

Het eenheidsstatuut

De wet

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden bestaat al meer dan 100 jaar. Decennialang werden er al voorstellen gedaan om dit onderscheid af te schaffen. De gelijkschakeling van beide statuten is recent evenwel in een stroomversnelling gekomen. In juli 2011 legde het Grondwettelijk Hof een ultimatum op voor het wegwerken van het onderscheid, althans minstens op het vlak van de carenzdag (eerste dag ziekte is onbetaald) en de opzegtermijnen, met name uiterlijk tegen 8 juli 2013.

Na een marathonvergadering van bijna 27 uur, werd er op 5 juli 2013 een compromisvoorstel bereikt.

Op vrijdag 27 september 2013 heeft de ministerraad het wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden (in eerste lezing) goedgekeurd. Gezien de Raad van State in zijn advies nog een aantal bemerkingen had inzake het initiële wetsontwerp, werden in aansluiting op dit advies nog een aantal zaken verduidelijkt en technische verbeteringen aangebracht. De evenwichten en afspraken over het eenheidsstatuut en het compromis van 5 juli 2013 blijven daarbij integraal behouden en gerespecteerd. Op de Ministerraad van 14 november 2013 werd het wetsontwerp voor het eenheidsstatuut in tweede lezing goedgekeurd.

De *“wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen”* werd op 31 december 2013 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. De wet is van toepassing vanaf 1 januari 2014.

De officiële wet vertoont slechts een gering aantal wijzigingen ten aanzien van het wetsontwerp. Niettemin zijn er nog steeds een aantal bepalingen die verdere uitwerking en verduidelijking vereisen.

Voor een uitvoerige bespreking van de voorgeschiedenis van de totstandkoming van het eenheidsstatuut en het compromisvoorstel verwijzen wij naar onze nota [“Het eenheidsstatuut”](#) op onze website. Het wetsontwerp wordt besproken in onze nota [“Het eenheidsstatuut – Wetsontwerp”](#).

1 mei 2018

Inhoud

Het eenheidsstatuut De wet.....	1
Algemeen	7
1 Wet "Eenheidsstatuut"	7
2 Wet versus Wetsontwerp	7
3 Wegwerken van de andere verschilpunten	7
4 Verklaring van de Groep van 10	7
Deel 1: De nieuwe ontslagregeling.....	9
1 Opzeggingstermijnen.....	9
1.1 Algemeen.....	9
1.2 Aanvang van de opzeggingstermijn	9
1.3 De nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014.....	10
1.3.1 Opzeg door de werkgever	10
1.3.2 Opzeg door de werknemer	11
1.3.3 Overzicht van de nieuwe opzeggingstermijnen.....	11
1.3.4 Afwijkende (nieuwe) opzeggingstermijnen voor arbeiders.....	15
1.3.5 Opheffing afwijkende opzeggingstermijnen in de gezondheidszorg.....	25
1.4 Overgangsregeling: werknemers met een arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014.....	25
1.5 Overgangsregeling: ontslag door de bediende - specifieke regels!	29
1.5.1 Bij de berekening van stap 1 wordt de maximum opzeggingstermijn al bereikt.....	29
1.5.2 Bij de berekening van stap 1 wordt de maximum opzeggingstermijn niet bereikt	29
1.6 Overgangsregeling: in het kort.....	30
1.7 Overgangsregeling: Voorbeelden van berekeningen.....	30
1.8 Overgangsregeling: lopend proefbeding en verkorte opzeggingstermijn arbeiders	32
1.8.1 Berekening van de opzegging op 31 december 2013 ingeval van een lopend proefbeding op 1 januari 2014	32
1.8.2 Berekening van de opzegging op 31 december 2013 ingeval van verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders	32
1.9 Ontslagcompensatievergoeding voor arbeiders.....	33
1.9.1 Doel van de vergoeding	33
1.9.2 Welke werknemers komen in aanmerking?	33
1.9.3 Praktisch voorbeeld	35
1.9.4 Een nettovergoeding ten laste van de RVA.....	35

1.9.5	Berekening van de ontslagcompensatievergoeding.....	36
1.9.6	Aanvraag van de ontslagcompensatievergoeding d.m.v. C4-formulier	37
1.9.7	Ontslagcompensatievergoeding en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – vroegere brugpensioen)	38
1.10	Specifieke ontslaggevallen.....	39
1.10.1	Tegenopzegging.....	39
1.10.2	Opzeggingstermijn bij wedertewerkstellingsprogramma's.....	40
1.10.3	Opzeggingstermijn in geval van pensionering.....	40
1.10.4	Opzeg tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid.....	41
1.10.5	Opzeg bij SWT voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	41
1.10.6	Opzeg met het oog op SWT.....	42
1.10.7	Einde tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid.....	42
1.10.8	Willekeurig ontslag - arbeider?	43
1.11	Einde arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk.....	43
1.11.1	Algemeen	43
1.11.2	Beëindigen met een opzeggingstermijn!	44
1.11.3	Arbidsongeschiktheid - Arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden	45
1.11.4	Arbidsongeschiktheid - Arbeidsovereenkomst van minstens 3 maanden	46
1.12	Sollicitatieverlof.....	46
1.13	Overgangsbepalingen bestaande arbeidsovereenkomsten - Begeleidende maatregelen.....	46
1.13.1	Lopende proefperiodes	47
1.13.2	Verkorte opzeggingstermijn voor arbeiders < 6 maand anciënniteit.....	47
1.13.3	Collectief ontslag.....	47
2	Activering van de ontslagen werknemer	47
2.1	Outplacement.....	47
2.1.1	Algemeen	47
2.1.2	Nieuwe algemene regeling outplacement.....	48
2.1.3	Bijzondere regeling outplacement (outplacement 45-plussers)	52
2.2	Maatregelen inzake de inzetbaarheid van de werknemers.....	53
2.2.1	Sectoren krijgen inspraak in de bevordering van de inzetbaarheid	54
2.2.2	Sanctie: een bijkomende RSZ-bijdrage.....	54
3	Compensatiemaatregelen voor de stijgende ontslagkost	54
3.1	Aanvullende vergoedingen bij beëindiging door de werkgever	55

3.2	Invoering bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor Sluiting Ondernemingen.....	55
3.3	Aanpassing werkgeversbijdragen externe diensten voor preventie en bescherming op het werk	56
3.4	De ontslaguitkering	57
3.5	Gedeeltelijke terugbetaling inschakelingsvergoeding.....	58
3.6	Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut.....	58
3.7	Afschaffing fiscale vrijstelling opzeggingsvergoeding / loon voor opzeggingstermijn.....	59
4	Diverse	59
4.1	Gelegenheidswerknemers in de landbouw en tuinbouw	59
4.2	Bijdragen jaarlijkse vakantie.....	60
4.3	Verhoogde financiering jaarlijkse vakantie ten laste van de RVA.....	60
Deel 2: De afschaffing van de carenzdag		61
1	Afschaffing van de carenzdag.....	61
2	Bijkomende controlemaatregelen arbeidsongeschiktheid	61
2.1	Uitbreiding van de sanctie ingeval van onrechtmatige afwezigheid.....	61
2.2	Uitbreiding verplichting bij controle door een controlearts.....	62
Deel 3: Proefbeding		63
1	Afschaffing proefbeding	63
2	Uitzonderingen	63
2.1	Studentenovereenkomst	63
2.2	Overeenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid	63
3	Gevolgen afschaffing proefbeding op andere wetgeving.....	64
4	Gevolgen voor het bestaande proefbeding dat verder loopt na 1 januari 2014	64
5	Gevolgen van het bestaande proefbeding en de afschaffing van de carenzdag	64
Deel 4: Motivering van het ontslag		66
1	Vroeger	66
2	Eenheidsstatuut	66
3	Akkoord over de motiveringsplicht van de werkgever	66
3.1	Inwerkingtreding van CAO nr. 109	67
3.1.1	Afwijkingen voor bepaalde sectoren	67
3.2	Toepassingsgebied van CAO nr. 109	67
3.2.1	Algemeen	67
3.2.2	Uitsluitingen	67
3.3	Luik 1: Motivering door de werkgever als de werknemer hierom verzoekt	68

3.3.1	Na te leven procedure door de werknemer	68
3.3.2	Reactie van de werkgever	68
3.3.3	Overzicht.....	69
3.4	Luik 2: Betwisting voor de arbeidsrechtbank: Kennelijk onredelijk ontslag	69
3.4.1	Definitie "kennelijk onredelijk ontslag"	69
3.4.2	Beoordeling door de rechter	69
3.4.3	Gedeelde bewijslast tussen werkgever en werknemer.....	70
3.4.4	Cumuleerbaarheid van de vergoedingen?	70
3.4.5	Aard van de vergoedingen.....	70
4	Motivering op het C4-formulier.....	71
Deel 5:	Wegwerken andere verschilpunten	72
1	Algemeen.....	72
2	Aanvullende pensioenen	72
2.1	Wegwerken van de verschillen in fasen tegen uiterlijk 1 januari 2025	72
2.2	Sectoren moeten initiatief nemen	73
2.3	Houding van de betrokken werknemers	74
2.4	Overzicht.....	74
BIJLAGE 1 :	Tarifering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk	75

WIJZIGINGEN TEN AANZIEN VAN DE VERSIE VAN JANUARI 2018

		Algemeen		
Deel 1		De nieuwe ontslagregeling		
	1.3.1.	Opzeggingstermijnen bij opzegging door de werkgever gewijzigd vanaf 1 mei 2018 bij ontslag van een werknemer met een anciënniteit tussen 0 en 6 maanden.		p. 10
	1.3.3.	Overzicht van de nieuwe opzeggingstermijnen: tabel met de vanaf 1 mei 2018 gewijzigde opzeggingstermijnen toegevoegd		p. 13
Deel 2		Afschaffing carenzdag		
Deel 3		Afschaffing proefbeding		
Deel 4		Motivering van het ontslag		
Deel 5		Wegwerken andere verschilpunten		
Bijlagen				

Voor de duidelijkheid worden de aanvullingen in het **geel** toegevoegd.

Algemeen

1 Wet "Eenheidsstatuut"

Op de valreep – met name op 31 december 2013 - werd de wet inzake het eenheidsstatuut gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Voluit betreft het de *"Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen"*.

De wet treedt in werking op 1 januari 2014.

Vanaf 1 januari 2014 bestaat er geen carenzdag meer en treedt er een nieuw systeem in werking voor arbeiders en bedienden om de opzeggingstermijn te berekenen. Naast deze 2 grote wijzigingen zijn er tevens tal van andere nieuwigheden.

2 Wet versus Wetsontwerp

De wet stemt grotendeels overeen met hetgeen voorzien was in het wetsontwerp. De aanpassingen zijn de volgende:

- Het proefbeding voor uitzendarbeid¹
- De invoering van een nieuwe afdeling 16 "Wijzigingen van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994"²
- De carenzdag wordt met een "z" geschreven

3 Wegwerken van de andere verschilpunten

Het onderscheid tussen beide statuten zit verweven in meerdere aspecten van het arbeidsrecht, zoals de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid, het collectief overleg en paritaire comités, de betaling van het loon, de RSZ-bijdragen, de sociale verkiezingen, enz.

De sociale partners zullen volgens een dwingend tijdschema de andere verschilpunten tussen arbeiders en bedienden wegwerken³.

Hierover staat echter niets in de wet.

4 Verklaring van de Groep van 10

Op 10 februari 2014 heeft de Groep van 10 afgesproken om hun besprekingen met het oog op het wegwerken van verschillen en/of discriminaties tussen arbeiders en bedienden, rekening houdend met de concurrentiekracht en de budgettaire neutraliteit in hoofde van de ondernemingen, te vervolgen.

De Groep van 10 zal haar besprekingen starten met de volgende twee thema's:

¹ Art. 74 wet – zie Deel 3 – rubriek 2.2.

² Art. 107 – 109 wet – zie Deel 1 – rubriek 1.9 Ontslagcompensatievergoeding.

³ Zie bespreking compromisvoorstel in de nota "[Het eenheidsstatuut](#)" op onze website.

- **de jaarlijkse vakantie;**
- **de collectieve arbeidsverhoudingen op sectoraal en ondernemingsniveau.**

Er is ook een akkoord over de **aanvullende pensioenen** voor arbeiders en bedienden (zie Deel 5 van deze nota).

Deel 1: De nieuwe ontslagregeling

1 Opzeggingstermijnen

1.1 Algemeen

Vanaf 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzeggingstermijnen ingevolge het eenheidsstatuut. Deze nieuwe opzeggingstermijnen **gelden voor iedereen, dus ongeacht of de betrokken werknemer tewerkgesteld wordt als arbeider of bediende.**

Deze opzeggingstermijnen gelden zowel voor werknemers in dienst vóór als na 1 januari 2014. Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 geldt er evenwel een specifieke overgangsregeling (zie rubriek 1.4).

Op sectoraal vlak zullen tevens **geen gunstigere** opzeggingstermijnen kunnen worden voorzien.

Op bedrijfsniveau (bv. in geval van herstructurering) en op individueel niveau is het echter **wel** nog mogelijk om af te **wijken** van deze opzeggingstermijnen. Deze termijnen kunnen uiteraard niet minder gunstig zijn dan de wettelijke opzeggingstermijnen.

Enkel voor sectoren waar voordien voor arbeiders zeer lage opzeggingstermijnen golden (met name opzeggingstermijnen die lager zijn dan diegene bepaald volgens CAO nr. 75 van de Nationale Arbeidsraad (NAR)) en voor bepaalde activiteiten wordt voorzien in afwijkingen (zie hierna rubriek 1.3.4).

- ♦ *Opmerking: De reeds betekende en lopende opzeggingstermijnen vóór 1 januari 2014 blijven onverkort hun uitwerking behouden en zijn niet onderworpen aan deze nieuwe regelgeving⁴.*

Vanaf januari 2014 zullen de nieuwe opzeggingstermijnen worden uitgedrukt **in weken** in plaats van in maanden.

1.2 Aanvang van de opzeggingstermijn

Tot en met 31 december 2013 is het aanvangspunt van de opzeggingstermijn verschillend voor arbeiders en bedienden:

- Voor arbeiders begint de opzeggingstermijn in principe te lopen de eerste maandag volgend op de dag waarop de opzegging geacht wordt ontvangen te zijn;
- Voor bedienden (buiten de proefperiode) vangt de opzeggingstermijn in principe pas aan op de eerste kalenderdag van de maand die volgt op de dag waarop de opzeggingsbrief geacht wordt ontvangen te zijn.

Vanaf 1 januari 2014 zal de opzeggingstermijn voor alle werknemers (dus zowel arbeiders als bedienden) ingaan vanaf de **eerste maandag** die volgt op de week waarin de opzeg ter kennis werd gebracht⁵.

- ♦ *Opmerking: Alle andere regels die te maken hebben met de betekening van het ontslag blijven onverkort bestaan. Dit wil zeggen dat de werkgever de opzegging enkel per aangetekende brief of gerechtsdeurwaardersexploot kan*

⁴ Art. 111 wet.

⁵ Art. 2 wet.

betekenen. In het geval de opzegging per aangetekende brief werd betekend dient men er nog steeds rekening mee te houden dat deze brief pas uitwerking heeft de 3^{de} werkdag na verzending.

1.3 De nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014

De nieuwe opzeggingstermijnen worden berekend op basis van de **anciënniteit** verworven binnen de onderneming op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat (i.e. tot zondagnacht 24 uur)⁶ of op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Vanaf 2014 wordt expliciet gesteld dat onder het begrip 'anciënniteit' begrepen wordt, de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming⁷.

- ♦ *Opmerking:* De vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker komt tevens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van 1 jaar. Hiervoor moet de aanwerving gevolgd zijn op een periode van uitzendarbeid (aanwerving dient onmiddellijk of met een onderbreking van maximaal 7 kalenderdagen te volgen op de periode van uitzendarbeid) en moet de functie die uitgeoefend werd bij de werkgever identiek zijn aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend⁸.

1.3.1 Opzeg door de werkgever

Indien de werkgever een opzegging geeft, evolueert de opzegging tijdens de eerste 5 jaar anciënniteit op een progressieve wijze, eerst driemaandelijks tijdens de eerste 2 jaren en vervolgens jaarlijks. Vanaf het 5e tot het 19e jaar is de evolutie gelijkmatiger (i.e. 3 weken per begonnen jaar). Na 20 jaar anciënniteit wordt de opbouw vertraagd.

Met ingang van 1 mei 2018 werd een kleine wijziging aangebracht aan de opzeggingstermijnen die gelden bij opzegging van een werknemer met een anciënniteit van 0 tot 6 maanden. De opbouw van het aantal weken opzeggingstermijn gebeurt gradueler, met meer onderscheid in de periode van anciënniteit tussen 3 en 6 maanden. Dit compenseert enigszins het wegvallen van het 'proefbeding' (zie [Deel 3](#)).

Het aanknopingspunt om te bepalen of de nieuwste of oudere opzeggingstermijnen van het eenheidsstatuut van toepassing zijn, is de **datum van betekening**. Gebeurt de betekening vóór 1 mei, dan gelden oudere opzeggingstermijnen (eerste tabel hieronder). Wordt de betekening pas uitgevoerd op 1 mei 2018 of later, dan zijn de nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing.

Opgelet!

*De datum van betekening is niet dezelfde bij **opzegging bij aangetekend schrijven** dan wanneer deze gebeurt **bij gerechtsdeurwaardersexploit**. Gebeurt de opzegging bij gerechtsdeurwaardersexploit, dan kan dit nog tot en met maandag 30 april 2018 met toepassing van de oudere opzeggingstermijnen. Bij betekening van een gerechtsdeurwaardersexploit wordt de bestemming geacht nog op dezelfde dag als het bezoek van de gerechtsdeurwaarder kennis te hebben genomen van het exploit. Gebeurt de opzegging bij aangetekend schrijven, dan moet dit schrijven ten laatste op donderdag 26 april 2018 verzonden worden. De bestemming van een aangetekend schrijven wordt immers pas geacht kennis te hebben genomen van de aangetekende brief de derde werkdag na verzending, in dit geval maandag 30 april 2018.*

⁶ Antwoord FOD Werk dd. 18 juni 2015: Aangezien de opzeggingstermijn start op een maandag, moet de anciënniteit worden berekend op het einde van de voorafgaande zondag die de laatste dag vormt van de periode van anciënniteit. De maandag waarop de opzeggingstermijn ingaat, kan niet worden meegerekend in de berekening van de anciënniteit ter bepaling van de opzeggingstermijn. Dit standpunt is conform de rechtspraak van het Hof van Cassatie die stelt dat tijdens de opzeggingstermijn (m.a.w. vanaf de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven) geen anciënniteit wordt verworven (Cass. 13 januari 1997, J.T.T. 1997, 379).

⁷ Vóór januari 2014 werd dezelfde interpretatie hieraan gegeven, doch op basis van rechtspraak; Art. 5 wet.

⁸ Deze bepaling werd reeds ingevoerd door de IPA-wet in 2011-2012, Art. 5 wet.

1.3.2 Opzeg door de werknemer

Indien de werknemer zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, dient hij een opzeggingstermijn te respecteren die de helft bedraagt van de opzeggingstermijnen die men zou moeten naleven in geval de opzegging gegeven werd door de werkgever (afgerond op de laagste eenheid), met een maximum van 13 weken.

1.3.3 Overzicht van de nieuwe opzeggingstermijnen

Van zodra de werknemer een nieuwe periode van 3 maanden of een nieuw jaar aanvat, valt men in de daarbij horende overeenstemmende schijf.

- ♦ *Voorbeeld:* Een werknemer met 5 maanden anciënniteit dient een opzeggingstermijn van 4 weken te krijgen. Indien deze werknemer zelf ontslag neemt, dient hij 2 weken opzeg te presteren.

Hieronder vindt u een overzicht van de nieuwe opzeggingstermijnen die gelden **tot en met 30 april 2018**:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn door de werkgever te respecteren⁹	Opzeggingstermijn door de werknemer te respecteren¹⁰
Van 0 tot minder dan 3 maanden*	2 weken	1 week
Van 3 tot minder dan 6 maanden*	4 weken	2 weken
Van 6 tot minder dan 9 maanden	6 weken	3 weken
Van 9 tot minder dan 12 maanden	7 weken	3 weken
Van 12 tot minder dan 15 maanden	8 weken	4 weken
Van 15 tot minder dan 18 maanden	9 weken	4 weken
Van 18 tot minder dan 21 maanden	10 weken	5 weken
Van 21 tot minder dan 24 maanden	11 weken	5 weken
<u>Van 2 jaar</u> tot minder dan 3 jaar	12 weken	6 weken
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken	7 weken

⁹ Art. 3 wet.

¹⁰ Art. 3 wet.

Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	Verdere opbouw met <u>3</u> weken per begonnen jaar anciënniteit <i>i.e.</i> 18 weken	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken	12 weken
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken	13 weken (maximum)
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken	13 weken (maximum)
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken	13 weken (maximum)
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken	13 weken (maximum)
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken	13 weken (maximum)
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken	13 weken (maximum)
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken	13 weken (maximum)
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken	13 weken (maximum)
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken	13 weken (maximum)
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken	13 weken (maximum)
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken	13 weken (maximum)
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken	13 weken (maximum)
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	Verdere opbouw met <u>2</u> weken per begonnen jaar anciënniteit <i>i.e.</i> 62 weken	13 weken (maximum)
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	Verdere opbouw met <u>1</u> week per begonnen jaar anciënniteit <i>i.e.</i> 63 weken	13 weken (maximum)
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken	13 weken (maximum)
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken	13 weken (maximum)

Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken	13 weken (maximum)
...		13 weken (maximum)

- ✦ (*) *Opmerking:* De mogelijkheid tot **verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met minder dan 6 maanden anciënniteit** wordt dus **afgeschaft**. *Opgepast:* Indien de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement voorziet in verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 6 maanden, dan kan van deze mogelijkheid nog toepassing worden gemaakt voor arbeidsovereenkomsten die reeds zijn aangevraagd vóór 1 januari 2014. Zie rubriek 1.13.2. en 1.8.2.

Vanaf 1 mei 2018 worden de volgende opzeggingstermijnen gehanteerd:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn door de <u>werkgever</u> te respecteren ¹¹	Opzeggingstermijn <u>door de werknemer</u> te respecteren ¹²
Van 0 tot minder dan 3 <u>maanden</u> *	1 week	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden*	3 weken	2 weken
Van 4 tot minder dan 5 maanden*	4 weken	2 weken
Van 5 tot minder dan 6 maanden*	5 weken	2 weken
Van 6 tot minder dan 9 maanden	6 weken	3 weken
Van 9 tot minder dan 12 maanden	7 weken	3 weken
Van 12 tot minder dan 15 maanden	8 weken	4 weken
Van 15 tot minder dan 18 maanden	9 weken	4 weken
Van 18 tot minder dan 21 maanden	10 weken	5 weken
Van 21 tot minder dan 24 maanden	11 weken	5 weken
<u>Van 2 jaar</u> tot minder dan 3 jaar	12 weken	6 weken
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken	7 weken

¹¹ Art. 3 wet.

¹² Art. 3 wet.

Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	Verdere opbouw met <u>3</u> weken per begonnen jaar anciënniteit <i>i.e.</i> 18 weken	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken	12 weken
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken	13 weken (maximum)
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken	13 weken (maximum)
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken	13 weken (maximum)
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken	13 weken (maximum)
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken	13 weken (maximum)
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken	13 weken (maximum)
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken	13 weken (maximum)
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken	13 weken (maximum)
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken	13 weken (maximum)
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken	13 weken (maximum)
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken	13 weken (maximum)
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken	13 weken (maximum)
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	Verdere opbouw met <u>2</u> weken per begonnen jaar anciënniteit <i>i.e.</i> 62 weken	13 weken (maximum)
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	Verdere opbouw met <u>1</u> week per begonnen jaar anciënniteit <i>i.e.</i> 63 weken	13 weken (maximum)
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken	13 weken (maximum)
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken	13 weken (maximum)

Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken	13 weken (maximum)
...		13 weken (maximum)

1.3.4 Afwijkende (nieuwe) opzeggingstermijnen voor arbeiders

1.3.4.1 Vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017

ALGEMEEN

Voor de **sectoren** die op 31 december 2013 opzeggingstermijnen hanteren die **LAGER zijn dan deze voorzien in CAO nr. 75***, geldt een overgangsmaatregel.

