

# **HET EENHEIDSSTATUUT**

## **Een overzicht van de belangrijkste wijzigingen**

### **Inhoudsopgave:**

|                                                                                                                            |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>I. WIJZIGINGEN AAN DE ONTSLAGREGELS VANAF 2014 .....</b>                                                                | <b>p. 4</b>  |
| <b>1. PRO MEMORIE OPZEGTERMIJNEN GELDEND TOT EN MET 31 DECEMBER 2013 .....</b>                                             | <b>p. 4</b>  |
| <b>1.1. Arbeiders in dienst voor 01/01/2012 (CAO 75) .....</b>                                                             | <b>p. 4</b>  |
| <b>1.2. Arbeiders in dienst vanaf 01/01/2012 .....</b>                                                                     | <b>p. 4</b>  |
| <b>1.3. Bedienden in dienst voor 01/01/2012 .....</b>                                                                      | <b>p. 4</b>  |
| <i>A. Lagere bedienden (jaarinkomen beneden 32.254,00 € op 31.12.2013) .....</i>                                           | <i>p. 4</i>  |
| <i>B. Hogere bedienden (jaarinkomen vanaf 32.254,00 € op 31.12.2013) .....</i>                                             | <i>p. 4</i>  |
| <b>1.4. Bedienden in dienst vanaf 01/01/2012 .....</b>                                                                     | <b>p. 5</b>  |
| <i>A. Lagere bedienden (inkomen beneden 32.254,00 € op 31.12.2013) .....</i>                                               | <i>p. 5</i>  |
| <i>B. Hogere bedienden (inkomen vanaf 32.254,00 € op 31.12.2013) .....</i>                                                 | <i>p. 5</i>  |
| <b>2. NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN .....</b>                                                                                 | <b>p. 6</b>  |
| <b>2.1. Overzichtstabel: .....</b>                                                                                         | <b>p. 6</b>  |
| <b>2.2. Toepassing nieuwe termijnen .....</b>                                                                              | <b>p. 7</b>  |
| <b>2.3. De overgangsregeling bij indiensttreding voor 1 januari 2014: rugzakstelsel + compensatie voor arbeiders .....</b> | <b>p. 7</b>  |
| <b>2.3.1. Duur opzeggingstermijn .....</b>                                                                                 | <b>p. 7</b>  |
| <b>2.3.2. Duur opzegtermijn volgens rugzakstelsel .....</b>                                                                | <b>p. 8</b>  |
| <b>2.3.3. Ontslagcompensatievergoeding .....</b>                                                                           | <b>p. 9</b>  |
| <b>2.3.4. Ontslagitkering .....</b>                                                                                        | <b>p. 9</b>  |
| <b>2.3.5. Twee voorbeelden om de toepassing van de overgangsregeling te illustreren .</b>                                  | <b>p.10</b>  |
| <b>2.4. Uitzonderingen op stelsel van nieuwe opzeggingstermijnen .....</b>                                                 | <b>p.10</b>  |
| <b>2.4.1. Tijdelijke uitzonderingsregels .....</b>                                                                         | <b>p.10</b>  |
| <b>2.4.2. Blijvende uitzonderingen: .....</b>                                                                              | <b>p. 11</b> |
| <b>2.4.3. Inhoud van het uitzonderingsregime .....</b>                                                                     | <b>p. 12</b> |
| <b>3. ANCIËNNITEIT .....</b>                                                                                               | <b>p. 12</b> |
| <b>4. START OPZEGGINGSTERMIJN .....</b>                                                                                    | <b>p. 13</b> |

|                                                                                               |              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>5. TEGENOPZEG .....</b>                                                                    | <b>p. 13</b> |
| <b>6. AFWIJKENDE OPZEGTERMIJN BIJ HET BEREIKEN VAN DE PENSIOENLEEFTIJD.....</b>               | <b>p. 13</b> |
| <b>7. BEREKENING OPZEGGINGSVERGOEDING .....</b>                                               | <b>p. 14</b> |
| <b>8. SOLLICITATIE VERLOF .....</b>                                                           | <b>p. 14</b> |
| <b>9. AFSCHAFFING PROEFTIJD .....</b>                                                         | <b>p. 14</b> |
| <b>9.1. Uitzonderingen: .....</b>                                                             | <b>p. 15</b> |
| 1. Studenten: .....                                                                           | p. 15        |
| 2. Uitzendarbeid en tijdelijke arbeid .....                                                   | p. 15        |
| <b>9.2 Gevolgen.....</b>                                                                      | <b>p. 15</b> |
| 1. Scholingsbeding .....                                                                      | p. 15        |
| 2. Concurrentiebeding .....                                                                   | p. 16        |
| <b>10. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR/DUIDELIJK<br/>    OMSCHREVEN WERK .....</b>    | <b>p. 16</b> |
| <b>10.1. Principe: geen voortijdige beëindiging .....</b>                                     | <b>p. 16</b> |
| <b>10.2 Uitzondering: tijdens eerste helft overeenkomst is opzegging wel mogelijk .....</b>   | <b>p. 17</b> |
| <b>II. WIJZIGINGEN REGELS INZAKE ZIEKTEVERZUIM .....</b>                                      | <b>p. 17</b> |
| <b>11. AFSCHAFFING CARENZDAG .....</b>                                                        | <b>p. 17</b> |
| <b>12. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS<br/>    ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....</b> | <b>p. 18</b> |
| <b>III. ACTIVERING ONTSLAGEN WERKNEMERS .....</b>                                             | <b>p. 19</b> |
| <b>13. Outplacement .....</b>                                                                 | <b>p. 19</b> |
| <b>13.1. Veralgemeend recht op outplacement .....</b>                                         | <b>p. 19</b> |
| <b>13.1.1. Opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken .....</b>                               | <b>p. 20</b> |
| <b>13.1.2. Opzeggingstermijn van minstens 30 weken.....</b>                                   | <b>p.20</b>  |
| <b>13.2. Regeling CAO 82 wordt residuair</b>                                                  |              |
| <b>IV. FISCALE WIJZIGINGEN .....</b>                                                          | <b>p. 21</b> |
| <b>14. Afschaffing gedeeltelijke fiscale vrijstelling .....</b>                               | <b>p. 21</b> |
| <b>15. Bijzondere compenserende bijdrage op verbrekingsvergoeding.....</b>                    | <b>p. 21</b> |
| <b>16. Belastingvrije provisie voor sociaal passief eenheidsstatuut vanaf 2019 .....</b>      | <b>p. 22</b> |

|                                                                                        |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>V. MOTIVERING ONTSLAG .....</b>                                                     | <b>p. 23</b> |
| <b>23. Veralgemeende motiveringsplicht vervangt regeling willekeurig ontslag .....</b> | <b>p .23</b> |
| <b>23.1. Wat bij ontslag van werknemers onder het uitzonderingsregime?.....</b>        | <b>p.23</b>  |
| <b>23.2.Wanneer moet de motivering worden meegedeeld?.....</b>                         | <b>p.23</b>  |
| <b>23.3.Welke motivering is vereist?.....</b>                                          | <b>p.24</b>  |
| <b>23.4.Welke sancties riskeert de werkgever?.....</b>                                 | <b>p.24</b>  |
| <b>23.5.Wat is een kennelijk onredelijk ontslag?.....</b>                              | <b>p.24</b>  |
| <b>23.6.Wie draagt de bewijslast bij betwisting?.....</b>                              | <b>p.24</b>  |
| <b>23.7.Bij welke ontslagen geldt de motiveringsplicht?.....</b>                       | <b>p.25</b>  |

