

ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALEN DUUR

EENZIJDIGE BEËINDIGING MET OPZEGGING

- **Algemeen**

- Anciënniteit
- Aanvang van de opzeggingstermijn en berekening in weken
- Sollicitatieverlof

- **Berekening van de opzeggingstermijn: algemene regels**

- Arbeidsovereenkomst aangevangen vóór 1 januari 2014
- Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014
 - Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever
 - Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer
- Specifiek beding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden – artikel 60 van de wet van 3 juli 1978

- **Berekening van de opzeggingstermijn: bijzondere regels**

- Opzeggingstermijnen in geval van tegenopzegging
- Opzegging met het oog op de pensioenleeftijd
- Opzegging met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (voormalig brugpensioen)
- Opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid
 - Beëindiging met een opzeggingstermijn
 - Beëindiging met een vergoeding
- Opzeggingstermijn in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's
- Opzegging in geval van tijdelijke werkloosheid
- Collectief ontslag met sociaal plan

- Overgangsbepalingen van toepassing op bepaalde sectoren

**EENZIJDIGE BEËINDIGING MET BETALING VAN EEN
OPZEGGINGSVERGOEDING**

De nieuwe regels zijn van toepassing op elke beëindiging (door de werkgever/werknemer) van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 januari 2014. De oude regels zijn van toepassing op elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die plaatsvindt vóór deze datum.

Elke partij kan de arbeidsovereenkomst op elk moment beëindigen, mits naleving van een aantal welomschreven modaliteiten. Het ontslag kan gegeven worden door de werkgever of door de werknemer.

De overeenkomst kan eenzijdig beëindigd worden mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een opzeggingsvergoeding.

EENZIJDIGE BEËINDIGING MET OPZEGGING

Algemeen

Anciënniteit

De algemene regel luidt dat de duur van de opzeggingstermijn varieert naargelang de anciënniteit en naargelang de partij aan de oorsprong van het ontslag (de werkgever of de werknemer).

Om de **anciënniteit** te berekenen neemt men in beginsel de periodes in aanmerking gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst was bij dezelfde werkgever. Verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit. De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten ook worden meegeteld.

De wet bevat bovendien een specifieke regel voor de berekening van de anciënniteit van de uitzendkracht die vervolgens onmiddellijk (of binnen de zeven dagen die volgen) loontrekkende wordt van de gebruikende onderneming. In dergelijk geval zal men de anciënniteit verworven door de werkman of de bediende in de hoedanigheid van uitzendkracht, in aanmerking kunnen nemen ten belope van maximum één jaar.

Bv. Mevrouw A. werkt sinds 1 februari 2014 als uitzendkracht bij onderneming B. Aangezien onderneming B. het goed doet en tevreden is over het werk van Mevrouw A., beslist deze onderneming om haar aan te werven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf 1 april 2015. Een jaar later tekent de onderneming belangrijke verliezen op en moet er afscheid genomen worden van een deel van haar personeel. Mevrouw A. maakt deel uit van het personeel dat moet ontslagen worden. Om de opzeggingstermijn te kennen waarop ze recht zal hebben, moet haar anciënniteit in de onderneming berekend worden. De anciënniteit die ze verworven heeft als uitzendkracht wordt in aanmerking genomen voor deze berekening maar enkel ten belope van één jaar.

Met andere woorden, de opzegging van Mevrouw A. zal berekend moeten worden op basis van een anciënniteit van 24 maanden (14 maanden als uitzendkracht, begrensd tot 12 maanden + 12 maanden met een overeenkomst voor onbepaalde tijd).

Aanvang van de opzeggingstermijn en berekening in weken

De nieuwe regeling bepaalt opzeggingstermijnen uitgedrukt **in weken**.

De opzeggingstermijn neemt een **aanvang de eerste maandag volgend op** de week waarin het ontslag door opzegging werd ter kennis gebracht.

Bv. Mijnheer C. overhandigt zijn ontslag aan zijn werkgever op woensdag 2 juli 2014. De opzegging begint slechts te lopen vanaf de volgende maandag, nl. 7 juli 2014.

Sollicitatieverlof

Gedurende de duur van de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht om van het werk weg te blijven met behoud van zijn loon om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (ongeacht of het om een ontslag door de werkgever of door de werknemer gaat). De werknemer kan enkel van deze afwezigheid gebruik maken voor het doel waarvoor deze wettelijk bestemd is, namelijk het zoeken naar een andere dienstbetrekking.

