen we een zo duidelijk mogelijk overzicht te geven van de nieuwe regelgeving. We geven enkele praktische tips en standpunten mee.

Ondanks de ingrijpende veranderingen is het verschil tussen arbeiders en bedienden nog niet helemaal weggewerkt. Heel wat kwesties moeten immers nog worden besproken. Denk maar aan het gewaarborgd loon, de tijdelijke werkloosheid, de jaarlijkse vakantie, de uitbetaling van het loon, de collectieve aspecten (arbeidsgerechten, paritaire comités, sociale verkiezingen) en het aanvullend pensioen.

Daarnaast is het van belang erop te wijzen dat de nota werd bijgewerkt tot 7 februari 2014. Dit betekent onder meer dat cao nr. 109 inzake motivering van het ontslag (die ondertussen werd ondertekend en gepubliceerd) nog niet in deze nota is verwerkt. We komen hier later nog op terug.

Wij hopen alleszins dat deze nota een handige leidraad mag zijn en wensen jullie dan ook veel leesplezier!

Studiedienst LBC-NVK

## RECHTSBRONNEN

- Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzegtermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna: Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013), *B.S.* 31 december 2013, 104147.
- K.B. van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, *B.S.* 20 januari 2014, 4138.

Bovenstaande regelgeving heeft de volgende wetten gewijzigd:

- Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
- Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.
- Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.
- Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

# 1. NIEUWE ONTSLAGREGELS

## 1.1. NIEUWE OPZEGTERMIJNEN

### 1.1.1. DUUR

#### 1.1.1.1. ALGEMEEN

Vanaf 1 januari 2014 gelden bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor alle werknemers - ongeacht hun statuut (arbeider of bediende) - dezelfde opzegtermijnen. De nieuwe regels zijn van toepassing op de ontslagen betekend vanaf 1 januari 2014. Een bediende waarvan de opzeg bijvoorbeeld bij aangetekend schrijven werd betekend op 27 december 2013 en waarvan de opzegtermijn ingaat op 1 januari 2014, zal nog onder de oude regeling vallen.<sup>1</sup>

De nieuwe opzegtermijnen zijn vaste, door de wet bepaalde termijnen berekend op basis van één enkel criterium, namelijk de anciënniteit van de betrokken werknemer. De termijnen worden uitgedrukt in weken, waarbij één week overeenstemt met zeven kalenderdagen.

De nieuwe regels om de duur van de opzegtermijn te bepalen, zijn niet enkel van toepassing op de werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 1 januari 2014, maar ook op de werknemers die reeds in dienst waren vóór deze datum. Voor hen gelden evenwel specifieke overgangsbepalingen (*zie punt 1.2*).

Met uitzondering van de werknemers die (al dan niet tijdelijk) onder verkorte opzegtermijnen vallen (*zie punt 1.2.3*), zien de nieuwe opzegtermijnen er voor alle werknemers voortaan als volgt uit<sup>2</sup>:

ANCIËNNITEIT	OPZEG DOOR WERKGEVER			OPZEG DOOR WERKNEMER	
	Algemeen	Pensioen	SWT bedrijf in moeilijkheden / herstructurering	Algemeen	Tegenopzegging
<b>0 maanden</b>	2 weken	2 weken	2 weken	1 week	1 week
<b>3 maanden</b>	4 weken	4 weken	4 weken	2 weken	2 weken
<b>6 maanden</b>	6 weken	6 weken	6 weken	3 weken	3 weken
<b>9 maanden</b>	7 weken	7 weken	7 weken	3 weken	3 weken
<b>12 maanden</b>	8 weken	8 weken	8 weken	4 weken	4 weken
<b>15 maanden</b>	9 weken	9 weken	9 weken	4 weken	4 weken
<b>18 maanden</b>	10 weken	10 weken	10 weken	5 weken	4 weken
<b>21 maanden</b>	11 weken	11 weken	11 weken	5 weken	4 weken

1 Art. 111 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013 bepaalt immers: "de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van de deze wet blijven al hun gevolgen behouden". Voor deze regels wordt verwezen naar hoofdstuk VII van de Arbeidsovereenkomstengids.

2 Art. 37/2 §1 en 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<b>2 jaar</b>	12 weken	12 weken	12 weken	6 weken	4 weken
<b>3 jaar</b>	13 weken	13 weken	13 weken	6 weken	4 weken
<b>4 jaar</b>	15 weken	15 weken	15 weken	7 weken	4 weken
<b>5 jaar</b>	18 weken	18 weken	18 weken	9 weken	4 weken
<b>6 jaar</b>	21 weken	21 weken	21 weken	10 weken	4 weken
<b>7 jaar</b>	24 weken	24 weken	24 weken	12 weken	4 weken
<b>8 jaar</b>	27 weken	26 weken	26 weken*	13 weken	4 weken
<b>9 jaar</b>	30 weken	26 weken (maximum)	26 weken* (...)	13 weken (maximum)	4 weken (maximum)

\*wanneer de opzeg door de werkgever wordt gegeven met het oog op SWT in een bedrijf in moeilijkheden/herstructurering, kan de opzegtermijn verkort worden tot minimaal 26 weken.

<b>(vervolg) ANCIËNNITEIT</b>	<b>OPZEG DOOR WERKGEVER ALGEMEEN</b>
<b>10 jaar</b>	33 weken
<b>11 jaar</b>	36 weken
<b>12 jaar</b>	39 weken
<b>13 jaar</b>	42 weken
<b>14 jaar</b>	45 weken
<b>15 jaar</b>	48 weken
<b>16 jaar</b>	51 weken
<b>17 jaar</b>	54 weken
<b>18 jaar</b>	57 weken
<b>19 jaar</b>	60 weken
<b>20 jaar</b>	62 weken
<b>21 jaar</b>	63 weken
<b>22 jaar</b>	64 weken
<b>23 jaar</b>	65 weken
<b>24 jaar</b>	66 weken
<b>25 jaar</b>	67 weken
<b>26 jaar</b>	68 weken
<b>...</b>	+ 1 week / begonnen jaar

De verkorte opzegtermijn van 7 dagen, wanneer de werknemer tewerkgesteld in het kader van een gewestelijk wedertewerkstellingsprogramma (GECO, PRIME, DAC, doorstromingsprogramma ...) ontslag neemt, blijft wel van toepassing.<sup>3</sup> Bij ontslag door de werkgever zijn geen verkorte termijnen van toepassing.

#### 1.1.1.2. OPZEGVERGOEDING

Net zoals vroeger is de partij die de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur eenzijdig beëindigt zonder inachtneming van een opzegtermijn of mits betekening van een te korte opzegtermijn, een opzegvergoeding verschuldigd gelijk aan het lopende loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst overeenstemmend met de duur van de opzegtermijn of het resterende deel ervan. Aangezien de opzegtermijn voortaan in weken wordt uitgedrukt, werd in de wetgeving een formule voorzien om het forfaitaire maandloon om te zetten in een weekloon: het forfaitaire maandloon dient vermenigvuldigd te worden met factor 3/13 (= forfaitair maandloon x 3/13).<sup>4</sup>

Voor het overige verandert de nieuwe wetgeving niet veel aan de principes inzake de samenstelling van de berekeningsbasis van de opzegvergoeding. Wel wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat voor het veranderlijk loon het gemiddelde dient genomen te worden van de 12 voorafgaande maanden.<sup>5</sup>

#### 1.1.1.3. AFWIJINGEN MOGELIJK?

Er werd wettelijk voorzien dat van de opzegtermijnen niet kan worden afgeweken bij sectorale cao.<sup>6</sup> Aangezien het wettelijk verbod enkel sectorale cao's viseert, kan hieruit worden afgeleid dat op ondernemingsniveau of individueel tussen werkgever en werknemer wel andere opzegtermijnen kunnen bedongen worden. Bij gebrek aan wettelijke regeling hieromtrent zullen deze overeenkomsten te allen tijde kunnen worden afgesloten en heeft het jaarloon ook geen belang.

In dat geval dient wel rekening te worden gehouden met artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dat bepaalt dat alle bedingen strijdig met deze wet nietig zijn voor zover zij de rechten van de werknemer inkorten of zijn verplichtingen verzwaren. Aangezien het om rechtsregels van dwingende aard gaat, is een eventuele inkorting wel mogelijk ná de betekening van het ontslag. Dergelijke overeenkomsten zullen evenwel niet kunnen tegengeworpen worden aan de RVA, aangezien de wet voorziet in vaste termijnen.

Het is bijgevolg ook niet aan te raden om als werknemer een kortere opzegtermijn te betekenen dan de wettelijk voorziene termijn. Indien de werkgever hiermee immers niet akkoord gaat, riskeert de werknemer het verschil met de wettelijke vaste termijn te moeten betalen in de vorm van een opzegvergoeding.

#### 1.1.1.4. WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD

In het verleden bestond er enkel voor bedienden een afwijkende regeling ingeval van ontslag met het oog op pensionering. Sinds 1 januari 2014 gelden, zowel voor arbeiders als bedienden, volgende afwijkende termijnen om een einde te maken aan de arbeidsovereen-

4 Art. 39, §1, 4de lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

5 Art. 39, §1, 3de lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

6 Art. 37/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

komst voor onbepaalde duur vanaf de eerste dag volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd (op dit moment 65 jaar) bereikt heeft:<sup>7</sup>

- ontslag door de werkgever: de normale opzegtermijnen met een maximum van 26 weken;
- ontslag door de werknemer: de normale opzegtermijnen.