Er wordt voorzien in **afwijkende opzeggingstermijnen**. Deze afwijkende opzeggingstermijnen gelden voor zover de (lagere) sectorale opzeggingstermijnen niet alleen betrekking hebben op de werknemers met een anciënniteit van maximum 1 jaar.

De sectoren die opzeggingstermijnen hanteren die lager zijn dan deze voorzien in CAO nr. 75 op 31 december 2013, dienen dus in de periode **vanaf 1 januari 2014 tot en met 31 december 2017**** nog geen gebruik te maken van de nieuwe opzeggingstermijnen zoals omschreven in rubriek 1.3.3. Voor hen wordt voorzien in een overgangsperiode waarin toepassing gemaakt wordt van de opzeggingstermijnen in onderstaande tabel.

- ✦ (*) *opmerking:* check hiervoor uw sectorale opzeggingstermijnen – een overzicht van de opzeggingstermijnen zoals voorzien in CAO nr. 75 ter vergelijking vindt u in het schema onder rubriek 1.4.1.1. U dient dus steeds na te gaan of de opzeggingstermijnen in uw sector al dan niet lager zijn dan deze voorzien in CAO nr. 75.
- ✦ Door de verwijzing naar CAO nr. 75 wordt er uitdrukkelijk op gewezen dat de afwijkende opzeggingstermijnen enkel gelden voor arbeiders en niet voor de bedienden.
- ✦ (**) Een sectorCAO kan voorzien dat er op kortere termijn (dus vóór 1 januari 2018) wordt overgegaan naar de algemene nieuwe opzeggingstermijnen.

UITZONDERING

De afwijkende opzeggingstermijnen gelden **niet** indien de lagere sectorale opzeggingstermijnen gerechtvaardigd zijn door een herstructurering, een rustpensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT – vroeger brugpensioen) en indien de gewone opzeggingstermijnen in de sector minstens overeenstemmen met deze voorzien in CAO nr. 75.

BETROKKEN SECTOREN

De volgende sectoren moeten de nieuwe opzeggingstermijnen nog niet toepassen¹³:

- ✦ De afwijkende opzeggingstermijnen gelden **niet** voor de bedienden uit deze sectoren.
 - PC 124 - bouwbedrijf
 - PC 126 – stoffering en houtbewerking
 - PC 128.01 – leerlooierij: de handel in ruwe huiden en vellen
 - PC 128.02 – schoeiselindustrie, laarzenmakers en de maatwerkers
 - PC 147 – wapensmederij met de hand
 - PC 301.01 – Haven van Antwerpen
 - PC 324 – diamantnijverheid en –handel

¹³ Deze lijst van sectoren werd bevestigd door UNIZO, het VBO, het Kabinet van Werk en een lijst gepubliceerd op de website van FOD WASO: www.werk.belgie.be

BETROKKEN ARBEIDERS

🔥 Ondanks discussies over de interpretatie van artikel 70 van de wet Eenheidsstatuut en niettegenstaande het feit dat dit niet in lijn zou zijn met de geest van de wet Eenheidsstatuut, oordeelt het Ministerie van Tewerkstelling (FOD WASO) dat alle arbeiders die behoren tot hogergenoemde sectoren **NIET** automatisch vallen onder de afwijkende ontslagregeling.

De afwijkende regeling is enkel van toepassing op de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een sectorale opzeggingstermijn hebben die lager is dan de opzeggingstermijnen voorzien in artikel 70 Wet Eenheidsstatuut.

FOD WASO¹⁴: "Om te weten te komen of het afwijkend regime van toepassing is, moet men de opzeggingstermijn individueel berekenen voor elke werknemer in kwestie in geval van opzegging door de werkgever. Voor deze berekening houdt men rekening met de anciënniteit die deze werknemer verworven heeft op het ogenblik van ontslag (ingangstijdstip van de opzeggingstermijn):

- op basis van deze anciënniteit moet men de opzeggingstermijn berekenen op basis van het sectoraal koninklijk besluit dat van toepassing was op 31.12.2013;
- men vergelijkt vervolgens de opzeggingstermijn die op deze manier werd bepaald met de opzeggingstermijn die, rekening houdende met de anciënniteit van de werknemer, wordt bekomen op basis van de tabel van artikel 70 Wet Eenheidsstatuut. (...)

Twee hypotheses zijn mogelijk :

- Ofwel is de opzeggingstermijn van de werknemer bepaald op basis van het sectoraal koninklijk besluit dat van toepassing was op 31.12.2013 gelijk of hoger dan de termijn vastgesteld op basis van de tabel hierboven: in dat geval is het afwijkend regime **niet** van toepassing en past men de normale regels van de nieuwe regeling toe.
- Ofwel is de opzeggingstermijn van de werknemer bepaald op basis van het sectoraal koninklijk besluit dat van toepassing was op 31.12.2013 lager dan de termijn vastgesteld op basis van de tabel hierboven: in dat geval past men niet de opzeggingstermijn toe die bepaald werd op basis van het sectoraal koninklijk besluit maar wel de opzeggingstermijn vastgesteld op basis van de tabel hierboven".

CONCREET:

De opzeggingstermijn moet dus **vastgelegd worden per arbeider**, rekening houdend met zijn anciënniteit, om te oordelen welke opzeggingstermijn van toepassing is.

- Opzeggingstermijn van de arbeider voor de volledige anciënniteit op het ogenblik van zijn ontslag is **HOGER OF GELIJK AAN** de opzeggingstermijnen voorzien in artikel 70: de algemene ontslagregeling is van toepassing voor de volledige anciënniteit (i.e. de gewone regels zoals uiteengezet in rubriek 1.3.3. of 1.4):
 - Stap 1: foto op 31 december 2013
 - Stap 2: nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014
 - Stap 3: eventueel recht op de ontslagcompensatievergoeding

¹⁴ www.werk.belgie.be – het eenheidstatuut

- Opzeggingstermijn van de arbeiders voor zijn volledige anciënniteit op het ogenblik van zijn ontslag is **LAGER** dan deze voorzien in artikel 70: de afwijkende (nieuwe) opzeggingstermijnen (artikel 70) zijn van toepassing (zie tabel hieronder)¹⁵.

OVERZICHT AFWIJKENDE OPZEGGINGSTERMIJNEN ARTIKEL 70 - TABEL

Ingeval van een ontslag van een arbeider vanaf 1 januari 2014 moeten hogergenoemde sectoren de volgende opzeggingstermijnen toepassen tot uiterlijk 31 december 2017 (tenzij de sector beslist om de nieuwe opzeggingstermijnen vroeger toe te passen):

Anciënniteit	Opzeggingstermijn door de <u>werkgever te respecteren</u>	Opzeggingstermijn door de <u>werknemer te respecteren</u>
Van 0 tot minder dan 3 maanden	2 weken	1 week
Van 3 tot minder dan 6 maanden	4 weken	2 weken
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	5 weken	2 weken
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	6 weken	3 weken
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	8 weken	4 weken
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	12 weken	6 weken
Van minstens 20 jaar	16 weken	8 weken

- Opmerking: Voor deze sectoren moet er geen overgangsregeling toegepast worden zoals hierna besproken in rubriek 1.4. Meer bepaald, moet er geen foto genomen worden op 31 december 2013 voor het bepalen van de opzeggingstermijn op basis van de vroegere ontslagregels. De werkgever moet voor alle ontslagen die plaatsvinden vanaf 1 januari 2014 (zowel voor de arbeidsovereenkomsten die reeds bestonden voor 1 januari 2014 en deze die erna aanvangen) de opzeggingstermijnen van hogergenoemde tabel toepassen.
- Opmerking: Deze arbeiders hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding ten laste van de RVA – cfr. 1.9.2.

OVERZICHT AFWIJKENDE OPZEGGINGSTERMIJNEN PER SECTOR

Hier vindt u - overeenkomstig de visie van het FOD WASO – de vergelijking tussen de sectorale opzeggingstermijnen en de afwijkende opzeggingstermijnen van artikel 70 van de betrokken sectoren teneinde de **toepasselijke ontslagregeling** te kunnen bepalen rekening houdend met de anciënniteit van de arbeider op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (aanvang opzeg).

Naargelang het resultaat van de vergelijking wordt één van de volgende ontslagregelingen toegepast op de betrokken werknemer:

- **Algemene regeling:**

¹⁵ Deze arbeiders hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding ten laste van de RVA – cfr. 1.9.2.

Stap 1: foto op 31 december 2013 rekening houdend met de sectorale opzeggingstermijnen op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013

Stap 2: nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014, rekening houdend met een anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot en met het ogenblik van het ontslag (aanvang van de opzeg)

Stap 3: eventueel ontslagcompensatievergoeding

- **Artikel 70 Wet Eenheidsstatuut:**

De afwijkende opzeggingstermijnen – zie tabel¹⁶

PC 124 – PC voor de bouwsector

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever		Hoger of lager	Ontslag?
	Art. 70 ¹⁷	Sectorale termijnen		
Minder dan 3 maanden	14 dagen	3 of 4* gewerkte dagen	Lager	Artikel 70
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	3 of 4* gewerkte dagen	Lager	Artikel 70
Van 6 maanden tot minder dan 3 jaar	35 dagen	14 of 16* dagen	Lager	Artikel 70
Van 3 jaar tot minder dan 5 jaar	35 dagen	28 of 32* dagen	Lager	Artikel 70
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	28 of 32* dagen	Lager	Artikel 70
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	28 of 32* dagen	Lager	Artikel 70
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	28 of 32* dagen	Lager	Artikel 70
20 jaar of meer	112 dagen	56 of 64* dagen	Lager	Artikel 70

*AO's waarvan effectieve uitvoering startte na 1 jan. 2012

PC 126 – PC voor de stoffering en de houtbewerking¹⁸

Arbeiders in dienst vóór 1 januari 2013

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever		Hoger of lager	Ontslag?
	Art. 70 ¹⁹	Sectorale termijnen		
Minder dan 3 maanden	14 dagen	28 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	28 dagen	Gelijk	Algemene regeling
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	28 dagen	Lager	Artikel 70
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	28 dagen	Lager	Artikel 70
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	28 dagen	Lager	Artikel 70
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	28 dagen	Lager	Artikel 70
20 jaar of meer	112 dagen	112 dagen	Gelijk	Algemene regeling

Arbeiders in dienst vanaf 1 januari 2013

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Hoger of lager	
--------------	-----------------------------	----------------	--

¹⁶ Deze arbeiders hebben geen recht op de ontslagcompensatievergoeding ten laste van de RVA – cfr. 1.9.2.

¹⁷ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

¹⁸ KB 08.01.2013, BS 29.01.2013.

¹⁹ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

	Art. 70 ²⁰	Sectorale termijnen		Ontslag?
Minder dan 3 maanden	14 dagen	32 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	32 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70
20 jaar of meer	112 dagen	128 dagen	Hoger	Algemene regeling

PC 128.01 – Paritair subcomité voor leerlooierij :

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever		Hoger of lager?	Ontslag?
	Art. 70 ²¹	Sectorale termijnen		
Minder dan 3 maanden	14 dagen	28 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	28 dagen	Gelijk	Algemene regeling
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	40 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	48 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	64 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	97 dagen	Hoger	Algemene regeling
20 jaar of meer	112 dagen	129 dagen	Hoger	Algemene regeling

PC 147 – PC voor de wapensmederij met de hand²² (dit PC werd opgeheven op 15.08.2014²³)

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever		Hoger of lager	Ontslag?
	Art. 70 ²⁴	Sectorale termijnen		
Minder dan 3 maanden	14 dagen	32 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	32 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	64 dagen	Hoger	Algemene regeling
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	64 dagen	Lager	Artikel 70
20 jaar of meer	112 dagen	128 dagen	Hoger	Algemene regeling

²⁰ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

²¹ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

²² KB 10 november 2012, BS 4 december 2012.

²³ KB 21.07.2014 tot wijziging bevoegdheidsgebied paritair comité voor de wapensmederij met de hand, BS 5 augustus 2014, 57165. Werkgevers en werknemers vallen vanaf 15 augustus 2014 onder het PC 111.

²⁴ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

Ontslag vóór 15.08.2014: beëindiging overeenkomstig de bepalingen van PC 147.

Ontslag vanaf 15.08.2014: beëindiging overeenkomstig de bepalingen van PC 111.

- ♦ Opgelet: Stap 1 wordt wel nog berekend overeenkomstig de sectorale beëindigingsregelen van PC 147 zoals van toepassing op 31.12.2013. Op dat ogenblik ressorteerden de arbeiders nog onder PC 147 (en niet onder PC 111).

PC 324 - PC voor de diamantnijverheid en – handel²⁵

Arbeidsovereenkomsten aangevangen voor 01.01.2012

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever		Hoger of lager?	Ontslag?
	Art. 70 ²⁶	Sectorale termijnen		
Minder dan 3 maanden	14 dagen	7 dagen	Lager	Artikel 70
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	7 dagen	Lager	Artikel 70
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	7 dagen	Lager	Artikel 70
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	7 dagen	Lager	Artikel 70
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	14 dagen	Lager	Artikel 70
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	14 dagen	Lager	Artikel 70
20 jaar of meer	112 dagen	28 dagen	Lager	Artikel 70

Arbeidsovereenkomsten aangevangen vanaf 01.01.2012

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever		Hoger of lager?	Ontslag?
	Art. 70 ²⁷	Sectorale termijnen		
Minder dan 3 maanden	14 dagen	8 dagen	Lager	Artikel 70
Van 3 maanden tot minder dan 6 maanden	28 dagen	8 dagen	Lager	Artikel 70
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen	8 dagen	Lager	Artikel 70
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen	8 dagen	Lager	Artikel 70
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen	16 dagen	Lager	Artikel 70
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen	16 dagen	Lager	Artikel 70
20 jaar of meer	112 dagen	32 dagen	Lager	Artikel 70

VOORBEELD 1

Een arbeider (PC 124) treedt in dienst op 1 oktober 2014. Op 15 augustus 2015 wordt hij ontslagen door zijn werkgever.

In eerste instantie moeten de sectorale opzeggingstermijnen binnen PC 124 vergeleken worden met de termijnen voorzien in artikel 70 en dit rekening houdend met opzeggingstermijn van toepassing op de betrokken arbeider op het ogenblik van het ontslag.

Uit deze vergelijking blijkt dat de opzeggingstermijn zoals voorzien in PC 124 *lager* is:

- Opzeggingstermijn binnen PC 124: 14 of 16* kalenderdagen
- Opzeggingstermijn zoals voorzien in artikel 70: 35 kalenderdagen (5 weken)

Aangezien de opzeggingstermijn in PC 124 lager is dan deze voorzien in artikel 70 geldt in de overgangperiode (tot uiterlijk eind 2017) de afwijkende opzeggingstermijn. De arbeider is begonnen aan zijn tweede anciënniteitsjaar: 5 weken opzeggingstermijn.

VOORBEELD 2

²⁵ KB 12 november 2012, BS 5 december 2012.

²⁶ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

²⁷ Vanaf 1 januari 2014 is de opzeggingstermijn uitgedrukt in weken. Teneinde de vergelijking te kunnen maken met de sectorale opzeggingstermijnen, werden deze omgezet in kalenderdagen.

Een arbeider (PC 128.01 leerlooierij) treedt in dienst op 1 september 2012. Op 15 augustus 2015 wordt hij ontslagen door zijn werkgever.

In eerste instantie moeten de sectorale opzeggingstermijnen binnen PC 128.01 vergeleken worden met de termijnen voorzien in artikel 70 en dit rekening houdend met opzeggingstermijn van toepassing op de betrokken arbeider op het ogenblik van het ontslag.

Uit deze vergelijking blijkt dat de opzeggingstermijn zoals voorzien in PC 128.01 *hoger* is:

- Opzeggingstermijn binnen PC 128.01: 40 kalenderdagen
- Opzeggingstermijn zoals voorzien in artikel 70: 35 kalenderdagen (5 weken)

Aangezien de opzeggingstermijn in PC 128.01 hoger is dan deze voorzien in artikel 70, is de algemene regeling van toepassing:

- Stap 1: foto op 31.12.2013: 40 kalenderdagen (sectorale opzeggingstermijnen)
 - Stap 2: nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 01.01.2014 tot 15.08.2015 (18 maanden tot minder dan 21 maanden): 10 weken
- Totaal: 40 kalenderdagen en 10 weken opzeg

Opmerking!

Het vergelijken van de sectorale opzeggingstermijnen met deze van artikel 70 (om te weten of de algemene regels dan wel de afwijkende regels moeten worden toegepast) geldt **ongeacht van wie het ontslag uitgaat of de omstandigheden waarin het ontslag plaatsvindt**.

De vergelijking gebeurt dus zowel bij een ontslag uitgaande van de werkgever als een ontslag gegeven door de arbeider. Ze geldt bovendien niet alleen bij "gewone" ontslagen, maar ook ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij herstructurering of met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT- vroegere brugpensioen) of pensioen.

M.a.w. ook al geeft de werknemer ontslag, er moet in eerste instantie rekening worden gehouden met de opzeggingstermijnen alsof de werkgever de arbeidsovereenkomst zou beëindigen teneinde uit te maken of de algemene regeling of artikel 70 van toepassing is.

- ♦ Een arbeider behorende tot PC 109 wenst zijn arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzeggingstermijn ingaande op maandag 7 juli 2014. Hij is in dienst bij de werkgever sinds 1 februari 1998.
 - 1) Algemeen stelsel of artikel 70 Eenheidsstatuut?

De opzeggingstermijnen die door de werkgever zouden nageleefd moeten worden, moeten worden vergeleken. Op het ogenblik van het ontslag telt de arbeider een anciënniteit van 16 jaar en 5 maanden.

 - Artikel 70: 84 dagen na te leven door de werkgever (zie tabel hierboven)
 - Sectorale opzeggingstermijn: 32 dagen na te leven door de werkgever (zie tabel hierboven)
 - Toepassing van artikel 70 (want sectorale opzeggingstermijnen zijn lager)
 - 2) Opzeggingstermijn na te leven door de arbeider: 6 weken (zie tabel artikel 70)

Ook in de situatie van een ontslag met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – vroegere brugpensioen), herstructurering of pensioen moet er bij de vergelijking uitgegaan worden van de opzeggingstermijnen na te leven door de werkgever teneinde uit te maken of de algemene regeling of artikel 70 van toepassing is. Hierbij wordt geen rekening gehouden met eventuele verkorte sectorale opzeggingstermijnen. M.a.w. de eventueel verkorte opzeggingstermijnen ingeval van SWT of herstructurering of pensioen mogen **niet** vergeleken worden met artikel 70. In deze fase wordt de opzeggingstermijn berekend alsof de arbeider wordt ontslagen **buiten** het stelsel van SWT, pensioen of herstructurering.

Enkel wanneer de algemene regeling van toepassing is (omdat – na vergelijking - de (gewone) sectorale opzeggingstermijnen hoger of gelijk zijn aan artikel 70), zullen de verkorte opzeggingstermijnen toegepast worden voor de berekening van stap 1 (zie rubriek 1.10.6 voor meer info).

SECTOREN DIE VERVROEGD TOETREDEN TOT DE NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN

De afwijkende opzeggingstermijnen zijn van toepassing tot uiterlijk 31 december 2017, tenzij de sector beslist om de nieuwe opzeggingstermijnen vroeger toe te passen. De volgende sectoren hebben beslist om vóór 1 januari 2018 de nieuwe opzeggingstermijnen toe te passen, al dan niet met bijkomende modaliteiten.

De arbeiders in deze sectoren zullen ook genieten van de ontslagcompensatievergoeding als ze voldoende anciënniteit tellen (zie rubriek 1.8)

PC 109 – PC kleding en confectiebedrijf²⁸

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen (art. 37/2 AO-wet) en de termijnen voorzien in de overgangsregeling (art. 67 – 69 wet eenheidsstatuut) zijn van toepassing vanaf **1 oktober 2014**, tenzij wanneer deze lager zouden zijn dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen (art. 70, §2 wet eenheidsstatuut). In dat laatste geval worden toch nog de algemene afwijkende opzeggingstermijnen toegepast.

Dit geldt onder de opschortende voorwaarde dat het systeem van de ontslagcompensatievergoeding van toepassing is.

PC 128.01 – Paritair subcomité voor de leerlooierij en de handel in ruwe huiden en vellen, met als activiteit de handel in ruwe huiden en vellen²⁹

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen (art. 37/2 AO-wet) en de termijnen voorzien in de overgangsregeling (art. 67 – 69 wet eenheidsstatuut) zijn van toepassing vanaf **1 december 2014**, tenzij wanneer deze lager zouden zijn dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen (art. 70, §2 wet eenheidsstatuut). In dat laatste geval worden toch nog de algemene afwijkende opzeggingstermijnen toegepast.

PC 128.02 - Paritair subcomité voor de schoeiselindustrie, de laarzenmakers en de maatwerkers³⁰

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen (art. 37/2 AO-wet) en de termijnen voorzien in de overgangsregeling (art. 67 – 69 wet eenheidsstatuut) zijn van toepassing vanaf **1 december 2014**, tenzij wanneer deze lager zouden zijn dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen (art. 70, §2 wet eenheidsstatuut). In dat laatste geval worden toch nog de algemene afwijkende opzeggingstermijnen toegepast.

PC 140.04 – PC grondaafhandeling op luchthavens³¹

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen (art. 37/2 AO-wet) en de termijnen voorzien in de overgangsregeling (art. 67 – 69 wet eenheidsstatuut) zijn van toepassing vanaf **22 mei 2014**, tenzij wanneer

²⁸ KB 30 november 2011, BS 13 december 2011

²⁹ CAO 27.11.2014, nr. 124797

³⁰ CAO 27.11.2014, nr. 124800

³¹ CAO 22.05.2014, nr. 123058

deze lager zouden zijn dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen (art. 70, §2 wet eenheidsstatuut). In dat laatste geval worden toch nog de algemene afwijkende opzeggingstermijnen toegepast.

PC 142.02 – PC terugwinning van lommen³²

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen (art. 37/2 AO-wet) en de termijnen voorzien in de overgangsregeling (art. 67 – 69 wet eenheidsstatuut) zijn van toepassing vanaf **29 april 2014**, tenzij wanneer deze lager zouden zijn dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen (art. 70, §2 wet eenheidsstatuut). In dat laatste geval worden toch nog de algemene afwijkende opzeggingstermijnen toegepast.

PC 311 – PC grote kleinhandelzaken³³

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen (art. 37/2 AO-wet) en de termijnen voorzien in de overgangsregeling (art. 67 – 69 wet eenheidsstatuut) zijn van toepassing vanaf **21 mei 2014**, tenzij wanneer deze lager zouden zijn dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen (art. 70, §2 wet eenheidsstatuut). In dat laatste geval worden toch nog de algemene afwijkende opzeggingstermijnen toegepast.

PC 330 – Gezondheidsinrichtingen en –diensten – Tandprothese³⁴

De nieuwe algemene opzeggingstermijnen en de termijnen voorzien in de overgangsregeling zijn van toepassing vanaf **1 januari 2015**.

In tegenstelling tot de andere sectoren, moet hier geen vergelijking worden gemaakt tussen de nieuwe algemene opzeggingstermijnen en de afwijkende opzeggingstermijnen. In PC 330.03 zijn sowieso de nieuwe algemene opzeggingstermijnen en de overgangsregeling van toepassing.

VOORBEELD 1

Een arbeider (PC 109) treedt in dienst op 1 januari 2000. Op 5 november 2014 wordt hij ontslagen door zijn werkgever. Betrokkene heeft op dat moment 14 jaar anciënniteit.

De nieuwe opzeggingstermijnen worden toegepast, meer bepaald:

- Deel 1: foto op 31.12.2013: 13 jaar anciënniteit: 32 kalenderdagen
- Deel 2: 10 maanden anciënniteit: 7 weken
- Totaal: **81 kalenderdagen**.

De nieuwe opzeggingstermijnen worden vergeleken met de algemene afwijkende opzeggingstermijnen:

- 14 jaar anciënniteit: 8 weken (56 kalenderdagen)

De nieuwe opzeggingstermijnen liggen hoger dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen en mogen dus worden toegepast.

