

INFORMATIENOTA

STUDIEDIENST

Nummer	2011/02
Trefwoord	Opzeg, opzegtermijnen
Code	00-AHHF, 00-AHHG, 00-AHJH
Aanmaakdatum	3 mei 2011
Auteur	Peter Tierens

De nieuwe opzegtermijnen vanaf 1 januari 2012¹

INHOUD

1	Arbeiders.....	2
1.1	Opzegging door de werkgever	2
1.1.1	Contracten van vóór 1 januari 2012	2
1.1.2	Contracten vanaf 1 januari 2012	2
1.2	Opzegging door de werknemer	3
2	Dienstboden	4
3	Bedienden	4
3.1	Lagere bedienden (jaarloon maximaal 30.535 €)	4
3.2	Hogere bedienden (jaarloon 30.535 € - 61.071 €)	4
3.2.1	Opzegging door de werkgever	4
3.2.2	Opzegging door de werknemer	6
3.3	Hoogste bedienden (jaarloon boven 61.071 €)	7
3.3.1	Opzegging door de werkgever	7
3.3.2	Opzegging door de werknemer	7
4	Tewerkstelling als uitzendkracht & anciënniteit	8
4.1	Contracten van vóór 1 januari 2012	8
4.2	Contracten vanaf 1 januari 2012	8
5	Omzetting opzegtermijn in opzegvergoeding	8
6	Ontslaguitkering	9
6.1	Principe en voorwaarden	9
6.2	Bedrag	9
6.2.1	Contracten vanaf 1 januari 2012	9
6.2.2	Contracten van vóór 1 januari 2012	9
7	Belastingvrijstelling bij ontslag	10
7.1	Principe	10
7.2	Voorwaarden	10

¹ Wet 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, B.S. 28 april 2011.

1 Arbeiders

1.1 Opzegging door de werkgever

1.1.1 Contracten van vóór 1 januari 2012²

De oude regels blijven van toepassing.

1.1.2 Contracten vanaf 1 januari 2012³

<i>Anciënniteit⁴</i>	<i>Opzegtermijn in dagen</i>
Minder dan 6 maanden	28
6 maanden – 5 jaar	40
5 – 10 jaar	48
10 – 15 jaar	64
15 – 20 jaar	97
Vanaf 20 jaar	129

Deze termijnen gelden niet voor arbeiders met niet meer dan 6 maanden anciënniteit indien in de arbeidsovereenkomst afwijkende opzegtermijnen zijn bedongen. Deze mogen niet korter zijn dan 7 dagen (opzeg door werkgever), of dan de helft hiervan indien de opzeg door de werknemer gegeven wordt.

Ze gelden evenmin wanneer er op het niveau van de (sub)sector **via een KB**, in werking getreden vóór 1 januari 2012, afwijkende termijnen zijn voorzien (cfr. art. 61 W 3 juli 1978). In dit geval onderzoeken de betrokken paritaire (sub)comités vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet met 15% moeten worden verhoogd. Bij ontstentenis van een voorstel vanuit het paritair (sub)comité worden de opzeggingstermijnen die lager zijn dan de normale, door de Koning vanaf 1 januari 2013 met 15 % verhoogd, zonder de normale opzegtermijnen te kunnen overschrijden. Stelt het paritair (sub)comité wel tijdig voor aan de Koning om de geldende opzegtermijnen te behouden⁵ of te wijzigen, dan kunnen bij KB enkel die wijzigingen worden doorgevoerd die vervat zijn in het voorstel. Hierbij doet het er niet toe of het voorstel strekt tot een verkorting of tot een verlenging van de bestaande opzegtermijnen; evenmin speelt de omvang van de voorgestelde wijziging een rol.

² Voor welke arbeiders?

- Uitvoering arbeidsovereenkomst vangt aan vóór 1 januari 2012, of;
- uitvoering arbeidsovereenkomst vangt aan vanaf 1 januari 2012 en de arbeider is voorheen met dezelfde werkgever verbonden geweest door een arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat er tussen de eerste en de tweede overeenkomst⁶ geen onderbreking is van meer dan zeven (kalender)dagen.

³ Voor welke arbeiders?

- Uitvoering arbeidsovereenkomst vangt aan vanaf 1 januari 2012, en;
- Het gaat niet om een arbeider die voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst, en waarbij de onderbreking tussen de twee contracten zeven kalenderdagen.

⁴ Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werkman ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

⁵ Dat er ook mag geopteerd worden voor een behoud van de bestaande opzegtermijnen, wordt expliciet bevestigd in de voorbereidende werken van de wet (*Parl. St.*, Kamer, doc. nr. 53-1322/001, p. 10).