Werknemers ontslagen in dit kader hebben bovendien ook recht op sollicitatieverlof.<sup>8</sup>

Aangezien de opzegtermijn voortaan aanvangt op de maandag volgend op de week van de kennisgeving van het ontslag (zie *punt 1.1.3*) en de opzegtermijnen in weken (en niet meer in maanden) worden uitgedrukt, kan dit een probleem vormen om de opzegtermijn te laten eindigen op het einde van de maand waarin de pensioenleeftijd bereikt werd. Het is dus aan te raden om de arbeidsovereenkomst in dit geval in onderling akkoord te beëindigen.

#### 1.1.1.5. STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Wanneer de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering' om een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (voormalig bruggpensioen) op verlaagde leeftijd te kunnen genieten, kunnen de opzegtermijnen verkort worden tot minimum 26 weken.<sup>9</sup> De nadere regels en voorwaarden van deze mogelijkheid moeten nog bij Koninklijk Besluit vastgelegd worden.<sup>10</sup>

#### 1.1.2. ANCIËNNITEIT

De opzegtermijnen worden vanaf nu enkel berekend in functie van de anciënniteit van de betrokken werknemer. Het gaat om de anciënniteit verworven op het ogenblik dat de opzegtermijn ingaat.<sup>11</sup>

Onder anciënniteit dient verstaan te worden: *"de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming"*.<sup>12</sup> In de rechtspraak wordt de notie 'dezelfde onderneming' gedefinieerd als dezelfde economische exploitatie-eenheid.<sup>13</sup> De anciënniteit dient ononderbroken te zijn. Verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever komen dus in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit. Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst moeten ook worden meegeteld.

Daarnaast wordt nu ook expliciet in de wet opgenomen dat er bij opzeg door de werkgever onder bepaalde voorwaarden moet rekening gehouden worden met de anciënniteit verworven als uitzendkracht bij dezelfde werkgever. De anciënniteit als uitzendkracht komt in aanmerking voor een maximum van 1 jaar, voor zover de aanwerving volgt op de uitzendarbeit en de functie bij de werkgever en als uitzendkracht uitgeoefend identiek zijn.

7 Art. 37/6, 1ste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

8 Art. 37/6, 2de lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

9 Art. 37/11, 1° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

10 Art. 37/11, 2° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

11 Art. 37/4, 1° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

12 Art. 37/4, 2° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

13 Cass. 9 maart 1992, J.T.T., 1992, p. 219 en Cass., 13 januari 2003, J.T.T., 2003, p. 268.

Elke periode van onderbreking van maximum 7 dagen geldt eveneens als periode van tewerkstelling als uitzendkracht.<sup>14</sup>

### **Voorbeeld**

Iemand werkt sinds 1 februari 2014 als uitzendkracht bij een onderneming. Aangezien de onderneming het goed doet en tevreden is over het werk van de uitzendkracht, beslist deze onderneming om hem aan te werven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur vanaf 1 april 2015. Een jaar later kampt de onderneming echter met grote verliezen en moet er afscheid genomen worden van een deel van het personeel. De vroegere uitzendkracht maakt ondertussen echter deel uit van het personeel dat ontslagen moet worden. Om de opzegtermijn te kennen waarop hij recht heeft, moet zijn anciënniteit in de onderneming berekend worden. De anciënniteit die hij verworven heeft als uitzendkracht wordt in aanmerking genomen voor deze berekening maar slechts ten belope van 1 jaar. De opzeg zal dus berekend moeten worden op basis van een anciënniteit van 24 maanden (14 maanden als uitzendkracht, begrensd tot 12 maanden + 12 maanden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur).

#### 1.1.3. AANVANG

De opzegtermijn neemt steeds een aanvang op de maandag volgend op de week waarin het ontslag werd betekend.<sup>15</sup> Het principe dat in het verleden enkel voor arbeiders gold, wordt dus veralgemeend. Aan de manier waarop de betekening van het ontslag dient te gebeuren en de uitwerking ervan (bijvoorbeeld pas de derde werkdag na de verzending van de aangetekende brief), verandert niets. Wanneer de opzeg dus per aangetekende brief betekend wordt, zal die brief in een normale week (zonder feestdagen) ten laatste woensdag verstuurd moeten worden om de opzegtermijn de week daarop op maandag te laten starten.

#### 1.1.4. TEGENOPZEGGING

In het verleden kon enkel een bediende een tegenopzegging van 1 tot 4 maanden betekenen wanneer hij een andere job gevonden had. Sinds 1 januari 2014 bestaat de mogelijkheid tot tegenopzegging zowel voor arbeiders als bedienden na ontslag door de werkgever met een opzegtermijn.<sup>16</sup> De opzegtermijnen zijn de normale termijnen begrensd op 4 weken (zie *punt 1.1.1.1*).

De wijze van kennisgeving is dezelfde als bij de normale opzegtermijnen en de tegenopzegging vangt eveneens aan op de maandag volgend op de kennisgeving.

Opzeggingen betekend vóór 1 januari 2014 vallen onder de oude regels, opzeggingen betekend daarna niet meer. Wanneer de opzeg door de werkgever dus vóór 1 januari 2014 betekend werd en de werknemer wil vervolgens een tegenopzegging doen vanaf 1 januari 2014, dan gaat het om een nieuwe rechtshandeling en dienen de nieuwe regels te worden toegepast op de tegenopzegging.

14 Art. 37/4, 3° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

15 Art. 37/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

16 Art. 37/2, § 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.



### 1.1.5. SOLLICITATIEVERLOF

De werknemer mag nog steeds tijdens zijn opzegtermijn enkele dagen van het werk weg-blijven met behoud van loon om een nieuwe job te zoeken.<sup>17</sup>

Voor iedereen zullen volgende regels voor het bepalen van het sollicitatieverlof van toepassing zijn:<sup>18</sup>

Heeft de werknemer out-placmentbegeleiding tijdens opzegtermijn?	Wat is de opzegtermijn?	Sollicitatieverlof waarop de werknemer recht heeft
NEEN	Laatste 26 weken	1 of 2 halve dagen/week
NEEN	Periode voor laatste 26 weken	1 halve dag/week
JA	Volledige opzegtermijn	1 of 2 halve dagen/week

De bepalingen zijn tevens van toepassing op deeltijdse werknemers. Zij hebben recht op sollicitatieverlof in verhouding tot hun arbeidsregime.<sup>19</sup>

Vroeger voorzag de wet uitdrukkelijk dat werknemers, die niet meer beschikbaar moesten zijn voor de arbeidsmarkt, enkel sollicitatieverlof konden genieten wanneer ze om een outplacementbegeleiding hadden gevraagd.<sup>20</sup> Deze bepaling werd echter geschrapt, zodat voortaan ook werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt in aanmerking komen voor sollicitatieverlof.<sup>21</sup>

## 1.2. DE OVERGANGSREGELING

### 1.2.1. HET VASTKLIJSYSTEEM ('DE RUGZAK')

#### 1.2.1.1. PRINCIPE

Om de tot 31 december 2013 opgebouwde legitieme verwachtingen zoveel mogelijk te honoreren, geldt een overgangsregeling voor alle werknemers waarvan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014.<sup>22</sup>

De duur van de opzegtermijn voor de tewerkstelling tot en met 31 december 2013 dient namelijk te worden berekend op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013.<sup>23</sup> De werknemer wordt als het ware fictief uit dienst gezet op 31 december 2013 en de opzegtermijn waarop hij op dat moment recht zou hebben, wordt 'in een rugzakje gestoken' of 'vastgekleit'.

<sup>17</sup> Art. 41, §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<sup>18</sup> Art. 41, §2 en §3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<sup>19</sup> Art. 41, §4 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<sup>20</sup> Vroegere art. 41, 3<sup>o</sup> lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<sup>21</sup> Nieuwe art. 41 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Het gaat bv. om bepaalde SWT-ers, werklozen van minstens 60 jaar of werklozen die reeds werkloosheidsuitkeringen genoten hebben gedurende minstens 312 dagen tijdens de 2 jaar vóór de vrijstellingsaanvraag én minstens 38 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende.

<sup>22</sup> Art. 67 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

<sup>23</sup> Art. 68, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

Op 1 januari 2014 komt de werknemer dan terug fictief in dienst en wordt zijn anciënniteit terug op nul gezet en valt hij onder de nieuwe termijnen van de in titel 1.1.1.1. opgenomen tabel.

Bij ontslag van de bedoelde werknemers vanaf 1 januari 2014 zal de verschuldigde opzegtermijn bijgevolg uit twee delen bestaan:

- **Deel 1:** de vastgeklikte opzegtermijn berekend op basis van de anciënniteit opgebouwd tot en met 31 december 2013 en rekening houdend met het statuut dat de werknemer toen had.<sup>24</sup>
- **Deel 2:** de nieuwe opzegtermijn berekend op basis van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014.<sup>25</sup>

Voor de bedienden wordt het 'vastklikken' op beperkende wijze geregeld door de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013. Hierbij is het jaarloon van de werknemer op 31 december 2013 van belang. Op welke wijze de rechten van de bedienden worden vastgeklikt, is immers afhankelijk van de vraag of het jaarloon op 31 december 2013 al dan niet de jaarloongrens van 2013 (namelijk 32.254 euro) overschrijdt. Hou ermee rekening dat het jaarloon niet enkel de maandlonen omvat, maar tevens de eindejaarspremie, het dubbel vakantiegeld, maaltijdcheques, het variabel loon, een bedrijfswagen, etc.

