

Newsletter: **Ontslag 2.0**

Maart 2024

Inhoudstafel

- 1 De huidige regels rond ontslag en opzeggingstermijnen..... 4
- 2 De arbeidsovereenkomst was al vóór 1 januari 2014 ingegaan. Welke opzeggingstermijn moet dan nageleefd worden? 9
- 3 Het “proefbeding” werd afgeschaft, maar werd via de achterdeur weer stilzwijgend ingevoerd 11
- 4 Hoe berekent u de opzeggingsvergoeding?..... 11
- 5 Sollicitatieverlof 12
- 6 Wat met de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk?..... 13
- 7 Wat indien de werknemer ziek is? 13
- 8 Andere speciale regelingen..... 14
- 9 Outplacement 14
- 10 Tijdelijke overgangsregeling voor arbeiders in bepaalde sectoren 17
- 11 Structurele uitzonderingsregeling voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zogenaamde tijdelijke en mobiele werkplaatsen (bouwsector) .. 17
- 12 Ontslagcompensatievergoeding voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst gestart vóór 1 januari 2014 17
- 13 Arbeidsdeal: nieuwigheden die verband houden met ontslag..... 17
- 14 Sociale zekerheidsbijdragen op beëindigingsvergoedingen20
- 15 Bijzondere compenserende bijdrage op de verbrekingsvergoeding.....21
- 16 Fiscale behandeling van de opzeggingsvergoeding22
- 17 Ontslag en aanvullende pensioenen: enkele aandachtspunten23
- 18 De regels betreffende de motivering van het ontslag en het “kennelijk onredelijk ontslag” (cao nr. 109)24
- 19 E-mail account van de ex-werknemer 28
- 20 Checklist wanneer de werkgever overgaat tot ontslag.....29

Beste lezer,

In 2014 werd het Belgisch ontslagrecht op enkele vlakken grondig hertekend.

Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 vormde de aanzet tot het uitdenken van nieuwe - eengemaakte - ontslagregels die zouden gelden voor zowel arbeiders als bedienden. In het arrest werd immers geoordeeld dat de kortere opzeggingstermijnen die golden voor arbeiders, strijdig waren met het gelijkheidsbeginsel en dus ongrondwettig. Een nieuwe ontslagregeling met eengemaakte termijnen voor arbeiders en bedienden drong zich dus op.

Met 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" werden uiteindelijk nieuwe regels op het vlak van opzeggingstermijnen uitgevaardigd. Daarnaast voorzag diezelfde wet ook nieuwe bepalingen met betrekking tot outplacement. Deze wet van 26 december 2013 is van toepassing geworden op 1 januari 2014.

Arbeiders en bedienden kenden vroeger ook een verschillende behandeling op het vlak van de motivering van het ontslag en van de mogelijkheden om een ontslag te betwisten. Daar waar voor arbeiders een specifieke wettelijke bescherming bestond m.b.t. "willekeurig ontslag", konden bedienden zich enkel steunen op de zogenaamde "theorie van het rechtsmisbruik" (misbruik van ontslagrecht). De cao nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag die op 12 februari 2014 gesloten werd in de Nationale Arbeidsraad, introduceerde daarom met ingang van 1 april 2014 een geheel nieuwe regeling op het vlak van motivering van het ontslag. Daarnaast gaf diezelfde cao ook de contouren aan binnen dewelke de werkgever zijn ontslagrecht kan hanteren: het "kennelijk onredelijk ontslag" was geboren.

De regels kunnen opgedeeld worden in twee grote hoofdstukken:

1. de ontslagregels en de regels op het vlak van outplacement die van toepassing zijn sedert 1 januari 2014;
2. de regels betreffende de motivering van het ontslag en het "kennelijk onredelijk ontslag" die van toepassing zijn sedert 1 april 2014.

Hoewel er dus al belangrijke stappen gezet zijn in de richting van een eengemaakt statuut voor arbeiders en bedienden, is het werk zeker nog niet voltooid. Er zijn nog tal van verschillen tussen arbeiders en bedienden, bijvoorbeeld op het vlak van jaarlijkse vakantie, tijdelijke werkloosheid, paritaire comités, sociale verkiezingen, ..., die voorlopig nog blijven bestaan.

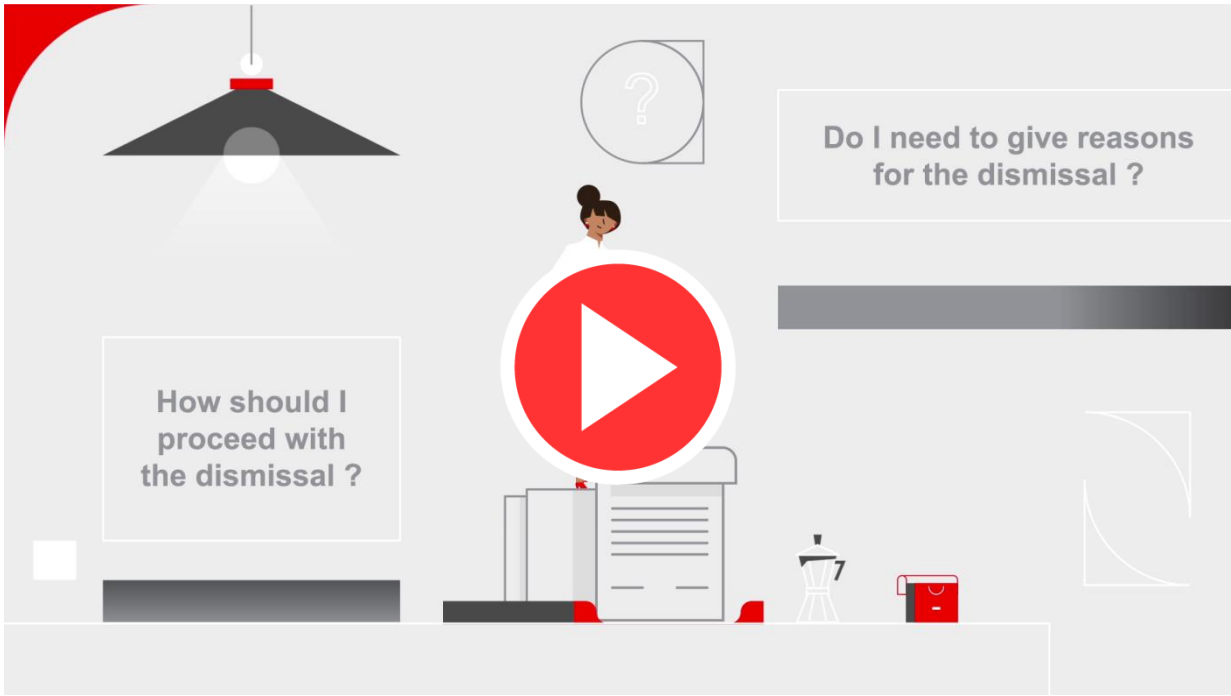
Als specialisten in HR-recht, behandelen wij bij Claeys & Engels dagelijks ontslagdossiers. In deze *newsletter* brengen we u graag een stand van zaken: waar staan we 10 jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe regels rond ontslag? En welke wijzigingen werden intussen aan deze wetgeving aangebracht?