De normale opzegtermijnen zullen ook niet van toepassing zijn binnen (sub)sectoren waar **collectieve akkoorden of cao's** werden gesloten, in werking getreden vóór 1 januari 2012, en die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van cao nr. 75. In dit geval onderzoeken de betrokken paritaire (sub)comités vóór 1 januari 2013 of deze opzeggingstermijnen niet met 15% moeten worden verhoogd. Bij ontstentenis van een voorstel vanuit het paritair (sub)comité worden de (sub)sectorale opzeggingstermijnen, ongeacht of ze al dan niet de normale opzegtermijnen overstijgen, door de Koning vanaf 1 januari 2013 met 15 % verhoogd. Deze verhoging kan leiden tot opzegtermijnen die hoger zijn dan de normale. Stelt het paritair (sub)comité wel tijdig voor aan de Koning om de geldende opzegtermijnen te behouden of te wijzigen, dan kunnen bij KB enkel die wijzigingen worden doorgevoerd die vervat zijn in het voorstel. Hierbij doet het er niet toe of het voorstel strekt tot het behoud, een verkorting of een verlenging van de bestaande opzegtermijnen; evenmin speelt de omvang van de voorgestelde wijziging een rol.

1.2 Opzegging door de werknemer

De oude regels blijven van toepassing:

<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegtermijn in dagen</i>
Minder dan 20 jaar	14
Vanaf 20 jaar	28

2 Dienstboden⁶

Voor dienstboden waarvan het begin van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gesitueerd is na 31 december 2011 zullen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijnen tesamen met die voor de arbeiders worden opgetrokken:

<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegtermijn in dagen</i>
Minder dan 6 maanden	28
6 maanden – 5 jaar	40
5 – 10 jaar	48
10 – 15 jaar	64
15 – 20 jaar	97
Vanaf 20 jaar	129

3 Bedienden

3.1 Lagere bedienden (jaarloon maximaal 30.535 €⁷)

De oude regels blijven van toepassing:

<i>Opzeg door werkgever</i>	3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit
<i>Opzeg door werknemer</i>	Helft van opzeg werkgever, met maximum van 3 maanden

3.2 Hogere bedienden (jaarloon 30.535 € 61.071 €⁸)

3.2.1 Opzegging door de werkgever

3.2.1.1 Contracten van vóór 1 januari 2012⁹

De oude regels blijven van toepassing. Dit betekent dat de opzegtermijnen overeengekomen moet worden ten vroegste op moment van ontslag. Bij gebreke aan akkoord zal hij door de rechter worden vastgesteld, dit met als minimum de opzegtermijn voor lagere bedienden. In praktijk wordt evenwel meestal de formule Claeys als leidraad gebruikt. Of de rechtbanken deze formule gaan blijven volgen,

⁶ Art. 30 W 12 april 2011.

⁷ Geïndexeerd bedrag op 1 januari 2011.

⁸ Geïndexeerd bedrag op 1 januari 2011.

⁹ Voor welke bedienden?

- Uitvoering arbeidsovereenkomst vangt aan vóór 1 januari 2012, of;
- uitvoering arbeidsovereenkomst vangt aan vanaf 1 januari 2012 en de bediende is voorheen met dezelfde werkgever verbonden geweest door een arbeidsovereenkomst, met dien verstande dat er tussen de eerste en de tweede overeenkomst⁹ geen onderbreking is van meer dan zeven (kalender)dagen.

of zich eerder gaan richten naar de wettelijke opzegtermijnen voor hogere bedienden met een contract van na 31 december 2011, is momenteel nog onzeker.

3.2.1.2 Contracten vanaf 1 januari 2012¹⁰

3.2.1.2.1 Opzeg betekend vóór 1 januari 2014

<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegtermijn in kalenderdagen</i>
< 3 jaar	91
3 – 4 jaar	120
4 – 5 jaar	150
5 – 6 jaar	182
Vanaf 6 jaar	30 dagen per <i>begonnen</i> jaar anciënniteit (Vb. 6 jaar anciënniteit: 210 dagen opzeg)

Van deze termijnen kan niet worden afgeweken door een **cao** gesloten in een paritair (sub)comité. Niets belet evenwel dat op dit niveau toch afspraken worden gemaakt over aanvullende opzegtermijnen via een collectief akkoord (dat niet de vorm aanneemt van een cao en bijgevolg ook niet kan algemeen verbindend worden verklaard). Ook blijft het mogelijk om in de (sub)sector bepaalde aanvullende voordelen te voorzien naar aanleiding van ontslagen; enkel over de duur van de opzegtermijn kan geen cao worden gesloten. Indirect is dit laatste nochtans toch mogelijk: zo zou een (sub)sectorale cao bepaalde bijkomende verplichtingen kunnen voorzien voor ondernemingen die geen cao hebben tot verhoging van de normale opzegtermijnen.