Het 'rugzakje' voor de bedienden wordt als volgt samengesteld:<sup>26</sup>

BEDIENDE	ONTSLAG WERKGEVER		ONTSLAG WERKNEMER	
JAARLOON op 31-12-2013	OPBOUW	MINIMUM	OPBOUW	MAXIMUM
≤ € 32.254	3 maanden / begonnen 5 jaar	3 maanden	1,5 maanden / begonnen 5 jaar	3 maanden
> € 32.254 ≤ € 64.504	1 maanden / begonnen jaar	3 maanden	1,5 maanden / begonnen 5 jaar	4,5 maanden
> € 64.504	1 maanden / begonnen jaar	3 maanden	1,5 maanden / begonnen 5 jaar	6 maanden

Wanneer een bediende zich nog in de proefperiode bevindt op 31 december 2013, maar ontslagen wordt na 1 januari 2014 op een ogenblik waarop het proefbeding reeds verstreken is, wordt deel 1 van zijn opzegtermijn niet berekend op basis van de verkorte opzegtermijnen in het kader van het proefbeding, maar op basis van de algemene opzegtermijnen.

24 Art. 68 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

25 Art. 69 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

26 Art. 68 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

De **totale opzegtermijn** is gelijk aan de som van deel 1 en deel 2.<sup>27</sup>

Bij opzeg door de werknemer dient wel nog rekening te worden gehouden met het volgende:

- Indien de maximumgrenzen uit bovenstaande tabel reeds op 31 december 2013 bereikt werden, dan moet er geen rekening meer gehouden worden met deel 2.
- Indien de maximumgrenzen uit bovenstaande tabel nog niet bereikt werden op 31 december 2013, dan moet wel nog rekening gehouden worden met deel 2, maar is de totale opzegtermijn begrensd tot 13 weken. In dat geval zal de werknemer in zijn opzegbrief een opzegtermijn van 13 weken dienen op te nemen.<sup>28</sup>

### **Voorbeeld 1**

Een bediende, in dienst op 12 januari 1993 met een jaarloon van 33.000 euro (op 31 december 2013!), wordt ontslagen op 1 februari 2015.

- Deel 1: Berekening opzegtermijn van 12 januari 1993 tot 31 december 2013: opbouw van 1 maand per begonnen jaar resulteert in 21 maanden.
- Deel 2: Berekening opzegtermijn van 1 januari 2014 tot 1 februari 2015: anciënniteit van 13 maanden resulteert in 8 weken.

De bediende krijgt dus een opzegtermijn van 21 maanden en 8 weken.

### **Voorbeeld 2**

Een bediende, in dienst op 1 april 2010 met een jaarloon van 33.000 euro (op 31 december 2013!), geeft zijn ontslag op 2 mei 2020.

- Deel 1: Berekening opzegtermijn van 1 april 2010 tot 31 december 2013: opbouw van 1,5 maand per begonnen 5 jaar resulteert in 1,5 maand;
- Deel 2: Berekening opzegtermijn van 1 april 2014 tot 2 mei 2020: anciënniteit van 6 jaar resulteert in 10 weken.

De som van beide delen is 1,5 maand en 10 weken, maar de opzegtermijn zal geplafonneerd worden op 13 weken.

#### **1.2.1.2. VERMELDING DUUR IN OPZEGBRIEF**

In de opzegbrief dienen maanden en weken afzonderlijk vermeld te worden (bijvoorbeeld “een opzegtermijn van 1,5 maand en 1 week”). De maanden dienen dus niet te worden omgerekend naar weken. Indien men dit echter toch zou omzetten naar weken, dan is het ontslag niet nietig. De duur van de opzegtermijn werd immers vermeld, maar de termijn is mogelijk wel verkeerd. Zo de gegeven opzegtermijn te kort is, dan is een aanvullende opzegvergoeding verschuldigd.

27 Art. 67 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

28 Art. 69, 3de lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

### 1.2.1.3. VASTKLIKKEN IN MAANDEN, NIEUWE TERMIJNEN IN WEKEN

De wet zelf bepaalt niet hoelang een maand, een halve maand of een week is. Er dient dus te worden teruggevallen op de gangbare betekenis van deze woorden:

- 'een maand': in principe van de begindatum tot de dag vóór de einddatum. Bijvoorbeeld van 3 februari 2014 tot en met 2 maart 2014;
- 'een halve maand': 15 kalenderdagen lijkt de enige objectieve en mogelijke berekeningswijze te zijn;<sup>29</sup>
- 'een week': 7 kalenderdagen.

### 1.2.1.4. CLAUSULES ARBEIDSOVEREENKOMST BEDIENDEN JAARLOON > 64.504 EURO

Voor bedienden met een jaarloon hoger dan 64.504 euro kon in de arbeidsovereenkomst zelf reeds een opzegtermijn worden afgesproken tussen de partijen.<sup>30</sup> Wordt in dat geval de opzegtermijn voor de anciënniteit opgebouwd tot 31 december 2013 vastgeklikt op basis van deze conventionele bepalingen?

De nieuwe wetgeving voorziet dat de opzegtermijn van het eerste deel wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die van toepassing waren op 31 december 2013.<sup>31</sup>

De wetgeving voorziet echter tevens dat "in afwijking" daarvan voor de bedienden met een jaarloon boven 32.254 euro de vastgeklikte opzegtermijnen op volgende wijze worden vastgesteld:

- a) bij ontslag door de werkgever: 1 maand opzeg per begonnen jaar dienst (met een minimum van 3 maanden);
- b) bij ontslag door de werknemer: 1,5 maand opzeg per begonnen schijf van 5 jaar dienst (met een maximum van 6 maanden bij bedienden met een jaarloon van meer dan 64.504 euro).<sup>32</sup>

Volgens een strikte lezing van de wetgeving gelden deze berekeningsregels ook voor de bedienden waarvoor eerder contractuele afspraken werden gemaakt. In principe worden de rechten van deze bedienden dus niet vastgeklikt op basis van de bedoelde clausules, maar op basis van de wettelijke regelingen. Uit de memorie van toelichting blijkt echter dat de wetgever wel degelijk de bedoeling heeft om rekening te houden met de legitieme verwachtingen van de partijen van wie de arbeidsovereenkomst reeds voor 1 januari 2014 werd gesloten en uitgevoerd. Het gaat onder meer om het respecteren van de overeengekomen clausules. Volgens de memorie van toelichting dienen de vastgeklikte rechten dan ook te worden bepaald op basis van de geldige clausules die bestaan op 31 december 2013.<sup>33</sup>

29 Dit betreft een zienswijze die vrij algemeen gedeeld wordt. De FOD WASO zit in principe op dezelfde lijn, behalve wat de halve maand betreft als die volledig in februari valt. Hun exacte standpunt daaromtrent zal nog verder verduidelijkt worden via een voorbeeld op hun website.

30 Vroegere art. 82, §5 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

31 Art. 68, 1° en 2° lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

32 Art. 68, 3° en 4° lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

33 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 44.

Uit de wettekst blijkt dit niet duidelijk. Bij ontslag zal dit dan ook aanleiding kunnen geven tot discussies, waarbij eventueel langere opzegtermijnen verschuldigd zijn dan de termijnen die conventioneel vastgelegd waren.

## 1.2.2. COMPENSATIEREGELING VOOR ARBEIDERS

### 1.2.2.1. ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING

Bij de arbeiders heeft het vastklikstelsel tot gevolg dat voor de anciënniteit opgebouwd tot 31 december 2013 de oude, minder gunstige opzegtermijnen worden vastgeklekt.

Om dit op te vangen wordt voorzien in een ontslagcompensatievergoeding indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet:<sup>34</sup>

- De begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014.
- Het gaat om een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of een arbeidsovereenkomst in het kader van dienstencheques.
- Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 31 december 2013 ten minste 30 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste 20 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste 15 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste 10 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan 10 jaar.
- Hij wordt ontslagen na 31 december 2013.

Worden evenwel uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding:<sup>35</sup>

- de werknemers die onder de tijdelijke of definitieve afwijking inzake opzegtermijnen ressorteren (*zie punt 1.2.3*);
- de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontwerp van collectief ontslag dat ten laatste betekend werd op 31 december 2013 en die vallen onder het toepassingsgebied van een cao die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

De tegemoetkoming compenseert het verschil tussen:

- enerzijds de opzegtermijn berekend volgens de nieuwe regels op basis van de totale anciënniteit;
- en anderzijds de opzegtermijn waarvan een eerste component wordt berekend volgens het vastklikstelsel voor de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en een tweede component wordt berekend volgens de nieuwe regels voor de anciënniteit sinds 1 januari 2014.<sup>36</sup>

34 Art. 7, 2°, §1sexies, 2° lid van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

35 Art. 7, 2°, §1sexies, 3° en 4° lid van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

36 Art. 7, 2°, §1sexies, 1° lid van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Het bedrag van de ontslagcompensatievergoeding dient berekend te worden op basis van een formule die bij KB is vastgelegd en die rekening houdt met het verschil in opzegtermijnen op basis van de oude regels in vergelijking met de nieuwe regels, het maandloon, een eventuele werkbonus en de bedrijfsvoorheffing.<sup>37</sup>

De vergoeding wordt voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering gelijkgesteld met een opzegvergoeding.<sup>38</sup> Dit houdt in dat ze niet cumuleerbaar is met werkloosheidsuitkeringen.