De informatie in deze *newsletter* geeft de stand van zaken op 25 maart 2024.

We hebben recent in samenwerking met Randstad een survey gehouden over het thema ontslag. U vindt op verschillende plaatsen in deze *newsletter* grafieken terug met de antwoorden die wij op onze vragen hebben ontvangen.

Wij wensen u veel leesplezier!

Tot slot maken we graag van de gelegenheid gebruik om u uit te nodigen een kijkje te nemen op onze website www.opzegging.be. Bekijk zeker ook onze [interactieve video](#) over de ontslagprocedure.



1 De huidige regels rond ontslag en opzeggingstermijnen

1.1 De opzeggingstermijnen zijn vaste termijnen uitgedrukt in weken

De eengemaakte opzeggingstermijnen die van toepassing zijn sedert 1 januari 2014, gelden zowel voor arbeiders als voor bedienden. Ze hangen enkel af van de anciënniteit van de werknemer. De termijnen zijn uitgedrukt in weken. Het gaat om vaste termijnen opgelegd door de wet. Zodra de anciënniteit vaststaat, staat de na te leven opzeggingstermijn vast.

1.2 Hoe berekent u de anciënniteit?

De anciënniteit wordt gedefinieerd als “de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming”.

Wanneer de werkgever opzegt, moet ook de periode waarin de werknemer als uitzendkracht gewerkt heeft voor de werkgever mee in aanmerking komen, maar met een limiet van 1 jaar, en op voorwaarde dat:

- het gaat om dezelfde functie;
- de aanwerving als werknemer onmiddellijk of maximaal 7 dagen na de periode van uitzendarbeid volgde; en
- de periode van uitzendarbeid niet werd onderbroken gedurende meer dan 7 dagen.

In geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn, moet de anciënniteit t.e.m. de datum voorafgaand aan de aanvangsdatum van de opzeggingstermijn in aanmerking genomen worden (zie hieronder: hoofdstuk 1.8). In geval van beëindiging met onmiddellijke ingang en met betaling van een opzeggingsvergoeding (“verbreking”), loopt de anciënniteit tot op het ogenblik van de effectieve verbreking.

1.3 Wat zijn de opzeggingstermijnen bij opzegging door de werkgever?

Er werd bij de totstandkoming van de wetgeving aangenomen dat het voorzien van relatief korte opzeggingstermijnen bij het begin van de tewerkstelling een betere mobiliteit op de arbeidsmarkt mogelijk zou maken. Daarom was men ervan uitgegaan dat deze korte termijnen de proefperiode overbodig maakte. Dit bleek echter niet het geval. Er werd in de praktijk vastgesteld dat de afschaffing van de proefperiode tot gevolg had dat werkgevers minder geneigd zijn om werknemers meteen vast in dienst te nemen en dus eerder een beroep doen op o.a. uitzendarbeid.

Daarom werden - voor de eerste maanden van tewerkstelling - kortere opzeggingstermijnen ingevoerd in geval van ontslag door de werkgever. Er werd voorzien in een meer geleidelijke opbouw van de opzeggingstermijnen tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling. De aangepaste opzeggingstermijnen zijn van toepassing sinds 1 mei 2018. Ze zijn verwerkt in de onderstaande tabel die een actueel overzicht geeft van de opzeggingstermijnen die de werkgever moet respecteren sedert die datum (ongeacht de startdatum van de arbeidsovereenkomst):

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 maanden en < 4 maanden	3 weken
tussen 4 maanden en < 5 maanden	4 weken
tussen 5 maanden en < 6 maanden	5 weken
tussen 6 maanden en < 9 maanden	6 weken
tussen 9 maanden en < 12 maanden	7 weken
tussen 12 maanden en < 15 maanden	8 weken
tussen 15 maanden en < 18 maanden	9 weken
tussen 18 maanden en < 21 maanden	10 weken
tussen 21 maanden en < 24 maanden	11 weken
tussen 2 jaar en < 3 jaar	12 weken
tussen 3 jaar en < 4 jaar	13 weken
tussen 4 jaar en < 5 jaar	15 weken
vanaf 5 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
tussen 20 jaar en < 21 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit
vanaf 21 jaar	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit

Voor een anciënniteit van meer dan 5 jaar geeft dit dus:

Anc	Weken	Anc	Weken	Anc	Weken	Anc	Weken	Anc	Weken	Anc	Weken
5	18	10	33	15	48	20	62	25	67	30	72
6	21	11	36	16	51	21	63	26	68	31	73
7	24	12	39	17	54	22	64	27	69	32	74
8	27	13	42	18	57	23	65	28	70	33	75
9	30	14	45	19	60	24	66	29	71	34	76

1.4 Opzegging in geval van pensioen of SWT

Wanneer de werkgever een werknemer wil opzeggen tegen de wettelijke pensioenleeftijd (thans 65 jaar) gelden de normale opzeggingstermijnen, maar met een plafond van 26 weken.

Wanneer een werkgever erkend wordt als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, kunnen de opzeggingstermijnen in geval van opzegging door de werkgever met het oog op toetreding tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen) worden ingekort tot minimaal 26 weken.

1.5 Wat zijn de opzeggingstermijnen bij opzegging door de werknemer?

Wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt, moet hij rekening houden met een opzeggingstermijn die *grosso modo* overeenstemt met de helft van de opzeggingstermijn die de werkgever zou moeten respecteren. Er geldt echter hoe dan ook een plafond van maximaal 13 weken.