## **I. WIJZIGING ONTSLAGREGELS VANAF 01.01.2014.**

### **1. PRO MEMORIE OPZEGTERMIJNEN GELDEND TOT EN MET 31 DECEMBER 2013**

#### **1.1. Arbeiders in dienst voor 01/01/2012 (CAO 75)**

| <b>Anciënniteit</b> | <b>Opzegging door WG</b> | <b>Opzegging door WN</b> |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|
| < 6 maanden         | 28 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 6 m – 5 j    | 35 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 5 j – 10 j   | 42 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 10 j – 15 j  | 56 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 15 j – 20 j  | 84 dagen                 | 14 dagen                 |
| >20 jaar            | 112 dagen                | 28 dagen                 |

#### **1.2. Arbeiders in dienst vanaf 01/01/2012**

| <b>Anciënniteit</b> | <b>Opzegging door WG</b> | <b>Opzegging door WN</b> |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|
| < 6 maanden         | 28 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 6 m – 5 j    | 40 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 5 j – 10 j   | 48 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 10 j – 15 j  | 64 dagen                 | 14 dagen                 |
| Tussen 15 j – 20 j  | 97 dagen                 | 14 dagen                 |
| >20 jaar            | 120 dagen                | 28 dagen                 |

#### **1.3. Bedienden in dienst voor 01/01/2012**

##### *A. Lagere bedienden (jaarinkomen beneden 32.254,00 € op 31.12.2013)*

| <b>Anciënniteit</b>                       | <b>Opzegging door WG</b> | <b>Opzegging door WN</b> |
|-------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Per begonnen anciënniteitsperiode van 5 j | 3 maanden                |                          |
| < 5 jaar                                  |                          | 1,5 maanden              |
| > 5 jaar                                  |                          | 3 maanden                |

##### *B. Hogere bedienden (jaarinkomen vanaf 32.254,00 € op 31.12.2013)*

- Opzegging door WG: bepalen bij overeenkomst of door rechter – vaak formule Claeys, maar niet lager dan 3 maanden per begonnen 5 jaar
- Opzegging door WN: bepalen bij overeenkomst of door rechter met navolgende maxima: per begonnen anciënniteitsperiode van 5 jaar
  - Bedienden met een jaarinkomen < 64.508,00 € : 4,5 maanden

- Bedienden met een jaarinkomen > 64.508,00 € : 6 maanden

#### **1.4. Bedienden in dienst vanaf 01/01/2012**

##### *A. Lagere bedienden (inkomen beneden 32.254,00 € op 31.12.2013)*

| <b>Anciënniteit</b>                          | <b>Opzegging door WG</b> | <b>Opzegging door WN</b> |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Per begonnen anciënniteitsperiode van 5 jaar | 3 maanden                |                          |
| < 5 jaar                                     |                          | 1,5 maanden              |
| Vanaf 5 jaar                                 |                          | 3 maanden                |

##### *B. Hogere bedienden (inkomen vanaf 32.254,00 € op 31.12.2013)*

| <b>Anciënniteit</b>    | <b>Opzegging door WG<br/>grosso modo: 1 maand per<br/>begonnen anciënniteitsjaar</b> | <b>Anciënniteit</b>                                      | <b>Opzegging door WN</b> |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------|
| < 3 jaar               | 91 dagen                                                                             | < 5 jaar                                                 | 45 dagen                 |
| Tussen 3 jaar – 4 jaar | 120 dagen                                                                            | Tussen 5 jaar – 10 jaar                                  | 90 dagen                 |
| Tussen 4 jaar – 5 jaar | 150 dagen                                                                            | Minstens 10 jaar                                         | 135 dagen                |
| Tussen 5 jaar – 6 jaar | 182 dagen                                                                            | 15 jaar of meer en een jaarloon van 64.508,00 € of hoger | 180 dagen                |
| Vanaf 6 jaar           | 30 dagen per begonnen jaar                                                           |                                                          |                          |

## **2. NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN**

### **2.1. Overzichtstabel:**

Nieuwe opzegtermijnen vanaf 01/01/2014.

| <b>Anciënniteit</b>             | <b>Opzeggingstermijn<br/>ontslag door WG</b> | <b>Opzeggingstermijn<br/>ontslag door WN</b> | <b>Opzeggingstermijn<br/>tegenopzegging</b> |
|---------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|
| Van 0 tot < 3 maanden           | 2 weken                                      | 1 week                                       | 1 week                                      |
| Van 3 maanden tot < 6 maanden   | 4 weken                                      | 2 weken                                      | 2 weken                                     |
| Van 6 maanden tot < 9 maanden   | 6 weken                                      | 3 weken                                      | 3 weken                                     |
| Van 9 maanden tot < 12 maanden  | 7 weken                                      | 3 weken                                      | 3 weken                                     |
| Van 12 maanden tot < 15 maanden | 8 weken                                      | 4 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 15 maanden tot < 18 maanden | 9 weken                                      | 4 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 18 maanden tot < 21 maanden | 10 weken                                     | 5 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 21 maanden tot < 24 maanden | 11 weken                                     | 5 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 2 jaar tot < 3 jaar         | 12 weken                                     | 6 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 3 jaar tot < 4 jaar         | 13 weken                                     | 6 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 4 jaar tot < 5 jaar         | 15 weken                                     | 7 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 5 jaar tot < 6 jaar         | 18 weken                                     | 9 weken                                      | 4 weken                                     |
| Van 6 jaar tot < 7 jaar         | 21 weken                                     | 10 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 7 jaar tot < 8 jaar         | 24 weken                                     | 12 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 8 jaar tot < 9 jaar         | 27 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 9 jaar tot < 10 jaar        | 30 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 10 jaar tot < 11 jaar       | 33 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 11 jaar tot < 12 jaar       | 36 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 12 jaar tot < 13 jaar       | 39 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 13 jaar tot < 14 jaar       | 42 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 14 jaar tot < 15 jaar       | 45 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 15 jaar tot < 16 jaar       | 48 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 16 jaar tot < 17 jaar       | 51 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 17 jaar tot < 18 jaar       | 54 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 18 jaar tot < 19 jaar       | 57 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 19 jaar tot < 20 jaar       | 60 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 20 jaar tot < 21 jaar       | 62 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 21 jaar tot < 22 jaar       | 63 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 22 jaar tot < 23 jaar       | 64 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 23 jaar tot < 24 jaar       | 65 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 24 jaar tot < 25 jaar       | 66 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 25 jaar tot < 26 jaar       | 67 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 26 jaar tot < 27 jaar       | 68 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 27 jaar tot < 28 jaar       | 69 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 28 jaar tot < 29 jaar       | 70 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |
| Van 29 jaar tot < 30 jaar       | 71 weken                                     | 13 weken                                     | 4 weken                                     |

*Opgelet: er blijft nog wel een verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen van toepassing in geval van*

*ontslag door de werknemer tewerkgesteld in het kader van een gewestelijk wedertewerkingstellingsprogramma.*

*Indien de werkgever in dergelijke situatie overgaat tot ontslag gelden echter geen afwijkende termijnen.*

## **2.2. Toepassing nieuwe termijnen**

De nieuwe termijnen worden toegepast op arbeidsovereenkomsten waarbij de tewerkstelling is aangevangen vanaf 1 januari 2014.