De compensatie wordt uitbetaald door de RVA, niet door de werkgever, en is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en fiscale inhoudingen.<sup>39</sup>

#### 1.2.2.2. UITDOVING ONTSLAGUITKERING

Samenhangend met de invoering van de ontslagcompensatievergoeding zal de regeling van de ontslaguitkering die door de RVA wordt uitgekeerd aan bepaalde ontslagen arbeiders, geleidelijk uitdoven. Want een werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet, heeft geen recht meer op de ontslaguitkering:<sup>40</sup>

- De begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen na 31 december 2013.
- De begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014; hij is ontslagen na 31 december 2013 en hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 31 december 2013 ten minste 30 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste 20 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste 15 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste 10 jaar.
  - Zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan 10 jaar.

De werknemers die expliciet werden uitgesloten van de ontslagcompensatievergoeding (tijdelijke of definitieve afwijking inzake opzegtermijnen / bepaalde collectief ontslagen), komen wel nog in aanmerking voor de ontslaguitkering.<sup>41</sup>

37 Art. 2 van het K.B. van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding.

38 Art. 7, 2°, §1sexies, 5° lid van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

39 Art. 7, 2°, §1sexies, 7° lid van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

40 Art. 38/1 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

41 Art. 38/2 van de Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord.

### 1.3. AFWIJKENDE REGELINGEN ARBEIDERS

#### 1.3.1. AFWIJKENDE REGELING TOT EIND 2017

De nieuwe regels inzake de berekening van de duur van de opzegtermijn (inclusief het vastklikstelsel) zijn niet van toepassing op de opzeggingen die ter kennis gebracht worden tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 in sectoren waarvoor op 31 december 2013 een bij KB vastgelegd specifiek regime bestond met betrekking tot de opzegtermijnen dat op die datum, ingeval van opzegging door de werkgever, voorzag in lagere opzegtermijnen dan deze vastgelegd in cao nr. 75.<sup>42</sup>

De bedoelde afwijking geldt zowel voor arbeiders aangeworven vóór 1 januari 2014, als voor arbeiders aangeworven vanaf deze datum. Ze is van toepassing tot 31 december 2017, zodat vanaf 1 januari 2018 de nieuwe regels inzake berekening van de opzegtermijn van toepassing zijn.

Momenteel gaat het (nog) om volgende sectoren<sup>43</sup>:

- PC nr. 109 (kleding- en confectiebedrijf);
- PC nr. 124 (bouwbedrijf);
- PC nr. 126 (stoffering en houtbewerking);
- PC nr. 128.01 (leerlooierij en handel in ruwe huiden en vellen);
- PC nr. 128.02 (schoeiselindustrie, laarzenmakers en maatwerkers);
- PC nr. 301.01 (haven van Antwerpen);
- PC nr. 324 (diamantnijverheid en handel);
- PC nr. 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten – tandprothese).

De opzegtermijnen in de bedoelde sectoren dienen als volgt te worden vastgesteld<sup>44</sup>:

ANCIENNITEIT	ONTSLAG DOOR WERKGEVER	ONTSLAG DOOR WERKNEMER
< 3 maanden	2 weken	1 week
≥ 3 maanden < 6 maanden	4 weken	2 weken
≥ 6 maanden < 5 jaar	5 weken	2 weken
≥ 5 jaar < 10 jaar	6 weken	3 weken
≥ 10 jaar < 15 jaar	8 weken	4 weken
≥ 15 jaar < 20 jaar	12 weken	6 weken
≥ 20 jaar	16 weken	8 weken

Bij cao afgesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kan afgesproken worden dat deze opzegtermijnen sneller evolueren in de richting van de nieuwe opzegtermijnen.<sup>45</sup>

<sup>42</sup> Art. 70, §1, 1° lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

<sup>43</sup> G10 News nr. 19, 23 januari 2014.

<sup>44</sup> Art. 70, §2 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

<sup>45</sup> Art. 70, §3 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

De afwijkende regeling tot eind 2017 is tenslotte niet van toepassing:

- wanneer de opzegtermijnen, vastgelegd bij KB en lager dan deze vermeld in cao nr. 75, slechts betrekking hebben op een anciënniteit beperkt tot 1 jaar;<sup>46</sup>
- wat betreft de bij KB vastgelegde opzegtermijnen in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.<sup>47</sup>

### 1.3.2. AFWIJKENDE REGELING VOOR ONBEPAALEN TIJD

Naast de tijdelijke afwijking, wordt tevens een uitzonderingsregime van onbepaalde duur ingevoerd voor de werkgevers en werknemers die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:<sup>48</sup>

- De opzegtermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door een KB en was op die datum lager dan deze vastgelegd in cao nr. 75.
- De werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling.
- De werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uit:
  - graafwerken;
  - grondwerken;
  - funderings- en verstevigingswerken;
  - waterbouwkundige werken;
  - wegenwerken;
  - landbouwwerken;
  - plaatsing van nutsleidingen;
  - bouwwerken;
  - montage en demontage van, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
  - inrichtings- of uitrustingswerken;
  - verbouwingswerken;
  - vernieuwbouw;
  - herstellingswerken;
  - ontmantelingswerken;
  - sloopwerken;
  - instandhoudingswerken;
  - onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
  - saneringswerken;
  - afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld in één van de vorige punten.

46 Art. 70, §1, 2<sup>o</sup> lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

47 Art. 70, §1, 3<sup>o</sup> lid van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

48 Art. 70, §4 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.



Het betreft bijgevolg bepaalde arbeiders van het paritair comité nr. 124 (bouwbedrijf) en van het paritair comité nr. 126 (stofferij en houtbewerking).<sup>49</sup>

De opzegtermijnen worden in dat geval niet volgens de nieuwe regels inzake berekening van de opzegtermijn (inclusief het vastklikstelsel) vastgesteld, maar volgens de tabel vermeld in de vorige titel.<sup>50</sup>

De bedoelde afwijking geldt zowel voor arbeiders aangeworven vóór 1 januari 2014, als arbeiders aangeworven vanaf deze datum. De wetgeving bepaalt nergens een einddatum, zodat de afwijkende regeling in principe van onbepaalde duur is.

#### 1.4. BEËINDIGING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

##### 1.4.1. ARBEIDSONGESCHIKTHEID NA KENNISGEVING OPZEGGING

Ingeval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, wordt bij ontslag door de werkgever de opzegtermijn geschorst gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.<sup>51</sup>

Wanneer zich een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voordoet nadat de werkgever de werknemer ontslagen heeft, mits betekening van een opzegtermijn en de werkgever vervolgens de arbeidsovereenkomst verbreekt tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid, dan is deze aan de werknemer een opzeggvergoeding verschuldigd die overeenstemt met de nog te lopen opzegtermijn. De “periode gedekt door het gewaarborgd loon” dat op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 moet betaald worden, mag worden afgetrokken van de nog te lopen opzegtermijn.<sup>52</sup>

Opzeggvergoeding = loon resterende periode opzeggtermijn  
MIN periode gedekt door gewaarborgd loon

In de memorie van toelichting wordt nog verduidelijkt dat wanneer er zich verschillende periodes van arbeidsongeschiktheid voordoen tijdens de periode van opzeg, enkel de periode van gewaarborgd loon die zich bevindt in het begin van de arbeidsongeschiktheid tijdens welke de werkgever verbreekt, afgetrokken mag worden. Andere periodes die zich al zouden hebben voorgedaan tijdens de opzegtermijn, komen dus niet in aanmerking.<sup>53</sup>

#### **Voorbeeld**

Een werknemer wordt opgezegd met een opzegtermijn van 30 weken die aanvangt op 3 februari 2014. Hij is 1 week ziek vanaf 10 februari. Vanaf 24 maart is hij opnieuw arbeidsongeschikt voor 5 weken en tijdens deze laatste periode van arbeidsongeschiktheid verbreekt de werkgever de arbeidsovereenkomst.

49 [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

50 Art. 70, §4 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

51 Art. 38 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

52 Art. 37/8 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

53 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 18.

De werkgever moet een opzegvergoeding betalen die overeenstemt met de nog resterende opzegtermijn waarvan de periode gewaarborgd loon betaald tijdens de arbeidsongeschiktheid vanaf 24 maart in mindering gebracht mag worden. Er kan dus geen aftrek gebeuren voor de voorafgaande periode van arbeidsongeschiktheid die op 10 februari aanving.

#### 1.4.2. ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE DUUR / WELOMSCHREVEN WERK VAN MINDER DAN 3 MAANDEN

Als de arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk van minder dan 3 maanden, dan mag de werkgever bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegtermijn of vergoeding. Dit kan echter enkel wanneer de periode beëindigd is waarin de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of duidelijk omschreven werk kan worden opgezegd (zie punt 2.3.2).<sup>54</sup>

#### **Voorbeeld**

Op 15 januari 2014 sluiten de partijen een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van 2 maanden die aanvangt op 1 februari 2014. De periode gedurende de welke een eenzijdige beëindiging mogelijk is (1 maand), start dus op 1 februari 2014 en eindigt op 28 februari 2014. Vanaf deze datum kan de werkgever de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur verbreken zonder vergoeding als de werknemer vervolgens meer dan 7 dagen ziek is. Vóór deze datum is het in principe slechts mogelijk om de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur eenzijdig te beëindigen met een opzegtermijn van 2 weken of een opzegvergoeding die daarmee overeenstemt.