3.2.1.2.2 Opzeg betekend vanaf 1 januari 2014

<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegtermijn in kalenderdagen</i>
< 3 jaar	91
3 – 4 jaar	116
4 – 5 jaar	145
5 – 6 jaar	182
Vanaf 6 jaar	29 dagen per <i>begonnen</i> jaar anciënniteit ¹¹

De Koning kan de termijnen van 116, 145 en 29 wijzigen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad na eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad. De wettelijke opzegtermijnen van 91 en 182 dagen kunnen niet worden gewijzigd.

Van geen enkele van deze termijnen kan worden afgeweken door een **cao** gesloten in een paritair (sub)comité (zie echter de opmerkingen boven).

¹⁰ Voor welke bedienden?

- Uitvoering arbeidsovereenkomst vangt aan vanaf 1 januari 2012, en;
- Het gaat niet om een bediende die voorheen met dezelfde werkgever verbonden is geweest door een arbeidsovereenkomst, en waarbij de onderbreking tussen de twee contracten zeven kalenderdagen.

¹¹ Vb. 6 jaar anciënniteit: 203 dagen opzeg.

3.2.2 Opzegging door de werknemer

3.2.2.1 Contracten van vóór 1 januari 2012

De oude regels blijven van toepassing: opzegtermijnen overeen te komen ten vroegste op moment van ontslag, hetzij door de rechter. De maximumduur van de opzegtermijn bedraagt weliswaar 4,5 maanden.

3.2.2.2 Contracten vanaf 1 januari 2012

<i>Anciënniteit</i>	<i>Opzegtermijn in kalenderdagen</i>
Minder dan 5 jaar	45
5 – 10 jaar	90
Meer dan 10 jaar	135

Van deze termijnen kan niet worden afgeweken door een **cao** gesloten in een paritair (sub)comité (zie echter de opmerkingen boven).

3.3 Hoogste bedienden (jaarloon boven 61.071 €¹²)

3.3.1 Opzegging door de werkgever

Hier gelden dezelfde regels als voor hogere bedienden, met dien verstande dat de mogelijkheid blijft bestaan om uiterlijk om het ogenblik van de indiensttreding afwijkende opzegtermijnen overeen te komen (die weliswaar niet korter mogen zijn dan die die gelden voor lagere bedienden). Vereist is dan wel dat de bediende op het ogenblik van zijn indiensttreding al een loon had van boven de 61.071 €.

Voor ontslagen van bedienden van de hoogste categorie zal, ongeacht de datum van hun indiensttreding, de werkgever een bijdrage van 3 % op het ontslagbedrag verschuldigd zijn aan het Sluitingsfonds.¹³ Dit natuurlijk in de veronderstelling dat de regering erin slaagt een beslissing te nemen omtrent de definitie van 'ontslagbedrag', de modaliteiten en termijnen van betaling, en de datum van inwerkingtreding van deze regeling.

3.3.2 Opzegging door de werknemer

3.3.2.1 Contracten van vóór 1 januari 2012

De oude regels blijven van toepassing: opzegtermijnen overeen te komen ten vroegste op moment van ontslag, hetzij door de rechter. De maximumduur van de opzegtermijn bedraagt weliswaar 6 maanden.

3.3.2.2 Contracten vanaf 1 januari 2012

Anciënniteit	Opzegtermijn in kalenderdagen
< 5 jaar	45
5 – 10 jaar	90
10 – 15 jaar	135
Meer dan 15 jaar	180

Van deze termijnen kan niet worden afgeweken door een **cao** gesloten in een paritair (sub)comité (zie echter de opmerkingen boven).

¹² Geïndexeerde loongrens op 1 januari 2011.

¹³ Met dit geld wordt, ten behoeve van de ondernemingen met minder dan 20 werknemers, een verlaging gefinancierd van de bijzondere bijdrage voor het Sluitingsfonds, dit ter compensatie van de (potentieel) hogere ontslagkost voor hun (nieuwe) arbeiders.