Voor de oudere arbeidsovereenkomsten geldt een overgangsregeling (zie infra titel 2.3).

Het betreffen vaste termijnen wat betekent dat geen afwijkingen, ook geen verhogingen, mogelijk zijn via sectorale overeenkomsten.

Er is echter geen verbod voorzien op een verhoging in een individuele overeenkomst of binnen de onderneming.

Om discussies te vermijden, lijkt het dan ook aangewezen om bestaande arbeidsovereenkomsten en bestaande arbeidsreglementen te controleren op een vermelding van hogere termijnen, en desgevallend het nodige te doen voor aanpassing.

## **2.3. De overgangsregeling bij indiensttreding voor 1 januari 2014: rugzakstelsel + compensatie voor arbeiders**

### **2.3.1. Duur opzeggingstermijn**

De werknemer die reeds voor 1 januari 2014 in dienst was verliest in principe zijn recht op opzeggingstermijn, opgebouwd onder de oude regeling, niet.

Als principe geldt dat de termijn wordt vastgeklemd – er wordt “een foto van genomen” – op 31 december 2013.

De werknemers worden eigenlijk virtueel uit dienst gezet op 31 december 2013, en er wordt bekeken wat op dat ogenblik hun recht op opzeg zou zijn.

Voor hogere bedienden is er wel een licht afwijkende regeling voorzien, die verder wordt toegelicht.

Bij deze vastgeklemd opzegtermijn – men spreekt ook van de zogenaamde rugzak van de werknemer – wordt dan de opzegtermijn opgebouwd onder de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2014 bijgeteld.

Bij een ontslag na 1 januari 2014 zal de opzeggingstermijn voor deze werknemer dus in twee stappen worden samengesteld:

- Stap 1: Opzeggingstermijn volgens oude regels en dienstanciënniteit verworven op 31/12/2013  
  
(de zogenaamde rugzak van de WN's)
  - + Stap 2: Opzeggingstermijn volgens nieuwe regels met anciënniteit vanaf 01/01/2014
- 
- = Totale opzeggingstermijn

### **2.3.2. Duur opzegtermijn volgens rugzakstelsel**

Zoals eerder aangegeven wordt de "rugzak" van de werknemer gevuld door zijn virtuele "opzegrechten" op 31 december 2013, berekend volgens de oude regels.

Hierop zijn echter twee afwijkingen.

#### **Afwijking 1: specifieke regels voor hogere bedienden:**

Voor de hogere bedienden (deze met een jaarloon van minstens 32.254,00 € op 31 december 2013) wordt de vastgeklikte opzegtermijn als volgt bepaald:

- In geval van ontslag door de werkgever: 1 maand per begonnen jaar anciënniteit verworven op 31 december 2013 met een minimum van 3 maanden
- In geval van ontslag door de bediende: 1,5 maanden per begonnen anciënniteitsperiode van 5 jaar met een maximum van:
  - o 4, 5 maanden voor bedienden met een jaarloon beneden 64.508,00 €
  - o 6 maanden voor bedienden met een jaarloon vanaf 64.508,00 €.

#### **Afwijking 2: Beperking van de opzegtermijn bij ontslag door de werknemer**

Bij ontslagname door de werknemer gelden verder twee maxima.

Indien de bediende op 31 december 2013 de tot op dat ogenblik geldende maximumtermijn heeft bereikt, blijft dit maximum gelden en wordt de opgebouwde opzeg onder de nieuwe regeling niet meer bijgeteld.

De opzegtermijn blijft dan beperkt tot de zogenaamde "rugzak".

Deze maxima op 31 december 2013 zijn dus de volgende:

- 3 maanden voor de bediende met een jaarloon beneden de 32.254,00 €
- 4,5 maanden voor de bediende met een jaarloon vanaf 32.254,00 €, maar beneden de 64.508,00 €
- 6 maanden voor de bediende met een jaarloon vanaf 64.508,00 €

Indien het maximum onder de oude regeling niet bereikt is geldt er voor alle werknemers alleszins een maximum opzegtermijn van 13 weken.

### **2.3.3. Ontslagcompensatievergoeding**

Voor de meerderheid van de arbeiders resulteert de overgangsregeling in een lagere opzeggingstermijn, dan diegene die zou gelden mochten de nieuwe termijnen reeds gedurende hun hele tewerkstelling van toepassing zijn geweest.

Voor deze arbeiders wordt een ontslagcompensatievergoeding voorzien die wordt uitgekeerd door de RVA.

Om recht te hebben op ontslagcompensatievergoeding moet de werknemer voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De aanvangsdatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen voor 1 januari 2014 .
- De werknemer is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of een arbeidsovereenkomst voor dienstencheques
- De werknemer voldoet aan één van de volgende anciënniteitsvoorwaarden:
  - o Anciënniteit in de onderneming op de dag van de bekendmaking van de nieuwe regels van het eenheidsstatuut in het Staatsblad (31 december 2013), van tenminste 30 jaar
  - o Anciënniteit in de onderneming op 1 januari 2014 van tenminste 20 jaar
  - o Anciënniteit in de onderneming op 1 januari 2015 van tenminste 15 jaar
  - o Anciënniteit in de onderneming op 1 januari 2016 van tenminste 10 jaar
  - o Voor alle overigen geldt de regeling vanaf 1 januari 2017
- Ontslag na 31 december 2013

*Opgelet: werknemers die in het kader van de herstructurering zijn ingeschreven in een tewerkstellingscel en een inschakelingsvergoeding genieten hebben geen recht op deze ontslagcompensatievergoeding.*

De omvang van deze ontslagcompensatievergoeding zou het verschil moeten dekken tussen de opzeggingstermijn die wordt toegekend door toepassing van de overgangsregels en de virtuele opzeggingstermijn welke de arbeider zou hebben, mochten de nieuwe regels voor zijn gehele tewerkstelling van toepassing geweest zijn.

De exacte berekeningsregels dienen echter nog uitgewerkt te worden in een aankomend Koninklijk Besluit.