De volgende opzeggingstermijnen moeten worden nageleefd wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 maanden en < 6 maanden	2 weken
tussen 6 maanden en < 12 maanden	3 weken
tussen 12 maanden en < 18 maanden	4 weken
tussen 18 maanden en < 24 maanden	5 weken
tussen 2 jaar en < 4 jaar	6 weken
tussen 4 jaar < 5 jaar	7 weken
tussen 5 jaar en < 6 jaar	9 weken
tussen 6 jaar en < 7 jaar	10 weken
tussen 7 jaar en < 8 jaar	12 weken
vanaf 8 jaar	13 weken

1.6 Tegenopzegging door de werknemer

Wanneer de werkgever opzegt, en de werknemer de werkgever vroeger wil verlaten, kan de werknemer een tegenopzegging geven. Hiervoor geldt een plafond van 4 weken.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 maanden en < 6 maanden	2 weken
tussen 6 maanden en < 1 jaar	3 weken
vanaf 1 jaar	4 weken

1.7 Kunnen werkgevers en werknemers afwijken van de wettelijk vastgestelde opzeggingstermijnen?

Het is mogelijk om af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen die gelden sinds 1 januari 2014. Voorwaarde is wel dat deze afwijking in het voordeel is van de werknemer. Bovendien moet de afwijking voorzien worden op ondernemingsniveau (bijv. in een cao op ondernemingsniveau of in het arbeidsreglement) of op individueel niveau (bijv. in de individuele arbeidsovereenkomst).

Een afwijking via een sectorale cao (gesloten op het niveau van het paritair (sub)comité waartoe het bedrijf behoort) is niet mogelijk, zelfs niet indien de afwijking in het voordeel van de werknemer is.

1.8 Hoe moet de arbeidsovereenkomst opgezegd worden? Wanneer begint de opzeggingstermijn?

De opzegging door de werkgever gebeurt bij aangetekende brief of gerechtsdeurwaarders-exploot. De brief moet de aanvangsdatum en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. De termijn gaat steeds in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gebracht. Een aangetekende

opzeggingsbrief heeft uitwerking de derde werkdag - zaterdag inbegrepen - na verzending. Een werkgever moet de aangetekende brief in een normale week zonder feestdagen, dus ten laatste op **woensdag** versturen als de termijn de **daaropvolgende maandag** moet beginnen.

De werknemer kan de opzeggingsbrief aan de werkgever overhandigen en laten ondertekenen voor ontvangst. Zo niet, moet ook de werknemer de opzegging aan de werkgever bevestigen per aangetekende brief of gerechtsdeurwaarders-exploot.

1.9 Wie is binnen de onderneming bevoegd om de ontslagbrief te ondertekenen?

In de eerste plaats moeten de statuten van de vennootschap bekeken worden. In de meeste statuten staat een handtekeningclausule, die aangeeft wie de vennootschap kan vertegenwoordigen. Voor een naamloze vennootschap (NV) wordt vaak (maar niet altijd) opgenomen dat de vennootschap in alle akten geldig wordt vertegenwoordigd door twee bestuurders, samen handelend, of, voor alles wat het dagelijks bestuur betreft, door de gedelegeerd bestuurder. Voor een besloten vennootschap (BV, of de vroeger genoemde "bvba") geldt als principe dat elke bestuurder (vroeger "zaakvoerder" genoemd) alleen kan handtekenen, maar de statuten kunnen hiervan afwijken en bijvoorbeeld bepalen dat de handtekening van twee bestuurders is vereist. Naast dergelijke vennootschapsmandatarissen kan het ook zijn dat bijzondere lasthebbers werden aangeduid, die voor bepaalde zaken (bijv. voor alles wat met HR te maken heeft), de vennootschap alleen kunnen vertegenwoordigen (en dus de documenten kunnen ondertekenen).

Wie juist de vennootschapsmandatarissen zijn, is gemakkelijk terug te vinden. Hun benoeming moet immers worden gepubliceerd in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad. Deze kunnen [hier](#) online worden geraadpleegd. Ook in de [publieke databank van de Kruispuntbank voor Ondernemingen](#) kunnen de namen worden teruggevonden, maar deze lijst is niet altijd up-to-date.

Er bestaat geen verplichting om bijzondere lasthebbers te publiceren in de Bijlagen bij het Belgisch Staatsblad (alhoewel dit soms wordt gedaan, om de vertegenwoordigingsbevoegdheid gemakkelijk naar derden toe te kunnen aantonen). Er zal dan intern nagegaan moeten worden of, en aan wie, er binnen de vennootschap een bijzondere volmacht werd gegeven om ontslagbrieven te ondertekenen (vaak de HR manager). Om geldig te zijn, moet de volmacht wel door het juiste orgaan of de juiste persoon zijn gegeven.

1.10 Kan u de werknemer vrijstellen van prestaties (*garden leave*)? Opgepast voor de activeringsbijdrage!

Als werkgever kan u niet eenzijdig beslissen om een werknemer vrij te stellen van prestaties tijdens de opzeggingstermijn. U hebt hiervoor het (schriftelijk) akkoord nodig van de werknemer.

Hierbij mag ook de in 2018 ingevoerde activeringsbijdrage niet uit het oog verloren worden. Tot eind 2023 was deze bijdrage verschuldigd door de werkgever als de werknemer geen enkele prestatie levert tijdens een volledig kwartaal. Vanaf 2024 is de bijdrage ook verschuldigd als de werknemer tijdens een volledig kwartaal prestaties levert die minder zijn dan 1/3^{de} van de wekelijkse arbeidstijd van de voltijdse werknemers van dezelfde categorie in de onderneming.

De regeling m.b.t. de activeringsbijdrage betreft zowel (gedeeltelijke) vrijstellingen van prestaties in het kader van herstructureringen, als elke individuele regeling waarbij een werknemer (gedeeltelijk) wordt vrijgesteld van prestaties.

Er zijn enkele **uitzonderingen** voorzien in de wet, waarbij, hoewel de werknemer is vrijgesteld van prestaties, geen activeringsbijdrage verschuldigd is. Zo is de bijdrage niet verschuldigd in geval van vrijstelling van prestaties tijdens de wettelijke opzeggingstermijn. Andere uitzonderingen zijn vrijstellingen van prestaties op basis van een wettelijke volledige schorsing of vrijstellingen (individueel of via cao) die al vóór 28 september 2017 van start gegaan zijn.