VOORBEELD 2

Een arbeider (PC 109) treedt in dienst op 5 september 1997. Op 5 november 2014 wordt hij ontslagen door zijn werkgever. Betrokkene heeft op dat moment 17 jaar anciënniteit.

³² Sectorale onderhandelingen – textielrecuperatie – 16.01.2014 – website ACV-CSC METEA; CAO van 16.01.2014, nr. 119548, KB 30 november 2011, BS 13 december 2011, vervangen door CAO van 29.04.2014, nr. 122412.

³³ CAO 21.05.2014, nr. 123040.

³⁴ CAO 8.09.2014, nr. 123597.

De nieuwe opzeggingstermijnen worden toegepast, meer bepaald:

- Deel 1: foto op 31.12.2013: 16 jaar anciënniteit: 32 kalenderdagen
- Deel 2: 10 maanden anciënniteit: 7 weken
- Totaal: 81 kalenderdagen.

De nieuwe opzeggingstermijnen worden vergeleken met de algemene afwijkende opzeggingstermijnen:

- 17 jaar anciënniteit: 12 weken (**84 kalenderdagen**)

De nieuwe opzeggingstermijnen liggen lager dan de algemene afwijkende opzeggingstermijnen, bijgevolg moeten toch de algemene afwijkende opzeggingstermijnen worden toegepast.

1.3.4.2 Vanaf 1 januari 2018

Vanaf 1 januari 2018 gelden ook voor deze [sectoren](#) (die voorzien in opzeggingstermijnen die lager zijn dan CAO nr. 75) de algemene nieuwe opzeggingstermijnen zoals toegelicht in rubriek [1.3.3](#).

Er zal een onderscheid gemaakt moeten worden tussen de arbeiders in dienst vóór 1 januari 2014 en deze vanaf deze datum:

- Voor de arbeiders in dienst vóór 1 januari 2014 zal de opzeggingstermijn in 2 stappen berekend moeten worden (rubriek 1.4);
 - ♦ *Opmerking:* Dit wil zeggen dat er op 1 januari 2018 teruggesprongen moet worden naar de situatie op 31 december 2013 voor het bepalen van de opzeggingstermijn voor stap 1 (zie rubriek 1.4.) Vanaf 1 januari 2018 vallen ze onder de gewone regeling met een foto op 31 december 2013 en de nieuwe opzeggingstermijnen voor een anciënniteit vanaf 1 januari 2014.
 - ♦ *Voorbeeld:* Een arbeider in dienst sinds 1 september 2013 in het PC 109.
 - Ontslag door de werkgever op 1 februari **2015**: Afwijkende opzeggingstermijnen zoals voorzien in de tabel: 5 weken opzeggingstermijn (van 6 maanden tot minder dan 5 jaar anciënniteit)
 - Ontslag door de werkgever op 1 februari **2018**:
Stap 1: Opzeggingstermijn te bepalen op basis van de anciënniteit op 31 december 2013 volgens de oude ontslagregels die toen van toepassing waren in PC 109: 32 werkdagen (minder dan 20 jaar anciënniteit)
Stap 2: Opzeggingstermijn te bepalen op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 op basis van de nieuwe opzeggingstermijnen: 15 weken (van 4 jaar tot minder dan 5 jaar anciënniteit – zie 1.3.3)
- Voor de arbeiders aangeworven vanaf 1 januari 2014 zullen enkel de nieuwe opzeggingstermijnen omschreven in rubriek 1.3.3 toegepast moeten worden.
 - ♦ *Voorbeeld:* Een arbeider in dienst sinds 1 september 2015 in het PC 109.
Ontslag door de werkgever op 1 februari **2018**: Opzeggingstermijn te bepalen op basis van de anciënniteit vanaf 1 september 2015 op basis van de nieuwe opzeggingstermijnen: 13 weken (van 3 jaar tot minder dan 4 jaar anciënniteit – zie 1.3.3).

1.3.4.3 Structurele uitzondering VERNIETIGD : geen verdere toepassing van de afwijkende opzeggingstermijnen ná 31 december 2017

De wet op het eenheidsstatuut voorzag aanvankelijk in een verdere toepassing van de afwijkende opzeggingstermijnen ná 31 december 2017 indien de drie onderstaande voorwaarden cumulatief voldaan werden:

1. De opzeggingstermijnen die gerespecteerd moeten worden op 31 december 2013 zijn **lager** dan de termijnen voorzien in CAO nr. 75³⁵;
2. De werknemers hebben **geen vaste plaats van tewerkstelling**;
3. De werknemers voeren op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één (of meerdere) van volgende **activiteiten** uit:

³⁵ Het zijn dezelfde sectoren als opgesomd in rubriek 1.3.4.1.

- a) graafwerken;
- b) grondwerken;
- c) funderings- en verstevigingswerken;
- d) waterbouwkundige werken;
- e) wegenwerken;
- f) landbouwwerken;
- g) plaatsing van nutsleidingen;
- h) bouwwerken;
- i) montage en demontage van, inzonderheid, geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
- j) inrichtings- of uitrustingswerken;
- k) verbouwingswerken;
- l) vernieuwbouw;
- m) herstellingswerken;
- n) ontmantelingswerken;
- o) sloopwerken;
- p) instandhoudingswerken;
- q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
- r) saneringswerken;
- s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld in de punten a) tot r).

Ingevolge een arrest van het Grondwettelijk Hof³⁶ werd deze permanent afwijkende regeling vernietigd met ingang van 1 januari 2018. Dit betekent concreet dat deze datum er geen uitzonderingen meer bestaan op de algemene opzeggingstermijnen en alle sectoren toepassing moeten maken van deze algemene opzeggingstermijnen zoals uiteengezet in rubriek [1.3.4.3](#).

1.3.5 Opheffing afwijkende opzeggingstermijnen in de gezondheidszorg³⁷

De afwijkende bepalingen inzake de opzeggingstermijn, van toepassing op bepaalde arbeiders uit de sector van de gezondheidszorg, worden, gelet op de nieuwe wetgeving, opgeheven.

Het gaat om arbeiders die minstens 5 jaar anciënniteit hebben, al dan niet onderbroken, in één of meerdere diensten of instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen³⁸.

Bij ontslag door de werkgever hadden deze arbeiders recht op een opzeggingstermijn van 3 maanden wanneer zij een ononderbroken anciënniteit hadden bij deze werkgever van minder dan 5 jaar. Per nieuwe periode van 5 jaar, werd deze termijn verhoogd met 3 maanden.

1.4 Overgangsregeling: werknemers met een arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2014

Onderstaande berekeningswijze van de opzeggingstermijnen en –vergoedingen³⁹ geldt zowel bij ontslag door de werkgever als bij ontslag uitgaande van de werknemer.

³⁶ Arrest Grondw. Hof 15 september 2015, 2015/116.

³⁷ Art. 75 wet (heft art. 127 tot 130 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen op).

³⁸ Het gaat om de inrichtingen die aan de wet op de ziekenhuizen onderworpen zijn; de psychiatrische verzorgingstehuizen; de initiatieven voor beschut wonen; de rusthuizen voor bejaarden; rust- en verzorgingstehuizen; de dagverzorgingscentra; de revalidatiecentra; de thuisverpleging; de geïntegreerde diensten thuisverzorging; de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België; de medisch-pediatrie centra; de wijkgezondheidscentra.

³⁹ Art. 68 – 69 wet.

🔥 De berekening van de opzeggingstermijn voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst die een aanvang heeft genomen **vóór 1 januari 2014** moet gebeuren in 2 stappen:

- **Stap 1:** vooreerst dient de opzeggingstermijn berekend te worden op basis van de **anciënniteit die verworven is op 31 december 2013**;
- **Stap 2:** vervolgens wordt het tweede deel van de opzeggingstermijn berekend in functie van de **anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014**.

Beide termijnen moeten opgeteld worden om de uiteindelijke opzeggingstermijn te bekomen.

♦ *Opmerking:* Voor de berekening van de opzeggingsvergoeding gelden dezelfde bepalingen.

1.4.1.1 [Stap 1: berekening van de opzeggingstermijn in functie van de anciënniteit verworven op 31 december 2013](#)

PRINCIPE

De berekening van deze opzeggingstermijn zal gebeuren volgens de algemene bepalingen die gelden op 31 december 2013, dus **alsof de werknemer op 31 december 2013 uit dienst zou gaan**.

Dit houdt in dat de berekening verschillend zal zijn naargelang het gaat om een arbeider of een bediende.

ARBEIDERS

Voor de arbeiders wordt rekening gehouden met ofwel de wettelijke opzeggingstermijnen, ofwel de toepasselijke sectorale opzeggingstermijnen ofwel CAO nr. 75 van de NAR.

Voor de arbeiders wordt een onderscheid gemaakt tussen de arbeidsovereenkomsten aangevangen vóór 1 januari 2012 en deze aangevat vanaf 1 januari 2012.

♦ *Opmerking:* Kijk steeds na welke opzeggingstermijnen specifiek gelden voor de betrokken arbeider in uw sector!

BEDIENDEN

Voor de bedienden wordt een onderscheid gemaakt naargelang het gaat om een lagere bediende, een hogere bediende of een hoogste bediende.

➤ ***In tegenstelling tot voorheen gelden voor alle bedienden – wat de berekening van de opzeggingstermijn op 31.12.2013 betreft – forfaitaire (vaste) opzeggingstermijnen.***

- Voor de lagere bedienden (waarvan het bruto jaarloon maximum 32.254 EUR bedraagt) gelden volgende opzeggingstermijnen:
 - Opzeg door de werkgever: **3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit**;
 - Opzeg door de werknemer: **1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (met een maximum van 3 maanden)**.
- Voor de hogere bedienden (waarvan het bruto jaarloon hoger is dan 32.254 EUR en lager is dan of gelijk is aan 64.508 EUR) wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld:
 - Opzeg door de werkgever: **1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van 3 maanden)**;
 - Opzeg door de werknemer: **1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (met een maximum van 4,5 maanden)**.
- Voor de hoogste bedienden (waarvan het bruto jaarloon hoger is dan 64.508 EUR) wordt de opzeggingstermijn als volgt vastgesteld:

- Opzeg door de werkgever: **1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met een minimum van 3 maanden);**
- Opzeg door de werknemer: **1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (met een maximum van 6 maanden).**

✦ *Opgelet:* Wat de berekening van de opzeggingstermijn van de bedienden op 31 december 2013 betreft, wordt dus **geen** toepassing meer gemaakt van de formule Claeys. De opzeggingstermijnen worden evenmin vastgesteld in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer of door de rechtbank. Er wordt ook **geen** rekening gehouden met de opzeggingstermijnen zoals voorzien door de IPA-wet (i.e. bestaande arbeidsovereenkomsten op 1 januari 2012 en nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012).

✦ *Wat met overeenkomsten tussen werkgever en werknemer inzake na te leven opzeggingstermijnen dewelke reeds vóór 31.12.2013 werden afgesloten?*

De Memorie van Toelichting verduidelijkt dat de forfaitaire (vaste) opzeggingstermijnen eigenlijk enkel en alleen dienst doen om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden voor de doelgroep waar, op basis van de huidige wetgeving, de opzeggingstermijn moet worden onderhandeld op het einde van de arbeidsovereenkomst (i.e. voor hogere/hogste bedienden). Zij dient dus om een uniformiteit te creëren. Zij geldt dus niet voor de werknemers waarvoor reeds een zekerheid bestond op basis van de conventionele akkoorden die werden gesloten in het verleden. Alle geldige clausules die bestaan op 31 december 2013 blijven dus onveranderd en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden.

SCHEMATISCH OVERZICHT

ARBEIDER

	AO vóór 01.01.2012		AO vanaf 01.01.2012	
	Opzeg door WG	Opzeg door WN	Opzeg door WG	Opzeg door WN
Wettelijk stelsel	< 20 jaar anc: 28 kd	< 20 jaar anc: 14 kd	< 6 mnd: 28 kd 6 mnd tot < 5 j: 40 kd	< 6 mnd: 14 kd 6 mnd tot < 5 j: 14 kd
	≥ 20 jaar anc: 56 kd	≥ 20 jaar anc: 28 kd	5 tot < 10 j: 48 kd 10 tot < 15 j: 64 kd 15 tot < 20 j: 97 kd Vanaf 20 j: 129 kd	5 tot < 10 j: 14 kd 10 tot < 15 j: 14 kd 15 tot < 20 j: 14 kd Vanaf 20 j: 28 kd
OF				
CAO nr. 75	< 6 mnd: 28 kd 6 mnd tot < 5 j: 35 kd 5 tot < 10 j: 42 kd 10 tot < 15 j: 56 kd 15 tot < 20 j: 84 kd Vanaf 20 j: 112 kd	< 6 mnd: 14 kd 6 mnd tot < 5 j: 14 kd 5 tot < 10 j: 14 kd 10 tot < 15 j: 14 kd 15 tot < 20 j: 14 kd Vanaf 20 j: 28 kd	/	
OF				
Sectorale afwijkingen	Check uw sectorale CAO's	Check uw sectorale CAO's	Check uw sectorale CAO's	Check uw sectorale CAO's

♦ *Opmerking:* Kijk steeds na welke opzeggingstermijnen specifiek gelden voor de betrokken arbeider in uw sector!

BEDIENDE

AO vóór 01.01.2012 EN AO vanaf 01.01.2012		
	Opzeg door WG	Opzeg door WN
Lagere bedienden	3 maanden/ per 5 jaar anc.	1,5 maand/ per 5 jaar anc. (max. 3 maanden)
Hogere bediende*	1 maand/ per 1 jaar anc. (min. 3 maanden)	1,5 maand/ per 5 jaar anc. (max. 4,5 maanden)
Hoogste bediende*	1 maand/ per 1 jaar anc. (min. 3 maanden)	1,5 maand/ per 5 jaar anc. (max. 6 maanden)

♦ (*) Er wordt geen toepassing gemaakt van de formule Claeys, noch worden de opzeggingstermijnen vastgesteld in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer of door de rechtbank.

1.4.1.2 [Stap 2: berekening van de opzeggingstermijn in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014](#)

De berekening van de opzeggingstermijn zal gebeuren volgens de bepalingen die gelden vanaf 1 januari 2014 en alsof de werknemer in dienst zou komen op 1 januari 2014 (zie de nieuwe opzeggingstermijnen in rubriek 1.3).

Iedere werknemer start op 1 januari 2014 met **0 jaar anciënniteit**.

- ♦ *Herinnering:* Voor de berekening van de opzeggingstermijn dient met volgende rekening gehouden te worden: van zodra de werknemer een nieuwe periode van 3 maanden of een jaar aanvat, dient de daarbij horende overeenstemmende schijf toegepast te worden.

1.4.1.3 [Berekening van de totale opzeggingstermijn](#)

Vervolgens zullen de termijnen zoals bekomen na de berekening in **stap 1** en de berekening in **stap 2 opgeteld** worden om te komen tot de totale opzeggingstermijn die gerespecteerd moet worden.

Indien de opzegging uitgaat van de **bediende**, dient men evenwel rekening te houden met maximale termijnen (zie hierna rubriek 1.5).

- ♦ *Opmerking:* wat de omzetting van maanden in weken betreft, voorziet de wetgeving (nog) niet in een uniforme regel.

1.4.1.4 [Ontslagcompensatievergoeding voor arbeiders](#)

Voor arbeiders dient bovendien nagegaan te worden of ze recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding of op de ontslaguitkering (meer info in rubriek 1.8). Deze extra vergoeding dient om de (vroegere) lagere opzeggingstermijnen van de arbeiders te compenseren.

1.5 [Overgangsregeling: ontslag door de bediende - specifieke regels!](#)

🔥 Als het ontslag uitgaat van de bediende gelden er **twee begrenzings** op de na te leven opzeggingstermijnen⁴⁰:

1.5.1 [Bij de berekening van stap 1 wordt de maximum opzeggingstermijn al bereikt](#)

Indien het ontslag uitgaat van de bediende, moet geen rekening gehouden worden met de termijn zoals bekomen in stap 2 (= alsof de werknemer in dienst zou komen op 1 januari 2014) indien de berekening in stap 1 (= berekening van de anciënniteit verworven op 31 december 2013) *reeds een opzeggingstermijn oplevert van*:

- Voor de lagere bedienden: **maximum 3 maanden**;
- Voor de hogere bedienden: **maximum 4,5 maanden**;
- Voor de hoogste bedienden: **maximum 6 maanden**.

In bovenstaande gevallen dient dus enkel stap 1 uitgevoerd te worden met een maximum van 3, 4,5 of 6 maanden.

1.5.2 [Bij de berekening van stap 1 wordt de maximum opzeggingstermijn niet bereikt](#)

Indien bij de berekening van stap 1 (= berekening van de anciënniteit verworven op 31 december 2013) een opzeggingstermijn van 3 maanden (lagere bedienden), 4,5 maanden (hogere bedienden) of 6 maanden (hoogste bedienden) nog **NIET** bereikt wordt, dan dient stap 2 uitgevoerd te worden. Bij ontslag door de

⁴⁰ Art. 69, lid 3 wet.

bediende echter kan de totale opzeggingstermijn na toepassing van stap 1 én stap 2 **maximum 13 weken** bedragen.

Er geldt dus een begrenzing van maximum 13 weken, ook al wordt een hoger resultaat bekomen na toepassing van stap 1 en stap 2.

1.6 Overgangsregeling: in het kort

Berekening van de opzeggingstermijnen voor werknemers die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014:

Stap 1	Op 31 december 2013 wordt de opzeg berekend volgens de oude ontslagregels voor arbeiders en bedienden <u>Afwijkingen op de oude regels voor hogere bedienden</u> (bruto jaarloon $\geq$ 32.254 EUR): - Ontslag door de werkgever: vaste forfaitaire opzeggingstermijnen - Ontslag door de bediende: maximum opzeggingstermijnen
Stap 2	Vanaf 1 januari 2014 wordt de opzeg berekend volgens de nieuwe ontslagregels rekening houdend met een anciënniteit van 0 jaar op 1 januari 2014
Stap 3	Arbeiders maken aanspraak op een ontslagcompensatievergoeding of een ontslaguitkering (rubriek 1.8)

1.7 Overgangsregeling: Voorbeelden van berekeningen

• Voorbeeld 1

Een lagere bediende (= het jaarloon bedraagt in 2013 niet meer dan 32.254 EUR) heeft de uitvoering van een arbeidsovereenkomst aangevangen op 1 juli 2010. In de loop van september 2016 wordt hij ontslagen door zijn werkgever.

- **Stap 1:** berekening van de opzeggingstermijn alsof hij uit dienst zou gaan op 31 december 2013: de werknemer is begonnen aan zijn vierde jaar anciënniteit (hij heeft dus minder dan 5 jaar anciënniteit) => 3 maanden;
- **Stap 2:** berekening van de opzeggingstermijn alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014: de werknemer is begonnen aan zijn derde anciënniteitsjaar => 12 weken;
- **Totale opzeggingstermijn:** 3 maanden en 12 weken.

• Voorbeeld 2

Een arbeider (PC 116) is in dienst getreden op 1 januari 2010 en wordt ontslagen in de loop van november 2017.

- **Stap 1:** berekening van de opzeggingstermijn alsof hij uit dienst zou gaan op 31 december 2013: de werknemer is begonnen aan zijn vierde jaar anciënniteit => 42 dagen;
- **Stap 2:** berekening van de opzeggingstermijn alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014: de werknemer is begonnen aan zijn vierde anciënniteitsjaar => 13 weken;
- **Totale opzeggingstermijn:** 42 dagen en 13 weken = 19 weken.

• Voorbeeld 3

Een arbeider (er is geen sectorale regeling voorzien wat de opzeggingstermijnen betreft) is in dienst getreden op 1 juli 2012. Op 1 januari 2015 wordt betrokkene bediende. Hij wordt ontslagen in februari 2016.

- **Stap 1:** berekening van de opzeggingstermijn alsof hij uit dienst zou gaan op 31 december 2013: de werknemer is begonnen aan zijn tweede jaar anciënniteit => 40 dagen (toepassing van de wettelijke opzeggingstermijnen die gelden op 31 december 2013 voor arbeiders in dienst gekomen vanaf 1 januari 2012);
- **Stap 2:** berekening van de opzeggingstermijn alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014: de werknemer is begonnen aan zijn derde anciënniteitsjaar => 12 weken;
- **Totale opzeggingstermijn:** 40 dagen en 12 weken.

♦ *Opmerking:* het feit dat de betrokkene van statuut is veranderd op 1 januari 2015 heeft geen enkele invloed aangezien de opzeggingstermijnen vanaf 2014 dezelfde zijn voor arbeiders en bedienden. Voor de berekening van stap 1 (op 31 december 2013) was deze werknemer tewerkgesteld in het statuut van arbeider.

• Voorbeeld 4

Een lagere bediende (= het jaarloon bedraagt in 2013 niet meer dan 32.254 EUR) is aangeworven op 1 juli 2004 en neemt ontslag in de loop van september 2016.

- **Stap 1:** berekening van de opzeggingstermijn alsof hij uit dienst zou gaan op 31 december 2013: de werknemer is zijn tiende anciënniteitsjaar begonnen => 3 maanden (= maximale opzeggingstermijn voor de lagere bedienden op 31 december 2013);
- **Stap 2:** Op grond van de specifieke bepaling die voorzien is voor ontslag uitgaande van de werknemer (= er moet geen rekening gehouden worden met de termijn zoals bekomen in stap 2 indien de berekening in stap 1 (op 31 december 2013) reeds een (maximum) opzeggingstermijn van 3 maanden oplevert), zal de opzeggingstermijn die door de werknemer in acht moet genomen worden in september 2016, 3 maanden bedragen.

• Voorbeeld 5

Een hogere bediende (= het jaarloon is hoger dan 32.254 EUR, maar lager dan of gelijk aan 64.508 EUR) heeft de uitvoering van een arbeidsovereenkomst aangevangen op 1 juli 2012. In de loop van september 2016 neemt hij ontslag.

- **Stap 1:** berekening van de opzeggingstermijn alsof hij uit dienst zou gaan op 31 december 2013: aangezien het om een hogere bediende gaat, wordt de opzeggingstermijn in deze situatie forfaitair vastgesteld. De werknemer had een anciënniteit van minder dan 2 jaar => 1,5 maanden;
- **Stap 2:** berekening van de opzeggingstermijn alsof de werknemer in dienst is getreden op 1 januari 2014 (want het maximum van 4,5 maanden is nog niet bereikt na stap 1, dus stap 2 dient uitgevoerd te worden): de werknemer is begonnen aan zijn derde anciënniteitsjaar => 6 weken;
- **Totale opzeggingstermijn:** 1,5 maanden en 6 weken. Bij het ontslag door de werknemer kan de totale opzeggingstermijn na toepassing van stap 1 en stap 2 niet meer dan 13 weken bedragen – deze termijn wordt in deze situatie niet overschreden, dit is dus ok.

1.8 Overgangsregeling: lopend proefbeding en verkorte opzeggingstermijn arbeiders

1.8.1 Berekening van de opzegging op 31 december 2013 ingeval van een lopend proefbeding op 1 januari 2014

Proefbedingen die aangegaan worden voor 31 december 2013 en die nog verder blijven lopen na 1 januari 2014 blijven geldig tot aan hun vervaldag en blijven onderworpen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978, zoals zij van kracht waren op 31 december 2013.

- ♦ Tijdens de looptijd van het proefbeding, kan de arbeidsovereenkomst m.a.w. nog beëindigd worden volgende de oude (kortere) opzeggingstermijnen – zie Deel 3 Proefbeding voor meer info.

Met welke opzeggingstermijn moet rekening worden gehouden voor de berekening van de opzeggingstermijn van stap 1 (de foto op 31 december 2013)?

Voor stap 1 moet de opzeggingstermijn berekend worden alsof er geen proefbeding was op 31 december 2013 als het ontslag plaatsvindt na het verstrijken van het proefbeding. Zolang het proefbeding niet verstreken is, gelden de kortere opzeggingstermijnen van toepassing voor een beëindiging tijdens de proeftijd (en moet er geen foto gebeuren op 31 december 2013)⁴¹.