### **2.3.4. Ontslaguitkering**

De arbeiders die, ingevolge hun gebrek aan anciënniteit voorafgaand aan 1 januari 2017 nog geen recht hebben op een compensatievergoeding, kunnen nog wel aanspraak maken op de ontslaguitkering voor werklieden.

Deze uitkering ten laste van de RVA beloopt 1.250,00 € voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering aangevangen is vanaf 1 januari 2012 en voor de oudere arbeidsovereenkomsten

respectievelijk 1.250,00 € 2.500,00 € of 3.750,00 € afhankelijk van het feit of de werknemer een anciënniteit heeft beneden de 5 jaar, tussen de 5 en 10 jaar of van tenminste 10 jaar.

### **2.3.5. Twee voorbeelden om de toepassing van de overgangsregeling te illustreren**

- Een lagere bediende in dienst op 01/01/2006 wordt ontslagen op 02/10/2014

Stap 1: anciënniteit van 7 jaar opgebouwd op 31/12/2013 geeft 6 maanden opzeg

Stap 2: anciënniteit vanaf 01/01/2014 tussen 9 en 12 maanden geeft 7 weken opzeg

Totale opzegtermijn: 6 maanden en 7 weken.

- Een arbeider in dienst op 01/01/1990 wordt ontslagen op 15/01/2014:

Stap 1: rugzak op 31/12/2013 conform cao 75: 112 dagen opzeg of 16 weken

Stap 2: ontslag in het eerste kwartaal van de nieuwe regeling: 2 weken.

Totaal opzeg:  $16 + 2 = 18$  weken.

Ontslagcompensatievergoeding?

*Vraag 1: Is de opzeg lager dan bij een toepassing van de nieuwe regeling op de volledige anciënniteit? Bij toepassing van de nieuwe regels bij anciënniteit tussen de 24 en 25 jaar: opzeg 66 weken.*

Antwoord: ja.

*Vraag 2: Voldoende anciënniteit? Minstens 20 jaar op 01/01/2014.*

Antwoord: ja.

DUS:

Ontslag compensatieregeling ter compensatie van  $66 - 18 = 48$  weken.

### **2.4. Uitzonderingen op systeem van nieuwe opzeggingstermijnen**

Voor arbeiders die op 31 december 2013 nog geen recht hebben op opzegtermijnen die minstens even hoog zijn als deze bepaald in CAO nr. 75, wordt voorzien in een uitzonderingsregime.

Er bestaat een tijdelijk uitzonderingsregime en één van onbepaalde duur.

#### **2.4.1. Tijdelijke uitzonderingsregels**

Sommige arbeiders hebben nog geen recht op de nieuwe opzeggingstermijnen indien volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- Bij een ontslag op 31/12/2013 zou voor de arbeider een opzegtermijn zijn vastgesteld op basis van een K.B. op voorstel van de sector die lager is dan de termijn voorzien in CAO nr. 75.

- Lage opzeggingstermijnen die voorzien worden in het kader van het ontslag van herstructurering en met het oog op pensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het oude brugpensioen) komen niet in aanmerking.
- Het K.B. dat de lagere opzegtermijn bepaalt, mag niet zo zijn opgesteld dat het enkel lagere opzeggingstermijnen voorziet voor arbeiders met een anciënniteit tot 1 jaar.  
Is dit toch het geval dan valt de betrokken werknemer niet onder de uitzonderingsregeling.

De uitzonderingsregeling kan derhalve toepasselijk zijn in de volgende sectoren:

- Bouw PC 124
- Houtbewerking en stoffering PC 126
- Kleding en confectie PC 109
- Diamantennijverheid en handel PC 324
- Gezondheidsinrichtingen en diensten tandprothese PC 330
- Leerlooierij handel in ruwe huiden en vellen PC 128.01
- Schoeisel, industrie, laarzenmakers en maatwerkers PC 128.02
- Terugwinning van lommen PC 142.02
- Wapensmederij met de hand PC 147
- Grondafhandeling in luchthavens PC 140.04
- Metaal, machine & elektrische bouw PC 111
- Haven van Antwerpen PC 301.01
- Grote Kleinhandelszaken PC 311

Deze uitzondering is tijdelijk en geldt slechts tot 31/12/2017.

#### **2.4.2. Blijvende uitzonderingen:**

Een tweede groep arbeiders heeft geen recht op de nieuwe opzeggingstermijnen indien volgende voorwaarden vervuld zijn:

- Bij een ontslag op 31/12/2013 zou voor de arbeider een opzegtermijn zijn vastgesteld op basis van een K.B. op voorstel van de sector die lager is dan de termijn voorzien in CAO nr. 75.
- Lagere opzeggingstermijnen die voorzien worden in het kader van het ontslag van herstructurering en met het oog op pensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het oude brugpensioen) komen niet in aanmerking.
- Het K.B. dat de lage opzegtermijn bepaalt, mag niet zo zijn opgesteld dat het enkel lagere opzeggingstermijnen voorziet voor arbeiders met een anciënniteit tot 1 jaar.  
Is dit toch het geval dan valt de betrokken werknemer niet onder de uitzonderingsregeling.
- De werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling.
- De werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke immobiele werkplaatsen één of meerdere van volgende activiteiten uit:
  - graafwerken
  - grondwerken
  - funderings- en verstevigingswerken
  - waterbouwkundige werken,
  - wegenwerken
  - landbouwwerken

- plaatsing van nutsleidingen
- bouwwerken
- montage, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen
- inrichting of uitrustingswerken
- verbouwingswerken
- vernieuwbouw
- herstellingswerken
- ontmantelingswerken
- sloopwerken
- instandhoudingswerken
- onderhouds-, schilders- en reinigingswerken
- saneringswerken
- afwerkingswerkzaamheden behorende bij bovenstaande activiteiten.

Samengevat betreft dit: P.C. 111 (metaal, machine & elektrische bouw), P.C. 124 (bouwbedrijf) en P.C. 126 (Stoffering & Houtbewerking).

### **2.4.3. Inhoud van het uitzonderingsregime**

Voor de arbeiders die onder het uitzonderingsregime vallen gelden navolgende opzeggingstermijnen naar analogie met CAO nr. 75.

| <b>Anciënniteit</b>          | <b>Opzegging WG</b> | <b>Opzegging WN</b> |
|------------------------------|---------------------|---------------------|
| < 3 maanden                  | 2 weken             | 1 week              |
| Tussen 3 maanden – 6 maanden | 4 weken             | 2 weken             |
| Tussen 6 maanden – 5 jaar    | 5 weken             | 2 weken             |
| Tussen 5 jaar – 10 jaar      | 6 weken             | 3 weken             |
| Tussen 10 jaar – 15 jaar     | 8 weken             | 4 weken             |
| Tussen 15 jaar – 20 jaar     | 12 weken            | 6 weken             |
| >20 jaar                     | 16 weken            | 8 weken             |

Dit uitzonderingsregime geldt voor de volledige tewerkstelling.