De bijdrage is ook niet verschuldigd als de werknemer tijdens de eerste 4 kwartalen van de vrijstelling een opleiding verplicht heeft gevolgd. Het moet daarbij gaan om een opleiding die georganiseerd is door zijn werkgever. Bovendien moet de kost van de opleiding minstens 20% bedragen van het bruto jaarloon waarop de werknemer vóór de vrijstelling recht had. U dient als werkgever te kunnen bewijzen dat de werknemer deze opleiding daadwerkelijk gevolgd heeft.

Op 1 januari 2024 werd de activeringsbijdrage ook verhoogd. Voortaan varieert de bijdrage van 40% tot 50% van het bruto kwartaalloon (verhoogd tot 108% voor arbeiders) van de van prestaties vrijgestelde werknemer. Het toepasselijke percentage wordt bepaald in functie van de leeftijd van de werknemer op het ogenblik waarop deze voor meer dan 2/3^{de} van zijn prestaties wordt vrijgesteld. U vindt hieronder de nieuwe verhoogde percentages:

Leeftijd op ogenblik vrijstelling	Percentage van bruto kwartaalloon	Minimum-bedrag
< 60	50%	300 EUR
≥ 60 en < 62	45%	225,60 EUR
≥ 62	40%	225,60 EUR

Deze percentages worden overigens verhoogd met 25% als de werkgever voor **minstens 10% van zijn werknemers** een activeringsbijdrage verschuldigd is. Aldus komen de hogervermelde bijdragen respectievelijk op 62,5%, 56,25% en 50%.

Anderzijds kan de bijdrage met 40% verminderd worden. Dit is het geval als de werknemer tijdens de eerste 4 kwartalen van de vrijstelling de verplichting had om een outplacementbegeleiding te volgen van 60 uur. Die begeleiding moet voorts ook voldoen aan de voorwaarden die van toepassing zijn op outplacement bij ontslag, en dan met name de voorwaarden m.b.t. de “algemene regeling van outplacement” (zie hoofdstuk 9). U dient voorts als werkgever te kunnen bewijzen dat de werknemer deze outplacementbegeleiding daadwerkelijk heeft gevolgd. Als aan deze voorwaarden voldaan is, geldt de vermindering

met 40% gedurende de desbetreffende 4 kwartalen.

Wanneer een werknemer vrijgesteld wordt van prestaties tijdens de opzeggingstermijn, geldt er overigens een bijkomende verplichting voor de werkgever: de werkgever moet de werknemer schriftelijk op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer zich binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van zijn woonplaats (VDAB, Forem, Actiris of ADG).

2 De arbeidsovereenkomst was al vóór 1 januari 2014 ingegaan. Welke opzeggingstermijn moet dan nageleefd worden?

Voor de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2014 van start gegaan zijn, geldt een specifieke wettelijke overgangsregeling, de zogenaamde “dubbele fotoregeling”.

Voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014 berekent u de opzeggingstermijn in twee stappen. u moet een "dubbele foto" maken van de anciënniteit van de werknemer:

- een eerste foto van de anciënniteit op 31 december 2013 ("stap 1"); en
- een tweede foto van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 ("stap 2").

Vanaf 28 oktober 2023 is deze “dubbele fotoregeling” enkel nog maar van toepassing als de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt. Als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt vanaf 28 oktober 2023, moet immers enkel toepassing gemaakt worden van de opzeggingstermijnen die sinds 1 januari 2014 van toepassing zijn (zie tabel onder hoofdstuk 1.5), rekening houdend dus met het plafond van maximaal 13 weken. Als de werknemer de opzegging echter reeds vóór 28 oktober 2023 betekend heeft, blijft de “dubbele fotoregeling” wel nog van toepassing, zelfs al loopt de betekende opzeggingstermijn door na 28 oktober 2023.

Hieronder vindt u de berekening van de twee stappen van de “dubbele fotoregeling” die enkel toegepast moeten worden wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt.

De opzeggingstermijn is de optelsom van de resultaten van beide stappen.

Stap 1:

In "stap 1" wordt de duur van de opzeggingstermijn bepaald volgens de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die op 31 december 2013 op de werknemer van toepassing waren. Met andere woorden, men rekent alsof de arbeidsovereenkomst op 31 december 2013 was beëindigd.

Het gaat in deze eerste stap dan ook om een foto op 31 december 2013 van:

1. het statuut van de werknemer: arbeider of bediende;
2. de anciënniteit van de werknemer;
3. de toenmalige toepasselijke ontslagregels.

In geval van ontslag van een *arbeider* moet u nagaan welke (sectorale) opzeggingstermijn op 31 december 2013 van toepassing was.

Voor een *bediende* moet u weten of zijn/haar bruto jaarloon op 31 december 2013 lager of hoger was dan 32.254 EUR:

- Als het loon niet hoger was dan 32.254 EUR bruto, bedraagt de termijn 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit.
- Als het loon hoger dan 32.254 EUR bruto was, voorziet de wet in een forfaitair vastgestelde opzeggingstermijn: 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden.

Maak de foto!

Op onze website www.opzegging.be vindt u een module die toelaat om gemakkelijk de foto van een **personeelsbestand op 31 december 2013** vast te leggen en te bewaren in de personeelsdossiers. U kan [deze module](#) in .xlsx gratis downloaden.

U dient er wel rekening mee te houden dat u in dat kader de (verstrengde) reglementering rond de verwerking van persoonsgegevens moet naleven. Contacteer ons gerust als u hierover meer toelichting wenst

Stap 2:

Het tweede deel van de opzeggingstermijn wordt berekend op basis van de anciënniteit die de werknemer verwerft vanaf 1 januari 2014, alsof de werknemer in dienst was getreden op 1 januari 2014. De anciënniteitsteller wordt voor stap 2 dus op 1 januari 2014 op nul gezet. Voor dit tweede deel gelden de eengemaakte termijnen die van toepassing zijn op alle arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014 (zie tabel onder hoofdstuk 1.3).

Een voorbeeld van de “dubbele fotoregeling”:

Op 1 juli 2010 begint Virginia "Pepper" Potts een veelbelovende carrière als "personal assistant" van Tony Stark bij Stark Industries. Als personal assistant geniet zij een bediendenstatuut. Na overname van Stark Industries door Stane International, besluit de nieuwe CEO, Obadiah Stane, in maart 2024 afscheid te nemen van Potts. Welke opzeggingstermijn moet nageleefd worden?