#### 1.4.3. ARBEIDSOVEREENKOMST BEPAALDE DUUR / WELOMSCHREVEN WERK VAN MINSTENS 3 MAANDEN

Als de arbeidsovereenkomst is afgesloten voor een bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk van minstens 3 maanden en de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval langer dan 6 maanden duurt en zo de bij overeenkomst vastgestelde tijd niet verstreken is of het overeengekomen werk niet verwezenlijkt is, dan kan de werkgever te allen tijde de overeenkomst verbreken mits betaling van een opzegvergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat dat nog moest worden betaald tijdens de overeengekomen termijn of tijdens de termijn nog nodig voor de verwezenlijking van het welomschreven werk, met een maximum van 3 maanden loon en onder aftrek van “hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid”.<sup>55</sup>

Deze vergoeding wordt vastgesteld als volgt:

Opzegvergoeding = loon resterende periode tot einde van de overeenkomst (met een maximum van 3 maanden) MIN hetgeen betaald werd sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid

<sup>54</sup> Art. 37/9 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<sup>55</sup> Art. 37/10 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

### **Voorbeeld**

Een werkgever en een bediende sluiten een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van 12 maanden die aanvangt op 1 februari 2014. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur wordt tot 28 februari 2014 uitgevoerd. Op 1 maart 2014 heeft de werknemer een verkeersongeval waardoor hij arbeidsongeschikt wordt. Na meer dan zes maanden is de werknemer nog niet arbeidsgeschikt. Op 5 september 2014 wil de werkgever de arbeidsovereenkomst eenzijdig beëindigen mits betaling van een vergoeding aan de werknemer die als volgt wordt berekend:

Loon verschuldigd tot het verstrijken van de overeengekomen tijd, met een maximum van 3 maanden min het gewaarborgd loon betaald gedurende de eerste 30 dagen van de ziekte.

## **1.5. OUTPLACEMENT**

### **1.5.1. PRINCIPE**

Outplacementbegeleiding omvat een geheel van begeleidende diensten en adviezen, individueel of in groep, die tot doel hebben de ontslagen werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien. Deze begeleiding gebeurt in opdracht van de werkgever door een daartoe gekwalificeerde dienstverlener.<sup>56</sup>

Vanaf 1 januari 2014 wordt een nieuwe, algemene regeling inzake outplacement ingevoerd.<sup>57</sup> De regeling is van toepassing op iedere werknemer die vanaf 1 januari 2014 wordt ontslagen. De verplichting van de werkgever om outplacement aan te bieden wordt losgekoppeld van de leeftijd van de betrokken werknemer en wordt afhankelijk van de duur van de opzegtermijn of de daarmee overeenstemmende opzegvergoeding. Bovendien is deze regeling niet langer voorbehouden voor werkgevers onderworpen aan de cao-wet van 5 december 1968, zodat ook de publieke sector onder het toepassingsgebied ervan valt.

De nieuwe, algemene regeling is niet van toepassing op de werknemers die ingevolge een herstructurering ontslagen worden en die onder de bepalingen vallen van het activerend beleid bij herstructureringen. Voor hen gelden de regelen inzake outplacement die voortvloeien uit deze specifieke bepalingen.<sup>58</sup>

Zoals verder nog wordt uiteengezet in punt 1.5.3, blijft de outplacementregeling voor werknemers van minstens 45 jaar verder bestaan als bijzondere regeling.

56 Art. 11/2 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

57 Art. 11/1 tot 11/12 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

58 Art. 11/1, 2<sup>o</sup> lid en Koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen

## 1.5.2. DE NIEUWE ALGEMENE OUTPLACEMENTREGELING

### 1.5.2.1. VOORWAARDEN

Iedere werknemer wiens arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2014 beëindigd wordt door de werkgever met een opzegtermijn van minstens 30 weken of een opzegvergoeding die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzegtermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, valt onder het toepassingsgebied van de nieuwe, algemene regeling inzake outplacement.<sup>59</sup>

Om na te gaan of de opzegtermijn of -vergoeding minstens 30 weken bedraagt, moet zowel met 'deel 1' als 'deel 2' van de opzegtermijn rekening gehouden worden.<sup>60</sup>

Een werknemer die ontslagen wordt om dringende reden komt niet in aanmerking.<sup>61</sup>

In tegenstelling tot de outplacementregeling voor werknemers van minstens 45 jaar, voorziet de nieuwe, algemene regeling geen uitzondering voor werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Ook werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt, vallen dus in beginsel onder de nieuwe, algemene regeling.<sup>62</sup>

### 1.5.2.2. INHOUD AANBOD

Het aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan een aantal kwaliteitscriteria. In de eerste plaats moet de dienstverlener waarop de werkgever een beroep doet aan bepaalde (formele) voorwaarden voldoen.<sup>63</sup> Daarnaast moet de dienstverlener zich ook aan een aantal spelregels houden. Uit het aanbod van de outplacementbegeleiding moet immers blijken dat de dienstverlener:

- er zich toe verbindt een ongevallenverzekering af te sluiten;
- de persoonlijke levenssfeer van de werknemer te respecteren;
- na het einde van de opdracht, op verzoek van de werknemer, het dossier zal teruggeven;
- de begeleiding niet zal stopzetten of schorsen indien de werkgever zijn verbintenissen niet nakomt;
- zich niet zal inlaten met de contacten met potentiële werkgevers;
- zich zal onthouden van inmengingen aangaande de ontslagbeslissing en de onderhandelingen daaromtrent;

59 Art. 11/1, 1° lid en art. 11/3, 2° lid van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

60 Art. 11/1, 1° lid van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

61 Art. 11/3, 2° lid van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

62 Nota met kenmerk 31000/WAO/40214/FB van de Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen van de RVA, 53. Het gaat bv. om bepaalde SWT-ers, werklozen van minstens 60 jaar of werklozen die reeds werkloosheidsuitkeringen genoten hebben gedurende minstens 312 dagen tijdens de 2 jaar vóór de vrijstellingsaanvraag én minstens 38 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende.

63 Art. 11/4, §2, 1° en 2° van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

- de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis zal aanbieden en enkel hier-toe gekwalificeerd en opgeleid personeel zal inzetten;
- de outplacementbegeleiding zo snel mogelijk aan te vatten.<sup>64</sup>

Het aanbod dient tevens een duidelijk en objectief beeld te geven van de diensten en de werkingsmodaliteiten die de begeleiding omvat. Daarom moet het aanbod ook volgende elementen omvatten:

- de diensten die minstens opgenomen zijn in de begeleiding: opmaken van een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan en logistieke en administratieve ondersteuning;
- de doelstellingen van de begeleiding rekening houdend met de eigenschappen, de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemer;
- de begeleidingsmethodes;
- de begindatum;
- het soort outplacement waarvoor de werkgever gekozen heeft: individueel en/of groepsoutplacement;
- het programma waarin de verschillende stappen, de training en de opvolging wordt uiteengezet;
- de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, waarbij ervoor gezorgd moet worden dat de afstand van de woonplaats van de werknemer redelijk is.<sup>65</sup>

### **1.5.2.3. BEEINDIGING MITS INACHTNEMING VAN EEN OPZEGVERGOEDING**

#### **1.5.2.3.1. HET ONTSLAGPAKKET<sup>66</sup>**

Indien de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd wordt met een opzegvergoeding berekend op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzegtermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterend gedeelte van die termijn, dan heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:

- een opzeggingsvergoeding waarop 4 weken loon in mindering wordt gebracht voor de outplacementbegeleiding (in principe gaat het om dezelfde loonbasis als deze gehanteerd voor de begroting van de opzegvergoeding);
- een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1800 euro en een maximumwaarde van 5500 euro. Indien de werknemer deeltijds werkt, dan dient deze vork (minimum en maximum) geproorateerd te worden. De begeleiding wordt steeds gewaardeerd op 4 weken loon die van de opzegvergoeding mogen afgetrokken worden.

64 Art. 11/4, 3° van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

65 Art. 11/4, 4° van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

66 Art. 11/5 en art. 11/9 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren gedurende een maximumperiode van 12 maanden in 3 fasen:

- tijdens de eerste 2 maanden sinds het begin van de outplacementbegeleiding: 20 uur;
- tijdens de 4 daaropvolgende maanden: 20 uur;
- tijdens de 6 daaropvolgende maanden: 20 uur.

Indien de werknemer een nieuwe dienstbetrekking vindt of een beroepsbezigheid als zelfstandige aanvat en de werkgever hiervan verwittigt, wordt de outplacement begeleiding niet aangevat of voortgezet.

Wanneer de werknemer deze nieuwe betrekking verliest binnen de 3 maanden na de indiensttreding, dan kan hij een schriftelijk verzoek tot de werkgever richten om de outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten. Dit dient hij te doen binnen de 4 weken nadat hij zijn nieuwe betrekking verloren heeft. Wanneer de werkgever nog geen aanbod had geformuleerd, dan dient deze dit alsnog binnen de 15 dagen te doen vanaf het verzoek van de werknemer.

De begeleiding wordt dan aangevat of hervat in de fase waarin ze zich bevond, evenwel zonder dat de maximumduur van 12 maanden overschreden kan worden.