Men moet twee situaties onderscheiden :

- De werknemer heeft geen recht op een outplacementbegeleiding :

Het recht om afwezig te zijn wordt hem toegekend ten belope van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in beginsel enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.

Bv. Een werknemer neemt ontslag met een opzegging van 13 weken. Hij mag één of twee keer per week tijdens de hele duur van de opzegging afwezig zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Bv. Een werknemer wordt ontslagen met een opzegging van 29 weken. Tijdens de eerste drie weken van zijn opzegging mag hij enkel een halve dag per week afwezig zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Nadien mag hij een dag per week afwezig zijn.

- De werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding :

Hij mag gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn een dag per week afwezig zijn.

Berekening van de opzeggingstermijn: algemene regels

Arbeidsovereenkomst aangevangen vóór 1 januari 2014

Wanneer vanaf 1 januari 2014 een ontslag plaatsgrijpt in het kader van een arbeidsovereenkomst die reeds een aanvang heeft genomen vóór die datum, wordt de toepasselijke opzeggingstermijn bij dat ontslag uitgaande van de werkgever of de werknemer vastgesteld door de som te maken van volgende twee resultaten (deel I + II).

DEEL I

Het **eerste deel** van de toepasselijke opzeggingstermijn wordt **berekend in functie van de anciënniteit verworven op 31 december 2013**. Voor de berekening van dit eerste deel moet men zich baseren op opzeggingstermijnen die van toepassing waren op 31 december 2013.

Het gaat als het ware om een foto van de verworven rechten op die datum.

Voor de berekening van dat eerste deel moet men dus rekening houden met het statuut van de werknemer:

- Werkman of bediende;
- Als hij bediende is, de hoogte van zijn loon op 31 december 2013;
- Als hij werkman is, of de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór of vanaf 1 januari 2012.

Afwijking voor hogere bedienden (jaarlijks loon > 32 254€)

Voor de hogere bedienden op 31 december 2013 (de bedienden van wie het jaarlijks loon op 31 december 2013 hoger was dan 32.254 euro), is volgende afwijking voorzien. Het eerste deel van de opzeggingstermijn moet niet worden overeengekomen, maar wordt op vaste wijze als volgt bepaald:

1. Bij opzegging door de werkgever, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzeggingstermijn vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden.
2. Bij opzegging door de bediende, wordt het eerste deel van de toepasselijke opzeggingstermijn vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van:
 - 4,5 maanden als zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro niet overschrijdt;
 - 6 maanden als zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

DEEL II

Het **tweede deel** van de toepasselijke opzeggingstermijn wordt **berekend in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014**. Men moet de opzeggingstermijn berekenen alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014 (voor de berekening van de anciënniteit wordt de teller dus op 0 gezet op die datum). De berekening van dit tweede deel gebeurt op basis van de nieuwe regels inzake opzegging.

Nieuwe opzeggingstermijnen

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever (in weken)	Opzegging door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	2	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4	2
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6	3
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7	3
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden	8	4
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9	4
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10	5
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11	5
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12	6
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24	12
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27	13
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30	13
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33	13
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36	13
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39	13
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42	13
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45	13
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48	13
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51	13
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54	13
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57	13
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60	13
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62	13
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63	13
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64	13
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65	13

Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66	13
Van 25 jaar tot minder dan 26 jaar	67	13

Opmerking: bijzondere regel in geval van ontslag door een bediende

Men moet drie gevallen onderscheiden:

- De werknemer heeft de maximale opzeggingstermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013, bereikt. In dat geval is er geen deel II. Men past enkel de opzeggingstermijnen van deel I toe.