Gezien de arbeidsovereenkomst van Potts een aanvang had genomen vóór 1 januari 2014, moet Stane International de “dubbele fotoregeling” toepassen:

- **Stap 1** - Gezien Potts' jaarloon meer dan 32.254 EUR bruto bedroeg op 31 december 2013, kan zij aanspraak maken op een opzeggingstermijn volgens de regel van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met steeds een minimum van 3 maanden). Op 31 december 2013 was Potts in haar 4^{de} anciënniteitsjaar. Voor de 1^{ste} anciënniteitsperiode moet dus

rekening gehouden worden met een opzeggingstermijn van 4 maanden.

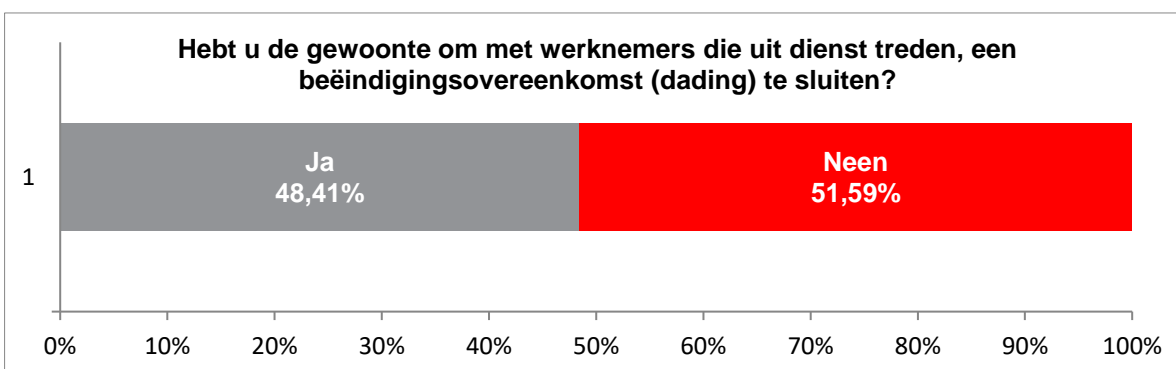
- **Stap 2** - Op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, zit Potts in haar 11de begonnen anciënniteitsjaar, te rekenen vanaf 1 januari 2014. De opzeggingstermijn van "stap 2" bedraagt dus 33 weken.
- *Potts beschikt dus over een totale opzeggingstermijn van 4 maanden en 33 weken om een nieuwe werkgever te zoeken.*

En wat met een opzeggingsclausule die was overeengekomen vóór 1 januari 2014?

Het is mogelijk dat in de arbeidsovereenkomst die van start gegaan was vóór 1 januari 2014, een opzeggingsclausule was overeengekomen tussen werkgever en werknemer. Dit betekent dat zij opzeggingstermijnen afgesproken hadden die konden afwijken van de wettelijke opzeggingstermijnen die golden vóór 1 januari 2014.

Zo bestond vóór 1 januari 2014 de mogelijkheid om, onder bepaalde voorwaarden, in de arbeidsovereenkomst van een bediende met een jaarloon van meer dan 64.508 EUR bruto een afwijkende opzeggingstermijn te voorzien die (minstens) gelijk was aan het toenmalig “wettelijk minimum”: 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit.

Omdat het Grondwettelijk Hof eerder al had geoordeeld dat dergelijke opzeggingsclausule moet toegepast worden voor de berekening van “stap 1”, werd dit met ingang van 28 oktober 2023 ook zo bevestigd in de wet: als de arbeidsovereenkomst van start gegaan is vóór 1 januari 2014 en als de werkgever en de werknemer een geldige opzeggingsclausule overeengekomen waren die nog van toepassing was op 31 december 2013, dan moet die clausule in geval van ontslag door de werkgever toegepast worden voor de berekening van “stap 1”, en dus niet de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn (zie hoger). Er wordt overigens in dit verband geen onderscheid gemaakt tussen opzeggingsclausules die in het voordeel van de werknemer zijn en opzeggingsclausules die in het voordeel van de werkgever zijn.



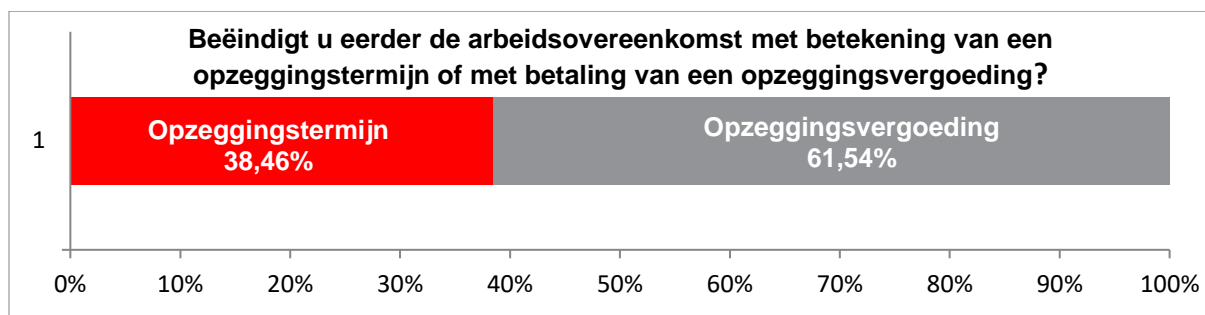
3 Het “proefbeding” werd afgeschaft, maar werd via de achterdeur weer stilzwijgend ingevoerd

Voor de arbeidsovereenkomsten die ingaan na 31 december 2013, is het niet mogelijk om een proefbeding op te nemen. De idee hierachter was dat de nieuwe termijnen bij de aanvang van de tewerkstelling sowieso voldoende flexibiliteit boden. Dit idee bleek echter niet te stroken met de realiteit en met ingang van 1 mei 2018 werden nieuwe opzeggingstermijnen ingevoerd in geval van opzeg door de werkgever in de eerste maanden van de tewerkstelling (zie tabel onder hoofdstuk 1.3).

Er gelden wel nog bijzondere regels voor de proefperiode voor uitzendarbeid en tijdelijke arbeid, alsook voor studentenovereenkomsten.

4 Hoe berekent u de opzeggingsvergoeding?

Zowel de werkgever als de werknemer hebben altijd de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te verbreken met onmiddellijke ingang en met betaling van een opzeggingsvergoeding.