- ♦ Een bediende bevindt zich nog in proef op 31 december 2013 maar wordt ontslagen na 1 januari 2014 op een ogenblik waarop het proefbeding reeds is verstreken. In dat geval wordt stap 1 van de opzeggingstermijn niet berekend op basis van het proefbeding maar op basis van de algemene (vroegere) opzeggingstermijnen. Het feit dat de bediende zich op 31 december 2013 in proef bevond, moet aldus niet in aanmerking worden genomen.

1.8.2 Berekening van de opzegging op 31 december 2013 ingeval van verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders

Indien de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement voorziet in verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 6 maanden, dan kan van deze mogelijkheid nog toepassing worden gemaakt voor arbeidsovereenkomsten die reeds zijn aangevangen vóór 1 januari 2014 (zie rubriek 1.13.2).

Met welke opzeggingstermijn moet rekening worden gehouden voor de berekening van de opzeggingstermijn van stap 1 (de foto op 31 december 2013)?

Deze verkorte opzeggingstermijn is een termijn vastgesteld op basis van de wettelijke en reglementaire regels die gelden op 31 december 2013. In dit geval wordt er rekening gehouden met de verkorte opzeggingstermijn voor de foto op 31 december 2013.

- ♦ *Voorbeeld:* Een arbeider treedt in dienst op 1 november 2013 en in zijn arbeidsovereenkomst wordt er verwezen naar de verkorte opzeggingstermijnen zoals voorzien in artikel 60 Arbeidsovereenkomstenwet.
 - De werkgever ontslaat de arbeider op 1 februari 2014 (i.e. tijdens de looptijd van de verkorte opzeggingstermijnen): opzeggingstermijn bedraagt 7 kalenderdagen.
 - De werkgever ontslaat de arbeider op 1 augustus 2014 (i.e. periode voor de verkorte opzeggingstermijnen is verstreken):
 - Stap 1: foto op 31 december 2013 op basis van de verkorte opzeggingstermijnen: 7 kalenderdagen
 - Stap 2: nieuwe opzeggingstermijnen rekening houdende met een anciënniteit vanaf 1 januari 2014: 6 weken (6 maanden maar minder dan 9 maanden anciënniteit – zie tabel 1.3.3.)

⁴¹ Standpunt VBO, Kabinet Werk en FOD WASO.

1.9 Ontslagcompensatievergoeding voor arbeiders

1.9.1 Doel van de vergoeding

Wanneer voor arbeiders de opzeggingstermijnen op 1 januari 2014 worden vastgesteld op basis van de in het verleden opgebouwde anciënniteit, dan wordt nog rekening gehouden met de oude (korte) opzeggingstermijnen (stap 1). De nieuwe opzeggingstermijnen worden pas verworven vanaf 1 januari 2014 (stap 2).

Aangezien de toepassing van de stapsgewijze berekening nog steeds nadelig is voor de arbeiders (omwille van de kortere opzeggingstermijnen van stap 1), wordt in een compensatieregeling voorzien.

Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de opzeggingstermijnen berekend op basis van de overgangsregeling (stap 1 + stap 2) en de opzeggingstermijn berekend alsof de arbeider zijn anciënniteit volledig zou opgebouwd hebben in de nieuwe regeling (die geldt vanaf 1 januari 2014).

Het **verschil** tussen beide berekeningen wordt (volgens een welbepaald tijdsfad) opgevangen door de RVA door de betaling van een ontslagcompensatievergoeding. Op die manier wordt voorzien in een gelijkwaardige bescherming.

De vergoeding wordt berekend en uitbetaald door de RVA. In die zin is de regelgeving met betrekking tot de berekening en toekenning van de ontslagcompensatievergoeding voor de werkgever zelf van minder belang. Ter volledigheid wordt hieronder alsnog verder ingegaan op de modaliteiten van de ontslagcompensatievergoeding.

1.9.2 Welke werknemers komen in aanmerking?⁴²

De werknemer die gelijktijdig aan onderstaande voorwaarden voldoet, komt in aanmerking voor de ontslagcompensatievergoeding:

1. De begindatum van de ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;
2. De werknemer wordt tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of met een arbeidsovereenkomst dienstencheques;
3. De werknemer wordt ontslagen na 31 december 2013;
4. De werknemer voldoet aan één van volgende anciënniteitsvoorwaarden:

Tijdstip	Anciënniteit
Dag waarop de wet werd gepubliceerd in het BS, i.e. 31 december 2013	30 jaar of meer
Op 1 januari 2014	20 jaar of meer
Op 1 januari 2015	15 jaar of meer
Op 1 januari 2016	10 jaar of meer
Op 1 januari 2017	Minder dan 10 jaar

⁴² Art. 97, 2° wet.

- ♦ *Opmerking:* werknemers die recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding, hebben geen recht meer op de ontslaguitkering. Werknemers die nog niet voldoende anciënniteit hebben en dus niet in aanmerking komen voor de ontslagcompensatievergoeding, zullen nog recht hebben op de (bestaande) ontslaguitkering. (Zie ook 3.4 Ontslagitkering).

Eén van de voorwaarden om recht te hebben op de ontslagcompensatievergoeding bestaat erin dat de arbeider moet ontslaan zijn door de werkgever, hetzij met het presteren van een opzeggingstermijn, hetzij op basis van een onmiddellijke verbreking met betaling van een opzeggingsvergoeding.

Worden evenwel **niet** beschouwd als een "ontslag door de werkgever"⁴³:

- De arbeider verlaat het werk, al dan niet met een tegenopzeg;
- Een beëindiging in onderling akkoord tussen de werkgever en de arbeider;
- Beëindiging wegens overmacht ingeroepen door de werkgever of door de arbeider;
- Afloop van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een bepaald werk.

Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreekt tijdens de lopende opzeggingstermijn (betekend door de werkgever), blijft de arbeider recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding. Er is nog steeds sprake van een ontslag door de werkgever. Dit is echter **niet** het geval bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de lopende opzeggingstermijn:

- Ingeval van werkverlating van de arbeider tijdens de opzeg;
- Ingeval de werkgever en de arbeider de arbeidsovereenkomst vroegtijdig beëindigen in onderling akkoord tijdens de lopende opzeg;
- Ingeval de arbeider een tegenopzeg betekent tijdens de lopende opzeg;
- Ingeval de arbeidsovereenkomst een einde neemt wegens overmacht tijdens de lopende opzeg.

In deze gevallen zal er geen recht zijn op een ontslagcompensatievergoeding in hoofde van de arbeider. De laatste ontslaghandeling primeert.

De arbeider heeft evenmin recht op een ontslagcompensatievergoeding ingeval van een ontslag om dringende reden.

Volgende categorieën werknemers komen ook **niet** in aanmerking voor de ontslagcompensatievergoeding⁴⁴:

1. De werknemers die vanaf 1 januari 2014 tijdelijk (zie 1.3.4.1) onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen;
2. De werknemers in het kader van een collectief ontslag waarvoor de opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op 31 december 2013 onder bepaalde voorwaarden blijven gelden. Het betreft m.n. de werknemers in geval van ontslagen vanaf 1 januari 2014 die aan volgende cumulatieve voorwaarden voldoen (zie 1.12.3.):
 - De werknemer heeft het voorwerp uitgemaakt van een procedure collectief ontslag die ten laatste op 31 december 2013 werd betekend;
 - De werknemer valt onder het toepassingsgebied van een sociaal plan dat is vastgesteld in een CAO die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

⁴³ RVA tech - Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag – outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding – bijgewerkt 19.05.2015

⁴⁴ Art. 97 wet.

Deze uitgesloten categorieën werknemers kunnen wel nog verder aanspraak blijven maken op de ontslaguitkering zoals verder uiteengezet in 3.4. De ontslaguitkering.

In principe hebben enkel **arbeiders** recht op een ontslagcompensatievergoeding. Echter, indien de betrokken werknemer het statuut van arbeider had op 31.12.2013 maar nadien bediende is geworden bij dezelfde werkgever, kan hij/zij toch recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding ingeval van een ontslag door de werkgever als alle voorwaarden voldaan zijn⁴⁵.

- ✦ Opmerking: Deze verduidelijking werd ingevoerd door de Wet tot verbetering van de werkgelegenheid die inwerking getreden is op 27 april 2015. Dit betekent dat hogergenoemde stelling slechts van toepassing is op bedienden die op 31 december 2013 nog arbeider waren en die ontslagen werden sinds 27 april 2015.

1.9.3 Praktisch voorbeeld

Een arbeider (in dienst sedert 1 januari 1984) wordt ontslagen op 1 juni 2014.

- A. **De werkgever** stelt de opzeggingstermijn vast in twee stappen:
- **Stap 1:** Foto verleden: 112 dagen (=16 weken) (opzeggingstermijn cf. CAO nr. 75);
 - **Stap 2:** Nieuwe opzeggingstermijnen voor anciënniteit vanaf 1 januari 2014: 4 weken.
 - **De totale opzeggingstermijn** bedraagt aldus 20 weken.
- B. **De RVA** stelt, na aanvraag door de werknemer, de ontslagcompensatievergoeding vast d.m.v. een specifieke formule:
- 1) de opzeggingstermijn wordt vastgesteld **alsof de arbeider zijn totale anciënniteit verworven heeft in het systeem van de nieuwe opzeggingstermijnen**: de opzeggingstermijn bij 30 jaar anciënniteit op 1 januari 2014, in het nieuwe systeem zou 72 weken bedragen;
 - 2) Het **verschil** tussen de door de werkgever en de RVA vastgestelde opzeggingstermijn vormt de basis voor de ontslagcompensatievergoeding (i.e. 72 weken – 20 weken): *in casu* 52 weken loon.

1.9.4 Een nettovergoeding ten laste van de RVA⁴⁶

De vergoeding is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en belastingen⁴⁷.

Deze vergoeding wordt, voor de toepassing van de werkloosheidsreglementering, gezien als een opzeggingsvergoeding. Cumuleren met een werkloosheidsvergoeding is dus niet mogelijk⁴⁸.

De vergoeding is ook niet cumuleerbaar met de inschakelingsvergoeding die sommige werknemers genieten na een ontslag ingevolge een herstructurering.

Deze vergoeding is evenmin cumuleerbaar met ziekte-uitkeringen. De rechten van de werknemer die recht heeft op deze vergoeding worden gevrijwaard in de ziekteverzekering⁴⁹. De dagen gedekt door de vergoeding worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de bepaling van het recht op zieke-uitkeringen⁵⁰.

⁴⁵ Artikel 11 en 12 van de Wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid, BS 27 april 2015, 23400.

⁴⁶ Art. 97 wet.

⁴⁷ Art. 100 wet (wijzigd artikel 38 van het wetboek van inkomstenbelastingen).

⁴⁸ Art. 97 wet

⁴⁹ Art. 107 – 109 wet.

⁵⁰ KB 22 mei 2014 tot wijziging van het KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, BS 23 juli 2014, 55091.

1.9.5 Berekening van de ontslagcompensatievergoeding⁵¹

De ontslagcompensatievergoeding wordt berekend (en betaald) door de RVA.

Het bedrag van de ontslagcompensatievergoeding wordt verkregen door toepassing van volgende formule⁵²:

$$(A - B1 - B2) \times [(BML \times 0,8693) + \text{Bonus} - BV] / 30$$

- **A** = de duur die de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding berekend op basis van de totale anciënniteit in de onderneming berekend alsof de totale anciënniteit volledig zou gelegen zijn na 31 december 2013⁵³.
- **B1** = de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding op basis van de anciënniteit verworven in de onderneming op 31 december 2013⁵⁴.
- **B2** = de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding van de werknemer berekend op basis van zijn anciënniteit verworven in de onderneming sedert 1 januari 2014⁵⁵.
- **BML** = het bruto maandloon. Dit is het bedrag verkregen door het gemiddelde uurloon⁵⁶ van de werknemer te vermenigvuldigen met Q⁵⁷ en met 4,3333⁵⁸.
- **Bonus** = het bedrag van de werkbonus⁵⁹, berekend op het voltijdse bruto maandloon⁶⁰ en vervolgens vermenigvuldigd met Q en gedeeld door S⁶¹.
- **BV** = de bedrijfsvoorheffing (schaal I of II)⁶², zonder de vermindering wegens gezinslast in aanmerking te brengen.

WERKLOOSHEIDSUITKERING - NIET-VERGOEDBARE PERIODE

⁵¹ KB van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, BS 20 januari 2014, 4138.

⁵² Het derde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

⁵³ Uitsluitende toepassing van art. 37/2, §1, Wet 3 juli 1978. De duur wordt uitgedrukt in kalenderdagen en verkregen door het aantal weken met 7 te vermenigvuldigen.

⁵⁴ Berekening in toepassing van art. 68 wet. Deze duur wordt uitgedrukt in kalenderdagen.

⁵⁵ Berekening in toepassing van art. 69 wet. Deze duur wordt uitgedrukt in kalenderdagen en verkregen door het aantal weken te vermenigvuldigen met 7.

⁵⁶ Het uurloon dat de componenten bevat bedoeld in artikel 2, tweede en vierde lid van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld.

⁵⁷ Q = de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer verhoogd met de betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur. Of de normale gemiddelde wekelijkse duurtijd van de opleiding indien het een jonge werknemer betreft die een opleidingsprogramma volgt bedoeld in artikel 50 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst.

⁵⁸ Het derde cijfer wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

⁵⁹ In toepassing van art. 1, §2, 1° van het KB van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering.

⁶⁰ Het voltijds bruto maandloon is het bedrag verkregen door het gemiddelde uurloon van de werknemer te vermenigvuldigen met S en met 4,3333. Het derde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

⁶¹ S = de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon, verhoogd met de betaalde uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

Het derde cijfer wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

⁶² Verkregen door toepassing van **schaal II** voorzien in [bijlage III van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van Inkomstenbelastingen](#) indien de werknemer de hoedanigheid heeft van werknemer met gezinslast in de zin van [artikel 110 van het werkloosheidsbesluit](#) en door toepassing van **schaal I** voor de andere werknemers.

De werknemer is niet gerechtigd op uitkeringen gedurende de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding⁶³.

Deze niet-vergoedbare periode wordt uitgedrukt in het zesdagenstelsel en verkregen door afronding naar de hogere eenheid van het resultaat van de formule $(A - B1 - B2) \times 6/7$.

UITZONDERLIJKE BEREKENING VOOR WERKNEMERS GERECHTIGD OP INSCHAKELINGSVERGOEDING WAARVAN HET BEDRAG DAT VAN DE OPZEGGINGSVERGOEDING Overschrijdt

De werknemer die gerechtigd is op een inschakelingsvergoeding⁶⁴ waarvan het bedrag dat van de opzeggingsvergoeding overschrijdt, is slechts gerechtigd op een ontslagcompensatievergoeding waarvan het brutobedrag wordt verkregen door het bedrag bekomen door toepassing van de formule $(A - B1 - B2) \times (BML / 30)$ te vermeerderen met het brutobedrag van die opzeggingsvergoeding en te verminderen met het brutobedrag van de inschakelingsvergoeding.

Het brutobedrag wordt omgezet in een nettobedrag door toepassing van de formule: $(\text{brutobedrag} \times 0,8693) + (\text{Bonus} \times \text{Brutobedrag} / BML) - BV$

De werknemer is gedurende een bepaalde periode niet gerechtigd op werkloosheidsuitkeringen. De periode van niet-vergoedbaarheid⁶⁵ wordt vastgesteld als volgt: $(\text{Brutobedrag} / BML) \times 26$ ⁶⁶

WACHTTIJD

Om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen moet de werknemer een wachttijd doorlopen. Voor de bepaling van de wachttijd⁶⁷ wordt de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding beschouwd als een periode van met arbeidsdagen gelijkgestelde dagen⁶⁸.

ONDERBREKING WERKLOOSHEID

Voor de toepassing van artikel 116 van het Werkloosheidsbesluit wordt de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding beschouwd als een periode van werkhervatting of van tewerkstelling.

1.9.6 Aanvraag van de ontslagcompensatievergoeding d.m.v. C4-formulier

De werknemer die aanspraak maakt op de ontslagcompensatievergoeding moet hiervoor **zelf** een aanvraag doen aan de hand van een werkloosheidsbewijs – formulier C4⁶⁹ bij zijn uitbetalingsinstelling⁷⁰.

De indiening van de aanvraag gebeurt ten vroegste vanaf de eerste werkdag (gerekend in het zesdagenstelsel) volgend op de periode die gedekt is door loon of door een door de werkgever verschuldigde opzeggingsvergoeding ingevolge de beëindiging van de tewerkstelling die aanleiding geeft tot de aanvraag om een vergoeding en uiterlijk binnen de zes maanden te rekenen vanaf de voormelde dag.

De ontslagcompensatievergoeding kan aangevraagd worden vanaf 1 januari 2014.

⁶³ Artikelen 44 en 46 van het Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, BS 31.12.1991, p. 29888 (afgekort Werkloosheidsbesluit).

⁶⁴ Zoals bedoeld in artikel 36 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, BS 30.12.2005, p. 57266.

⁶⁵ Artikel 46 van het Werkloosheidsbesluit. De periode van niet vergoedbaarheid kan worden geproportioneerd in toepassing van artikel 46, §4 van het Werkloosheidsbesluit.

⁶⁶ Uitgedrukt in het zesdagenstelsel en afronding naar de hogere eenheid van het resultaat van de formule.

⁶⁷ Artikelen 30 en 33 van het Werkloosheidsbesluit

⁶⁸ In de zin van artikel 38 van het Werkloosheidsbesluit.

⁶⁹ Opgesteld krachtens de artikelen 137 en 138 van het Werkloosheidsbesluit.

⁷⁰ Artikel 132 van het Werkloosheidsbesluit.

In eerste instantie werd deze ontslagcompensatievergoeding in één keer uitbetaald door de uitbetalingsinstelling. Sinds 1 juni 2014 geldt als algemene regel dat deze vergoeding **maandelijks** wordt uitbetaald, tenzij de arbeider uitdrukkelijk verzoekt om deze in één keer te ontvangen⁷¹.

De eenmalige uitbetaling van de vergoeding geschiedt door de uitbetalingsinstelling uiterlijk binnen de termijn van één maand te rekenen vanaf de derde werkdag volgend op het tijdstip waarop de beslissing tot toekenning van de vergoeding aan de uitbetalingsinstelling werd meegedeeld.

RUBRIEK II - IN TE VULLEN DOOR DE WERKNEMER			
<i>Belangrijk: na het verstrijken van de periode gedekt door loon of door een opzeggingsvergoeding meldt u zich aan bij een uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (= HVW)) die u zal bijstaan bij het invullen van deze rubriek.</i>			
☐ Ik vraag werkloosheidsuitkeringen aan vanaf ____ / ____ / ____			
☐ Enkel voor arbeiders: vraagt u aan de RVA een vergoeding omwille van de beëindiging van uw arbeidsovereenkomst? (u kunt niet tegelijkertijd een ontslaguitkering <u>en</u> een ontslagcompensatievergoeding genieten)			
OFWEL DE ONTSLAGUITKERING ⁽¹⁾		OFWEL DE ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING ⁽³⁾	
☐ JA ⁽²⁾ op ____ / ____ / ____	☐ NEEN	☐ JA ⁽⁴⁾ op ____ / ____ / ____	☐ NEEN
		Gewenste betalingsfrequentie ⁽⁵⁾ : ☐ éénmalige betaling ☐ betaling in maandelijkse schijven	
(1) Enkel voor de arbeiders met minstens 6 maanden anciënniteit die aan de specifieke voorwaarden beantwoorden, zie infoblad T128 op www.rva.be (2) Vermeld de werkdag die volgt op de periode gedekt door een loon of een opzeggingsvergoeding en voeg, indien nodig, een formulier C1E bij, met vermelding van de betalingswijze. (3) Enkel voor de arbeiders met minstens 20 jaar anciënniteit op 01.01.2014, die aan de specifieke voorwaarden beantwoorden, zie infoblad, T145 op www.rva.be (4) Vermeld de werkdag die volgt op de periode gedekt door een loon of een opzeggingsvergoeding en voeg een formulier C1 bij indien nodig. (5) Uw keuze is definitief en onherroepelijk.			

1.9.7 Ontslagcompensatievergoeding en het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT – vroegere brugpensioen)

De ontslagcompensatievergoeding wordt beschouwd als een soort verbrekingsvergoeding, waardoor er geen werkloosheidsuitkeringen verschuldigd zijn in de periode gedekt door deze vergoeding. Dit heeft twee gevolgen:

1.9.7.1 De ontslagcompensatievergoeding versus de aanvang van het SWT

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT - het vroegere brugpensioen) voorziet in een bedrijfstoeslag door de werkgever (i.e. aanvullende vergoeding) bovenop de werkloosheidsuitkeringen.

Aangezien de SWT-er slechts recht zal hebben op werkloosheidsuitkeringen na het verstrijken van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding, zal het SWT pas dan aanvangen. Dit betekent dat de werkgever op een later tijdstip de bedrijfstoeslag is verschuldigd.

De arbeider zelf moet op het C4-formulier (rubriek II) aanvinken dat hij in aanmerking komt voor de ontslagcompensatievergoeding. De RVA berekent en betaalt de vergoeding. Aangezien de werkgever hier niet bij betrokken wordt, zal hij onwetend zijn over het aanvangstijdstip van het SWT (i.e. vanaf wanneer de bedrijfstoeslag moet betaald worden).

Het is als werkgever dan ook aan te raden de arbeider uitdrukkelijk te verzoeken te laten weten wanneer de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding verstreken is of minstens zelf contact op te nemen met de uitbetalingsinstelling zodat de bedrijfstoeslag tijdig en correct wordt betaald.

⁷¹ KB 24 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, BS 15 mei 2014 (2de editie); 39446.

1.9.7.2 De ontslagcompensatievergoeding versus de vervangingsplicht bij SWT

De werkgever is verplicht om alle werknemers die toetreden tot één van de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, te vervangen (tenzij hij hiervan vrijgesteld zou zijn). Vanaf 1 januari 2015 wordt de leeftijd opgetrokken tot 62 jaar, tenzij het gaat over SWT op basis van CAO nr. 17. De verhoging van de vervangingsplicht tot 62 jaar geldt voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst een effectief einde neemt na 31 december 2014 en die de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hadden op 31 december 2014⁷².

Aangezien het SWT later aanvangt, heeft dit ook tot gevolg dat de periode gedurende dewelke de vervangingsplicht moet vervuld worden, uitgesteld wordt.

De vervanging dient plaats te vinden vanaf:

- de eerste dag van de vierde maand die de maand voorafgaat waarin het SWT aanvangt (= na het verstrijken van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding)
- tot de eerste dag van de derde maand die volgt op de maand gedurende dewelke het SWT aanvangt (= na het verstrijken van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding) .

De RVA zal inzake de vervangingsplicht een soepele houding aannemen en voorziet in de volgende mogelijkheden om te voorzien in de vervanging:

Ontslag met het oog op SWT en het presteren van een opzeggingstermijn

De vervanging dient plaats te vinden:

- in functie van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding (zie hiervoor); OF
- in functie van de periode gedekt door het theoretische einde van de opzeggingstermijn (i.e. exclusief de verlenging van de opzeg omwille van bepaalde afwezigheden); OF
- in functie van de periode gedekt door het effectieve einde van de opzeggingstermijn (i.e. inclusief de periodes van verlenging van de opzeg omwille van bepaalde afwezigheden).

Onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst met het betalen van een opzeggingsvergoeding

De vervanging dient plaats te vinden:

- in functie van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding (zie hiervoor); OF
- in functie van het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding.

Vervangingen die niet vallen binnen hogergenoemde begin- en eindperiodes zullen als ongeldig beschouwd worden. De werknemer die buiten deze periode in dienst wordt genomen, zal niet beschouwd worden als een vervanger.

1.10 Specifieke ontslaggevallen

1.10.1 Tegenopzegging⁷³

Tot en met 31 december 2013 was een tegenopzegging enkel mogelijk voor bedienden. Een bediende aan wie de werkgever een opzegging ter kennis had gebracht, kon bij het vinden van een andere dienstbetrekking

⁷² KB 23 april 2013 tot wijziging van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, BS 2 oktober 2013.

⁷³ Art. 3 §3 wet.

een tegenopzegging geven. De duur van deze tegenopzegging was afhankelijk van het jaarloon van de betrokken bediende.