Ter herinnering, de vroegere regels bij ontslag door de bediende voorzagen:

- Voor de lagere bedienden op 31 december 2013 (bedienden van wie het jaarlijks loon op 31 december 2013 32.254 € niet overschrijdt): maximum 3 maanden;
 - Voor de hogere bedienden op 31 december 2013 (bedienden van wie het jaarlijks loon op 31 december 2013 32.254 € overschrijdt): maximum 4,5 maanden;
 - Voor de hogere bedienden van wie het jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 € overschrijdt: maximum zes maanden.
- De werknemer heeft de maximale opzeggingstermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013 niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop hij recht heeft op basis van deze regels is gelijk of hoger dan 13 weken. In dat geval is er geen deel II. Men past enkel de termijnen van deel I toe.
 - De werknemer heeft de maximale opzeggingstermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013 niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop hij recht heeft op basis van deze regels is minder dan 13 weken. In dat geval moet men de opzeggingstermijn van deel II toevoegen, maar mag de som van deel I en II 13 weken niet overschrijden.

SOM van DEEL I en II



De na te leven opzeggingstermijn wordt vastgesteld door het resultaat van de eerste en tweede berekening op te tellen.

De opzeggingstermijn die op die manier wordt bekomen, geldt ook voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Voorbeeld 1

Een bediende waarvan het loon in 2013 niet hoger is dan 32.254 euro heeft de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aangevangen op 1 juli 2010 en wordt ontslagen in de loop van de maand september 2016.

- Deel I:

Op 31 december 2013 is hij een vierde anciënniteitsjaar begonnen. Als hij op dat moment ontslagen zou zijn geweest, zou hij recht hebben gehad op een opzegging met een duur van 3 maanden.

- Deel II:

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen.

Bij zijn ontslag in september 2016 bevindt de werknemer zich in zijn derde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling.

Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van de nieuwe bepalingen, bedraagt 12 weken.

- Opzeggingstermijn = deel I + II

De werkgever zal dus bij het ontslag van deze werknemer in september 2016 een opzeggingstermijn van 3 maanden en 12 weken moeten betekenen.

Voorbeeld II

Een werkman waarvan de werkgever onder het Paritair Comité nr. 116 voor de scheikundige nijverheid valt, is in dienst getreden op 1 januari 2010 en zal ontslagen worden in november 2017.

- Deel I:

Op 31 december 2013 is hij zijn vierde anciënniteitsjaar begonnen. Als hij op dat ogenblik zou zijn ontslagen, zou hij recht hebben gehad op een opzeggingstermijn van 42 dagen.

- Deel II:

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen.

Bij zijn ontslag in september 2017 bevindt de werknemer zich in zijn vierde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling.

Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn, berekend op basis van de nieuwe bepalingen, bedraagt 13 weken.

- Opzeggingstermijn = deel I + II

De werkgever zal dus bij het ontslag van deze werknemer in november 2017 een opzeggingstermijn van 42 dagen en 13 weken moeten betekenen.

ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING EN ONTSLAGUITKERING

Arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014

Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever

In geval van ontslag gegeven door de werkgever, worden de nieuwe opzeggingstermijnen uitgedrukt in weken en bepaald op basis van de door de werknemer verworven anciënniteit in de onderneming, in functie van volgende regels :

- a) Tijdens de eerste 5 jaren is de evolutie progressief. Hier moet worden opgemerkt dat de evolutie tijdens de eerste 2 jaren op trimestriële basis plaatsvindt, en vanaf het derde jaar op jaarbasis.
- b) Vanaf het 5de tot het 19de jaar is er een evolutie op jaarbasis te belope van 3 weken/jaar.
- c) Het 20ste jaar is een scharnierjaar waarin de progressiviteit afneemt : 2 bijkomende weken wanneer de werknemer twintig jaren anciënniteit bereikt.
- d) Vanaf het 21ste jaar anciënniteit blijven de opzeggingstermijnen toenemen op jaarbasis, maar enkel met een week per jaar anciënniteit (1 week/jaar).

Deze regels kunnen samengevat worden door volgende tabel :

Anciënniteit	Opzegging (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden (1ste Trimester)	2
Van drie maanden tot minder dan zes maanden (2de Trim.)	4
Van zes maanden tot minder dan negen maanden (3de Trim.)	6
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden (4de Trim.)	7
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden (5de Trim.)	8
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden (6de Trim.)	9
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden (7de Trim.)	10
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden (8ste Trim.)	11
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15

Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65
...	

Bv. :
Een
werkne
mer
werd op
1 maart
2014
aangew
orven

met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Hij wordt ontslagen op 1 september 2014, hetzij na zes maanden tewerkstelling. De werkgever zal een opzegging van 4 weken moeten naleven.