Voor de werknemers onder het regime geldt dus evenmin het zogenaamde rugzakstelsel.

### **3. ANCIËNNITEIT**

De opzeggingstermijn wordt bepaald door de anciënniteit verworven op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Met anciënniteit wordt bedoeld:

- de periode van ononderbroken dienst in dezelfde onderneming
- ingeval van ontslag door de werkgever, ook de anciënniteit verworven als uitzendkracht mits:
  - de aanwerving als werknemer volgt op de periode van tewerkstelling als uitzendkracht voor dezelfde werkgever/gebruiker zonder dat er onderbreking is van meer dan 7 kalenderdagen

- een aanwerving van dezelfde werknemer in dezelfde functie als diegene die hij uitoefent als uitzendkracht.
- de anciënniteit als uitzendkracht die in aanmerking wordt genomen voor de opzeggingstermijn belooft maximum 1 jaar.
- Om de totale anciënniteit te berekenen worden onderbrekingsperiodes van maximaal 7 kalenderdagen ook meegerekend als anciënniteit (bijvoorbeeld gedurende drie maanden telkens een overeenkomst van maandag tot dinsdag = drie maanden anciënniteit)

#### **4. START OPZEGGINGSTERMIJN**

Onder de oude regeling kon de opzeggingstermijn van een bediende slechts een aanvang nemen de eerste dag van de maand na de kennisgeving.

Voortaan kan een te presteren opzegtermijn aanvangen op de eerste maandag na de kennisgeving.

#### **5. TEGENOPZEG**

Onder de oude regeling kon enkel een bediende die een andere dienstbetrekking had gevonden een tegenopzeg geven, welke afhankelijk van zijn jaarloon een duurtijd moest hebben van één tot vier maanden.

Voortaan kunnen alle werknemers die zich in hun opzegperiode bevinden een tegenopzeg betekenen.

De termijnen hiervan zijn weergegeven in de overzichtstabel (zie supra titel 2.1.).

De kennisgeving van de tegenopzeg gebeurt:

- Door afgifte van een geschrift van de werkgever, met handtekening van de werkgever met duplicaat als ontvangstbewijs
- Via aangetekende brief met uitwerking de derde werkdag na verzending
- Via deurwaardersexploot.

#### **6. AFWIJKENDE OPZEGTERMIJN BIJ HET BEREIKEN VAN DE PENSIOENLEEFTIJD**

Onder de oude regeling kon de werkgever een verkorte opzegtermijn betekenen tegen de pensioenleeftijd van de werknemer.

Indien de werknemer onder de oude regeling ontslag nam kon men zelfs een verkorte opzeggingstermijn betekenen vanaf de eerste dag volgende op de maand waarin hij 60 jaar werd.

Deze regeling wordt volledig vervangen vanaf 1 januari 2014.

Voortaan is enkel nog voorzien dat bij een ontslag door de werkgever om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (momenteel 65 jaar) de normale opzeggingstermijn geldt met een maximum van 26 weken.

Bij ontslag door de werknemer tegen de pensioenleeftijd gelden eenvoudig de normale termijnen zonder een afwijkend maximum.

## **7. BEREKENING OPZEGGINGSVERGOEDING**

Net zoals voorheen, is een verbrekingsvergoeding verschuldigd gelijk aan het lopend loon en de voordelen uit de overeenkomst, door de partij die geen opzeg respecteert, maar de arbeidsovereenkomst verbreekt.

Er wordt nu wel uitdrukkelijk verduidelijkt dat voor de werknemers met gedeeltelijk variabel loon, rekening wordt gehouden met een gemiddelde van dit variabele loon verdiend in de twaalf voorafgaande maanden, om de opzegvergoeding te berekenen.

Gezien de opzegtermijnen voortaan in weken worden uitgedrukt, voorziet de wet nu ook in een formule voor omzetting van het forfaitaire maandloon in een weekloon, te weten:

$$\frac{\text{forfaitair maandloon} \times 3}{13}$$

## **8. SOLLICITATIE VERLOF**

Logischerwijze wordt ook de regeling inzake sollicitatieverlof dezelfde voor alle werknemers.

Tijdens hun opzegperiode hebben werknemers recht op betaald sollicitatieverlof ten belope van

- Twee halve dagen per week of een hele dag tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn of gedurende de hele opzegtermijn voor een werknemer die outplacementbegeleiding krijgt.
- Een halve dag per week in de periode voorafgaand aan de laatste 26 opzegweken (tenzij de werknemer outplacementbegeleiding geniet).

## **9. AFSCHAFFING PROEFTIJD.**

Onder de oude regeling kon zowel in arbeidsovereenkomsten voor arbeiders, als in arbeidsovereenkomsten voor bedienden een proefbeding voorzien worden, waardoor beide partijen, mits respecteren van een verkorte opzeggingstermijn, een einde konden maken aan de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode.

Met de nieuwe wet wordt de proeftijd afgeschaft voor alle contracten.

Een proefbeding dat is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die werd afgesloten en in werking is getreden vóór 1/1/2014, behoudt evenwel zijn uitwerking.

### **9.1. Uitzonderingen:**

De nieuwe wet voorziet twee uitzonderingen op de afschaffing van de proeftijd.

#### **1. Studenten:**

De eerste drie werkdagen in kader van de arbeidsovereenkomst voor studenten worden automatisch als proeftijd beschouwd.

Een beding moet niet worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Tijdens die periode mogen zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Opgepast: deze proefperiode blijft lopen bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

#### **2. Uitzendarbeid en tijdelijke arbeid**

Onder de oude regeling gold dat de eerste 3 werkdagen werden beschouwd als proefperiode, behoudens strijdige overeenkomst.

Dit artikel wordt behouden in de nieuwe wet.

Tijdens die periode mogen zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

Wel wordt in de nieuwe regeling bepaald dat, wanneer een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiken tewerkgesteld wordt, opeenvolgende proeftermijnen verboden zijn.

### **9.2 Gevolgen**

Aangezien de proeftijd, onder de oude wetgeving, een aantal gevolgen met zich meebracht, zal de afschaffing ook een invloed hebben op deze bepalingen.

#### **1. Scholingsbeding.**

Een scholingsbeding is een beding in de arbeidsovereenkomst of een andere schriftelijke overeenkomst, waarbij de werknemer er zich toe verbindt om, indien hij de arbeidsovereenkomst binnen een te bepalen periode zou verbreken, een gedeelte van de kosten voor de opleiding te vergoeden aan de werkgever.

Tot 31/12/2013 was bepaald dat een dergelijk beding niet geldig was bij beëindiging tijdens de proeftijd.

Nu de proeftijd zelf is afgeschaft, bepaalt de wet dat een dergelijk beding niet geldig is, indien een einde gemaakt wordt aan de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste zes maanden van de uitvoering ervan.

Deze termijn gaat in vanaf de eerste, in de arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsdag en is een vaste termijn.