Vanaf 1 januari 2014 wordt een tegenopzegging mogelijk voor elke werknemer (dus zowel arbeiders als bedienden). Indien men tijdens de opzeggingstermijn (gegeven door de werkgever) een nieuwe betrekking heeft gevonden, is het mogelijk een tegenopzegging te geven. De duur van de opzeggingstermijn die door de werknemer dient nageleefd te worden, is de **opzeggingstermijn die bij opzegging door de werknemer geldt, maar geplafonneerd op 4 weken**.

De manier waarop deze tegenopzegging ter kennis wordt gebracht wijzigt niet.

Anciënniteit	Tegenopzegging
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 tot minder dan 6 maanden	2 weken
Van 6 tot minder dan 12 maanden	3 weken
Vanaf 1 jaar	4 weken

1.10.2 Opzeggingstermijn bij wedertewerkstellingsprogramma's⁷⁴

De opzeggingstermijn die een werknemer moet naleven wordt verkort tot 7 dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's⁷⁵. Deze bepaling bestond reeds vóór 1 januari 2014, maar werd ingevolge de herschikking van de arbeidsovereenkomstenwet hernomen in een ander wetsartikel.

1.10.3 Opzeggingstermijn in geval van pensionering⁷⁶

Tot en met 31 december 2013 gelden er specifieke opzeggingstermijnen bij bedienden die op pensioen gaan. Afhankelijk van de leeftijd van de bediende (ouder of jonger dan 65 jaar) bestaan er specifieke opzeggingstermijnen voor zowel de werkgever als de bediende.

Vanaf 1 januari 2014 geldt er een specifieke opzeggingstermijn voor **de werkgever** die werknemers (dus zowel arbeiders als bedienden) wenst te ontslaan met het oog op pensionering. Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen ouder of jonger dan 65 jaar, maar er wordt vanaf januari 2014 uitdrukkelijk verwezen naar de wettelijke pensioenleeftijd (in 2013 is dit 65 jaar). Indien het ontslag gegeven wordt door de werkgever gelden de normale opzeggingstermijnen met een **maximum van 26 weken**.

- ♦ *Opmerking:* In de wet werden geen afwijkende opzeggingstermijnen bepaald indien **de werknemer** wenst opzeg te geven met het oog op pensionering. We veronderstellen daarom dat de algemene regels van toepassing blijven, inclusief de overgangsregeling.

⁷⁴ Art. 6 wet.

⁷⁵ Tewerkstelling in het kader van het derde arbeidscircuit (DAC), het interdepartementaal begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid of het programma ter bevordering van de werkgelegenheid in de niet-commerciële sector in het Vlaams gewest (IBF), het programma PRIME in het Waalse gewest, een tewerkstelling als gesubsidieerde contractueel (GECO), een tewerkstelling in een doorstromingsprogramma of in een dienstenbaan.

⁷⁶ Art. 7 wet.

1.10.4 Opzeg tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid⁷⁷

Inhoudelijk verandert er niets aan de bestaande regels die vandaag gelden. Ingevolge een herschikking van de arbeidsovereenkomstenwet werden de betrokken artikels herschreven.

Het betreft volgende regels:

- Gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer van meer dan 1 maand of economische werkloosheid heeft de **werknemer** (dus zowel de arbeider als de bediende) het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzegging;
- Bij een opzeg gegeven door de **werkgever** vóór of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, houdt de opzeggingstermijn op te lopen.
- Bij een opzeg gegeven door de **werknemer** vóór of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, loopt de opzeggingstermijn gewoon door.

1.10.5 Opzeg bij SWT voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering⁷⁸

Indien een onderneming erkend is als een onderneming in moeilijkheden of herstructurering dan kunnen de opzeggingstermijnen worden ingekort. Deze modaliteit was **tot en met 31 december 2013** enkel mogelijk voor de opzeggingstermijnen van bedienden.

Vanaf 1 januari 2014 kan dit ook toegepast worden voor arbeiders waardoor de bepaling nu kan toegepast worden voor alle werknemers, dus zowel arbeiders als bedienden.

De opzeggingstermijnen kunnen worden verkort tot **minimaal 26 weken**.

- ✦ *Opgelet:* deze mogelijkheid geldt enkel bij ondernemingen erkend in moeilijkheden of herstructurering!⁷⁹ Er gelden m.a.w. vanaf 1 januari 2014 geen algemene verkorte opzeggingstermijnen voor een ontslag met het oog op SWT (zie hierna 1.10.6).

Het was nog wachten op een KB dat de modaliteiten en voorwaarden van deze mogelijkheid verder zou bepalen. Dit KB werd op 7 juli 2014 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad⁸⁰. Het gaat over louter terminologische aanpassingen van het vroegere KB dat nog niet afgestemd was op de nieuwe bepalingen dewelke ingevoerd werden door de Wet Eenheidsstatuut.

De procedure t.a.v. de werknemer dewelke gevolgd moet worden tot inkorting van de opzeggingstermijn blijft grosso modo dezelfde, m.n.:

1. Vooreerst dient de werkgever een opzegging te betekenen aan de werknemer volgens de algemeen geldende opzeggingsregels;
2. Na de kennisgeving van het ontslag (cf. punt 1) kunnen de werkgever en werknemer bij schriftelijke overeenkomst overeenkomen om de opzeggingstermijn of –vergoeding in te korten;
3. De opzeggingstermijn of –vergoeding mag niet korter zijn dan 26 weken (voorheen: 6 maanden) (deze termijn vangt pas aan vanaf de schriftelijke overeenkomst zoals in punt 2);
4. De werkgever dient tevens de overlegprocedure SWT zoals voorzien in art. 10 CAO nr. 17 NAR te respecteren, m.n. overleg voorafgaand aan het ontslag tussen de werkgever en de

⁷⁷ Art. 8 wet.

⁷⁸ Art. 12 wet.

⁷⁹ Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering volgens KB 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

⁸⁰ KB van 13 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, BS 7 juli 2014, 51729.

vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad, of indien er geen ondernemingsraad is, met de leden van de syndicale afvaardiging, of anders met de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties, of anders met de werknemers van de onderneming.

1.10.6 Opzeg met het oog op SWT

De wet voorziet niet in verkorte opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever met het oog op SWT. Er gelden vanaf 1 januari 2014 m.a.w. geen algemene verkorte opzeggingstermijnen voor een ontslag met het oog op SWT.

Als een werkgever een werknemer wenst te ontslaan omwille van SWT gelden de gewone opzeggingstermijnen.

- ✦ *Voorbeeld:* Ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst bestond voor 1 januari 2014:
 - Stap 1: de foto op 31 december 2013 op basis van de vroegere opzeggingstermijnen. Let op: Als er in de sector voorzien werd in kortere opzeggingstermijnen voor SWT, dan kunnen deze wel toegepast worden voor de berekening op 31 december 2013⁸¹.
 - Stap 2: de nieuwe opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2014.
 - Stap 3: eventueel een ontslagcompensatievergoeding voor de arbeider*.
- ✦ *Voorbeeld:* Ontslag van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst gesloten werd vanaf 1 januari 2014: De nieuwe opzeggingstermijnen zijn van toepassing.

(*) Men gaat ervan uit dat een arbeider ook recht zal hebben op de ontslagcompensatievergoeding indien hij ontslaan wordt met het oog op SWT. Aangezien de ontslagcompensatievergoeding niet cumuleerbaar is met werkloosheidsuitkeringen, zal het recht op de bedrijfstoeslag (ten laste van de werkgever) pas ontstaan na het verstrijken van de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding⁸². Meer info onder rubriek 1.9.7.

1.10.7 Einde tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid⁸³

1.10.7.1 Beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, van bepaalde duur of van een duidelijk omschreven werk

De werkgever heeft het recht om de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur onmiddellijk te beëindigen tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid mits hij een opzeggingsvergoeding uitbetaalt.

Tot en met 31 december 2013 heeft men de mogelijkheid om een werknemer te verbreken die meer dan 6 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is. Tijdens de eerste 6 maanden blijft dit een risico (willekeurig ontslag, rechtsmisbruik).

Bovendien mag de werkgever bij een bediende die meer dan 6 maanden arbeidsongeschikt is de opzeggingsvergoeding verminderen met alle vergoedingen die sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid werden uitbetaald. Voor arbeiders is er geen mogelijkheid voorzien om de opzeggingsvergoeding te verminderen.

Vanaf 1 januari 2014 verdwijnt de periode van 6 maanden uit de arbeidsovereenkomstenwet voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur. Indien men een werknemer (dus zowel arbeiders als bedienden) wenst te verbreken tijdens een ziekteperiode gelden de normale regels die men in acht moet nemen bij het verbreken van de arbeidsovereenkomst.

- ✦ *Opgelet:* De werknemer kan niet ontslagen worden omwille van ziekte. De werkgever moet een ander geldig ontslagmotief hebben.

⁸¹ Bevestiging door het VBO.

⁸² Bevestiging VBO en Kabinet Werk.

⁸³ Art. 9 wet.

Opdat het gewaarborgd loon nog in mindering zou kunnen gebracht worden op de opzeggingsvergoeding moet de verbreking van de arbeidsovereenkomst gebeuren tijdens de lopende opzeggingstermijn.

🔥 Voor de **recuperatie van eventueel gewaarborgd loon** dienen volgende voorwaarden cumulatief vervuld te zijn:

- Werknemer werd een opzegging ter kennis gebracht;
- De opzeggingstermijn werd geschorst omwille van ziekte of ongeval;
- De werkgever gaat over tot verbreking tijdens deze schorsingsperiode omwille van een geldige reden (anders dan ziekte of ongeval).

In tegenstelling tot vroeger wordt nu uitdrukkelijk bepaald dat **enkel de periode van gewaarborgd loon in aanmerking komt die zich bevindt in het begin van de arbeidsongeschiktheid tijdens de welke de werkgever overgaat tot onmiddellijk ontslag.**

- ♦ *Voorbeeld:* Een werknemer wordt opgezegd met een opzeggingstermijn van 30 weken die een aanvang neemt op 3 februari 2014. Op 10 februari 2014 wordt betrokken werknemer ziek voor 1 week. Een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid vindt plaats op 24 maart 2014 voor een duur van 5 weken. Tijdens deze tweede periode van arbeidsongeschiktheid beslist de werkgever om met onmiddellijke ingang een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Betrokken werkgever dient een opzeggingsvergoeding te betalen die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Enkel het gewaarborgd loon dat werd betaald tijdens deze tweede periode van arbeidsongeschiktheid die was aangevangen op 24 maart 2014 kan in mindering worden gebracht.

Belangrijk is dat bovenstaande mogelijkheid zowel geldt voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde als bepaalde duur of van een duidelijk omschreven werk.

1.10.7.2 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk

Er gelden afwijkende opzeggingstermijnen voor de beëindiging tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid voor:

- Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk van minder dan 3 maanden (zie rubriek 1.11.3)
- Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk van minstens 3 maanden (zie rubriek 1.11.4)

1.10.8 Willekeurig ontslag - arbeider?

De mogelijkheid van het invoeren van willekeurig ontslag van een arbeider (huidige artikel 63 arbeidsovereenkomstenwet) blijft tijdelijk behouden tot de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de NAR betreffende de motivering van het ontslag.

Op 12 februari 2014 werd CAO nr. 109 gesloten betreffende de motivering van het ontslag. Deze CAO wordt hierna besproken in deel 4: Motivering van het ontslag.

1.11 Einde arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk

1.11.1 Algemeen

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk neemt een einde door de afloop van de termijn of het werk.

Tot 31 december 2013 kan men een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk een einde laten nemen tijdens een proefperiode. Daarnaast bestaat er ook de mogelijkheid

om de arbeidsovereenkomst vroegtijdig (i.e. voor de voorziene einde) te laten beëindigen door de wil van één van de partijen. Dit kan enkel door het betalen van een opzeggingsvergoeding (en niet door het presteren van een opzeggingstermijn). Onmiddellijke beëindiging is echter steeds mogelijk ingeval van dringende reden.

De partij die de overeenkomst beëindigt, dient aan de andere partij een vergoeding te betalen die overeenstemt met het loon dat nog moest betaald worden tot de overeengekomen termijn. Deze vergoeding mag echter niet méér bedragen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

- ✦ *Voorbeeld:* Met een lagere bediende wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten voor één jaar. Betrokken werkgever beslist om na 3 maanden een einde te maken aan deze arbeidsovereenkomst. Betrokken werkgever is dus aan de werknemer een opzeggingsvergoeding verschuldigd die overeenstemt met 9 maanden loon maar deze opzeggingsvergoeding wordt geplafonneerd tot 6 maanden.

Vanaf 1 januari 2014 blijft het **principe** behouden dat partijen de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk **niet eenzijdig** kunnen beëindigen zonder dringende reden tijdens de overeengekomen termijn.

Als dit toch gebeurt, moet men aan de andere partij een opzeggingsvergoeding betalen die wordt bepaald zoals vóór 1 januari 2014⁸⁴.

1.11.2 Beëindigen met een opzeggingstermijn!

🔥 **Vanaf januari 2014** is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk een einde te laten nemen door middel van een **opzeggingstermijn**⁸⁵.

- ✦ *Opgelet:* De mogelijkheid van opzegging is slechts van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014⁸⁶.

Elke partij (werkgever en werknemer) kan de arbeidsovereenkomst een einde laten **nemen tijdens de eerste helft** van de overeenkomst **EN** zonder dat deze periode (waarin de opzegging mogelijk is) **6 maanden** overschrijdt. Men dient hierbij rekening te houden met de nieuwe opzeggingstermijnen zoals hierboven beschreven.

- ✦ *Voorbeeld:* Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van 6 maanden kan opgezegd worden tijdens de eerste 3 maanden (de helft van de looptijd). Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van 2 jaar kan opgezegd worden tijdens de eerste 6 maanden (en niet binnen het eerste jaar want beperkt tot maximum 6 maanden).

De periode tijdens dewelke men de arbeidsovereenkomst kan opzeggen, is een vaste termijn die niet geschorst wordt omwille van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De termijn tijdens dewelke de opzegging mogelijk is, begint te lopen vanaf de aanvang van de overeenkomst (dit is de datum vanaf wanneer de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of normaal diende te worden uitgevoerd, zoals overeengekomen tussen de partijen).

- ✦ *Voorbeeld:* Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde duur van 1 jaar. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014. Vanaf 5 februari 2014 is een opzegging mogelijk en dit tot 4 augustus 2014 (met name 6 maanden later).

Indien men een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk eenzijdig beëindigt gedurende de periode dewelke opzegging mogelijk is, maar de normale opzeggingstermijn niet in acht neemt, dient men een vergoeding te betalen die overeenstemt met het **loon dat overeenstemt met de duur van de niet gerespecteerde of het niet gerespecteerde deel van de opzeggingstermijn**.

⁸⁴ Art. 15 wet.

⁸⁵ Art. 15 wet.

⁸⁶ Art. 113 wet.

- ♦ *Voorbeeld:* Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde duur van 1 jaar. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014. Vanaf 5 februari 2014 is een opzegging mogelijk en dit tot 4 augustus 2014 (met name 6 maanden later). Wanneer de werkgever overgaat tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst ZONDER de opzeggingstermijn na te leven (van artikel 37/2), zijnde 2 weken, dient deze een verbrekingsvergoeding te betalen gelijk aan 2 weken.

Men dient tevens op te merken dat indien men de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk opzegt, **het einde van de overeenkomst steeds moet liggen binnen de periode binnen dewelke opzegging mogelijk is**. De laatste dag van de opzeggingstermijn moet uiterlijk liggen op de laatste dag van de periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is.

- ♦ *Voorbeeld:* Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde duur van 6 maanden. De voorziene datum van uitvoering is 5 februari 2014. Vanaf 5 februari 2014 is een opzegging mogelijk en dit tot 4 mei 2014 (met name 3 maanden later). De werkgever brengt een opzegging ter kennis die aanvangt op 21 april en zou eindigen op 4 mei 2014. Tijdens de opzeggingstermijn is de betrokkene ziek gedurende 3 dagen, waardoor het einde van de opzeggingstermijn valt op 7 mei 2014. Het einde van de opzeggingstermijn valt NA de periode in dewelke opzegging mogelijk is. Ofwel kiest de werkgever om op 4 mei 2014 de arbeidsovereenkomst te verbreken door middel van uitbetalen van deze 3 dagen ofwel dient de werkgever op 7 mei 2014 een ontslagvergoeding te betalen overeenkomstig de algemene regels.

Indien er tussen partijen **opeenvolgende arbeidsovereenkomsten** voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk zijn gesloten, kan men enkel de **eerste** arbeidsovereenkomst die afgesloten werd voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk eenzijdig beëindigen door middel van een opzeggingstermijn. Het principe dat enkel de eerste arbeidsovereenkomst opzegbaar is, geldt eveneens ingeval van een functiewijziging.

Eenmaal de eerste helft van de arbeidsovereenkomst is verstreken (of de eerste periode van 6 maanden), dan kan de arbeidsovereenkomst enkel verbroken worden volgens de oude regels, i.e. de partij die de overeenkomst beëindigt, dient aan de andere partij een vergoeding te betalen die overeenstemt met het loon dat nog moest betaald worden tot de overeengekomen termijn. Deze vergoeding mag echter niet méér bedragen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten genomen worden indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

1.11.3 Arbeidsongeschiktheid - Arbeidsovereenkomst van minder dan 3 maanden⁸⁷

Bij een arbeidsongeschiktheid van méér dan 7 dagen kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegging of vergoeding. Het ontslag kan aldus ten vroegste plaatsvinden vanaf de 8^e dag ongeschiktheid.

Tot en met 31 december 2013 bestond deze mogelijkheid enkel voor bedienden in proef die arbeidsongeschikt waren.

Vanaf 1 januari 2014 is dit dus mogelijk voor elke werknemer (dus zowel arbeiders als bedienden) met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan 3 maanden.

Bovendien moeten er twee voorwaarden vervuld worden alvorens overgegaan kan worden tot het ontslag na 7 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid:

- **Voorwaarde 1:** Deze beëindiging is enkel mogelijk indien de periode gedurende dewelke een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/bepaald werk kan opgezegd worden, verstreken is (zie rubriek 1.11.2). Sinds 1 januari 2014 kan een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een bepaald werk door elke partij (werkgever en werknemer) opgezegd worden **tijdens de eerste helft** van de overeenkomst **EN** zonder dat deze periode (waarin de opzegging mogelijk is) **6 maanden** overschrijdt.

⁸⁷ Art. 10 wet

- **Voorwaarde 2:** De 7 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid moeten vallen binnen de **tweede helft** van de overeenkomst.

♦ *Tip:* Teneinde discussies over de duurtijd van een arbeidsovereenkomst van een bepaald werk te vermijden, is het aangeraden om de geschatte duur van het werk of project te vermelden in de arbeidsovereenkomst.

1.11.4 Arbeidsongeschiktheid - Arbeidsovereenkomst van minstens 3 maanden⁸⁸

Bij een arbeidsongeschiktheid van méér dan 6 maanden kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen mits het betalen van een vergoeding die gelijk is aan het loon dat nog moest betaald worden tot de overeengekomen termijn, met een maximum van 3 maanden en onder aftrek van het loon dat betaald werd sedert het begin van de ongeschiktheid.

Tot en met 31 december 2013 bestond deze mogelijkheid enkel voor bedienden in arbeidsongeschiktheid.

Vanaf 1 januari 2014 is dit dus mogelijk voor elke werknemer (dus zowel arbeiders als bedienden) maar enkel voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk van minstens dan 3 maanden.

1.12 Sollicitatieverlof⁸⁹

Tijdens de opzeggingstermijn heeft de werknemer binnen bepaalde grenzen het recht om tijdens deze periode van het werk weg te blijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. De werknemer behoudt zijn recht op loon.

Tot en met 31 december 2013 dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen arbeiders en bedienden:

- Lagere bedienden kunnen per week 1 volledige dag of 2 halve dagen afwezig zijn;
- Hogere bedienden kunnen 1 halve dag per week afwezig zijn voor de periode die de 6 laatste effectieve maanden van de opzegging voorafgaan, daarna 1 volledige dag of 2 halve dagen afwezigheid;
- Arbeiders waarvan de opzeggingstermijn minder dan 7 dagen bedraagt, hebben slechts recht op een halve afwezigheidsdag per week.

Vanaf 1 januari 2014 heeft iedereen recht op sollicitatieverlof van 1 dag per week (of 2 halve dagen) tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn. Tijdens de voorafgaande periode bedraagt de afwezigheid een halve dag per week.

Indien een werknemer tijdens de opzeggingstermijn geniet van *outplacementbegeleiding*⁹⁰ heeft deze recht op een sollicitatieverlof van één dag (of 2 halve dagen) per week gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn.

♦ *Opmerking:* het principe blijft behouden dat deeltijdse werknemers recht hebben op sollicitatieverlof in verhouding tot hun arbeidsduur.

1.13 Overgangsbepalingen bestaande arbeidsovereenkomsten - Begeleidende maatregelen⁹¹

⁸⁸ Art. 11 wet

⁸⁹ Art. 16 wet

⁹⁰ Zie rubriek 2.1.2.4

⁹¹ Art. 71 – 73 wet.

1.13.1 Lopende proefperiodes

Indien een proefbeding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die aanving vóór 1 januari 2014, blijft dit verder lopen tot de voorziene einddatum – ook al bestaat de proefperiode niet meer onder de nieuwe regeling vanaf 2014.

Meer info over de proefperiode – zie deel 3 “Proefbeding”.

1.13.2 Verkorte opzeggingstermijn voor arbeiders < 6 maand anciënniteit

Indien de individuele arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement voorziet in verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 6 maanden, dan kan van deze mogelijkheid nog toepassing worden gemaakt voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangevallen vóór 1 januari 2014. (zie ook rubriek 1.3)

1.13.3 Collectief ontslag

De opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op 31 december 2013 blijven geldig voor ontslagen vanaf 1 januari 2014 indien volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- De werknemer heeft het voorwerp uitgemaakt van een procedure collectief ontslag die ten laatste op 31 december 2013 werd betekend;
- De werknemer valt onder het toepassingsgebied van een sociaal plan dat is vastgesteld in een CAO die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd bij de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

2 Activering van de ontslagen werknemer

2.1 Outplacement⁹²

2.1.1 Algemeen

Tot 31 december 2013 is de werkgever verplicht een outplacementbegeleiding aan te bieden aan werknemers van 45 jaar of ouder die door de werkgever worden ontslagen en die een anciënniteit van minstens 1 jaar kunnen aantonen⁹³.

Vanaf 1 januari 2014 komt de bestaande outplacementregeling op de tweede plaats en wordt ze beschouwd als een bijzondere vorm van outplacement. Ze wordt voorafgegaan door een nieuwe algemene outplacementverplichting.

Vanaf 1 januari 2014:

- **De algemene regeling outplacement – NIEUW**
- **De bijzondere regeling outplacement (outplacement 45-plussers) = de bestaande regeling van CAO nr. 82**

⁹² Art. 76 – 91 wet (wijzigd de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

⁹³ Art. 12 tot en met 17 wet 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en CAO NAR nr. 82 dd. 10 juli 2002 betreffende outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen.

Indien een werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor outplacement in het kader van de nieuwe regeling, kan hij eventueel wel aanspraak maken op outplacement op basis van de oude regeling (als de voorwaarden van CAO nr. 82 vervuld zijn).

2.1.2 Nieuwe algemene regeling outplacement

2.1.2.1 Toepassingsgebied

ALGEMEEN

De werknemer die vanaf 1 januari 2014 door de werkgever ontslagen wordt en die recht heeft op een opzeggingstermijn van **minstens 30 weken** of een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van **minstens 30 weken**, hetzij met het resterende gedeelte van die opzeggingstermijn van minstens 30 weken (in het geval de opzeggingstermijn wordt omgezet in een verbreking), kan voortaan aanspraak maken op een **ontslagpakket**.

🔥 Dit ontslagpakket bestaat uit:

- Een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding; **en**
- Een outplacementbegeleiding.

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen een ontslag met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken en een ontslag met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (zie verder).