Bv. : Een werknemer werd op 1 maart 2014 aangeworven met een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Hij wordt ontslagen op 30 november 2020, hetzij na zes jaar en negen maanden tewerkstelling. De werkgever zal een opzegging van 21 weken moeten naleven.

Opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer

De werknemer die overgaat tot ontslag moet een opzegging naleven die overeenkomt met de helft van de opzeggingstermijn die zou moeten worden nageleefd in geval van opzegging door de werkgever, afgerond op de laagste eenheid wanneer dat nodig is.

Deze nieuwe opzeggingstermijnen in geval van opzegging door de werknemer worden eveneens uitgedrukt in weken en bepaald op basis van de door de werknemer verworven anciënniteit in de onderneming. Ze worden bovendien begrensd tot dertien weken.

Deze regels kunnen samengevat worden door volgende tabel :

Anciënniteit	Opzegging door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4
Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12
Vanaf 8 jaar	13

Bv. :

Een werknemer met zes maanden anciënniteit zal een opzegging van drie weken moeten naleven in geval van opzegging door hemzelf.

Bv : Een werknemer met 15 jaar anciënniteit neemt ontslag met een opzegging van 13 weken.

Specifiek beding in de arbeidsovereenkomst voor werklieden – artikel 60 van de wet van 3 juli 1978

Vanaf 1 januari 2014 is het niet meer mogelijk om in de arbeidsovereenkomst (of het arbeidsreglement) een clausule op te nemen die verkorte opzeggingstermijnen voorziet voor een werkman die minder dan zes maanden anciënniteit heeft. De vóór deze datum bestaande clausules blijven van kracht tot het verstrijken ervan.

Berekening van de opzeggingstermijn : bijzondere regels

Termijnen in geval van tegenopzegging

In geval van opzegging door de werkgever, kan de werknemer op zijn beurt de overeenkomst opzeggen met een verkorte opzegging wanneer hij een andere dienstbetrekking gevonden heeft. Het gaat hier om een "tegenopzegging".

De werknemer zal in dit geval dezelfde termijnen naleven als wanneer hij zelf zijn ontslag gaf. De tegenopzegging zal echter beperkt zijn tot 4 weken.

Deze regel kan samengevat worden door volgende tabel :

Anciënniteit	Tegenopzegging (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3
Vanaf een jaar	4

Opzegging met het oog op de pensioenleeftijd

Wanneer hij een einde wenst te maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) heeft bereikt, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen met een

opzeggingstermijn waarvan de duur bepaald wordt volgens de hierboven vermelde regels, met een maximum van 26 weken.

In geval van ontslag door de werknemer, kan deze de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingstermijn waarvan de duur bepaald wordt door de hierboven vermelde regels.

Gedurende de opzeggingstermijn kan de werknemer met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

Opzegging met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (voormalig brugpensioen)

Wanneer de onderneming erkend is als "onderneming in moeilijkheden of in herstructurering" om een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=743>) te kunnen genieten, kunnen de opzeggingstermijnen verkort worden tot minimum 26 weken.

Opzegging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid

Beëindiging met een opzeggingstermijn

In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval, wordt bij ontslag door de werkgever de opzeggingstermijn geschorst gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid. Hij wordt daarentegen niet geschorst wanneer de werknemer zijn ontslag geeft.

Beëindiging met een vergoeding

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk wenst te beëindigen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid, is hij gehouden de werknemer een opzeggingsvergoeding te betalen die het niet gepresteerde deel van de opzeggingstermijn dekt.

De werkgever zal van deze opzeggingsvergoeding het gewaarborgd loon betaald bij het begin van de arbeidsongeschiktheid kunnen aftrekken, op voorwaarde dat:

- de werknemer voorafgaand ontslagen werd met een een te presteren opzeggingstermijn ;
- de werknemer na de kennisgeving van het ontslag arbeidsongeschikt is geworden ;
- de werkgever de arbeidsovereenkomst gedurende deze periode beëindigt (om wettige redenen).

Wanneer verschillende arbeidsongeschiktheiden elkaar opvolgen gedurende het presteren van een opzeggingstermijn, kan enkel het gewaarborgd loon afgetrokken worden dat betrekking heeft op de arbeidsongeschiktheidsperiode gedurende dewelke hij werd ontslagen met een opzeggingsvergoeding.