De principes rond de opzeggingsvergoeding en de berekeningsbasis van het loon en de voordelen zijn nog steeds dezelfde. In de huidige regels die gelden sedert 1 januari 2014, is anderzijds wel expliciet bepaald dat u voor de berekening van het variabel loon het gemiddelde hiervan moet nemen van de 12 laatste maanden van tewerkstelling. Het zou gaan om de bedragen die daadwerkelijk uitbetaald werden (of moesten worden) in die periode. Het Hof van Cassatie heeft voorts in een relatief recent arrest de basisvoorwaarde m.b.t. de opname van variabel loon in de berekening van de opzeggingsvergoeding in herinnering gebracht: de werknemer moet in de eerste plaats recht hebben op de variabele looncomponent op de dag van het ontslag opdat deze component mee opgenomen kan worden in de berekening.

Aangezien de opzeggingstermijnen worden uitgedrukt in weken, moet u (zeker voor de bedienden) het loon omrekenen:

- het forfaitair maandloon (inclusief voordelen) moet eerst op trimesterbasis worden gebracht door het te vermenigvuldigen met 3;
- vervolgens moet het trimestrieel loon gedeeld worden door 13 (= aantal weken in een trimester).

Wat in geval van een tijdelijk deeltijds arbeidsregime? Als de arbeidsprestaties van de werknemer op het ogenblik van het ontslag *tijdelijk* verminderd waren in het kader van een onderbreking van de beroepsloopbaan (zoals tijdskrediet, ouderschapsverlof, ...), dan moet de opzeggingsvergoeding berekend worden op basis van het loon waarop de werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad indien er geen vermindering van de arbeidsprestaties was. Deze berekeningswijze van de opzeggingsvergoeding in geval van tijdelijke vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van een onderbreking van de beroepsloopbaan is van toepassing sinds 10 november 2022. Een belangrijke voorwaarde is wel dat de periode van vermindering van de arbeidsprestaties tijdelijk is en dus niet voor onbepaalde duur geldt.

5 Sollicitatieverlof

De werknemer heeft tijdens de opzeggingstermijn recht op sollicitatieverlof. Het sollicitatieverlof mag enkel worden gebruikt voor het doel waarvoor het wettelijk is bestemd, met name het zoeken naar een nieuwe dienstbetrekking.

Tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn bedraagt het sollicitatieverlof 1 dag of 2 halve dagen per week. Tijdens de (eventuele) voorafgaande periode bedraagt het sollicitatieverlof een halve dag per week.

Werknemers die genieten van outplacementbegeleiding conform de zogenaamde “algemene regeling” (zie hoofdstuk 9) (m.a.w. werknemers die bij ontslag recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken), hebben recht op 1 dag (of 2 halve dagen) sollicitatieverlof per week gedurende de

volledige duur van de opzeggingstermijn. De outplacement-begeleiding (van 60 uren in totaal) wordt dan opgenomen tijdens het sollicitatieverlof.

Voor deeltijdse werknemers moet het sollicitatieverlof steeds op proportionele wijze worden toegepast.

6 Wat met de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk?

De mogelijkheid bestaat nog steeds om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk) eenzijdig te beëindigen vóór het verstrijken van de termijn. De partij die de overeenkomst beëindigt, moet dan een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn. Dit bedrag mag echter nooit meer bedragen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de opzeggingstermijn die had moeten worden nageleefd indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was gesloten.

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk) *gesloten* vanaf 1 januari 2014 kunnen beide partijen daarenboven tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur (met een maximum van 6 maanden) de arbeidsovereenkomst steeds beëindigen, rekening houdend met de

Normale opzeggingstermijnen (zie hoofdstuk 1.3 of hoofdstuk 1.5).

Indien een overeenkomst bijv. wordt gesloten voor 18 maanden, betekent dit dat de werkgever kan opzeggen met 1 week gedurende de eerste 3 maanden, met 3 weken gedurende de 4^{de} maand, met 4 weken gedurende de 5^{de} maand en met 5 weken gedurende de 6^{de} maand.

Om van deze mogelijkheid gebruik te kunnen maken moet het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst nog binnen deze aanlooperperiode plaatsvinden, dat wil zeggen in dit voorbeeld binnen de eerste 6 maanden.

In het geval van een rechtsgeldige opeenvolging van verschillende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd (of voor een duidelijk omschreven werk), geldt deze mogelijkheid tot beëindiging enkel tijdens de eerste overeenkomst.

7 Wat indien de werknemer ziek is?

Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer **definitief** ongeschikt is bevonden door de preventieadviseur-arbeidsarts voor de uitvoering van zijn/haar werk, kan de arbeidsovereenkomst een einde nemen omwille van zogenaamde “medische overmacht”.

Bij **tijdelijke** arbeidsongeschiktheid, heeft de werkgever de mogelijkheid om tijdens de opzeggingstermijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen wanneer de werknemer ziek is geworden na de opzegging door de werkgever. De werkgever moet dan een opzeggingsvergoeding betalen die overeenstemt met de resterende opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding mag de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat betaald werd sinds de start van de laatste arbeidsongeschiktheid, afgetrokken worden van de resterende opzeggingstermijn.

Daarnaast kan de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid beëindigen met een lagere opzeggingsvergoeding.

- Indien de overeengekomen duur van de arbeidsovereenkomst minstens 3 maanden bedraagt en de arbeidsongeschiktheid langer dan 6 maanden duurt, wordt het resterende loon voor de overeengekomen tijd beperkt tot 3 maanden, waarvan bovendien het

gewaarborgd loon mag worden afgetrokken.

- Indien de bepaalde tijd korter is dan 3 maanden en de arbeidsongeschiktheid langer dan 7 dagen duurt, is geen enkele vergoeding verschuldigd. Dit kan evenwel pas na afloop van de periode waarin opzegging mogelijk is.

Let wel op: ook wanneer deze bepalingen toegepast worden, blijft het risico bestaan dat de arbeidsongeschikte werknemer naar aanleiding van het ontslag een vordering zou instellen wegens discriminatie op grond van zijn gezondheidstoestand of een handicap.

8 Andere speciale regelingen

De werknemer kan de overeenkomst beëindigen zonder opzegging:

- tijdens een periode van volledige schorsing of van gedeeltelijke arbeid wegens economische oorzaken; of
- in geval van schorsing wegens slecht weer die meer dan 1 maand duurt.