- ✦ Merk op dat de nieuwe algemene regel, in tegenstelling tot de huidige regel, van toepassing is op de werknemers met een arbeidsovereenkomst, ongeacht of de werkgever valt onder het toepassingsgebied van de CAO-wet of niet. Met andere woorden: ook de werkgevers uit de publieke sector worden geïnvloed.

UITSLUITINGEN⁹⁴

Zoals bij outplacement voor 45-plussers (i.e. de bijzondere regeling outplacement), is de nieuwe regeling niet van toepassing op werknemers die vallen onder de bepalingen met betrekking tot het activerend beleid bij herstructureringen en geldt ze ook niet voor werknemers ontslagen om dringende redenen.

2.1.2.2 Te vervullen formaliteiten⁹⁵

Zoals bij outplacement voor 45-plussers, gebeuren alle mededelingen van de werknemer door aangetekend schrijven of door overhandiging van een geschrift, waarvan het duplicaat door de werkgever wordt getekend voor ontvangst. Alle mededelingen van de werkgever gebeuren door aangetekend schrijven.

2.1.2.3 Ontslag met opzeggingsvergoeding⁹⁶

HET ONTSLAGPAKKET

In geval van een ontslag met opzeggingsvergoeding, bestaat het ontslagpakket uit:

- **Een outplacementbegeleiding** van 60 uren ter waarde van 1/12 van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met als minimum 1.800 EUR en als maximum 5.500 EUR. Bij deeltijders wordt een herleiding volgens de tewerkstellingsbreuk toegepast. Deze begeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;
- **Een opzeggingsvergoeding** (die overeenstemt met hetzij de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn) **waarop 4 weken loon (=**

⁹⁴ Art. 77 en 79 wet (voegen artikel 11/1, resp. 11/3 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

⁹⁵ Art. 86 wet (voegt artikel 11/10 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

⁹⁶ Art. 81 wet (voegt artikel 11/5 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

4 weken opzeggingsvergoeding) in mindering wordt gebracht voor de waarde van outplacementbegeleiding.

- ✦ *Opmerking:* De waarde van 4 weken loon wordt geacht overeen te stemmen met 1/12 van het jaarloon. De kost van de outplacementbegeleiding in hoofde van de werkgever dient evenwel niet noodzakelijk overeen te stemmen met de waardering van de begeleiding in hoofde van de werknemer (i.e. 4 weken loon). Dit zal zeker niet het geval zijn als men rekening houdt met de minimum- en maximumvork. De waardering van het outplacement in hoofde van de werkgever staat dus volledig los van de waarde van het bedrag van de inhouding in hoofde van de werknemer.
- ✦ *Concreet:* Aangezien de waarde van het outplacement zal variëren naargelang het loon van de betrokken werknemer (1/12 van het jaarloon rekening houdend met een minimum en een maximum bedrag) zal ook de inhoud van het outplacement dienen te variëren naargelang de waarde ervan. Dit zal concreet betekenen dat de outplacementkantoren dienen te voorzien in verschillende outplacementbegeleidingen.
- ✦ *Opmerking:* De opzeggingsvergoeding van de werknemer wordt verminderd met 4 weken. Dit betekent ook dat de waardering van de outplacementbegeleiding bij elke werknemer anders zal zijn, afhankelijk van zijn loon.
- ✦ *Opmerking:* De opzeggingsvergoeding wordt verminderd met 4 weken 'opzeggingsvergoeding' voor de waarde van outplacementbegeleiding.
- ✦ *Opmerking:* De wet schrijft 1/12 van het jaarloon voor als voorwaarde voor een geldig outplacementaanbod uitgaande van de werkgever. De werkgever kan een outplacement aanbieden met een hogere waarde (zonder dat dit een invloed kan hebben op het bedrag van de inhouding van 4 weken opzeggingsvergoeding in hoofde van de werknemer). De werkgever kan evenwel geen outplacement aanbieden van een lagere waarde aangezien dit ongunstiger is voor de werknemer, ook niet indien de werknemer hiermee zou akkoord gaan.
- ✦ *Opmerking:* Het bedrag van de waarde van het outplacement in hoofde van de werkgever, is een bedrag zonder BTW.

FASEN VAN OUTPLACEMENTBEGELEIDING

Net zoals bij outplacement voor 45-plussers, bestaat de outplacementbegeleiding uit **3 fasen**:

- 1) 20 uren begeleiding gedurende maximum 2 maanden sinds het begin van de outplacementbegeleiding*
- 2) 20 uren begeleiding gedurende maximum 4 maanden*
- 3) 20 uren begeleiding gedurende maximum 6 maanden*

- ✦ (*) tenzij de betrokken werknemer ander werk heeft gevonden of als zelfstandige is beginnen werken. In dat geval moet de werknemer de werkgever hiervan verwittigen en laten weten dat hij de begeleiding niet wil aanvatten/hervatten, wil hij zijn recht hierop niet verliezen (zie verder: verlies van nieuwe dienstbetrekking).

Zoals in de bestaande outplacementregeling voor 45-plussers, geldt ook hier een maximumtermijn van 12 maanden.

VERLIES VAN DIENSTBETREKKING

Bij verlies van de nieuwe dienstbetrekking binnen de drie maanden na indiensttreding, kan de werknemer erom verzoeken de outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten. Sowiezo eindigt de begeleiding 12 maanden na aanvang.

De werknemer dient zijn verzoek schriftelijk in binnen de 4 weken⁹⁷ na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, moet de werkgever binnen de 15 dagen vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer, een outplacementbegeleiding aanbieden⁹⁸.

Ook deze maatregel is niet gewijzigd ten opzichte van de reeds bestaande maatregel voor 45-plussers.

⁹⁷ In het Franse luik van de wet staat "1 maand".

⁹⁸ Art. 85 wet (voegt artikel 11/9 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

PROCEDURE⁹⁹

De procedure van aanbod door de werkgever en de ingebrekestelling door de werknemer bij afwezigheid van een aanbod door de werkgever zijn niet helemaal dezelfde als in de reeds bestaande regeling:

Bij een ontslag met opzeggingsvergoeding geldt het volgende:

- De werkgever doet schriftelijk een aanbod binnen de **15 dagen** na het einde van de arbeidsovereenkomst.
- Doet de werkgever bovenstaande niet, dan stelt de werknemer de werkgever in gebreke binnen de **39 weken (9 maanden)** na verstrijken van die termijn van 15 dagen.
- De werkgever doet, binnen de **4 weken** (1 maand bij outplacement 45-plussers) na de ingebrekestelling, schriftelijk een geldig outplacementaanbod.
- De werknemer geeft, binnen de **4 weken** (1 maand bij outplacement 45-plussers) na het aanbod door de werkgever, schriftelijk te kennen of hij instemt met dit aanbod of niet.

Zoals al reeds het geval was, mag de werknemer ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift waarin hij die instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op het outplacement als zodanig.

HERWINNING VAN HET RECHT OP EEN OPZEGGINGSVERGOEDING

De werknemer ontslagen met een opzeggingsvergoeding herwint het recht op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn of het resterend gedeelte van die termijn, wanneer de werkgever:

- hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na ingebrekestelling;
- hem een aanbod voorstelt dat niet in overeenstemming is met de voorwaarden en regels;
- hoewel hij een outplacementbegeleiding heeft aangeboden zoals het hoort, deze niet daadwerkelijk uitvoert.

Met andere woorden, de 4 weken opzeggingsvergoeding (waardering van de outplacementbegeleiding) die in mindering werden gebracht, moeten dan alsnog worden uitbetaald.

OVERGANGSBEPALING TOT EIND 2015

De werknemer is niet verplicht om in te gaan op het outplacementaanbod. Meer zelfs: tot en met 31 december 2015 kan de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst is verbroken met een opzeggingsvergoeding, het outplacementaanbod weigeren en toch zijn volledige opzeggingsvergoeding ontvangen. Enkel wanneer de ontslagen werknemer het outplacementaanbod van de werkgever aanvaardt, zullen 4 weken loon in mindering worden gebracht van hetgeen de werknemer ontvangt als opzeggingsvergoeding.

Vanaf 2016 zal de werknemer nog steeds niet verplicht zijn om in te gaan op het aanbod, maar zal hij wel de 4 weken opzeggingsvergoeding verliezen.

- ♦ *Opmerking:* Met betrekking tot de sancties van de RVA (b.v. uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen bij weigering van het outplacement) zijn nog geen nieuwe regels of ontwerp teksten voorhanden.

⁹⁹ Art. 83 wet (voegt artikel 11/7 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

2.1.2.4 Ontslag met opzeggingstermijn¹⁰⁰

HET ONTSLAGPAKKET

In geval van een ontslag met een te presteren opzeggingstermijn, bestaat het ontslagpakket uit:

- Een **outplacementbegeleiding** van 60 uren. De tijd die besteed wordt aan deze outplacementbegeleiding, **wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer sollicitatieverlof mag nemen.**
 - Een **opzeggingstermijn** van minstens 30 weken.
- ♦ *Opmerking:* Indien de arbeidsovereenkomst onmiddellijk wordt verbroken tijdens de lopende opzeggingstermijn met betaling van een opzeggingsvergoeding (overeenstemmende met het saldo van de opzeggingstermijn), dan zal de outplacementbegeleiding die opgenomen werd in het kader van het sollicitatieverlof verrekenend moeten worden met de waardering ervan die in mindering gebracht moet worden op de opzeggingsvergoeding. Het is aldus niet de bedoeling dat er 4 weken loon in mindering wordt gebracht op de opzeggingsvergoeding. Hoe deze verrekening precies moet gebeuren, moet nog verduidelijkt worden.
- ♦ *Opmerking:* Aangezien het outplacement wordt aangerekend op het sollicitatieverlof tijdens de lopende opzeggingstermijn, moet het zo snel mogelijk opgenomen worden. Het mag niet worden uitgesteld.

FASEN VAN OUTPLACEMENTBEGELEIDING

In tegenstelling tot bij het ontslag met een opzeggingsvergoeding, voorziet de wet geen bepalingen omtrent de verschillende fases van outplacementbegeleiding.

- ♦ *Opmerking:* Het is nog onduidelijk hoe het outplacement aangerekend zal worden op het sollicitatieverlof. Zal dit slechts een paar uur per dag zijn (en het saldo is sollicitatieverlof) of een volledige dag? Sowieso is het outplacement beperkt tot 60 uren.

VERLIES VAN DIENSTBETREKKING

Bij verlies van de nieuwe dienstbetrekking binnen de drie maanden na indiensttreding, kan de werknemer erom verzoeken de outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten¹⁰¹. Dit geldt ook voor werknemers die, na het vinden van ander werk, een **verkorte tegenopzeg** hebben gegeven en binnen de 3 maanden na het einde van hun vorige dienstbetrekking alsnog hun recht op de begeleiding willen doen gelden. Sowieso eindigt de begeleiding 12 maanden na aanvang.

De werknemer dient zijn verzoek schriftelijk in binnen de 4 weken¹⁰² na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

- ♦ *Opgelet:* in het kader van outplacement bij 45-plussers, voorziet de wetgeving in geval van tegenopzeg dat de werknemer 3 maanden na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking de tijd heeft om zijn verzoek in te dienen.

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, moet de werkgever binnen de **15 dagen** vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer, een outplacementbegeleiding aanbieden¹⁰³.

PROCEDURE¹⁰⁴

De procedure van aanbod door de werkgever en de ingebrekestelling door de werknemer bij afwezigheid van een aanbod door de werkgever zijn niet helemaal dezelfde als in de reeds bestaande regeling:

Bij een ontslag met een opzeggingstermijn geldt het volgende:

¹⁰⁰ Art. 82 wet (voegt artikel 11/6 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

¹⁰¹ Dit kan enkel wanneer de werknemer diens werkgever heeft verwittigd dat hij de outplacementbegeleiding niet zou aanvatten of hervatten, omdat hij een nieuwe dienstbetrekking had gevonden.

¹⁰² In het Franse luik van de wet staat "1 maand".

¹⁰³ Art. 85 wet (voegt artikel 11/9 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

¹⁰⁴ Art. 84 wet (voegt artikel 11/8 in de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers).

- De werkgever doet schriftelijk een aanbod binnen de 4 weken na aanvang van de opzeggingstermijn (bij outplacement voor 45-plussers is de deadline 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst).
- Doet de werkgever bovenstaande niet binnen de voorziene termijn, dan stelt de werknemer de werkgever in gebreke binnen de 4 weken na verstrijken van de termijn.
- De werkgever doet, binnen de 4 weken na de ingebrekestelling, schriftelijk een geldig outplacementaanbod.
- De werknemer geeft, binnen de 4 weken na het aanbod door de werkgever, schriftelijk te kennen of hij instemt met dit aanbod of niet.

Zoals nu reeds het geval is, mag de werknemer ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn, zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift waarin hij die instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op het outplacement als zodanig.

2.1.3 Bijzondere regeling outplacement (outplacement 45-plussers)

De bestaande regeling inzake outplacement op basis van CAO nr. 82 blijft ook bestaan.

De bijzondere regeling outplacement is slechts van toepassing in zoverre de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden van de algemene regeling. M.a.w. indien een werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor outplacement in het kader van de nieuwe regeling, kan hij eventueel wel aanspraak maken op outplacement op basis van de oude regeling (als de voorwaarden van CAO nr. 82 vervuld zijn).

- ♦ *Voorbeeld:* Een werknemer van 48 jaar oud die ontslagen wordt na twee jaar tewerkstelling bij de werkgever (ontslag in 2016), komt niet in aanmerking voor outplacement in de nieuwe algemene regeling (geen opzeg van minstens 30 weken). Deze werknemer zal niettemin recht hebben op outplacement op basis van de oude regeling.

Schematisch

	Outplacement bijzondere regeling Outplacement 45+	Outplacement algemene regeling (vanaf 2014)	
		Ontslag met opzeggingsvergoeding	Ontslag met opzeggingstermijn
Wanneer recht op outplacement?	Op ogenblik ontslag: - Minstens 45 jaar - Minstens 1 jaar anciënniteit - Geen recht op rustpensioen - Geen ontslag om dringende reden - Niet in geval van activerend beleid bij herstructurering	Op ogenblik ontslag: - Recht op minstens 30 weken opzeggingsvergoeding - Geen ontslag om dringende reden - Niet in geval van activerend beleid bij herstructurering	Op ogenblik ontslag: - Recht op minstens 30 weken opzeggingstermijn - Geen ontslag om dringende reden - Niet in geval van activerend beleid bij herstructurering
Wanneer door de werkgever aan te bieden?	Binnen 15 dagen na einde arbeidsovereenkomst. Het is ook mogelijk om een aanbod te doen	Binnen 15 dagen na einde arbeidsovereenkomst	Binnen <u>4 weken na aanvang opzeggingstermijn</u>

	na de betekening van de opzeg en tijdens de opzeggingstermijn		
Wanneer door de werknemer te aanvaarden?	Binnen 1 maand na aanbod. Indien het aanbod gedaan werd tijdens de opzeggingstermijn, kan dit aanvaard worden tot 1 maand na het einde van de arbeidsovereenkomst	Binnen 4 weken na aanbod	Binnen 4 weken na aanbod
Wanneer door de werknemer in gebreke te stellen bij niet aanbieden door de werkgever?	Binnen 1 maand na verstrijken termijn van 15 dagen na einde arbeidsovereenkomst (i.g.v. ontslag met opzeggingstermijn) Binnen 9 maanden na verstrijken termijn van 15 dagen na einde arbeidsovereenkomst (i.g.v. ontslag met opzeggingsvergoeding)	Binnen 39 weken (= 9 maanden) na verstrijken termijn van 15 dagen na einde arbeidsovereenkomst (i.g.v. ontslag met opzeggingsvergoeding)	Binnen 4 weken na het verstrijken termijn van 4 weken na aanvang opzeggingstermijn (i.g.v. ontslag met opzeggingstermijn)
Wanneer door de werkgever aan te bieden na ingebrekestelling?	Binnen 1 maand na ingebrekestelling	Binnen 4 weken na ingebrekestelling	Binnen 4 weken na ingebrekestelling
Wanneer door de werknemer aan te vragen na verlies betrekking?	Binnen 1 maand na verlies van dienstbetrekking Binnen 3 maand na einde arbeidsovereenkomst bij vorige werkgever (na verkorte tegenopzeg)	Binnen 4 weken na verlies van dienstbetrekking	Binnen 4 weken na verlies van dienstbetrekking
Wanneer door de werkgever aan te bieden na aanvraag werknemer na verlies van betrekking?	Binnen 15 dagen na aanvraag door werknemer	Binnen 15 dagen na aanvraag door werknemer	Binnen 15 dagen na aanvraag door werknemer
Fases van begeleiding	- 20 u eerste 2 maanden na aanvang - 20 u volgende 4 maanden na aanvang - 20 u laatste 6 maanden Totaal: max. 12 maanden	- 20 u eerste 2 maanden na aanvang - 20 u volgende 4 maanden na aanvang - 20 u laatste 6 maanden Totaal: max. 12 maanden	Niets voorzien

2.2 Maatregelen inzake de inzetbaarheid van de werknemers

2.2.1 Sectoren krijgen inspraak in de bevordering van de inzetbaarheid¹⁰⁵

Een deel van de opzeggingstermijn of –vergoeding kan door de sectoren ingevuld worden door maatregelen die de ontslagen werknemer moeten helpen om terug op de arbeidsmarkt te komen.

De sectoren krijgen 5 jaar de tijd (tot 1 januari 2019) om in een invulling te voorzien van de opzeggingstermijn of -vergoeding ten belope van 1/3 ervan. Die invulling heeft betrekking op maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen (bv. outplacement, gerichte opleidingen, bijstand dienst voor arbeidsbemiddeling).

- ♦ *Opmerking:* De maatregelen zullen afwijken per sector. Het zou de bedoeling zijn dat het VBO een canvas opstelt waarin alle sectorale regelingen zullen worden opgenomen.

De regeling kan er in geen geval toe leiden dat de opzeggingstermijn of de opzeggingsvergoeding lager wordt dan 26 weken, met andere woorden:

- **2/3** van de opzeggingstermijn / opzeggingsvergoeding moet worden gepresteerd / uitbetaald, met een **minimum van 26 weken**;
- **1/3** van de opzeggingstermijn / opzeggingsvergoeding kan vervangen worden door maatregelen uitgewerkt in de sector.

De wet stelt dat de outplacementbegeleiding, wanneer van toepassing, een onderdeel vormt van de 1/3 inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

- ♦ *Voorbeeld:* De arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt verbroken en hij heeft recht op een opzeggingsvergoeding van 39 weken. Hij heeft recht op een ontslagpakket bestaande uit: een opzeggingsvergoeding van 35 weken en een outplacementbegeleiding (4 weken worden voor de outplacementbegeleiding aangerekend van de opzeggingsvergoeding). Van die 35 weken moeten 2/3 uitbetaald worden met een minimum van 26 weken. De rest, zijnde 9 weken, kan via een sectorale maatregel op een andere manier worden ingevuld (bv. outplacement).

2.2.2 Sanctie: een bijkomende RSZ-bijdrage¹⁰⁶

Om werkgevers en werknemers ertoe aan te zetten om maatregelen te nemen gericht op de verhoging van de inzetbaarheid, wordt vanaf 1 januari 2019 een bijzondere RSZ-bijdrage ingevoerd.

Deze bijdrage zal enkel verplicht zijn wanneer het ene deel van het ontslagpakket (opzeggingstermijn / opzeggingsvergoeding) **in zijn geheel** bestaat uit een opzeg of vergoeding en dus geen andere inzetbaarverhogende maatregelen bevat.

De bijdrage, zijnde 1% voor de werknemer en 3% voor de werkgever, wordt berekend op het loon voor het deel van de opzeggingstermijn dat minimum boven de 26 weken is gelegen en voor zover deze 1/3 van het ontslagpakket vertegenwoordigt.

3 Compensatiemaatregelen voor de stijgende ontslagkost

Er worden maatregelen voorzien om tegemoet te komen aan de stijgende ontslagkost ten gevolge van de nieuwe, langere opzeggingstermijnen.

- ♦ *Opmerking:* Deze maatregelen moeten nog verder uitgewerkt worden in wetgevende teksten.

¹⁰⁵ Art. 92 wet (voegt artikel 39ter in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

¹⁰⁶ Art. 93 wet (wijzigd artikel 38 van de RSZ-wet van 29 juni 1981, nl. door een nieuwe paragraaf 3 in te voegen).

3.1 Aanvullende vergoedingen bij beëindiging door de werkgever¹⁰⁷

De bestaande sectorale aanvullende vergoedingen die worden betaald na en omwille van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever en die tot doel hebben de bestaanszekerheid van de werknemer na dat ontslag te waarborgen, zullen voortaan deel uitmaken van de opzeggingstermijn/vergoeding.

De sectoren krijgen tot 30 juni 2015 de tijd om hun CAO's aan te passen. Zij zullen daarbij moeten nagaan hoe deze bestaande aanvullende vergoedingen zich verhouden tot het verschil in de ontslagkost dat door de nieuwe opzeggingstermijnen is ontstaan.

- Is de sectorale aanvullende vergoeding **kleiner dan** het verschil dat is ontstaan door de nieuwe opzeggingstermijnen, dan volstaat deze vergoeding niet om de gestegen ontslagkost op te vangen. In dat geval moet deze sectorale aanvullende vergoeding worden ingerekend op de nieuwe opzeggingstermijn/vergoeding en mag ze niet meer bovenop deze opzeggingstermijn/vergoeding worden betaald;
- Is de sectorale aanvullende vergoeding **groter dan** het verschil dat is ontstaan door de nieuwe opzeggingstermijnen, dan volstaat deze vergoeding wel om de gestegen ontslagkost op te vangen. In dat geval moet enkel het gedeelte van de vergoeding dat het verschil niet overstijgt, worden ingerekend op de nieuwe opzeggingstermijn/vergoeding. Het gedeelte dat het verschil wel overstijgt, mag verder worden uitbetaald. Enkel op dat laatste gedeelte zullen nog bijdragen mogen worden geheven (door het Fonds, door de RSZ, ...).

♦ *Opmerking:* bovenstaande regeling geldt niet voor de bedrijfstoeslag die wordt betaald aan een werknemer die in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ("SWT" – vroeger brugpensioen) is getreden.

3.2 Invoering bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor Sluiting Ondernemingen¹⁰⁸

De werkgever is voortaan een bijzonder compenserende bijdrage verschuldigd op de **opzeggingsvergoeding** die is opgebouwd op basis van de geleverde prestaties sinds 1 januari 2014.

De bijzonder compenserende bijdrage is verschuldigd op de volgende opzeggingsvergoedingen:

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zonder een opzegging of met een onvoldoende opzegging;
- vroegtijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of van een bepaald werk;
- beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.
- De bijdrage is enkel verschuldigd op het deel van de vergoeding dat is opgebouwd op basis van prestaties vanaf 1 januari 2014.

De bijdrage wordt geïnd door de RSZ en is ten voordele van het sluitingsfonds en bedraagt:

- 1% op de opzeggingsvergoeding voor werknemers met een jaarloon vanaf 44.509 EUR;
- 2% op de opzeggingsvergoeding voor werknemers met een jaarloon vanaf 54.509 EUR;
- 3% op de opzeggingsvergoeding voor werknemers met een jaarloon vanaf 64.509 EUR;

Het jaarloon wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden aangegeven volgens volgende formule:

- Voor voltijders: $(A/B) \cdot 260$

¹⁰⁷ Art. 94 wet.

¹⁰⁸ Art. 95 wet (wijzig artikel 38 van de RSZ-wet van 29 juni 1981, nl. door een nieuwe paragraaf 3quaterdecies in te voegen).

- Voor deeltijders: $((A/C)*D/5)*260$

Waarbij:

- A = bedrag van het loon (x 1,08 voor de arbeiders);
- B = aantal dagen;
- C = aantal uren;
- D = aantal uren van de maatpersoon/week.

Het KB van 9 maart 2014¹⁰⁹ legt vast wat moet worden verstaan onder loon, dagen en uren:

- loon : het loon dat rechtstreeks betrekking heeft op de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, met uitzondering van de vergoedingen vastgesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen bindend verklaard bij koninklijk besluit, voor uren die geen arbeidsuren zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971.
- dag : de periode bedoeld in artikel 2, tweede lid, 1° van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, voor zover deze gedekt is door een loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.
- uur : de periode bedoeld in artikel 2, tweede lid, 2° van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, voor zover deze gedekt is door een loon waarop bijdragen verschuldigd zijn.