Hij wordt m.a.w. niet geschorst door de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

## **2. Concurrentiebeding.**

Ook bij het concurrentiebeding voor arbeiders en bedienden was tot 31/12/2013 voorzien dat dit beding niet geldig is bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.

Deze bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet worden eveneens gewijzigd: het concurrentiebeding heeft voortaan – voor alle overeenkomsten – geen uitwerking indien een einde gemaakt wordt aan de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste zes maanden van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsovereenkomstenwet voorziet daarnaast dat het concurrentiebeding kan uitgebreid worden voor ondernemingen die een internationaal activiteitsveld hebben of over een eigen dienst voor onderzoek beschikken.

Tot 31/12/2013 kon de werkgever in geval van dergelijk internationaal concurrentiebeding bepalen dat het concurrentiebeding geldig was tijdens de proeftijd.

Ingevolge de wetswijziging zal de werkgever nu kunnen bepalen dat het concurrentiebeding wel toepassing kan vinden indien een einde gemaakt wordt aan de arbeidsovereenkomst gedurende de eerste zes maanden van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Het is dus van belang deze bepalingen duidelijk aan te passen in de nieuwe arbeidsovereenkomsten.

## **10. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR/DUIDELIJK OMSCHREVEN WERK**

### **10.1. Principe: geen voortijdige beëindiging**

Net zoals in de huidige wetgeving blijft het principe gelden dat de partijen de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk niet eenzijdig mogen beëindigen tijdens de overeengekomen termijn, behoudens om dringende reden.

Doet een partij dit toch, dan moet zij aan de andere partij een verbrekingsvergoeding betalen, die overeenstemt met het loon dat uitbetaald had moeten worden tot de normaal voorziene einddatum van de arbeidsovereenkomst, met een maximum gelijk aan het dubbele van opzeggingsvergoeding die verschuldigd geweest zou zijn indien het een contract van onbepaalde duur betrof.

Dit principe blijft behouden.

Onder de vorige regelgeving konden partijen evenwel een proefbeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur/duidelijk omschreven werk inlassen.

De afschaffing van de proeftijd heeft dan ook gevolgen op de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur/duidelijk omschreven werk en er wordt een uitzondering ingelast op bovenvermeld principe.

## **10.2 Uitzondering: tijdens eerste helft overeenkomst is opzegging wel mogelijk.**

Elke partij zal de overeenkomst – gedurende een beperkte periode - eenzijdig kunnen beëindigen.

De mogelijkheid wordt enkel voorzien tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur van de overeenkomst, met een maximumperiode van 6 maanden.

Maakt een partij gebruik van deze vroegtijdige beëindiging, dan moet hij de algemene opzegtermijnen respecteren (2 of 4 weken) of een verbrekingsvergoeding betalen gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van het niet-gerespecteerde (resterende deel) van die opzeggingstermijn.

De opzegging neemt eveneens een aanvang op de maandag volgend op de week waarin ze werd ter kennis gebracht.

De periode tijdens dewelke de opzegging kan gebeuren, is een vaste termijn.

Schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst hebben geen invloed op deze termijn. Ze begint te lopen vanaf de aanvang van de overeenkomst. Dit wil zeggen de datum vanaf wanneer de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of normaal moest worden uitgevoerd.

Let op: het einde van de opzeggingsperiode moet vallen binnen bovenvermelde vaste termijn.

Indien er verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden gesloten, bestaat de opzeggingsmogelijkheid enkel voor de eerste overeenkomst.

## **VI. WIJZIGINGEN REGELS INZAKE ZIEKTEVERZUIM.**

### **11. AFSCHAFFING CARENZDAG**

Onder de oude regelgeving gold dat, wanneer een arbeider arbeidsongeschikt was voor een periode van minder dan 14 dagen, de eerste werkdag van afwezigheid niet vergoed werd door de werkgever, noch door de mutualiteit.

De eerste arbeidsdag was een onbetaalde dag.

De carenzdag wordt afgeschaft door de nieuwe wetgeving.

Evenwel worden de voorwaarden mbt het ontvangen van het gewaarborgd loon verstrengd:

- De werknemer moet de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van de arbeidsongeschiktheid.
- Het geneeskundig getuigschrift moet binnen de voorgeschreven termijn worden overgemaakt

- De werknemer moet ter beschikking staan voor een controle door de controle-arts – tenzij er een wettige reden voorhanden is, zoals bijvoorbeeld ziekenhuisbezoek.

Indien aan één van deze voorwaarden niet voldaan is, zal de werknemer het recht op gewaarborgd loon verliezen voor de dagen die de verwittiging, het voorleggen van het geneeskundig getuigschrift of de controle van de controlearts voorafgaan.

Daarbij krijgt de werkgever een bijkomend instrument om controle mogelijk te maken: via sectorale dan wel bedrijfs-C.A.O. of arbeidsreglement, kan bepaald worden dat de werknemers zich gedurende een bepaald dagdeel van maximaal 4 uren, ter beschikking moet houden van de controlearts – op zijn thuisadres of op het adres dat de werknemer heeft opgegeven dat hij zijn ziekteperiode zal doorbrengen.

Het spreekt voor zich dat het belangrijk zal zijn om deze regels duidelijk vooraf te bepalen in het arbeidsreglement, dan wel deze bvast te leggen in een C.A.O. .

## **12. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID.**

Ingeval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of een ongeval dat zich voordoet na de kennisgeving van de opzegging door de werkgever, heeft de werkgever de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te verbreken tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid.

De werkgever zal dan een opzeggingsvergoeding moeten betalen die overeenstemt met de resterende periode van de opzeggingstermijn, onder aftrek van de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat de werknemer ontvangen heeft ingevolge de Arbeidsovereenkomstenwet.

Enkel de laatste periode van gewaarborgd loon komt voor de aftrek in aanmerking. Indien de werknemer voordien andere periodes van arbeidsongeschiktheid heeft gekend, kan het gewaarborgd loon dat hij hiervoor ontvangen heeft, niet in mindering gebracht worden van de verschuldigde opzeggingsvergoeding.

Let op: de periode van gewaarborgd loon voor arbeiders, zoals voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet, bedraagt 7 dagen. Deze periode werd later verlengd bij cao. De vraag zal zich in de praktijk bijgevolg nog stellen of enkel de eerste 7 dagen gewaarborgd loon in mindering gebracht kunnen worden, dan wel de langere periode.

De periode van gewaarborgd loon voor bedienden bedraagt 30 dagen.

Hoewel in kader van het gewaarborgd loon de hervatperiode (2<sup>e</sup> ziekteperiode voor dezelfde ziekte) – indien deze valt binnen de 14 dagen na het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid – beschouwd wordt als eenzelfde periode van arbeidsongeschiktheid, geldt dit niet in kader van bovenvermelde regeling.

Indien een werknemer, na een periode van arbeidsongeschiktheid van 2 weken vervolgens na 5 werkdagen opnieuw arbeidsongeschikt is, en de werkgever op dat moment overgaat tot het ontslag van deze werknemer, dan zal enkel het gewaarborgd loon voor de laatste ziekteperiode in mindering gebracht kunnen worden.