9 Outplacement

Ook het recht op outplacement werd acht jaar geleden aanzienlijk verruimd. Sedert 1 januari 2014 hebben alle werknemers ontslagen met een opzeggingstermijn of -vergoeding van **minstens 30 weken** recht op outplacement.

Een paar voorbeelden: voor een werknemer die in dienst treedt op 1 september 2020, geldt dit bij ontslag vanaf een anciënniteit van minstens 9 jaar, t.t.z. vanaf 1 september 2029. Voor een werknemer die in dienst getreden is in 2013 en die 3 maanden opzeg heeft voor de anciënniteit tot en met 31 december 2013 ("stap 1"), geldt dit bij ontslag vanaf 5 jaar anciënniteit onder het "nieuw systeem". Een bediende die reeds in dienst was op 31 december 2013 en die op dat ogenblik een loon had van meer dan 32.254 EUR bruto, heeft bij ontslag in september 2022 recht op outplacement aangezien deze bediende aanspraak zal kunnen maken op een

opzeg van (minstens) 3 maanden en 27 weken, wat meer is dan 30 weken.

Deze regeling die van toepassing is sedert 1 januari 2014, is louter gekoppeld aan de anciënniteit en geldt dus ongeacht de leeftijd van de werknemer op het tijdstip van het ontslag. Deze regeling wordt de "algemene regeling van outplacement" genoemd.

De outplacementverplichting voor oudere werknemers die reeds bestond vóór 1 januari 2014, blijft ook nog steeds van toepassing voor werknemers die niet onder de algemene regeling vallen. Sinds 1 januari 2014 wordt dit de "bijzondere regeling van outplacement" genoemd. Deze regeling geldt voor werknemers met minstens 1 jaar dienst en ouder dan 45 jaar, indien hun opzeggingstermijn korter is dan 30 weken.

Voor de "algemene regeling van outplacement" wordt een onderscheid gemaakt tussen twee mogelijkheden:

1. De werknemer wordt ontslagen met een *opzeggingsvergoeding*:

De werknemer heeft recht op een ontslagpakket bestaande uit:

- een opzeggingsvergoeding gelijk aan minstens 30 weken loon, waarop 4 weken *kunnen* worden aangerekend ter compensatie van het outplacementaanbod dat de werkgever gedaan heeft (en dus ongeacht of het aanbod aanvaard wordt door de werknemer); en
- outplacement van 60 uren, ter waarde van 1/12^{de} van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 EUR en een maximumwaarde van 5.500 EUR (excl. BTW).

Sinds 15 februari 2018 is het recht op outplacement van een werknemer die om medische redenen niet in staat is om de outplacementbegeleiding te volgen, vervallen. Als werkgever kan u in zo'n situatie dan ook niet langer 4 weken loon aanrekenen op de

opzeggingsvergoeding. De werknemer moet, binnen de 7 dagen vanaf de dag waarop hij kennis neemt van zijn ontslag, aantonen dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, en dit aan de hand van een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts, alsook, indien de werkgever hiertoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld.

Deze regeling mag niet verward worden met het recht op outplacementbegeleiding van een werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht (zie hoofdstuk 7). Aangezien deze beëindiging geen ontslag uitmaakt, kan deze werknemer immers niet genieten van de 'normale' regeling inzake outplacementbegeleiding. In zo'n geval zal de werkgever schriftelijk een outplacementaanbod ter waarde van 1.800 EUR moeten doen. De modaliteiten lopen grotendeels gelijk met wat in de algemene outplacementregeling is voorzien.

Op 30 december 2022 werd in het Belgisch Staatsblad evenwel een nieuwe regeling bekendgemaakt in het kader van de Programmawet (I) van 26 december 2022. Deze nieuwe regeling voorziet dat de hogervermelde outplacementregeling in geval van medische overmacht wordt opgeheven. De regeling wordt vervangen door een verplichting voor de werkgever om een bijdrage van 1.800 EUR te storten in het "Terug Naar Werk-fonds", en dit in het geval dat het de werkgever is die

Een werknemer kan het outplacement gedeeltelijk hervatten in geval hij een volgende betrekking bij een nieuwe werkgever verliest.

Er zijn ook specifieke termijnen en formaliteiten met betrekking tot de wijze waarop de werkgever een geldig outplacementaanbod moet doen, de wijze waarop de werknemer dit aanbod moet aanvaarden, enz.

zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

Meer concreet voorziet de nieuwe regeling dat de werkgever die zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst:

- een kennisgeving hiervan moet doen aan het RIZIV (met verwijzing naar specifieke gegevens m.b.t. de identiteit van de werkgever en de werknemer); en
- een bijdrage van 1.800 EUR moet betalen aan het "Terug Naar Werk-fonds".

Deze beide verplichtingen moeten door de werkgever vervuld worden binnen een termijn van 15 kalenderdagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.

Deze nieuwe regeling is evenwel op dit ogenblik nog niet in werking getreden. Hiervoor is het nog wachten op de publicatie van een Koninklijk Besluit. In afwachting hiervan blijft de 'oude' outplacementregeling in geval van medische overmacht voorlopig nog van toepassing.

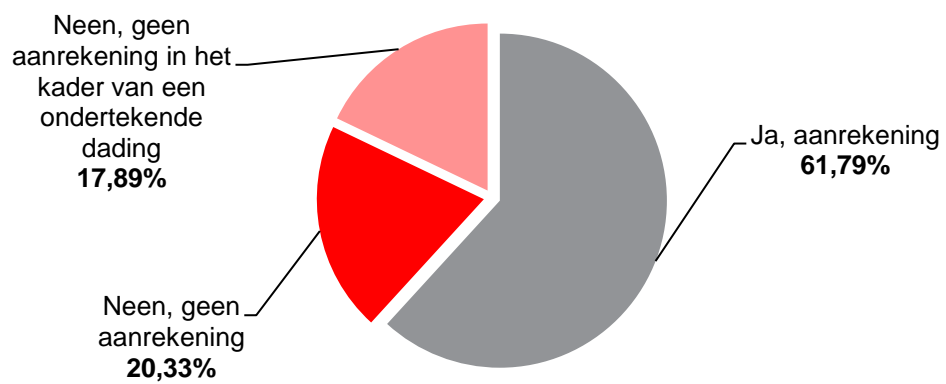
2. De werknemer wordt ontslagen met een *opzeggingstermijn*:

De werknemer heeft recht op een ontslagpakket bestaande uit:

- een opzeggingstermijn van minstens 30 weken.
- outplacement van 60 uren. De tijd hieraan besteed wordt aangerekend op het sollicitatieverlof.