De bijdragen zullen worden gebruikt ter vermindering van de bijdragen voor dit Fonds die verschuldigd zijn door ondernemingen tot en met 20 werknemers.

Concreet:

Er moeten 4 voorwaarden voldaan zijn opdat de werkgever de bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd is aan het Sluitingsfonds:

1. Ontslag door de werkgever vanaf 1 januari 2014;
2. De ontslagen WN moet een jaarloon hebben hoger dan 44.509 EUR, 54.508 EUR of 64.508 EUR;
3. Onmiddellijke verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een opzeggingsvergoeding of een ontslag in onderling akkoord met betaling van een vergoeding;
4. Het percentage van 1%, 2% of 3% is enkel verschuldigd op de opzeggingsvergoeding (vergoeding in geval van onderling akkoord) bepaald op basis van de nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing sinds 1 januari 2014 (zgn. stap 2).

3.3 **Aanpassing werkgeversbijdragen externe diensten voor preventie en bescherming op het werk**¹¹⁰

Bij KB werden de verplichte forfaitaire minimumbedragen vastgelegd voor de prestaties van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk¹¹¹.

¹⁰⁹ KB van 9 maart 2014 tot uitvoering van artikel 38, § 3 quinquies van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, BS 20 maart 2014, 22625.

¹¹⁰ Art. 96 wet (wijzigd artikel 40 van de welzijnswet van 4 augustus 1996).

¹¹¹ KB van 24 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wat betreft de tarifiering, BS 23 mei 2014, 40857.

Het KB legt twee niveaus van forfaitaire bijdragen vast die de prestaties van deze diensten dekken:

- Forfaitaire minimumbijdrage bedraagt:
 - 87 EUR per werknemer aan standaardtarief
 - 52 EUR per werknemer aan verlaagd tarief
- Forfaitaire minimumbijdrage voor werkgevers die maximum 5 werknemers tewerkstellen:
 - 55 EUR per werknemer aan standaardtarief
 - 35 EUR per werknemer aan verlaagd tarief

De minimumbijdrage wordt berekend op basis van het aantal werknemers die gedurende minimum 45 kalenderdagen bij een werkgever zijn geregistreerd via DIMONA of, bij ontstentenis hiervan, zijn ingeschreven in een personeelsregister of in elk ander document of register dat op een vergelijkbare wijze het personeelsbestand weergeeft.

De toepassing van het standaard- of verlaagd tarief is **afhankelijk van de hoofdactiviteit van de werkgever** zoals bepaald in bijlage 1 aan het KB (waarvan kopie als bijlage 1 aan deze nota).

- ♦ *Opmerking:* in tegenstelling tot de meeste andere wijzigingen, treedt deze wijziging **niet** in werking op 1 januari 2014¹¹², maar op **1 januari 2016**.

3.4 De ontslaguitkering¹¹³

Sinds 1 januari 2012 hebben de arbeiders – bovenop de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding – recht op een ontslaguitkering, dit volledig ten laste van de RVA valt (de vroegere “crisispremie”).

Dit stelsel krijgt een uitdovende werking. De regeling zal enkel nog van toepassing zijn bij het ontslag van werknemers die vóór de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels behoorden tot het statuut arbeider en die geen recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding (zie ook rubriek 1.8 - De ontslagcompensatievergoeding).

- ♦ Met andere woorden, ex-arbeiders die recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding, hebben geen recht meer op de ontslaguitkering. Werknemers die in dienst komen vanaf 1 januari 2014 hebben ook geen recht meer op een ontslaguitkering (noch op de ontslagcompensatievergoeding) aangezien voor iedereen dezelfde (nieuwe) opzeggingstermijnen gelden.

In onderstaande gevallen, heeft men **geen** recht op een ontslaguitkering:

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

De werknemers die vanaf 1 januari 2014 tijdelijk (zie 1.3.4.1) of definitief (zie 1.3.4.3) onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen en de werknemers ontslagen vanaf 1 januari 2014 in het kader van een collectief ontslag waarvoor de oude opzeggingstermijnen onder bepaalde voorwaarden van toepassing blijven (zie hierboven), behouden wel nog hun recht op de ontslaguitkering.

De ontslaguitkering bedraagt:

- voor arbeidsovereenkomsten afgesloten sinds 1 januari 2012: 1.250 EUR
- voor arbeidsovereenkomsten afgesloten vóór 1 januari 2012:
 - 1.250 EUR (minder dan 5 jaar anciënniteit),

¹¹² Art. 110 wet.

¹¹³ Art. 98 wet (wijzigd artikel 38 van de crisiswet van 12 april 2011).

- 2.500 EUR (tussen 5 en 10 jaar anciënniteit)
- 3.750 EUR (vanaf 10 jaar anciënniteit)

3.5 Gedeeltelijke terugbetaling inschakelingsvergoeding¹¹⁴

In bepaalde gevallen moet een werkgever een inschakelingsvergoeding betalen aan een ontslagen arbeider ingevolge een herstructurering met collectief ontslag. Wanneer deze inschakelingsvergoeding hoger is dan de normale opzeggingsvergoeding, kan de werkgever het gedeelte dat hoger is, terugvorderen van de RVA.

Vanaf 1 januari 2014 is dit dus mogelijk voor alle werknemers en niet alleen voor arbeiders.

3.6 Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut¹¹⁵

Om tegemoet te komen aan de verhoogde ontslagkost, voorziet de nieuwe reglementering¹¹⁶ in een belastingvrijstelling op winsten en baten tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldigingen toegekend aan werknemers die bij de betrokken belastingplichtige minimum 5 dienstjaren hebben na 1 januari 2014, ongeacht de datum waarop zij aangeworven zijn. Deze regeling treedt bijgevolg ten vroegste in werking vanaf 1 januari 2019:

- ✦ *Opmerking: Voor de werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 begint hun anciënniteit “in het eenheidsstatuut” te lopen vanaf 1 januari 2014.* Dit betekent dus doorgaans, dat deze vrijstelling **voor het eerst** kan worden toegepast met ingang van **inkomstenjaar 2019 - aanslagjaar 2020**.

Het van belastingen vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt **3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar vanaf het 6^{de} dienstjaar na 1 januari 2014**. Vanaf het 21^{ste} dienstjaar na 1 januari 2014 bedraagt de belastingvrijstelling 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

De vrijstelling betreft niet alleen de werknemers waarvoor de ontslagkost ingevolge het eenheidsstatuut hoger is dan voorheen.

Een KB¹¹⁷ stelt, voor de berekening van de vrijstelling, een maximumbedrag van maandelijks bezoldigingen vast. Er wordt voorzien in de volgende beperking voor de opbouw van het sociaal passief:

- 100 % van het bruto maandloon van 1.500 EUR wordt in aanmerking genomen voor de opbouw van het sociaal passief;
- 30 % van het bruto maandloon van de loonschijf tussen 1.501 EUR en 2.600 EUR wordt in aanmerking genomen voor de opbouw van het sociaal passief;
- Voor de loonschijf boven het bruto maandloon van 2.600 EUR wordt er geen bijkomend deel van het loon in aanmerking genomen.

Het huidig vastgestelde maximum basismaandloon kan vanaf 2018 worden aangepast, rekening houdend met de gezondheidsindex, met dien verstande dat de kost in 2019 maximum 250 miljoen euro zal zijn, de evolutie van de lonen en de eventuele wijzigingen van de fiscale wetgeving, en in overleg met de sociale partners. De aanpassingsvariabele om binnen deze enveloppe te blijven, die wordt geïndexeerd vanaf 2020, is de coëfficiënt van 30 %. Deze coëfficiënt zal jaarlijks door de Koning worden vastgelegd.

¹¹⁴ Art. 99 wet (wijzigd artikel 38 van de generatiepactwet van 23 december 2005).

¹¹⁵ Art. 101-102 wet (nieuw artikel in het wetboek van inkomstenbelastingen).

¹¹⁶ KB van 25 april 2014 tot wijziging van het KB/WIB 92 met betrekking tot het vaststellen van het maximumbedrag van de vrijstelling inzake het sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut, BS 14 mei 2014, 39116.

¹¹⁷ KB van 25 april 2014 tot wijziging van het KB/WIB 92 met betrekking tot het vaststellen van het maximumbedrag van de vrijstelling inzake het sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut, BS 14 mei 2014, 39116.

Om deze vrijstelling te genieten, moet de werkgever een nominatieve lijst van de tewerkgestelde werknemers opstellen en ter beschikking houden van de administratie. Voor elke werknemer moet er melding gemaakt worden van het volgende¹¹⁸:

- de volledige identiteit alsmede, in voorkomend geval, het nationaal nummer;
- de datum van indiensttreding;
- de anciënniteit verworven binnen het eenheidsstatuut;
- de bruto belastbare bezoldigingen die aan de werknemer zijn betaald of toegekend met inbegrip van de sociale werknemersbijdragen, in voorkomend geval te beperken tot het bedrag vastgelegd in artikel 46ter van het KB/WIB 92.

Wanneer een werknemer de onderneming verlaat, moeten de vrijstellingen die werden genoten naar aanleiding van zijn dienstbetrekking, in het belastbare resultaat worden opgenomen. Dat resultaat wordt dan verminderd met de kosten die met het ontslag gepaard gaan (opzeggingsvergoeding, loon tijdens de opzegtermijn, ...).

3.7 Afschaffing fiscale vrijstelling opzeggingsvergoeding / loon voor opzeggingstermijn¹¹⁹

De fiscale vrijstelling voor de eerste 640 EUR¹²⁰ van de opzeggingsvergoeding of de vergoeding verkregen tijdens de opzeggingstermijn (loon) wordt afgeschaft. **In de plaats wordt de ontslagcompensatievergoeding vrijgesteld van fiscale inhoudingen.**

Als **overgangsmaatregel** wordt voorzien dat bovenstaande fiscale vrijstelling van toepassing blijft na 31 december 2013¹²¹ voor de volgende werknemers:

- werknemers wiens ontslag werd betekend vóór 1 januari 2014;
- werknemers wiens ontslag werd betekend vanaf 1 januari 2014 en die cumulatief voldoen aan volgende voorwaarden:
 - o het betreft een collectief ontslag dat ten laatste werd betekend op 31 december 2013;
 - o de werknemer valt onder een CAO 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 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

4 Diverse

4.1 Gelegenheidswerknemers in de landbouw en tuinbouw¹²²

Tot nu toe was het systeem van gelegenheidswerknemers in de land- en tuinbouw voorzien via een koninklijk besluit. Dit systeem wordt als het ware gebetonneerd in de wet, zodat in de toekomst wijzigingen enkel via een wet kunnen plaatsvinden. Een aantal uitvoeringsmodaliteiten, zoals de manier van aangifte en administratieve formaliteiten, zullen wel nog via een KB worden vastgelegd.

¹¹⁸ KB van 25 april 2014 tot wijziging van het KB/WIB 92 met betrekking tot de toepassingsmodaliteiten inzake het sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut, BS 14 mei 2015, 39121.

¹¹⁹ Art. 103 wet (wijzigd artikel 38 van het wetboek van inkomstenbelastingen).

¹²⁰ Bedrag voor inkomstenjaar 2013 – aanslagjaar 2014.

¹²¹ Art. 103 wet (invoeging artikel 538 in het wetboek van inkomstenbelastingen)

¹²² Art. 104 wet (invoeging artikel 2/1 in de RSZ-wet van 27 juni 1969).

Het artikel dat voorziet in bovenstaande betonnenning van het statuut van gelegenheidswerknemers treedt buiten werking twee jaar na zijn inwerkingtreding.

4.2 Bijdragen jaarlijkse vakantie¹²³

Aangezien de mogelijkheid wordt voorzien om het deel van de financiering van de regeling van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders ten laste van de RVA te verhogen, krijgt de Koning de mogelijkheid om, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de bijdragen van de werkgevers voor de regeling van de jaarlijkse vakantie voor arbeiders te verminderen.

✦ *Opmerking: dit wijzigt niets aan de provisies vakantiegeld en de algemene regels omtrent jaarlijkse vakantie.*

Deze maatregel werd voorzien in de Wet tot bevordering van de Werkgelegenheid¹²⁴ en is uitgevoerd bij Koninklijk Besluit van 7 juni 2015¹²⁵.

Vanaf het tweede kwartaal 2015 wordt de kwartaalbijdrage die de werkgever moet betalen aan de vakantiekas voor het vakantiegeld arbeiders verminderd van 6 % naar 5,83 %. Ook in de volgende kwartalen wordt de werkgeversbijdrage verder verminderd:

- Voordien: 6%
- Vanaf Q2/2015: 5,83 %
- Vanaf Q1/2016: 5,65 %
- Vanaf Q1/2017: 5,61 %
- Vanaf Q1/2018: 5,57 %

De jaarlijkse werkgeversbijdrage tot de vakantiekas blijft ongewijzigd op 10,27%.

De totale jaarlijkse bijdrage is bijgevolg als volgt:

- Voordien: 16,27%
- Vanaf Q2/2015: 16,10 %
- Vanaf Q1/2016: 15,92 %
- Vanaf Q1/2017: 15,88 %
- Vanaf Q1/2018: 15,84 %

4.3 Verhoogde financiering jaarlijkse vakantie ten laste van de RVA¹²⁶

De RVA zal binnenkort meer financiële middelen moeten afstaan voor de financiering van de gelijkgestelde dagen in de jaarlijkse vakantieregeling van arbeiders. De Koning krijgt de mogelijkheid om de modaliteiten en het bedrag vast te leggen. (Dit zal gebeuren bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit.)

¹²³ Art. 105 wet (wijziging artikel 38,§3, 8° RSZ-wet van 29 juni 1981).

¹²⁴ Artikel 15 en 16 van de Wet tot bevordering van de Werkgelegenheid van 23 april 2015, BS 27 april 2015.

¹²⁵ Koninklijk besluit van 7 juni 2015 tot uitvoering van Titel IV, Hoofdstuk 2 van de wet van 23 april 2015 tot verbetering van de werkgelegenheid, BS 16 juni 2015, 34611 - Website RSZ

¹²⁶ Art. 106 wet (wijzigt artikel 18 van de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie van 28 juni 1971).

Deel 2: De afschaffing van de carenzdag

1 Afschaffing van de carenzdag¹²⁷

De carenzdag wordt afgeschaft voor alle werknemers (dus zowel arbeiders als bedienden) vanaf 1 januari 2014.

🔥 Ingevolge deze afschaffing zal de periode van het gewaarborgd loon voor alle werknemers een aanvang nemen op de **eerste kalenderdag van de arbeidsongeschiktheid** van de werknemer. Dit is vergelijkbaar met hetgeen al toegepast werd voor de bedienden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur buiten de proefperiode.

✦ *Voorbeeld:*

Situatie tot en met 31.12.2013: een arbeider (tewerkgesteld in een 5-dagenweek) wordt ziek op zaterdag. De eerstvolgende werkdag is de carenzdag; zijnde de maandag. De periode gewaarborgd loon vangt aan de dag na de carenzdag; namelijk de dinsdag.

Situatie vanaf 01.01.2014: deze werknemer (tewerkgesteld in een 5-dagenweek) wordt ziek op zaterdag. Als gevolg van de afschaffing van de carenzdag, zal de periode gewaarborgd loon aanvangen op de eerste kalenderdag van de arbeidsongeschiktheid; zijnde de zaterdag.

- ✦ *Opmerking:* de toepassing/afschaffing van de carenzdag moet worden bepaald op het ogenblik dat de ziekteperiode een aanvang neemt. Indien de ziekteperiode aanving voor 31 december 2013 en verder liep na 1 januari 2014, dan zal de carenzdag wel nog toegepast worden ingeval van een arbeidsongeschiktheid van minder dan 14 ononderbroken kalenderdagen.

Zie deel 3 inzake de afschaffing van de carenzdag en de nog lopende proefbedingen.

2 Bijkomende controlemaatregelen arbeidsongeschiktheid¹²⁸

2.1 Uitbreiding van de sanctie ingeval van onrechtmatige afwezigheid

De wetgeving voorzag reeds dat een werkgever kon weigeren (behoudens overmacht) om het gewaarborgd loon uit te betalen indien de werknemer het geneeskundig getuigschrift niet of te laat had ingediend en dit voor de dagen vóór de overhandiging of verzending van het getuigschrift.

Deze sanctiemogelijkheid wordt nu uitgebreid naar 3 situaties:

1. De werknemer brengt zijn werkgever niet onmiddellijk op de hoogte van zijn arbeidsongeschiktheid;
2. De werknemer legt het geneeskundig getuigschrift niet binnen de voorgeschreven termijn voor aan de werkgever;
3. De werknemer onttrekt zich aan de controle door een controlearts.

In deze situaties kan de werkgever **weigeren het gewaarborgd loon** te betalen voor de dagen die de verwittiging (1), de voorlegging van het getuigschrift (2) of de controle (3) voorafgaan. Vanaf het ogenblik dat de werknemer overgaat tot de verwittiging, de voorlegging of de controle, heeft hij evenwel recht op de betaling van het gewaarborgd loon.

¹²⁷ Art. 62 – 64 wet.

¹²⁸ Art. 61 wet.

Voorgaande sancties kunnen niet toegepast worden in geval van overmacht of indien de werknemer zich omwille van een wettige reden¹²⁹ niet kan onderwerpen aan de controle door een controlearts.

2.2 Uitbreiding verplichting bij controle door een controlearts

🔥 Een CAO (of een bepaling in het arbeidsreglement) kan voorzien dat de werknemer zich gedurende (een dagdeel van) **maximum 4 opeenvolgende uren** (tussen 7 uur en 20 uur) in zijn woonplaats (of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats) **ter beschikking moet houden van een controlearts**.

- ✦ *Opmerking:* Indien u dit wenst in te voeren in de onderneming, moet de wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement gevolgd worden.

Belangrijk is dat deze mogelijkheid enkel kan worden toegepast met een strikte eerbied voor het beginsel van proportionaliteit ten aanzien van het doel van de medische controle¹³⁰. Deze proportionaliteitsregel impliceert dat deze bijkomende verplichting voor de werknemer, die de woning mag verlaten, **beperkt moet zijn in de tijd**¹³¹.

Indien de werknemer zonder wettige reden afwezig is op het ogenblik van de controle van de controlearts, kan de werkgever weigeren het gewaarborgd loon te betalen.

¹²⁹ Bv. hospitalisatie, doktersbezoek,...

¹³⁰ Cfr. Vr. en Antw., 51/084, 2004-2005, p. 14562, vraag nr. 261 van 18 maart 2005 van de heer Frederic.

¹³¹ De verplichting tot beperking in de tijd staat opgenomen in de Memorie van Toelichting. Er wordt evenwel nergens verduidelijkt welke tijdspanne als proportioneel kan worden vooropgesteld.

Deel 3: Proefbeding

1 Afschaffing proefbeding¹³²

🔥 Vanaf 1 januari 2014 wordt het proefbeding afgeschaft voor alle arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en tijdelijke arbeid/uitzendarbeid.

Deze afschaffing is ingegeven door het feit dat de kortere nieuwe opzeggingstermijnen die van toepassing zijn tijdens het eerste jaar van tewerkstelling ervoor zorgen dat de ratio legis voor de bestaansreden van de proef grotendeels verdwijnt.

Partijen hebben immers nog steeds de mogelijkheid om tijdens de beginfase na te gaan of de arbeidsrelatie voldoet aan hun verlangens en verwachtingen en kunnen, indien gewenst, op korte termijn hun arbeidsrelatie beëindigen.

2 Uitzonderingen

2.1 Studentenovereenkomst¹³³

Voor een arbeidsovereenkomst voor studenten worden de **eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd** beschouwd. Deze proeftijd is vast en verplicht. Er kan niet voorzien worden in een kortere of een langere termijn. Tijdens deze eerste 3 arbeidsdagen kunnen zowel werkgever als werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Het proefbeding dient niet meer noodzakelijk in een afzonderlijk schriftelijk beding opgenomen te worden in de arbeidsovereenkomst voor studenten.

Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014.

2.2 Overeenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid¹³⁴

De wet grijpt terug naar de regeling die bestond in de uitzendsector en vulde deze aan met een paragraaf waarin benadrukt wordt dat het proefbeding een eenmalig karakter heeft.

Behoudens strijdige overeenkomsten worden de eerste 3 arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

*Ingeval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn **opeenvolgende proeftermijnen verboden**.*

¹³² Art. 13, 18, 19, 20, 28, 41, 42, 49, 55, 58 en 59 wet.

¹³³ Art. 22 wet.

¹³⁴ Art. 74 wet.

In een overeenkomst betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid worden de eerste 3 arbeidsdagen automatisch als proeftijd beschouwd, tenzij de partijen een kortere/langere termijn overeenkomen. Deze proeftijd is dus **niet** vast en verplicht.

Tot bij het verstrijken van die tijdsduur, mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014¹³⁵.

3 Gevolgen afschaffing proefbeding op andere wetgeving¹³⁶

Tot en met 31 december 2013 kan men een scholingsbeding en een concurrentiebeding niet toepassen tijdens de proefperiode.

Vanaf 1 januari 2014 verdwijnt de proefperiode. Het scholingsbeding en concurrentiebeding zullen in de toekomst geen uitwerking meer hebben gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst (dit is de datum vanaf dewelke de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd of zou moeten worden uitgevoerd). Deze termijn van 6 maanden is een vaste termijn.

Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014.

4 Gevolgen voor het bestaande proefbeding dat verder loopt na 1 januari 2014

Deze proefbedingen blijven geldig tot aan hun vervaldag en blijven onderworpen aan bepalingen van de wet van 3 juli 1978, zoals zij van kracht waren op 31 december 2013.

- ✦ *Voorbeeld:* Op 1 oktober 2013 werd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur voor een bediende gesloten met een proefbeding van 6 maanden. Dit beding blijft van toepassing, ook na 1 januari 2014. Tijdens de looptijd van het proefbeding kan de arbeidsovereenkomst nog beëindigd worden volgens de oude ontslagregels en zal de uitwerking ervan geschorst worden bij afwezigheid. Eenmaal de proeftijd een einde heeft genomen, gelden de nieuwe ontslagregels.

5 Gevolgen van het bestaande proefbeding en de afschaffing van de carenzdag

Voor bedienden die zich in proeftijd bevinden, wordt de eerste ziektedag beschouwd als een carenzdag wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan 14 onderbroken kalenderdagen duurt.

Vanaf 1 januari 2014 wordt de carenzdag voor iedereen **afgeschaft**, ook voor de bedienden die zich bevinden in een proefbeding dat dateert van vóór 1 januari 2014.

¹³⁵ Art. 112 wet.

¹³⁶ Art. 13, 18 tot 20 wet.

- ✦ M.a.w. tijdens de gelding van het proefbeding blijven alle oude regels van toepassing (kortere opzeggingstermijnen, onmiddellijke beëindiging (zonder vergoeding of opzeg) na 8 dagen ononderbroken ziekte) behalve de toepassing van de carenzdag.

Deel 4: Motivering van het ontslag

1 Vroeger

Tot nu toe was de werkgever niet verplicht om te motiveren waarom hij overging tot ontslag, behalve in geval van een ontslag om dringende reden of het ontslag van een beschermde werknemer.

Omwille van het risico op willekeurig ontslag bij een arbeider, werd het de werkgever wel steeds aangeraden om het ontslag te motiveren.

Daarentegen moest de werkgever op het C4-formulier wel de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vermelden.

2 Eenheidsstatuut

In het kader van het eenheidsstatuut werd beslist om in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) te sluiten die de regels zou vastleggen voor de motivering van het ontslag en het voeren van een goed HR-beleid.

De bedoeling was dat deze CAO een aanvang zou nemen op 1 januari 2014 en dat, eenmaal de CAO uitwerking kent, het willekeurig ontslag voor arbeiders zou verdwijnen (artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet).

De onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers verliepen stroef en de datum van 1 januari 2014 werd niet gehaald.

3 Akkoord over de motiveringsplicht van de werkgever

Op maandag 10 februari 2014 bereikten de sociale partners in de Groep van 10 een akkoord over de ontslagmotivering.