Voorbeeld : een werknemer wordt ontslagen met een opzeggingstermijn van 30 weken die een aanvang neemt op 5 maart 2014. Op 12 maart wordt hij ziek voor 5 dagen. Hij wordt opnieuw arbeidsongeschikt op 15 april voor een duur van 4 dagen. Gedurende deze laatste ziekteperiode beslist de werkgever om onmiddellijk een einde te maken aan

de arbeidsovereenkomst. De werkgever zal gehouden zijn om een opzeggingsvergoeding te betalen die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn, verminderd met het gewaarborgd loon dat hij aan de werknemer betaald heeft gedurende deze tweede arbeidsongeschiktheidsperiode, die is aangevangen op 15 april. Het gewaarborgd loon betaald voor de eerste ongeschiktheidsperiode, die een aanvang heeft genomen op 5 maart, mag niet afgetrokken worden.

Voor de arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan 3 maanden vergt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder opzegging beëindigen voor zover:

- de arbeidsongeschiktheid langer heeft geduurd dan 7 dagen ;
- en het eerste deel van de duur van de arbeidsovereenkomst (maximum 1,5 maanden) verstreken is.

Voor de arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde duur van minstens 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minstens 3 maanden vergt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen met een opzeggingsvergoeding wanneer de arbeidsongeschiktheid 6 maanden overschrijdt.

De opzeggingsvergoeding is gelijk aan het loon dat verschuldigd was tot het einde van de arbeidsovereenkomst, met een maximum van 3 maanden en onder aftrek van het gewaarborgd loon betaald in het kader van deze arbeidsongeschiktheid.

Opzeggingstermijn in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's

De werknemer kan ontslag nemen met een opzeggingstermijn van 7 dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's voorzien op grond van de wet tot hervorming der instellingen (bv. GESCO).

Beëindiging in geval van tijdelijke werkloosheid

De werknemer heeft de mogelijkheid om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst zonder opzegging gedurende de periode van economische werkloosheid. Dit recht wordt ook erkend wanneer de periode van werkloosheid wegens slecht weer een maand overschrijdt.

Ter herinnering, in geval van ontslag door de werknemer loopt de opzeggingstermijn waarvan kennis gegeven werd vóór of tijdens de periode van werkloosheid wegens slecht weer of wegens economische redenen door. De opzeggingstermijn wordt dus niet geschorst gedurende deze schorsingsperiodes. In geval van ontslag door de werkgever daarentegen, loopt de opzeggingstermijn niet door gedurende deze zelfde schorsingsperiodes.

Collectief ontslag met sociaal plan

De opzeggingstermijnen die gelden op 31 december 2013 blijven ten slotte ook van toepassing op de opzegging die vanaf 1 januari 2014 in het kader van een **collectief**

ontslag met sociaal plan door de werkgever wordt gegeven aan de werknemer die volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult:

1. hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat ten laatste werd betekend op 31 december 2013;
2. hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Overgangsbepalingen van toepassing op bepaalde sectoren

Er gelden specifieke regels voor werkgevers en werknemers die een arbeidsovereenkomst beëindigen tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017 en die onder een sector vallen (paritair comité; bij voorbeeld PC 124, 126, 324,...) waar een specifiek regime met betrekking tot de duur van de opzeggingstermijn, vastgesteld door een koninklijk besluit, van toepassing was op 31 december 2013.

Ingeval van **ontslag door de werkgever**, moeten de volgende opzeggingstermijnen worden gerespecteerd:

- twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;
- zestien weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

Ingeval van **ontslag door de werknemer**, moeten de volgende opzeggingstermijnen worden nageleefd:

- één week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;

- drie weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

Via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kan sneller worden geëvolueerd naar de opzeggingstermijnen vastgesteld door het nieuwe systeem.

Opmerkingen:

1. De bovenstaande regels zijn niet van toepassing :
 - wanneer de opzeggingstermijnen voorzien bij een sectoraal koninklijk besluit voor bepaalde categorieën van werknemers, berekend op 31 december 2013 op basis van de anciënniteit van de werknemer verworven op het moment van de beëindiging, gelijk of hoger zijn dan de boven aangehaalde opzeggingstermijnen;
 - op de opzeggingstermijnen vastgesteld bij een sectoraal koninklijk besluit die van toepassing zijn in het kader van een herstructurering , met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

In deze twee gevallen wordt de duur van de opzeggingstermijn vastgesteld volgens de algemene regels.