De wet voorziet geen specifieke regeling voor het geval het outplacementbudget niet volledig opgebruikt wordt door de werkgever. In principe heeft dit dus geen enkel effect op de reeds ingehouden 4 weken loon. De werkgever dient het eventueel saldo dan ook niet aan de werknemer uit te keren.

De wet voorziet ook geen specifieke regeling met betrekking tot sectoren waar het outplacement 'gratis' wordt aangeboden (er is wel een indirecte financiering door de werkgever via de sociale bijdragen). Ook daar geldt dat de 4 weken loon in mindering kunnen gebracht worden van de verbrekingsvergoeding.

Een bijzondere situatie doet zich voor wanneer de werknemer eerst werd opgezegd, tijdens de opzegtermijn outplacement heeft gevolgd en vervolgens wordt verbroken. De wet zelf spreekt zich hier niet over uit, maar volgens de RVA dienen de 4 weken loon geproportioneerd te worden in functie van het aantal uren outplacement dat de werknemer reeds heeft gevolgd tijdens de opzegtermijn.<sup>67</sup>

#### 1.5.2.3.2. DE TERMIJNEN<sup>68</sup>

De werkgever dient binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer te doen.

67 Nota met kenmerk 31000/WAO/40214/FB van de Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen van de RVA, 53.

68 Art. 11/7 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

Bij gebreke hieraan dient de werknemer de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn van 15 dagen schriftelijk in gebreke te stellen.

De werkgever heeft vanaf de ingebrekestelling nog 4 weken de tijd om een geldig outplacementaanbod te formuleren.

Van zodra het aanbod geformuleerd wordt, heeft de werknemer 4 weken de tijd om al dan niet op dit aanbod in te gaan.

De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzeg wordt gegeven, zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als dusdanig.

#### 1.5.2.3.3. HERWINNEN VERMINDERING OPZEGVERGOEDING MET 4 WEKEN LOON<sup>69</sup>

In drie gevallen herwint de werknemer het recht op zijn volledige opzegvergoeding zonder aftrek van de 4 weken loon die de werkgever ingevolge de outplacementbegeleiding kon in mindering brengen van de verschuldigde opzegvergoeding:

- indien de werkgever de werknemer geen outplacementbegeleiding heeft aangeboden ondanks ingebrekestelling door de werknemer;
- indien het voorgestelde aanbod niet in overeenstemming is met de wettelijk bepaalde voorwaarden en regels;
- indien de correct aangeboden outplacementbegeleiding niet daadwerkelijk door de werkgever wordt uitgevoerd.

In deze gevallen moet de werkgever de 4 weken loon die hij reeds op de opzegvergoeding zou hebben in mindering gebracht, terugbetalen aan de werknemer.

#### 1.5.2.3.4. OVERGANGSBEPALING TOT 31 DECEMBER 2015<sup>70</sup>

Tot en met 31 december 2015 kan de outplacementbegeleiding worden geweigerd door de werknemer wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd mits betaling van een opzegvergoeding. De wet bepaalt immers uitdrukkelijk dat tot en met 31 december 2015 enkel bij aanvaarding door de werknemer van het outplacement 4 weken loon kunnen in mindering gebracht worden van de opzegvergoeding.

In principe zal de RVA geen sanctie opleggen aan de werknemers die tot en met 31 december 2015 het outplacementaanbod weigeren. Dit kan onder meer afgeleid worden uit de instructies die de RVA hieromtrent heeft rondgestuurd.<sup>71</sup>

69 Art. 11/11 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

70 Art. 11/12 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

71 Nota met kenmerk 31000/WAO/40214/FB van de Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen van de RVA, 55.

Vanaf 1 januari 2016 kan er in principe niet meer geweigerd worden. Er zal vanaf die datum hoe dan ook 4 weken loon van de opzegvergoeding van de werknemer worden afgetrokken, ongeacht of de werknemer op het outplacementaanbod ingaat.

#### **1.5.2.4. BEEINDIGING MITS INACHTNEMING VAN EEN OPZEGTERMIJN**

##### **1.5.2.4.1. HET ONTSLAGPAKKET**

Ingeval de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzegtermijn van minstens 30 weken, dan heeft de werknemer recht op een ontslagpakket, bestaande uit:

- de integrale opzegtermijn waarop hij conform de wettelijke bepalingen recht heeft;
- een outplacementbegeleiding van 60 uren, waarbij de tijd besteed aan de outplacementbegeleiding wordt aangerekend op het sollicitatieverlof waarop de werknemer recht heeft.<sup>72</sup>

De aanrekening van het outplacement op het sollicitatieverlof dient praktisch te gebeuren. De outplacementbegeleiding wordt door de dienstverlener georganiseerd en de tijd die daarvoor nodig is, wordt via het sollicitatieverlof opgenomen. Bijvoorbeeld indien er maandagvoormiddag 3 uur outplacementbegeleiding wordt voorzien, zal hiervoor een halve dag sollicitatieverlof worden opgenomen.

De outplacementbegeleiding van de werknemer die een nieuwe betrekking vindt vóór de aanvang of beëindiging van de begeleiding, wordt niet aangevat of voortgezet indien hij de werkgever hiervan verwittigt.

Als de werknemer deze nieuwe betrekking echter opnieuw verliest binnen de 3 maanden na de aanvang ervan, dan kan hij de werkgever binnen de 4 weken na het verlies schriftelijk verzoeken om de outplacementbegeleiding alsnog op te starten of te hervatten voor de nog overblijvende uren. De begeleiding eindigt hoe dan ook 12 maanden na aanvang. Wanneer de werkgever nog geen aanbod had geformuleerd, dan dient deze dit alsnog binnen de 15 dagen te doen vanaf het verzoek van de werknemer.<sup>73</sup>

Ook de werknemer die een verkorte tegenopzegging heeft gedaan ingevolge het vinden van een nieuwe dienstbetrekking, kan tot 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst met de vorige werkgever verzoeken om de outplacement toch aan te vangen of te hervatten.<sup>74</sup> In de (oude) bijzondere regeling (outplacement voor werknemers ouder dan 45 jaar) heeft de werknemer deze mogelijkheid tot 3 maanden na verlies van zijn nieuwe dienstbetrekking.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Art. 11/6 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

<sup>73</sup> Art. 11/6 en 11/9 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

<sup>74</sup> Art. 11/6 en 11/9 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

<sup>75</sup> Art. 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen.



#### 1.5.2.4.2. DE TERMIJNEN<sup>76</sup>

De werkgever dient uiterlijk 4 weken na de aanvang van de opzegtermijn een outplacementaanbod te formuleren.

Bij gebreke hieraan dient de werknemer de werkgever binnen de 4 weken na het verstrijken van deze termijn schriftelijk in gebreke te stellen.

De werkgever heeft dan 4 weken vanaf de ingebrekestelling om een geldig aanbod te formuleren, waarna de werknemer 4 weken de tijd heeft om schriftelijk mede te delen of hij het aanbod al dan niet aanvaardt.

De werknemer kan maar ten vroegste na de betekening van de opzegtermijn zijn instemming geven. Het geschrift waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op de outplacement.

#### 1.5.2.5. FORMALITEITEN<sup>77</sup>

Alle mededelingen van de werknemer gericht aan de werkgever dienen schriftelijk te gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Alle mededelingen van de werkgever aan de werknemer dienen te gebeuren middels ter post aangetekend schrijven.

#### 1.5.3. DE BIJZONDERE REGELING VOOR WERKNEMERS VAN MINSTENS 45 JAAR

Tot 31 december 2013 had een werknemer recht op outplacementbegeleiding, op kosten van de werkgever, indien hij aan volgende voorwaarden voldeed:

- werkzaam zijn in een onderneming onderworpen aan de cao-wet van 5 december 1968;
- minstens 45 jaar oud zijn op het ogenblik van het ontslag;
- ten minste 1 jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben bij de werkgever op het ogenblik van het ontslag;
- niet ontslagen zijn om dringende reden;
- niet in aanmerking komen voor rustpensioenen.<sup>78</sup>

Vanaf 1 januari 2014 blijft bedoelde regeling verder bestaan als bijzondere regeling. Het gaat om een residuaire regeling die enkel van toepassing is op de werknemers (die beantwoorden aan bovenstaande voorwaarden) en die niet genieten van de nieuwe, algemene

<sup>76</sup> Art. 11/8 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

<sup>77</sup> Art. 11/10 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

<sup>78</sup> Art. 12 en 13 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en art. 3 van cao nr. 82.

regeling inzake outplacement.<sup>79</sup> Onder “niet genieten” dient begrepen te worden dat ze niet voldoen aan de toepassingsvoorwaarden van de nieuwe, algemene regeling. De werknemer heeft met andere woorden geen keuzerecht. Indien hij of zij onder de voorwaarden valt van de nieuwe, algemene regeling, dan kan de regeling voor werknemers van minstens 45 jaar niet meer toegepast worden.