Dit akkoord werd omgezet in de **CAO nr. 109** van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag¹³⁷.

De CAO nr. 109 bestaat uit twee luiken:

- Luik 1: Motivering van het ontslag door de werkgever als de werknemer hierom verzoekt. Er is dus nog geen algemene motiveringsplicht
- Luik 2: Het kennelijk onredelijk ontslag

¹³⁷ CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag – website [NAR](#)

3.1 Inwerkingtreding van CAO nr. 109

De nieuwe CAO trad in werking op **1 april 2014 voor de ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.**

De ontslagen gegeven of betekend voor die datum kunnen door de werknemers nog betwist worden op basis van willekeurig ontslag of rechtsmisbruik.

3.1.1 Afwijkingen voor bepaalde sectoren¹³⁸

Voor de arbeiders die vallen onder de tijdelijke afwijking op de nieuwe opzegtermijnen (i.e. arbeiders behorende tot sectoren waarvoor afwijkende kortere opzeggingstermijnen gelden tot uiterlijk 31 december 2017 – zie rubriek 1.3.4) zullen de nieuwe bepalingen inzake de motiveringsplicht pas van toepassing zijn vanaf **1 januari 2016**. Tot dan blijven de bepalingen inzake het **willekeurig ontslag** van toepassing.

Voor de arbeiders die vallen onder de afwijkingen van onbepaalde duur (i.e. arbeiders die binnen bepaalde sectoren welbepaalde activiteiten uitvoeren op werven – zie rubriek 1.3.4), is CAO nr. 109 niet van toepassing. Voor deze arbeiders blijven de bepalingen inzake het **willekeurig ontslag** van toepassing.

- ♦ Het vroegere artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstwet inzake het willekeurig ontslag wordt verwijderd uit de Arbeidsovereenkomstenwet maar werd letterlijk overgenomen als artikel 11 in de CAO nr. 109.

3.2 Toepassingsgebied van CAO nr. 109

3.2.1 Algemeen

Deze CAO is enkel van toepassing in de privésector¹³⁹ en dit voor ontslagen **na 6 maanden tewerkstelling**.

- ♦ Er kan voor de openbare sector een gelijkaardige regeling uitgewerkt worden. Tot dan blijven de bestaande ontslagprocedures van toepassing.

3.2.2 Uitsluitingen

CAO nr. 90 is niet van toepassing in onderstaande situaties:

- Bij een ontslag tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling
 - ♦ *Opgepast:* Voor de berekening van de periode van 6 maanden tewerkstelling, worden de voorafgaande en aanheensluitende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever meegeteld.
- Ingeval van **uitzendarbeid, studentenovereenkomst, brugpensioen (SWT), pensioen, de stopzetting van de activiteit, sluiting en collectief ontslag**.
- Deze CAO is evenmin van toepassing op werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een **bijzondere ontslagprocedure** moet naleven (zoals voorgeschreven in de wet, de sector of een ondernemingsCAO) of ingeval van een **meervoudig ontslag bij herstructurering**.

¹³⁸ Art. 2 §5 CAO nr. 109.

¹³⁹ Art. 38 wet.

- ♦ Het betreft bijvoorbeeld de bijzondere ontslagprocedure van de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of de niet-verkozen kandidaten voor deze organen bij de sociale verkiezingen of de ontslagprocedure voor de preventieadviseur.
- ♦ Als er in de sector of in de onderneming een CAO bestaat die voorziet in een specifieke procedure die nageleefd moet worden alvorens over te gaan tot ontslag, dan is CAO nr. 109 niet van toepassing. De werkgever moet de sectorale of interne ontslagprocedure naleven. In het kader hiervan zal de werknemer immers ook kennis krijgen van de redenen die geleid hebben tot zijn ontslag. Het louter voorzien in een extra ontslagvergoeding of premie is echter niet te beschouwen als een ontslagprocedure.
- De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing ingeval van een **ontslag om dringende redenen**. De bestaande bepalingen van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet blijven ongewijzigd van toepassing.

3.3 Luik 1: Motivering door de werkgever als de werknemer hierom verzoekt

Na 6 maanden tewerkstelling moet de werkgever in de privésector het ontslag **schriftelijk motiveren indien de werknemer (arbeider of bediende) daarom verzoekt**.

Er is dus geen algemene motiveringsplicht. De werkgever moet niet wachten op het schriftelijk verzoek van de werknemer. Hij kan het ontslag ook steeds vrijwillig schriftelijk motiveren.

3.3.1 Na te leven procedure door de werknemer

De werknemer moet de werkgever verzoeken om zijn ontslag te motiveren conform de voorgeschreven procedure en voorwaarden.

Het verzoek moet bij aangetekende brief gericht worden aan de werkgever **binnen een termijn van 2 maanden** nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Ingeval van een beëindiging met het presteren van een opzeggingstermijn, moet de werknemer zijn verzoek doen binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzeg (ingeval van een aangetekende brief gebeurt de betekening op de derde werkdag na de datum van verzending), zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.

De postdatum van het verzoek is bepalend.

3.3.2 Reactie van de werkgever

De werkgever moet de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag meedelen bij aangetekende brief **binnen de 2 maanden** na ontvangst van het verzoek van de werknemer. Deze termijn vangt aan de derde werkdag na de datum van verzending van het verzoek van de werknemer. Ook hier is de postdatum van het antwoord van de werkgever bepalend.

- ♦ Opmerking: De werkgever die *vrijwillig* het ontslag *schriftelijk* motiveerde, is niet verplicht om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voorzover de ontslagmotivering alle concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid, bevat. In dit geval kan hij ook geen boete oplopen.

Als de werkgever weigert in te gaan op het verzoek of niet alle concrete redenen meedeelt bij de vrijwillige motivering, dan is de werkgever een forfaitaire burgerlijke boete van **2 weken loon** verschuldigd.

3.3.3 Overzicht

Spontane motivering door de WG	Motivering op verzoek van de WN	
	Geen verzoek	Wel een verzoek
Schriftelijk (maar niet verplicht aangetekend)	/	Schriftelijk
Geen vormvoorschriften	/	Tijdig en aangetekend
Geen verplichting om te antwoorden op bijkomende vragen	/	Verplichting om te antwoorden
Geen risico op boete	Geen risico op boete	Boete bij niet-antwoorden
Risico op procedure kennelijk onredelijk ontslag (luik 2)	Risico op procedure kennelijk onredelijk ontslag (luik 2) maar zwaardere bewijslast voor WN	Risico op procedure kennelijk onredelijk ontslag (luik 2)

3.4 Luik 2: Betwisting voor de arbeidsrechtbank: Kennelijk onredelijk ontslag

Een werknemer die niet akkoord is met de ontslagredenen die de werkgever aangeeft, kan dit betwisten voor de arbeidsrechtbank. Ook de werknemer wiens ontslag niet werd gemotiveerd, kan een procedure opstarten voor de arbeidsrechtbank.

3.4.1 Definitie “kennelijk onredelijk ontslag”

Kennelijk onredelijk ontslag: een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op 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 en *waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever*.

3.4.2 Beoordeling door de rechter

De rechter mag enkel de kennelijke onredelijkheid van het ontslag toetsen en **niet** de opportuniteit van het ontslag zelf. De werkgever heeft nog steeds de beleidsvrijheid om al dan niet over te gaan tot ontslag.

De rechter moet bij de beoordeling niet enkel rekening houden met de redenen die geleid hebben tot het ontslag. Hij moet eveneens beoordelen of die beslissing ook genomen zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Dit is een ruimere beoordelingsvrijheid dan vroeger het geval was bij een willekeurig ontslag voor een arbeider.

Bij zijn beoordeling mag de rechter zich evenwel niet laten leiden door de omstandigheden waarin het ontslag heeft plaatsgevonden.

Als de werknemer de ontslagmotivering van de werkgever succesvol betwist voor de arbeidsrechtbank, kan de rechter aan de werkgever een schadevergoeding opleggen van **minimum 3 tot maximaal 17 weken**

loon omwille van een kennelijk onredelijk ontslag. De rechter kan, met andere woorden, oordelen dat een ontslag slechts een beetje kennelijk onredelijk is of ernstig onredelijk is.

- ♦ *Opmerking:* De werknemer kan ook nog steeds de vergoeding van zijn reële schade opeisen op grond van de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. De werknemer zal dan het bewijs moeten leveren van de schade, de fout en het oorzakelijk verband tussen beide.

3.4.3 Gedeelde bewijslast tussen werkgever en werknemer

Voortaan is er wel een **gedeelde bewijslast** tussen de werkgever en de werknemer:

- Als de werkgever het ontslag heeft gemotiveerd, dan moeten de werkgever én de werknemer elk hun eigen bewijsvoering leveren;
- Als de werkgever het ontslag niet heeft gemotiveerd, moet de werkgever bewijzen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is;
- Als de werknemer de procedure opstart voor de arbeidsrechtbank zonder een voorafgaand verzoek tot motivering aan de werkgever, moet de werknemer bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk is.

WG heeft motieven meegedeeld (spontaan of op verzoek van de werknemer)	WG heeft geen motieven meegedeeld of niet volgens de procedure (te laat, niet-aangetekend, ...)	WN heeft geen motivering gevraagd of niet volgens de procedure (te laat, niet-aangetekend, ...)
Iedere partij bewijst wat hij aanvoert	WG draagt bewijslast	WN draagt bewijslast

3.4.4 Cumuleerbaarheid van de vergoedingen?

De boete van 2 weken loon die de werkgever verschuldigd is wanneer hij niet ingaat op het verzoek van de werknemer tot motivatie van het ontslag, kan **gecumuleerd** worden met de schadevergoeding van 3 tot 17 weken loon ingeval van een kennelijk onredelijk ontslag.

De schadevergoeding wegens een kennelijk onredelijk ontslag is **niet** cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de opzegvergoeding, de niet-concurrentievergoeding, de uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

- ♦ M.a.w. deze vergoeding is, bijvoorbeeld, niet cumuleerbaar met de beschermingsvergoeding ingeval van onrechtmatig ontslag tijdens de zwangerschap, het tijdskrediet, leden van de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, enz.

3.4.5 Aard van de vergoedingen

RSZ-vlak¹⁴⁰

De burgerlijke boete van 2 weken loon is steeds vrijgesteld van RSZ.

De schadevergoeding van minimum 3 en maximum 17 weken is vrijgesteld van RSZ als **ze vastgelegd is door een gerechtelijke beslissing of door een door de rechter goedgekeurde dading.**

¹⁴⁰ Administratieve instructies RSZ - www.socialsecurity.be

Deze vergoedingen krijgen, met andere woorden, dezelfde behandeling krijgen als de vroegere schadevergoeding ingeval van willekeurig ontslag.

Fiscaal¹⁴¹

De burgerlijke boete en de schadevergoeding worden als **belastbare bezoldigingen** beschouwd. Deze vergoedingen worden bijgevolg onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing.

4 Motivering op het C4-formulier

De werkgever moet het ontslag ook nog steeds motiveren op het C4-formulier¹⁴². Recent werd het C4-formulier aangepast en moet ook de beëindiging in onderling akkoord gemotiveerd worden ([zie Nieuwsflash van 10 januari 2014](#)).

Het spreekt voor zich dat de ontslagmotivering die de werkgever aan de werknemer meedeelt, overeenstemt met deze op het C4-formulier.

DEEL C - GEGEVENS BETREFFENDE DE WIJZE WAAROP DE TEWERKSTELLING IS BEEINDIGD (lees het infoblad E14 – zie www.rva.be → documentatie)

De arbeidsovereenkomst werd beëindigd (kruis indien nodig meerdere vakjes aan):

1. ☐ door **opzegging door de werkgever**, die werd
☐ verstuurd bij aangetekende brief op ____ / ____ / ____
☐ betekend bij deurwaardersexploot op ____ / ____ / ____
2. ☐ door **verbreking door de werkgever** op ____ / ____ / ____
3. ☐ door de **werknemer** (vrijwillige werkverlating) op ____ / ____ / ____
4. ☐ in **onderling akkoord** tussen werkgever en werknemer op ____ / ____ / ____
5. ☐ ingevolge **overmacht**, ingeroepen op ____ / ____ / ____ door de ☐ werkgever ☐ werknemer
6. ☐ aangezien de arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd** / voor een **bepaald werk** een einde heeft genomen

Juiste oorzaak van de werkloosheid (enkel in te vullen in situatie 1, 2, 4 en 5):

.....

.....

.....

.....

.....

¹⁴¹ Antwoord van de Algemene administratie van de Fiscaliteit dd. 16 juli 2015

¹⁴² Website RVA www.rva.be

Deel 5: Wegwerken andere verschilpunten

1 Algemeen

Het onderscheid tussen beide statuten zit verweven in meerdere aspecten van het arbeidsrecht, zoals de jaarlijkse vakantie, de tijdelijke werkloosheid, het collectief overleg en paritaire comités, de betaling van het loon, de RSZ-bijdragen, de sociale verkiezingen, enz.

De sociale partners zullen volgens een dwingend tijds kader de andere verschilpunten tussen arbeiders en bedienden wegwerken¹⁴³.

Hierover staat echter niets in de wet.

2 Aanvullende pensioenen

Er is een akkoord over de **aanvullende pensioenen** voor arbeiders en bedienden.

Vandaag is er een groot verschil tussen de pensioenplannen van arbeiders en bedienden. Zo investeren werkgevers gemiddeld 1,35 % van het bruto jaarloon van arbeiders in een pensioenplan, daar waar dat voor bedienden gemiddeld 3,20 % van het bruto jaarloon is.

De Minister van Pensioenen en de NAR hebben advies uitgebracht over het wegwerken van het verschil tegen 2025¹⁴⁴. Deze adviezen werden omgezet in wetgeving, meer bepaald door de Wet van 5 mei 2014 houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen¹⁴⁵.

- ♦ *Opmerking:* De pensioenstelsels mogen wel nog verschillende voorwaarden bevatten naargelang de functie of de afdeling van werknemers (dus niet louter gebaseerd op het statuut), zolang dit onderscheid objectief te verantwoorden is.

2.1 Wegwerken van de verschillen in fasen tegen uiterlijk 1 januari 2025

De werkgever moet het onderscheid tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenstelsels niet wegwerken voor het verleden. De wet voorziet in een overgangsfase vanaf 1 januari 2015 tot 1 januari 2025 om de verschillen gesteund op het statuut van arbeider en bediende weg te werken.

Vanaf 1 januari 2015 mogen er geen nieuwe verschillen meer ontstaan tussen beide statuten inzake aanvullende pensioenstelsels.

Vanaf die datum mogen dus geen nieuwe pensioenstelsels meer ingevoerd worden in de onderneming die een verschil in behandeling maken in een vergelijkbare situatie dat berust op een onderscheid tussen

¹⁴³ Zie bespreking compromisvoorstel in de nota "[Het eenheidsstatuut](#)" op onze website.

¹⁴⁴ Advies NAR nr. 1.893 van 12 februari 2014.

¹⁴⁵ Wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot uitvoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen, BS 9 mei 2014, 38027.

arbeiders en bedienden. Enige uitzondering betreft het invoeren van een nieuw pensioenstelsel met als doel het bestaande verschil in behandeling op te heffen.

- ✦ Stel dat er op 1 januari 2015 in de onderneming enkel een pensioenstelsel bestaat voor bedienden. De werkgever kan vanaf die datum een pensioenstelsel voor arbeiders invoeren aangezien hierdoor op termijn het onderscheid tussen beide statuten zal verdwijnen.
- ✦ Stel dat er op 1 januari 2015 in de onderneming zowel een pensioenstelsel bestaat voor arbeiders en bedienden maar het stelsel voor arbeiders is veel ongunstiger dan dat voor bedienden. De werkgever kan het pensioenstelsel van de arbeiders in fasen upgraden, terwijl het pensioenstelsel voor bedienden ongewijzigd blijft. Op termijn, en uiterlijk op 1 januari 2025, zouden de stelsels gelijk moeten zijn.

Het wegwerken van de verschillen in de bestaande pensioenstelsels zal in fasen gebeuren met als einddatum 1 januari 2025.

In de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2025 is er geen sprake van discriminatie tussen arbeiders en bedienden als het verschil in behandeling in het pensioenstelsel werd ingevoerd vóór 1 januari 2015. De voorwaarde is wel dat de werkgever zich inschrijft in een traject om de verschillen in behandeling tegen ten laatste 1 januari 2025 te beëindigen, rekening houdende met hetgeen wordt afgesproken in het op hem van toepassing zijnde paritair comité.

Vanaf 1 januari 2025 mogen de pensioenstelsels geen verschil in behandeling meer bevatten dat louter gesteund is op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

2.2 Sectoren moeten initiatief nemen

De paritaire (sub)comités moeten de noodzakelijke maatregelen nemen om het onderscheid in behandeling tussen arbeiders en bedienden te beëindigen op het vlak van de aanvullende pensioenstelsels.

Ze moeten daartoe zo spoedig mogelijk onderhandelingen opstarten om **protocolakkoorden** af te sluiten. Deze akkoorden bepalen de wijze waarop de paritaire (sub)comités het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden moet beëindigen.

De paritaire comités moeten om de twee jaar verslag aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) uitbrengen van hun werkzaamheden:

- tegen 1 januari 2016
- tegen 1 januari 2018
- tegen januari 2020
- tegen 1 januari 2022

De NAR moet op haar beurt een evaluatie van de stand van zaken overmaken aan de Minister van Pensioenen en de Minister van Werk:

- tegen 1 juli 2016
- tegen 1 juli 2018
- tegen 1 juli 2020

Tegen 1 juli 2022 maakt de NAR aan bovengenoemde Ministers een bijkomende evaluatie over van de paritaire (sub)comités die geen protocolakkoord hebben neergelegd of die geen vooruitgang hebben geboekt op het vlak van het wegwerken van het verschil in behandeling.

Het sluiten van deze protocolakkoorden moet leiden tot het sluiten van één of meerdere **CAO's** die tegen uiterlijk 1 januari 2023 neergelegd moeten worden ter griffie van de directie collectieve arbeidsbetrekking van het FOD WASO.

Deze CAO's kunnen een regeling bevatten om het bestaande onderscheid tussen de pensioenstelsels van arbeiders en bedienden weg te werken tegen uiterlijk 1 januari 2025 OF ze kunnen aan de werkgever de

mogelijkheid bieden om de uitvoering van de pensioenstelsels voor alle of een deel van zijn werknemers geheel of gedeeltelijk zelf te organiseren in een pensioenstelsel op het niveau van de onderneming.

Voor de paritaire (sub)comité die tegen 1 januari 2023 geen CAO's hebben neergelegd, kunnen er bij **Koninklijk Besluit** (na advies van de NAR) maatregelen genomen worden om een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

2.3 Houding van de betrokken werknemers

Als een bestaand pensioenstelsel voor 1 januari 2015 wordt gewijzigd of door een nieuw pensioenstelsel wordt vervangen om een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op te heffen, kunnen de werknemers die aangesloten waren bij het reeds bestaande stelsel **weigeren** deel te nemen aan het gewijzigde of nieuwe stelsel. Enige uitzondering is wanneer een CAO de aansluiting bij het nieuwe of gewijzigde stelsel verplicht stelt.

De weigering om deel te nemen moet tijdig meegedeeld worden, uiterlijk bij de inwerkingtreding van of de oprichting of de wijziging van het pensioenstelsel.

De inrichter van een pensioenstelsel is verplicht het bestaande pensioenstelsel verder te zetten voor de werknemers die weigeren deel te nemen aan het nieuwe of gewijzigde stelsel. Deze werknemers moet wel steeds de mogelijkheid geboden worden om alsnog toe te treden tot de nieuwe of gewijzigde stelsels indien deze achteraf worden gewijzigd.

2.4 Overzicht

De bestaande pensioenstelsels die een verschil in behandeling bevatten dat louter gebaseerd is op het statuut van arbeiders en bedienden moeten volgens onderstaande tijdschema aangepast worden:

- **Tot 1 januari 2015** mogen de bestaande pensioenstelsels blijven bestaan, ook al bevatten ze een onderscheid in de behandeling tussen arbeiders en bedienden
- **Vanaf 1 januari 2015 tot 1 januari 2025** moet het onderscheid tussen beide statuten weggewerkt worden. Het initiatief ligt hierbij in eerste instantie bij de sectoren
- **Vanaf 1 januari 2025** mag er in de pensioenstelsels geen onderscheid meer bestaan dat gesteund is op een onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

BIJLAGE 1 : Tarifiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

Indeling werkgevers in standaard- of verlaagd tarief volgens hoofdactiviteit

Hoofdactiviteit van de werkgever	Nace-code volgens RSZ (indicatief)
STANDAARDTARIEF	
Landbouw, bosbouw en visserij	01 t/m 03
Winning van delfstoffen	05 t/m 09
Industrie	10 t/m 33
Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	35
Distributie van water, afval- en afvalwaterbeheer en sanering	36 t/m 39
Bouwnijverheid	41 t/m 43
Groothandel en handelsbemiddeling; reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	45 en 46
Detailhandel in niet-gespecialiseerde winkels	47.1
Detailhandel in gespecialiseerde winkels in voedings- en genotmiddelen	47.2
Detailhandel in motorbrandstoffen	47.3
Detailhandel in bouwmaterialen en dergelijke	47.52
Apotheken	47.73
Markt- en straathandel	47.8
Vervoer en opslag	49 t/m 53

Verschaffen van accommodatie (met uitzondering van gites, gastenkamers en andere vakantieverblijven voor kort verblijf)	55
Eet en drinkgelegenheden	56
Verhuur en exploitatie van onroerend goed	68.2
Technische testen en toetsen	71.2
Speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied	72.1
Veterinaire diensten	75
Verhuur en lease van motorvoertuigen, machines, werktuigen en andere materiële goederen (met uitzondering van consumentenartikelen)	77.1, 77.291 en 77.3
Beveiligings- en opsporingsdiensten	80
Diensten in verband met gebouwen en landschapsverzorging	81
Callcenters en verpakkingsbedrijven	82.2 en 82.92
Openbaar bestuur en defensie	84.1 en 84.2
Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	86 t/m 88
Botanische en dierentuinen en instandhouding van natuurgebieden	91.04
Exploitatie van kermisattracties, pret- en themaparken en recreatiedomeinen	93.21 en 93.292
Reparatie van computers en consumentenartikelen en overige persoonlijke diensten	95 en 96
VERLAAGD TARIEF	
Detailhandel in gespecialiseerde winkels (met uitzondering van apotheken, bouw materiaal en voedings- en genotmiddelen)	47.4, 47.5, 47.6, 47.7
Overige detailhandel	47.9
Gites, gastenkamers en andere vakantieverblijven voor kort verblijf	55.203, 55.204 en 55.209

Informatie en communicatie	58 t/m 63
Financiële activiteiten en verzekeringen	64 t/m 66
Handel in, bemiddeling in en beheer van onroerend goed (met uitzondering van exploitatie)	68.1 en 68.3
Activiteiten van rechtskundige en boekhoudkundige dienstverlening, architecten en ingenieurs (vrije beroepen)	69 en 71.1
Activiteiten van hoofdkantoren en adviesbureaus inzake bedrijfsbeheer	70
Speur- en ontwikkelingswerk op het vlak van de maatschappij- en geesteswetenschappen	72.2
Reclamewezen en marktonderzoek	73
Overige gespecialiseerde wetenschappelijke en technische activiteiten	74
Verhuur en lease van consumentenartikelen en van intellectuele eigendom (met uitzondering van machines)	77.2 en 77.4
Ondernemingen voor bemiddeling en terbeschikkingstelling van personeel	78
Reisbureaus en reisorganisatoren	79
Administratieve en ondersteunende activiteiten ten behoeve van kantoren en overige zakelijke activiteiten (met uitzondering van callcenters en verpakkingsbedrijven)	82
Verplichte sociale verzekeringen	84.3
Onderwijs	85
Kunst, amusement en recreatie (met uitzondering van botanische en dierentuinen en natuurreervaten, exploitatie van kermisattracties, pret- en themaparken en recreatiedomeinen)	90 t/m 93
Verenigingen	94
Huishoudens als werkgever, en productie van goederen en diensten door huishoudens voor eigen gebruik	97 en 98

Extraterritoriale organisaties en lichamen	99
--	----

Inwerkingtreding: 1 januari 2016