2. Voor drie sectoren (paritaire comités : PC 111, 124 en 126) gelden de bovenstaande regels ongeacht of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt voor of na 31 december 2017.

EENZIJDIGE BEËINDIGING MET BETALING VAN EEN OPZEGGINGSVERGOEDING

De partij die de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden verbreekt, zonder een opzeggingstermijn na te leven, of met een ontoereikende opzeggingstermijn, is aan de andere partij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die zou moeten betekend worden.

In een dergelijke hypothese wordt de overeenkomst onmiddellijk verbroken en is de persoon die verbreekt een **opzeggingsvergoeding** verschuldigd.

De opzeggingsvergoeding omvat niet enkel het lopend loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

Tot het **lopend loon** behoort zo bijvoorbeeld het vaste bruto maandloon dat de werknemer op het ogenblik van zijn ontslag verdient, de ploegen- of productiepremies, het overloon dat betaald wordt voor overuren die in een voldoende lange periode regelmatig worden gepresteerd, ...

Men houdt eveneens rekening met de **voordelen verworven krachtens de overeenkomst**. Bedoeld worden alle voordelen die niet als gift, vrijgevigheid of liberaliteit door de werkgever worden toegekend maar waarop de werknemer recht heeft krachtens zijn arbeidsovereenkomst, d.i. niet alleen ingevolge een uitdrukkelijk beding in de arbeidsovereenkomst, maar ook ingevolge gelijk welke andere titel, hetzij de wet, een collectieve arbeidsovereenkomst, het gebruik of een eenzijdige door de werkgever aangegane verbintenis.

A contrario behoren de kosten eigen aan de werkgever niet tot deze categorie (bijvoorbeeld de kosten verbonden aan het beroepsmatig gebruik van een GSM).

Wanneer het loon en/of de voordelen volledig of gedeeltelijk variabel zijn, moet men rekening houden met het gemiddelde van dit loon en/of voordelen waarvan het recht op betaling opeisbaar is binnen de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging.

De opzeggingen worden voortaan uitgedrukt in weken. Om te kunnen overgaan van een forfaitair loon dat vastgesteld is op maandbasis naar een weekloon, moet het maandloon met drie vermenigvuldigd worden en vervolgens door dertien gedeeld worden.

Bv.: Een werknemer ontvangt een bruto maandloon van 2.500 €. Om dit maandloon om te zetten in weekloon, moet men volgende berekening maken : $2500\text{€} \times \frac{3}{13} = 576,92 \text{€}$.

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VOOR EEN BEPAALDE TIJD OF VOOR EEN DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK

Algemeen principe

Het principe van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is dat ze in beginsel moeten worden uitgevoerd tot het overeengekomen einde. Behoudens dringende reden, kan noch de werknemer, noch de werkgever deze arbeidsovereenkomsten vroegtijdig eenzijdig beëindigen. Zowel voor de werkgever als voor de werknemer is het in principe niet mogelijk om dit soort arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen door middel van een opzegging.

Dit principe blijft behouden.

Mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging

Omwille van de afschaffing van het proefbeding was het evenwel nodig om enigszins af te wijken van dit principe. Voortaan kan de werknemer of de werkgever deze overeenkomsten in het begin van de arbeidsrelatie toch beëindigen, zonder dringende reden.

Hoe gaat deze afwijking in zijn werk?

- De mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging (d.w.z. door de enkele wil van de werknemer of de werkgever) van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, is slechts van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014. Indien de partijen dit wensen, kan er in de overeenkomsten die vóór deze datum werden gesloten een proefbeding worden opgenomen. Dit beding blijft voortbestaan tot de overeengekomen termijn verstreken is, in voorkomend geval, zelf in 2014.
- Van de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, kan slechts gebruik worden gemaakt tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur van het contract, met een maximum van zes maanden.

Voorbeeld 1: Als de arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd van twee maanden, dan geldt de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging slechts tijdens de eerste maand.

Voorbeeld 2: Als de arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd van twee jaar, dan zou de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging slechts tijdens het eerste jaar moeten gelden. Er moet evenwel rekening gehouden worden met het voorziene plafond, zodat de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging slechts tijdens de eerste zes maanden geldt.