4 Tewerkstelling als uitzendkracht & anciënniteit

4.1 Contracten van vóór 1 januari 2012

Voor deze werknemers blijft de oude rechtspraak van kracht: bij indiensttreding bij de gebruiker telt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij deze onderneming niet mee voor de bepaling van de anciënniteit, tenzij dit anders overeengekomen wordt.¹⁴

4.2 Contracten vanaf 1 januari 2012

Onder bepaalde voorwaarden kan een vroegere tewerkstelling als uitzendkracht voor maximum 1 jaar meetellen als anciënniteit voor de berekening van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn:

1. Een *ononderbroken*¹⁵ tewerkstelling als uitzendkracht bij de werkgever (als gebruiker);
2. De indiensttreding bij de gebruiker moet volgen op de tewerkstelling als uitzendkracht, en dit met een onderbreking van maximum zeven dagen;
3. de functie uitgeoefend bij de werkgever is identiek aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend.

Deze regels gelden zowel voor lagere, als voor hogere en hoogste bedienden. Vereist is wel dat de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen na 31 december 2011.

5 Omzetting opzegtermijn in opzegvergoeding

In de nieuwe regeling (contracten vanaf 1 januari 2012) worden de opzegtermijnen uitgedrukt in dagen in plaats van maanden. De bepaling van het dagloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, gebeurt door het lopend maandloon, inclusief de zgn. voordelen verworven krachtens de overeenkomst, te vermenigvuldigen met 3 en te delen door 91.

Wanneer het lopend maandloon bedoeld in het eerste lid geheel of gedeeltelijk *veranderlijk* is, wordt voor het veranderlijk gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden. Deze dwingende berekeningsmethode sluit aan bij een oude praktijk waarbij naar analogie toepassing werd gemaakt van art. 131 Arbeidsovereenkomstenwet. Sinds een aantal jaren was de rechtspraak echter van deze praktijk afgestapt in die gevallen waarin de werkelijke waarde van het variabel voordeel beter op een andere manier gewaardeerd kon worden.¹⁶ De mogelijkheid om variabele looncomponenten via alternatieve technieken te wegen blijft momenteel echter nog enkel open staan voor werknemers in dienst getreden voor 1 januari 2012.

¹⁴ Arbh. Brussel (4e k.), 11 oktober 1991, A.R. nr. 24.756, *onuitg.*

¹⁵ Inactiviteitsperiodes van maximum 1 week worden geacht de anciënniteit van de uitzendkracht niet te onderbreken (art. 14 en art. 27 Wet 12 april 2011 (Vgl. art. 13 uitzendarbeidswet van 24 juli 1987)).

¹⁶ Cass., 24 oktober 2005, *JTT*, 2006, 183.

6 Ontslaguitkering ¹⁷

6.1 Principe en voorwaarden

Wanneer een arbeider, dienstbode of dienstencheque-werknemer door zijn werkgever wordt ontslagen vanaf 1 januari 2012, zal hij onder bepaalde voorwaarden van de RVA een netto¹⁸ *ontslaguitkering* ontvangen. De modaliteiten voor de betaling ervan moeten nog bij KB worden vastgesteld, maar zullen wellicht weinig verschillen van die die gelden voor de crisispremie.

De ontslaguitkering is niet verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever:

- om dringende reden;
- tijdens de proefperiode;
- met het oog op pensionering;
- met het oog op brugpensioen;
- voordat de werknemer een anciënniteit van 6 maanden in de onderneming verworven heeft.
- wanneer de werkgever recht heeft op een terugbetaling van de aan een arbeider betaalde inschakelingsvergoeding. Dit zal het geval zijn als de normale opzegtermijn langer is dan 3 maanden (-45 jaar) of 6 maanden (vanaf 45 jaar).

-

De ontslaguitkering kan naar aanleiding van een ontslag bij dezelfde werkgever slechts één keer per kalenderjaar aan de werknemer worden betaald.

Anders dan de crisispremie zal de ontslaguitkering ook verschuldigd zijn aan contractuelen uit de openbare sector.

6.2 Bedrag

6.2.1 Contracten vanaf 1 januari 2012

De ontslaguitkering bedraagt *netto* steeds 1.250 €. Voor deeltijdsen wordt dit bedrag geproratiseerd (Bv. 50% van 1.250 € (= 625 €) bij halftijdse tewerkstelling).

6.2.2 Contracten van vóór 1 januari 2012

<i>Anciënniteit</i>	<i>Ontslaguitkering</i>
Minder dan 5 jaar	1.250 €
5 – 10 jaar	2.500 €
Minstens 10 jaar	3.750 €

Voor deeltijdsen worden deze bedragen geproratiseerd.

¹⁷ Art. 38-44 W 12 april 2011.

¹⁸ Op deze uitkering zijn immers noch belastingen, noch rsz-bijdragen verschuldigd.