In tegenstelling tot de nieuwe, algemene outplacementregeling voorziet de regeling voor werknemers van minstens 45 jaar wel in een uitzondering voor werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt. Deze werknemers vallen dus niet onder het outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar, tenzij ze uitdrukkelijk verzoeken om een outplacementbegeleiding.<sup>80</sup>

### 1.6. BEVORDEREN VAN INZETBAARHEID

Uiterlijk op 1 januari 2019 dient er in het paritaire comité of subcomité een cao te worden afgesloten waarin wordt geregeld dat het ontslagpakket van de werknemers die in aanmerking komen voor de “nieuwe” regeling inzake outplacement (zie punt 1.5.2) wordt opgesplitst in een deel bestaande uit een opzegtermijn of -vergoeding en een deel bestaande uit maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De opzegtermijn of -vergoeding omvat 2/3 van het ontslagpakket, zonder dat deze echter minder mag bedragen dan 26 weken, en de inzetbaarheidsmaatregelen omvatten 1/3 van het ontslagpakket.

De outplacementbegeleiding is reeds in deze 1/3 begrepen.<sup>81</sup>

### 1.7. INREKENING SECTORALE AANVULLINGEN

De bepalingen van een in een paritair orgaan afgesloten cao die voorziet in de betaling van een aanvullende vergoeding aan de werknemer, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, zijn vanaf 1 juli 2015 ongeoorloofd, voor zover deze aanvulling lager is dan het verschil tussen de ontslagkosten van de opzegtermijn of -vergoeding berekend volgens de nieuwe regels en de ontslagkosten van de opzegtermijn of -vergoeding berekend volgens de oude regels.<sup>82</sup>

Het gaat om sectorale aanvullingen die worden betaald na en omwille van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever en die tot doel hebben de bestaanszekerheid van de werknemer na dat ontslag te waarborgen. Het is de bedoeling dat

79 Art. 12 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

80 Art. 11, §3 en 4 van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. Het gaat bv. om bepaalde SWT'ers, werklozen van minstens 60 jaar of werklozen die reeds werkloosheidsuitkeringen genoten hebben gedurende minstens 312 dagen tijdens de 2 jaar vóór de vrijstellingsaanvraag én minstens 38 jaar beroepsverleden hebben als loontrekkende.

81 Art. 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

82 Art. 94 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

deze aanvullende vergoedingen worden aangerekend op de opzegtermijn of -vergoeding. Sectoren krijgen tot 31 juni 2015 de tijd om hun cao's aan te passen aan dit verbod.<sup>83</sup>

## 2. AFSCHAFFING PROEFBEDING

### 2.1. ALGEMEEN

De nieuwe opzegtermijnen die gerespecteerd dienen te worden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste maanden van de tewerkstelling zijn relatief kort geworden, waardoor het bestaan van een proefperiode niet langer zinvol was. Met ingang van 1 januari 2014 wordt het proefbeding dan ook afgeschaft.<sup>84</sup>

Wel gelden overgangsbepalingen. De proefbedingen opgenomen in arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering reeds een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van de duur van de proefperiode. Dit houdt in dat alle regels die op 31 december 2013 van toepassing waren op het proefbeding van toepassing blijven zolang de proefperiode duurt.<sup>85</sup> Het gaat onder meer om de regelen inzake schorsing van de proefperiode of de toepassing van verkorte opzegtermijnen bij beëindiging tijdens de proef.

### 2.2. UITZONDERINGEN

Er wordt toch nog een proeftijd voorzien in twee gevallen waar de arbeidsovereenkomst gekenmerkt wordt door haar korte duur:

- **Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers:** de proeftijd van 3 arbeidsdagen blijft behouden. Tijdens deze proeftijd kan iedere partij de overeenkomst zonder opzegging, noch vergoeding beëindigen. Deze proeftijd wordt automatisch toegepast, behoudens strijdige overeenkomst.<sup>86</sup>
- **Studentenarbeid:** De eerste 3 arbeidsdagen worden automatisch als proeftijd beschouwd. Partijen kunnen hier niet van afwijken. Tijdens deze periode kan de arbeidsovereenkomst door iedere partij zonder opzeg of vergoeding beëindigd worden. Aangezien de toepassing van deze proeftijd een automatisch karakter verwerft, is het niet meer noodzakelijk om een afzonderlijk schriftelijk proefbeding te voorzien.<sup>87</sup>

Deze nieuwe regeling is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering vanaf 1 januari 2014 aanvangt.<sup>88</sup>

83 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 52-53.

84 Art. 28 en 67 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

85 Art. 71 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

86 Art. 5 van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

87 Art. 127 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

88 Art. 112 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

### 2.3. GEVOLGEN AFSCHAFFING PROEFTIJD

Bepaalde regelingen verwezen uitdrukkelijk naar het proefbeding. Hierna wordt kort ingegaan op de impact van de afschaffing van het proefbeding op deze regelingen.

#### 2.3.1. SCHOLINGSBEDING EN NIET-CONCURRENTIEBEDING

Met betrekking tot het scholingsbeding heeft de wet de verwijzing naar het proefbeding omgezet naar een termijn van 6 maanden. Bijgevolg zal het scholingsbeding geen uitwerking hebben indien een einde wordt gesteld aan de overeenkomst gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang ervan.<sup>89</sup>

De wet voorziet hetzelfde met betrekking tot het niet-concurrentiebeding. Bijgevolg zal het niet-concurrentiebeding geen uitwerking hebben indien een einde wordt gesteld aan de overeenkomst gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang ervan.<sup>90</sup>

Onder ‘aanvang’ begrijpt men de datum waarop de overeenkomst wordt uitgevoerd of zou moeten uitgevoerd worden.<sup>91</sup>

#### 2.3.2. BEPAALDE ANDERE REGELINGEN

De wet heeft de verwijzing van het proefbeding echter niet in alle situaties omgezet naar een vaste termijn van 6 maanden. Dat houdt in dat in die gevallen de afwijkende regeling in kwestie ophoudt te bestaan. Dit is onder meer het geval voor:

- de mogelijkheid die de werkgever had om de arbeidsovereenkomst van een bediende zonder vergoeding te beëindigen tijdens de proeftijd bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die langer dan 7 dagen duurde;<sup>92</sup>
- de bepaling die voorzag dat bedienden tijdens de proefperiode bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval recht hadden op gewaarborgd loon volgens de regeling van toepassing bij de arbeiders.<sup>93</sup>

#### 2.3.3. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR BEPAALDE DUUR OF BEPAALD WERK

##### 2.3.3.1. PRINCIPE

De regel blijft dat de partij die een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk eenzijdig beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden is aan de tegenpartij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon verschuldigd tot het bereiken van die termijn, zonder dat dit bedrag echter het dubbel mag overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzegtermijn die had gerespecteerd moeten worden indien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur was afgesloten.<sup>94</sup>

89 Art. 22bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

90 Art. 65, §2, negende lid, art. 86, §2, 1° lid en art. 104 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

91 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 29.

92 Art. 47 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013 heeft art. 79 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 opgeheven.

93 Art. 42 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013 heeft art. 71, 1° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 gewijzigd.

94 Art. 40, §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

### 2.3.3.2. OPZEGGINGSMOGELIJKHEID

Vroeger was het mogelijk om in een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk een proefperiode op te nemen waarbinnen de overeenkomst toch kon worden opgezegd. Aangezien de proefperiode werd afgeschaft, voorziet de wet voortaan uitdrukkelijk in een opzegmogelijkheid bij contracten van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk.

Elke partij heeft voortaan de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk zonder dringende reden en vóór het verstrijken van de termijn te beëindigen middels opzeg tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzeg mogelijk is 6 maanden kan overschrijden.<sup>95</sup>

Het betreft een wettelijke termijn. Dit betekent dat deze termijn niet uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst zelf dient opgenomen te worden.

Het gaat tevens om een vaste termijn. De termijn wordt met andere woorden niet geschorst ingevolge een schorsing van de arbeidsovereenkomst. De termijn neemt een aanvang op de datum waarop de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of zou moeten uitgevoerd worden.<sup>96</sup>

De opzeg dient op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden te gebeuren als bij contracten van onbepaalde duur.<sup>97</sup>

Indien partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk hebben afgesloten, dan kan de mogelijkheid tot opzeg slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst.<sup>98</sup>

Belangrijk is dat bij gebruikmaking van deze mogelijkheid het einde van de overeenkomst moet vallen binnen de periode tijdens dewelke opzeg mogelijk is. Dit houdt in dat bijvoorbeeld de laatste dag van de opzegtermijn uiterlijk op de laatste dag moet vallen van de periode waarin opzeg mogelijk is. Zo niet, is de vergoeding onder punt 2.3.3.1 verschuldigd.<sup>99</sup>

De partij die de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van 6 maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzegtermijn, is gehouden aan de andere partij een vergoeding te betalen gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzegtermijn of het res-

95 Art. 40, §2, 1° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

96 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 21.

97 Art. 40, §2, 2° en 3° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

98 Art. 40, §3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

99 Art. 40, §2, 1° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 en Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 22.

terende deel ervan.<sup>100</sup> Deze bepaling regelt met andere woorden de verbreking van het contract tijdens de periode waarin opzeg mogelijk is. In dat geval is de verbrekingsvergoeding gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de toepasselijke opzeggingstermijn of het resterende deel ervan.