## **VII. ACTIVERING ONTSLAGEN WERKNEMERS**

De nieuwe basisopzegtermijnen zullen door twee soorten factoren kunnen gecorrigeerd worden: outplacement en inzetbaarheid.

### **13. Outplacement**

Outplacementbegeleiding is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener individueel of in groep worden verleend met als doel het in staat stellen van de ontslagen werknemer om zelf zo snel mogelijk een nieuwe werkgever te vinden of een activiteit te starten als zelfstandige.

Reeds sinds 2002 voorziet CAO nr. 82 in een outplacementregime voor werknemers van minstens 45 jaar oud met een anciënniteit van minstens 1 jaar.

Naast dit bijzondere regime zal voortaan een algemene regeling gelden, die van toepassing is op een groot aantal werknemers.

#### **13.1. Veralgemeend recht op outplacement**

Als principe geldt dat elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzeggingstermijn (of een opzeggingsvergoeding) van minstens 30 weken, recht zal hebben op de nieuwe outplacementregeling.

Elke werkgever, uit de publieke dan wel private sector, die een werknemer ontslaat die recht heeft op een opzeggingstermijn (of -vergoeding) van ten minste 30 weken, zal dus verplicht zijn outplacementprocedure aan te bieden aan de ontslagen werknemer.

Het recht op outplacement wordt dus veralgemeend, aangezien voortaan geen rekening meer wordt gehouden met de leeftijd van de werknemer en enkel nog zal worden gekeken naar de opzegtermijn waarop de ontslagen werknemer recht heeft.

Daarnaast beperkt de nieuwe regelgeving zich niet tot de privésector en worden ook de werkgevers uit de publieke sector gevisieerd.

Het recht op outplacement vervalt in geval van ontslag wegens dringende reden.

De concrete invulling van het recht op outplacement is gedeeltelijk afhankelijk van de wijze waarop de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door de werkgever.

Met name of de werknemer ontslagen wordt mits het betalen van een opzegvergoeding van minstens 30 weken, dan wel ontslagen werd mits een te presteren opzegtermijn van minstens 30 weken.

##### **13.1.1. Opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken**

Wanneer een werknemer ontslagen wordt met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken of het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag

voorafgaat, waarbij de minimumwaarde van de outplacementbegeleiding 1.800 euro en de maximumwaarde 5.500 euro bedraagt.

Wanneer de werknemer halftijds werkt, worden deze bedragen herleid in functie van de tewerkstellingsbreuk.

De verschuldigde opzeggingsvergoeding mag in deze hypothese worden verminderd met 4 weken loon.

Tot en met 31 december 2015 kan de werknemer de outplacementbegeleiding weigeren.

Kiest hij ervoor om geen gebruik te maken van het veralgemeende recht op outplacement, wordt zijn opzeggingsvergoeding niet met 4 weken loon ingekort en herwint hij het recht op de volledige basisopzegvergoeding van minstens 30 weken.

Vanaf 1 januari 2016 wordt de opzeggingsvergoeding van de ontslagen werknemer in elk geval verminderd ongeacht of de werknemer nu wel of niet aanvaardt om de outplacementbegeleiding te volgen.

#### **13.1.2. Opzeggingstermijn van minstens 30 weken**

Wanneer een werknemer ontslagen wordt met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op outplacementbegeleiding voor een totaal van 60 uren.

De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op het sollicitatieverlof.

De basisopzeggingstermijn daarentegen wordt niet ingekort.

#### **13.2. Regeling CAO 82 wordt residuair**

Zoals hierboven beschreven is het de bedoeling om de nieuwe outplacementregeling zo ruim mogelijk toe te passen.

Het bijzondere regime voor werknemers van minstens 45 jaar oud (CAO nr. 82) wordt niet afgeschaft, maar is enkel nog van toepassing wanneer de werknemer van minstens 45 jaar oud niet voldoet aan de voorwaarden om te genieten van het algemene nieuwe regime.

## **VIII. FISCALE WIJZIGINGEN**

### **14. Afschaffing gedeeltelijke fiscale vrijstelling**

Een beperkte belastingvrijstelling geldt bij de beëindiging door de werkgever van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van de opzegvergoeding en de bezoldiging verschuldigd tijdens de opzegtermijn.

Het bedrag van de vrijstelling bedraagt voor inkomstenjaar 2013 geïndexeerd 640 EUR.

De regeling werd ingevoerd op 1 januari 2012 in het kader van het bemiddelingsvoorstel van de regering voor het interprofessioneel akkoord 2011-2012.

Voor het inkomstenjaar 2013 bedroeg deze vrijstelling 640 euro.

Vanaf 1 januari 2014 wordt deze gedeeltelijke fiscale vrijstelling van de beëindigingsvergoeding / loon tijdens de opzegtermijn afgeschaft.

Enkel in twee specifieke situaties zal de regeling nog als overgangsmaatregel blijven bestaan:

- kennisgeving van het ontslag door de werkgever voor 1 januari 2014;
- de opzegging wordt gegeven door de werkgever na 1 januari 2014 mits voldaan is aan 2 cumulatieve voorwaarden:
  - o de werknemer maakt het voorwerp uit van een collectief ontslag dat conform de Wet Renault ten laatste betekend werd op 31 december 2013
  - o de werknemer valt onder het toepassingsgebied van een cao die de gevolgen van het ontslag omkaderen en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd bij de FOD Waso.

Met de overgangsregeling wilde men vermijden in te grijpen in reeds gemaakte afspraken.

### **15. Bijzondere compenserende bijdrage op verbrekingsvergoeding**

De wetswijziging inzake eenheidsstatuut voorziet als volgt in een nieuwe werkgeversbijdrage ten gunste van het sluitingsfonds:

- 1% werkgeversbijdrage op de verbrekingsvergoeding voor werknemers met een jaarloon > 44.508 euro/jaar;
- 2% werkgeversbijdrage op de verbrekingsvergoeding voor werknemers met een jaarloon > 54.508 euro/jaar;
- 3% werkgeversbijdrage op de verbrekingsvergoeding voor werknemers met een jaarloon > 64.508 euro/jaar.

Deze bijkomende werkgeversbijdrage is niet verschuldigd op de volledige verbrekingsvergoeding, maar viseert enkel als verbrekingsvergoeding het gedeelte van de opzegtermijn opgebouwd op basis van de geleverde prestaties vanaf 01.01.2014.

De middelen die hieruit voortvloeien zullen aangewend worden voor een vermindering van de bijdragen voor het Fonds sluiting van ondernemingen, verschuldigd door ondernemingen met minder dan 20 werknemers.

## **16. Belastingvrije provisie voor sociaal passief eenheidsstatuut vanaf 2019**

Werkgevers kunnen binnen bepaalde grenzen en voorwaarden een “belastingvrije provisie eenheidsstatuut” aanleggen voor de ontslagkosten die de onderneming moet dragen in geval van ontslag.