7 Belastingvrijstelling bij ontslag

7.1 Principe

Momenteel is nog een wetsontwerp hangende waarbij de bezoldigingen of vergoedingen die worden verkregen in het kader van een ontslag vanaf 1 januari 2012 fiscaal vrijgesteld zullen worden tot een (geïndexeerd) bedrag van 600 €. Vanaf 2014 zou de belastingvrijstelling worden opgetrokken tot een (geïndexeerd) bedrag van 1.200 €.

Bij meerder ontslagen tijdens een zelfde kalenderjaar kan nooit een hogere vrijstelling dan 600 of 1.200 € worden bekomen, voor de verschillende ontslagen tesamen. Ook wanneer de opzegtermijn of de vergoeding voor een enkel ontslag over twee kalenderjaren wordt gespreid, kan nooit meer dan de genoemde bedragen bekomen worden.

7.2 Voorwaarden

De belastingvrijstelling geldt enkel bij ontslag door de werkgever, met uitzondering van beëindiging:

- van tijdelijke contracten¹⁹;
- door de werknemer zelf
- tijdens de proefperiode
- met het oog op pensioen;
- met het oog op brugpensioen
- om dringende reden.

Ze komt toe zowel aan arbeiders als aan bedienden, ongeacht de datum van hun indiensttreding; enkel de hoogste bedienden (jaarloon hoger dan 61.071 €) zijn uitgesloten.

De vrijstelling kan genoten worden zowel bij een gepresteerde opzeg, als bij vrijstelling van prestaties of bij verbreking.

¹⁹ Dat de belastingvrijstelling enkel toekomt aan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, druist manifest in tegen het principe van non-discriminatie van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur (Wet 5 juni 2002 en RI 1999/70/EG); ook dergelijke contracten kunnen immers vroegtijdig verbroken worden.

ONTSLAGREGELING WERKNEMERS

	Begin uitvoering overeenkomst voor 1/1/2012		Begin uitvoering overeenkomst ten vroegste op 1/1/2012	
	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer	Opzeg door Wg	Opzeg door Wn
1. ARBEIDERS²				
<i>Opzegtermijnen</i>	< 6 m: 28 d ¹ 6m-5j: 35 d 5-10 j: 42 d 10-15j: 56 d 15-20j: 84 d Vanaf 20j: 112 d	Tot 20j: 14 d Vanaf 20j: 28d	< 6 m: 28 d ¹ 6m-5j: 40 d 5-10 j: 48 d 10-15j: 64 d 15-20j: 97 d Vanaf 20j: 129 d	Tot 20j: 14d Vanaf 20j: 28d
	Heel wat sectorale afwijkingen in cao, KB of wet		Heel wat sectorale afwijkingen in cao, KB of wet	
<i>Netto ontslaguitkering</i>	< 5 j: 1250 € 5-10 j: 2500 € >10 j: 3750 €	/	1250 €	/
2. BEDIENDEN²				
<i>Jaarloon maximum 30.535 €/j</i>	3 m per begonnen schijf van 5 j	Helft van opzeg Wg (max. 3 m)	3 m per begonnen schijf van 5 j	Helft van opzeg Wg (max. 3 m)
<i>Jaarloon hoger dan 30.535 €/j</i>			<i>Opzeg voor 1/1/2014</i>	<i>Opzeg vanaf 1/1/2014</i>
	Te bepalen bij overeenkomst na ontslag of door rechter (Claeys)	Te bepalen bij overeenkomst na ontslag of door rechter (max. 4,5 m; 6 m als loon >61.071 €/j)	<3 j: 91 d 3-4j: 120 d 4-5 j: 150 d 5-6 j: 182 d Vanaf 6 j: 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit	<3 j: 91 d 3-4j: 116 d 4-5 j: 145 d 5-6 j: 182 d Vanaf 6 j: 29 dagen per begonnen jaar anciënniteit
			Geen afwijkingen mogelijk via sectorale cao	
	Als loon > 61.071 € opzegtermijn bepaalbaar bij indiensttreding (minstens 3 m per begonnen 5j)		Als loon > 61.071 € opzegtermijn bepaalbaar bij indiensttreding (minstens 3 m per begonnen 5 j)	
1. in arbeidsovereenkomst kan kortere opzegtermijn voorzien worden (minimum 7 d). De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt in dit geval helft van opzegtermijn van de werkgever.				
2. De omvang van de opzegtermijn is afhankelijk van de anciënniteit binnen de onderneming. Een vroegere tewerkstelling als uitzendkracht bij dezelfde onderneming kan voor maximum 1 jaar in aanmerking worden genomen.				