- De termijn gedurende dewelke een eenzijdige beëindiging mogelijk is, begint te lopen vanaf de door de partijen overeengekomen datum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst en neemt een einde bij het verstrijken van de eerste helft van de overeenkomst, met een maximum van zes maanden. Het gaat om een vaste termijn. De oorzaken van schorsing van de uitvoering van de

arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld ziekte of jaarlijkse vakantie,...) hebben er geen invloed op.

Voorbeeld: Op 15 januari 2014 sluiten de partijen een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van acht maanden die een aanvang moet nemen op 1 februari 2014. De periode gedurende dewelke de mogelijkheid tot eenzijdig te beëindigen bestaat, start op 1 februari 2014 en eindigt hoe dan ook op 31 mei 2014 (namelijk in de eerste helft van de overeenkomst, die overeenstemt met vier maanden). De datum van 31 mei 2014 wijzigt niet, zelfs indien de werknemer tussen 1 februari en 31 mei 2014 ziek is geweest, of jaarlijkse vakantie heeft genomen, of economisch werkloos werd gesteld,...

- Als de werknemer of de werkgever gebruik wil maken van de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging, dan moet hij een opzegging geven. Daarbij moeten de opzeggingstermijnen vastgesteld door de nieuwe bepalingen over de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden nageleefd. De opzeggingstermijn neemt een aanvang op de maandag volgend op zijn kennisgeving.

Voorbeeld: De werknemer en werkgever sluiten een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van een jaar die een aanvang moet nemen op maandag 3 maart 2014. De mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging bestaat van maandag 3 maart 2014 tot dinsdag 2 september 2014. Op dinsdag 8 april 2014 wil de werkgever de overeenkomst eenzijdig beëindigen. Hij moet de werknemer een opzeggingstermijn van twee weken betekenen (opzeggingstermijn in geval van een ontslag door de werkgever van een werknemer die minder dan drie maanden anciënniteit telt). De opzeggingstermijn neemt een aanvang op de maandag die erop volgt, namelijk op 14 april 2014

- Als de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt, deze opzeggingstermijn niet naleeft, moet hij aan de andere partij een vergoeding betalen.

Voorbeeld: In het voorgaande voorbeeld moet de werkgever een opzeggingstermijn van twee weken naleven. Als de werkgever deze termijn helemaal niet naleeft, moet hij de werknemer een vergoeding betalen die overeenstemt met het loon voor twee weken. Als hij de opzeggingstermijn slechts voor de helft naleeft (voor een week), dan moet hij de werknemer een vergoeding betalen die overeenstemt met het loon voor een week.

- In geval van een toegelaten opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk geldt de mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging slechts voor de eerste overeenkomst in de reeks van contracten.

Voorbeeld: Een werkgever en werknemer sluiten tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 vier arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd waarvan de duur telkens zes maanden bedraagt. Deze opeenvolging beantwoordt aan de wettelijke voorwaarden. De uitvoering van de eerste overeenkomst voor een bepaalde tijd start op 1 januari 2014. De mogelijkheid tot eenzijdige beëindiging geldt slechts voor de eerste overeenkomst voor een bepaalde tijd en dit vanaf 1 januari 2014 tot 31 maart 2014. De overige arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd moeten worden uitgevoerd tot de overeengekomen einddatum.

Bijzondere regels in geval van ziekte of ongeval

De nieuwe bepalingen voorzien ook twee bijzondere regels met betrekking tot de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk in geval van ziekte of ongeval. Ze zijn gebaseerd op de reeds bestaande bepalingen.

- Bijzondere regel voor de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden:

Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval en deze arbeidsongeschiktheid meer dan zeven dagen duurt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken zonder vergoeding, voor zover de periode gedurende dewelke een opzegging wordt toegelaten, is verstreken.

Voorbeeld: Op 15 januari 2014 sluiten de partijen een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van twee maanden die een aanvang moet nemen op 1 februari 2014. De periode gedurende de welke een eenzijdige beëindiging mogelijk is, start op 1 februari 2014 en eindigt op 28 februari 2014. Vanaf deze datum kan de werkgever de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd verbreken zonder vergoeding als de werknemer vervolgens gedurende meer dan zeven dagen ziek is. Voor deze datum is het in principe slechts mogelijk om deze arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eenzijdig te beëindigen met een opzeggingstermijn van twee weken of een vergoeding die daarmee overeenstemt.