Deze provisie stemt overeen met drie weken bezoldiging per begonnen dienstjaar vanaf het zesde dienstjaar en geldt enkel voor werknemers die minimum vijf dienstjaren hebben in het eenheidsstatuut onafhankelijk of de werknemer voor of na 2014 in dienst is getreden.

Na 20 dienstjaren in het eenheidsstatuut bedraagt de belastingvrijstelling bijkomend 1 week bezoldiging per begonnen dienstjaar.

Voor alle werknemers die voldoen aan de voorwaarden, kan deze provisie aangelegd worden, waarbij geen intentie tot ontslag in hoofde van de werkgever vereist is.

De provisie is een anticipatie op een latere, mogelijke beroepskost voor de werkgever. Deze kost in de vorm van een provisie is m.a.w. aftrekbaar als beroepskost voordat er een effectieve betaling of verschuldigdheid ontstaat.

De fiscale vrijstelling blijft behouden zolang de werknemer in dienst blijft, waarbij van zodra de betreffende werknemer de onderneming verlaat de provisie bij de belastbare basis van de werkgever dient te worden gevoegd.

## **IX. MOTIVERING ONTSLAG**

### **17. Veralgemeende motiveringsplicht vervangt regeling willekeurig ontslag.**

Het eenheidsstatuut voorziet dat de regeling inzake willekeurig ontslag van arbeiders zal afgeschaft worden van zodra er een algemene motiveringsplicht bij ontslag zal gelden voor alle werknemers.

Deze nieuwe motiveringsverplichting geldt vanaf 1/04/2014.

Voortaan zal de werkgever gehouden zijn ontslagredenen mee te delen, telkenmale wanneer de ontslagen werknemer hierom verzoekt.

#### **17.1. Bij welke ontslagen geldt de motiveringsplicht?**

De motiveringsplicht is van toepassing op **alle arbeidsovereenkomsten**, behalve op navolgende uitzonderingen:

- bij ontslag tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling.  
*Opgelet: voorafgaande aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of uitzendarbeid worden meegeteld voor het bepalen van de periode van 6 maanden, conform de regels die de anciënniteit bepalen met het oog op de opzegtermijn (zie hoger titel 3)*
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en studentenarbeid.
- bij een ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen).
- bij een ontslag om een einde te maken aan de overeenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.
- bij een ontslag wegens de definitieve stopzetting van de activiteit, wegens sluiting van de onderneming of in het kader van een collectief ontslag.
- bij ontslag van de werknemer waarvoor een bijzondere ontslagprocedure moet gevolgd worden. (bijvoorbeeld een preventieadviseur, een werknemersafgevaardigde uit de ondernemingsraad of het CPBW of een vakbondsafgevaardigde).
- bij het ontslag van een werknemer voor wie een verkorte opzegtermijn geldt (zie hoger punt 2.4.1 en 2.4.2.)  
*Opgelet : voor de werknemers die in het tijdelijke uitzonderingssysteem zitten t.e.m. 31/12/2007, geldt deze afwijking slechts tot 31/12/2015. Vanaf 1/01/2016 zal het ontslag van deze werknemers onderworpen zijn aan de motiveringsplicht.*

#### **17.2. Wanneer moet de motivering worden meegedeeld?**

De motivering van de concrete ontslagredenen moet pas meegedeeld worden van zodra de werknemer hierom verzoekt via een aangetekende brief.

De werknemer beschikt echter slechts over een beperkte termijn om deze motiveringsvraag over te maken:

- binnen de 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen;
- in geval er een ontslag betekend wordt met een te presteren opzegtermijn binnen de 6 maanden na betekening van de opzegging, zonder dat de termijn van 2 maanden na het effectief einde van de arbeidsovereenkomst mag overschreden worden.

Na ontvangst van een tijdige motiveringsvraag, beschikt de werkgever eveneens over een termijn van twee maanden om de concrete reden van het ontslag mee te delen via een aangetekende brief.

In het kader van deze reglementering worden de aangetekende brieven geacht uitwerking te hebben op de derde dag na verzending.

### **17.3. Welke motivering is vereist?**

De werkgever is gehouden om de concrete redenen die aanleiding hebben gegeven tot het ontslag mee te delen.

Dit moeten redenen zijn die ofwel:

- verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer;
- berusten op de noodwendigheden van de onderneming, de instelling of de dienst.

### **17.4. Welke sancties riskeert de werkgever?**

De nieuwe regeling voorziet in twee verschillende sancties:

- De werkgever die de gevraagde motivering niet of laattijdig meedeelt, is louter ingevolge deze niet-mededeling gehouden tot een burgerrechtelijke boete gelijk aan twee weken loon, die overgemaakt moet worden aan de werknemer.
- De werkgever die een kennelijk onredelijk ontslag heeft doorgevoerd - m.a.w. een ontslag waarvoor er overduidelijk geen ernstige reden is – kan gehouden zijn tot een schadevergoeding gelijk aan 3 tot 17 weken loon.

### **17.5. Wat is een kennelijk onredelijk ontslag?**

De CAO definieert als kennelijk onredelijk ontslag: een ontslag dat geen verband houdt met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer, evenmin met de noodwendigheden van de onderneming, de dienst of de instelling en waartoe nooit zou beslist zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bij betwisting beschikken de rechtbanken slechts over een marginaal toetsingsrecht, m.a.w. het ontslag moet overduidelijk onredelijk zijn.

De hoogte van de vergoeding van de 3 tot 17 weken hangt af van de graad van kennelijke onredelijkheid, die vastgesteld wordt door de rechter.

### **17.6. Wie draagt de bewijslast bij betwisting?**

Indien de werknemer geen tijdige motivering gevraagd heeft, en toch aanspraak wil maken op een vergoeding wegens kennelijke onredelijkheid van het ontslag, dan draagt hij de bewijslast.

Indien beide partijen de spelregels gevolgd hebben en er derhalve tijdige motivering gevraagd en gegeven is, wordt de bewijslast verdeeld: ieder moet bewijzen wat hij aandraagt.

Wanneer de werkgever na de motiveringsvraag heeft nagelaten om correct en tijdig te reageren, dan draagt deze werkgever de bewijslast en moet hij aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was.

### **17.7. Wat bij ontslag van werknemers onder het uitzonderingsregime?**

Zoals hoger uiteengezet, is de nieuwe motiveringsplicht (voorlopig) niet van toepassing op de arbeiders voor wie er verkorte opzegtermijnen gelden.

Voor hen blijft het systeem van het willekeurig ontslag gelden.

Dit betekent dat zij, indien zij verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd, niet mogen ontslagen worden om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Indien de werknemer het ontslag betwist en stelt dat dit willekeurig is, draagt de werkgever de bewijslast van de redenen die hij op dat ogenblik nog kan invoeren.

Lukt de werkgever er niet in deze redenen te bewijzen, dan riskeert hij een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon.

Sven Mertens – Veerle Stroobants – Mattias Walraet

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.