De opzegmogelijkheid geldt pas voor contracten van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk afgesloten vanaf 1 januari 2014.<sup>101</sup>

### 3. AFSCHAFFING CARENZDAG

#### 3.1. PRINCIPE

In het arrest van 7 juli 2011 had het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake de carenzdag in strijd was met de Grondwet en meer bepaald met het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod (art. 10 en 11 G.W.).<sup>102</sup> Als gevolg daarvan werd de carenzdag afgeschaft met ingang van 1 januari 2014.<sup>103</sup>

De carenzdag vormde de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid wanneer deze minder dan veertien kalenderdagen duurde. De periode van gewaarborgd loon begon vanaf de volgende dag te lopen, zodat het om een onbetaalde dag ging.<sup>104</sup> In veel sectoren werd echter voorzien dat deze dag, al dan niet onder voorwaarden, toch diende betaald te worden door de werkgever.<sup>105</sup>

De wetgeving voorzorg dat de carenzdag niet alleen bij arbeiders, maar tevens bij bepaalde bedienden moest toegepast worden, met name de bedienden tijdens de proefperiode of aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden.<sup>106</sup>

De afschaffing van de carenzdag heeft tot gevolg dat de periode van gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voortaan begint te lopen vanaf de eerste kalenderdag van de periode van arbeidsongeschiktheid. Dit geldt zowel voor de arbeiders, als voor de bedienden.<sup>107</sup>

#### **Voorbeeld**

Ingeval een arbeider, tewerkgesteld in een klassieke vijfdaagse week, op zaterdag ziek werd, was de eerstvolgende werkdag, maandag, de carenzdag. De periode van gewaarborgd loon begon de volgende dag, dinsdag, te lopen. Ingevolge de afschaffing van de carenzdag, zal

100 Art. 40, §2, 4<sup>e</sup> lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

101 Art. 113 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013.

102 Grondwettelijk Hof, arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011.

103 Art. 62 van de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013 heft art. 52, §1, tweede tot vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 op.

104 Vroegere art. 52, §1, tweede tot vierde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

105 Dit was bv. het geval in PC 116.00, 117.00, 124.00, 140.01 ...

106 Art. 71 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 verwijst immers naar art. 52, §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

107 Art.-en 52, 70 en 71 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

in ditzelfde geval de periode van gewaarborgd loon voortaan beginnen lopen op de eerste dag ziekte, namelijk op zaterdag.

Indien de werknemer recht heeft op gewaarborgd dagloon overeenkomstig art. 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (bijvoorbeeld als hij de arbeid niet meer kan voortzetten wegens een oorzaak onafhankelijk van de eigen wil), dan begint de periode gewaarborgd loon ingevolge arbeidsongeschiktheid in principe pas de volgende kalenderdag te lopen.

De berekeningswijze van het gewaarborgd loon blijft echter (vooralsnog) ongewijzigd. De verschillen tussen arbeiders en bedienden zullen op dit vlak dus nog even blijven verder bestaan.

Bijzonder aandachtspunt hierbij zijn de bedienden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden. Voor hen zullen (voorlopig) nog de regels moeten toegepast worden van de arbeiders ten einde de periode en de omvang van het gewaarborgd loon te berekenen.<sup>108</sup>

### **3.2. UITDRUKKELIJK SANCTIEMECHANISME INGEVAL DE WERKNEMER ZIJN VERPLICHTINGEN NIET NAKOMT**

Ingeval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval is de werknemer verplicht:

- zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid;<sup>109</sup>
- een geneeskundig attest voor te leggen indien een cao of het arbeidsreglement hierin voorziet of indien de werkgever hierom verzoekt, en dit binnen de twee werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of de dag van het ontvangst van het verzoek (tenzij een andere termijn werd bepaald bij cao of door het arbeidsreglement);<sup>110</sup>
- zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek door een door de werkgever gemachtigde controlegeneesheer.<sup>111</sup>

Op zich zijn dit geen nieuwe verplichtingen. Wel werd gesleuteld aan het sanctiemechanisme. Bij niet overhandiging van het medisch attest binnen de voorgeschreven termijnen, bepaalde de wet nu reeds uitdrukkelijk dat het recht op het gewaarborgd loon kon ontzegd worden voor de dagen voorafgaand aan de overhandiging van het attest.<sup>112</sup> Alhoewel deze sanctie in de praktijk tevens werd toegepast bij niet naleving van de andere verplichtingen, wordt deze sanctiemogelijkheid voortaan uitdrukkelijk in de wet opgenomen.<sup>113</sup>

108 Art. 71 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 verwijst immers nog steeds naar art. 52, §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

109 Art. 31, § 2, 1° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

110 Art. 31, § 2, 2° en 3° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

111 Art. 31, § 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

112 Vroegere art 31, §2, 3°lid, laatste zin van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 .

113 Art. 31, § 3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

Bijgevolg kan aan de werknemer die:

- zijn werkgever niet onmiddellijk op de hoogte brengt van zijn arbeidsongeschiktheid, behoudens geval van overmacht;
- nalaat een medisch attest voor te leggen binnen de voorgeschreven termijn, behoudens geval van overmacht;
- zich aan de medische controle onttrekt, behoudens indien er een wettige reden voorhanden is;

het recht op het gewaarborgd loon worden ontzegd voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de verwittiging, de voorlegging van het medisch attest of de controle voorafgaan.

### 3.3. MOGELIJKHEID TOT INVOERING VAN DE 'MEDISCHE ENKELBAND'

Met ingang van 1 januari 2014 is het mogelijk om in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij op sectoraal niveau, hetzij op ondernemingsniveau, of in het arbeidsreglement een dagdeel te bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking moet houden voor een bezoek van een controlearts.<sup>114</sup>

De wettekst zelf voorziet geen enkele beperking in de tijd.

Met deze mogelijkheid worden in hoofdzaak de werknemers gevisieerd die de woning mogen verlaten blijkens het medisch attest van hun behandelend geneesheer.

Het kan niet genoeg benadrukt worden dat deze verplichting niet automatisch voortvloeit uit de wet zelf! De werknemer kan immers enkel verplicht worden om zich thuis ter beschikking te houden van de controlearts zo deze verplichting werd opgenomen in een cao of het arbeidsreglement!

Omwille van de potentieel ingrijpende gevolgen, kreeg deze bepaling al gauw weinig flatterende namen als 'medisch huisarrest', 'medische enkelband' of nog 'medische whereabouts'.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft erop gewezen dat dergelijke verplichting een ernstige inmenging kan vormen in het recht op eerbiediging van het privéleven van de werknemer.<sup>115</sup> Een inmenging is immers enkel verantwoord indien ze noodzakelijk is in een democratische samenleving, hetgeen inhoudt dat er een evenredigheid moet bestaan tussen het beoogde doel en de daartoe aangewende middelen. In bepaalde gevallen van arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld bij langdurige arbeidsongeschiktheid, lijkt deze maatregel hoe dan ook aanleiding te geven tot een onredelijke en disproportionele toepas-

<sup>114</sup> Art. 31, §3, 2° lid van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

<sup>115</sup> Art. 22 van de Grondwet, art. 8 van het Europees Verdrag over de rechten van de mens en art. 17 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.



sing.<sup>116</sup> In de memorie van toelichting bij de Wet op het Eenheidsstatuut van 26 december 2013 werd er tevens op gewezen dat bedoelde mogelijkheid enkel kan worden toegepast met een strikte eerbied voor het beginsel van proportionaliteit ten aanzien van het doel van de medische controle. Deze proportionaliteitsregel impliceert dat de bijkomende verplichting voor de werknemer, die de woning mag verlaten, beperkt moet zijn in de tijd. Eén en ander doet geen afbreuk aan het recht van de werkgever om de arbeidsongeschiktheid tijdens de hele duur ervan te controleren, doch dit controlerecht vereist geen permanente aanwezigheid in de woning.<sup>117</sup>

De afwezigheid in de woonplaats of meegedeelde verblijfplaats op het aangeduide dagdeel kan beschouwd worden als een zich onttrekken aan de controle, met als gevolg dat, behoudens wettige reden, het recht op het gewaarborgd loon kan ontzegd worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die de dag van de controle voorafgaan.<sup>118</sup>

Zoals gesteld, voorziet de wet zelf hierop één uitzondering. Het recht op het gewaarborgd loon kan namelijk niet worden ontzegd indien er een wettige reden voorhanden is.<sup>119</sup> Als wettige reden zou bijvoorbeeld kunnen beschouwd worden de hospitalisatie van de werknemer of het feit dat de werknemer op consultatie was bij zijn/haar behandelend geneesheer.<sup>120</sup> Minister van Werk Monica De Coninck verklaarde in de bevoegde Kamercommissie dat zelfs een privéaangelegenheid, bijvoorbeeld de kinderen van of naar de crèche of de school brengen, als een wettige reden kan aanzien worden.<sup>121</sup>

---

116 Advies van de Raad van State nr. 54.231/1 van 6 november 2013, 17.

117 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 35.

118 Art. 31, §3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

119 Art. 31, §3/1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

120 Memorie van Toelichting van de Regering bij het Wetsontwerp van 21 november 2013, 35.

121 Verslag nr. 3144/04 van de Kamercommissie voor Sociale Zaken, 32.

*De inhoud van deze nota werd door de auteurs met de grootst mogelijke zorg samengesteld en biedt dan ook een overzichtelijk en betrouwbaar beeld van het behandelde juridische kader. Gelet op de complexiteit van de reglementering, het evolutieve karakter ervan en de noodzaak voor de maatschappelijke vooruitgang om zo en dan meer sociaal geëngageerde rechtsinterpretaties te promoten, wijzen de auteurs en de LBC-NVK elke verantwoordelijkheid af voor gebeurlijke schade die zou kunnen voortvloeien uit het gebruik van deze nota.*