- Bijzondere regel voor de arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk van minstens drie maanden:

De werkgever kan deze overeenkomst verbreken mits een vergoeding wanneer de werknemer gedurende meer dan zes maanden arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, voor zover de termijn die door de partijen in het contract werd vastgesteld niet is verstreken of het werk dat het voorwerp uitmaakt van de overeenkomst niet werd verwezenlijkt. De vergoeding is gelijk aan het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van de overeengekomen termijn, begrensd tot drie maanden loon. De werkgever mag van dit bedrag het gewaarborgd loon aftrekken dat omwille van de arbeidsongeschiktheid werd betaald.

Voorbeeld: Een werkgever en een bediende sluiten een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd van twaalf maanden die een aanvang moet nemen op 1 februari 2014 (tot 31 januari 2015). De arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd wordt tot 28 februari 2014 uitgevoerd. Op 1 maart 2014 wordt de werknemen getroffen door een zwaar verkeersongeval waardoor hij niet meer kan werken. Na meer dan zes maanden is de werknemer nog niet hersteld. Op 5 september 2014 beslist de werkgever om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd eenzijdig te beëindigen mits betaling van een vergoeding aan de werknemer die als volgt wordt berekend:

Loon dat verschuldigd is tot het verstrijken van de overeengekomen tijd, met een maximum van drie maanden MIN het gewaarborgd loon dat overeenkomstig de wettelijke regels gedurende de eerste dertig dagen van de ziekte werd betaald.

AFSCHAFFING VAN DE PROEFPERIODE

Algemeen principe

Als algemeen principe geldt dat de werknemer geen proeftijd meer kunnen voorzien in een arbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1 januari 2014. Als de partijen dit toch doen, dan moet het proefbeding hoe dan ook als ongeldig worden beschouwd. Dit proefbeding zou dus nietig zijn.

Uitzonderingen

Er zijn twee uitzonderingen op dit principe.

De proeftijd blijft vanaf 1 januari 2014 van toepassing in de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en in de overeenkomsten geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. De eerste drie werkdagen worden als proeftijd beschouwd. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen de overeenkomst gedurende deze termijn beëindigen zonder opzegging noch vergoeding. In de betrokken arbeidsovereenkomsten moet hiervoor geen enkel bijzonder beding worden opgenomen.

De proefbedingen die werden opgenomen in de arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen voor 1 januari 2014 blijven uitwerking hebben tot de overeengekomen termijn verstreken is. De regels die gelden tot 31 december 2013 zijn van toepassing op deze bedingen.

Voorbeeld 1: Op 1 december 2013 vangen een werkgever en een werknemer de uitvoering van een nieuwe arbeidsovereenkomst aan die een geldig proefbeding van zes maanden voorziet. Dit proefbeding loopt tot 31 mei 2014. Zodoende kan de werknemer die ontevreden is over deze arbeidsrelatie bijvoorbeeld op 1 maart 2014 zijn arbeidsovereenkomst beëindigen door dit beding toe te passen, m.a.w. mits een korte opzeggingstermijn van zeven dagen.

Voorbeeld 2: Het proefbeding uit het eerste voorbeeld loopt in principe tot 31 mei 2014. De gevolgen van dit beding kunnen worden verlengd als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst (bijvoorbeeld omwille van de jaarlijkse vakantie van de werknemer). Als de werknemer bv. vijftien dagen jaarlijkse vakantie opneemt tussen 1 december 2013 en 31 mei 2014, dan zullen de gevolgen van het proefbeding worden verlengd tot 15 juni 2014.

Scholingsbeding en niet-concurrentiebeding

In ditzelfde kader wordt voortaan voorzien dat het scholings- en concurrentiebeding geen uitwerking hebben indien de overeenkomst wordt beëindigd gedurende de eerste zes maanden die volgen op de aanvang van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld: De partijen sluiten een nieuwe arbeidsovereenkomst die moet aanvangen op 1 februari 2014 en nemen er een concurrentiebeding in op. Dit beding zal geen uitwerking hebben als de overeenkomst wordt beëindigd voor 1 augustus 2014.