Opgelet! In bepaalde paritaire comités gelden specifieke sectorale regelingen m.b.t. outplacement. Dit is bijvoorbeeld het geval binnen het aanvullend paritair comité voor de bedienden (200), het paritair comité voor de internationale handel, vervoer en logistiek (226) en het paritair comité voor het verzekeringswezen (306).

Maakt u gebruik van uw recht om 4 weken loon aan te rekenen op de opzeggingsvergoeding (van minstens 30 weken loon) als compensatie voor het outplacementaanbod?



10 Tijdelijke overgangsregeling voor arbeiders in bepaalde sectoren

Er was in de wet van 26 december 2013 een *tijdelijke* overgangsregeling met afwijkende opzeggingstermijnen voorzien voor arbeiders in bepaalde sectoren. Deze afwijkende opzeggingstermijnen golden echter enkel voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017. Dit betekent dat ook voor deze sectoren vanaf 1 januari 2018 de "gewone" regels gelden.

11 Structurele uitzonderingsregeling voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zogenaamde tijdelijke en mobiele werkplaatsen (bouwsector)

Daarnaast had de wetgever in de wet van 26 december 2013 ook een blijvende (structurele) uitzondering voorzien voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zogenaamde tijdelijke en mobiele werkplaatsen. Het betrof bepaalde arbeiders van het paritair comité voor het bouwbedrijf (124) en het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking (126).

Het Grondwettelijk Hof oordeelde echter dat deze blijvende (structurele) uitzonderingsregels discriminerend zijn. Het Grondwettelijk Hof vernietigde deze uitzonderingsregels dan ook, zij het pas met ingang van 1 januari 2018. Dit wil zeggen dat sedert 1 januari 2018 alle betrokken werknemers onder de "gewone" regels vallen.

12 Ontslagcompensatievergoeding voor de arbeiders met een arbeidsovereenkomst gestart vóór 1 januari 2014

De regel van de "dubbele foto" impliceert dat arbeiders met een arbeidsovereenkomst ingegaan vóór 1 januari 2014 nog steeds lagere ontslagrechten hebben dan onder de regeling die van kracht is sedert 1 januari 2014. Er werd daarom in een compensatieregeling voorzien

voor arbeiders die ontslagen worden na 31 december 2013.

De RVA betaalt aan die arbeiders een zogenaamde "ontslagcompensatievergoeding" uit die overeenstemt met het verschil tussen hun werkelijke netto ontslagvergoeding en de vergoeding die ze hadden gekregen indien hun totale anciënniteit onder de nieuwe regels viel. Om deze "ontslagcompensatievergoeding" te ontvangen, moest de arbeider op het ogenblik van ontslag voldoen aan welbepaalde anciënniteitsvoorwaarden. Sinds 1 januari 2017 gelden er echter geen anciënniteitsvoorwaarden meer.

Belangrijk is dat de arbeider geen recht heeft op werkloosheidsuitkeringen gedurende de periode gedekt door de "ontslagcompensatievergoeding".

13 Arbeidsdeal: nieuwigheden die verband houden met ontslag

13.1 Transitietraject

De "wet arbeidsdeal" van 3 oktober 2022 voert de mogelijkheid van een "transitietraject" in. Een transitietraject biedt werkgevers en werknemers een kader waarbinnen de werknemer tijdens de opzeggingstermijn kan werken voor een andere werkgever-gebruiker via de bemiddeling van een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris of Forem) of een uitzendbureau. Het transitietraject vormt aldus een (bijkomende) uitzondering op het verbod op terbeschikkingstelling.

Een werkgever heeft de mogelijkheid om een transitietraject aan te bieden aan de werknemer. Anderzijds heeft ook de werknemer de mogelijkheid om aan de werkgever te vragen om hem/haar een transitietraject aan te bieden.

De voorwaarden en de duur van het transitietraject moeten het voorwerp uitmaken van een voorafgaande schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het

uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. De maximumduur van het transitietraject is gelijk aan de te presteren opzeggingstermijn en de minimumduur moet nog worden vastgesteld bij Koninklijk Besluit.

Tijdens het transitietraject:

- ontvangt de werknemer ofwel het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf, ofwel het loon dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent (hoogste van deze twee bedragen). Dit loon wordt betaald door de werkgever en de werkgever-gebruiker dient hiervan een gedeelte terug te betalen aan de werkgever. De “wet arbeidsdeal” verduidelijkt niet welk deel van het loon de werkgever-gebruiker aan de werkgever moet terugbetalen, dus dit zullen de werkgever en de werkgever-gebruiker onderling moeten overeenkomen.
- zal de werkgever-gebruiker instaan voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid.

Zowel de werkgever-gebruiker als de werknemer hebben de mogelijkheid om het transitietraject (vroegtijdig) te beëindigen d.m.v. een schriftelijke kennisgeving en de naleving van een opzeggingstermijn (vastgesteld op basis van de normale ontslagregels, rekening houdend met de anciënniteit vanaf het begin van het transitietraject). Indien een werknemer overgaat tot tegenopzeg dan wordt er, in afwijking op de normale ontslagregels, met onmiddellijke ingang een einde gemaakt aan het transitietraject.

Als het transitietraject voleindigd werd, moet de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst nemen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Doet de werkgever-gebruiker dat niet, dan is de werkgever-gebruiker een vergoeding verschuldigd aan de werknemer gelijk aan het lopend loon voor de helft van de termijn van het transitietraject.

Het transitietraject heeft ook gevolgen voor de anciënniteit van de werknemer na aanwerving door de nieuwe werkgever (voorheen de werkgever-gebruiker):

- de duur van het transitietraject wordt in aanmerking genomen voor de berekening van de opzeggingstermijn indien de werknemer nadien ontslagen wordt;
- de anciënniteit die de werknemer heeft verworven o.b.v. zijn vorige arbeidsovereenkomst, blijft behouden voor de toepassing van de bepalingen inzake loopbaanonderbreking en tijdscrediet, met inbegrip van de thematische verloven.

De bepalingen m.b.t. transitietrajecten zijn in werking getreden op 20 november 2022. De bepalingen zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de NAR voor 30 juni 2024.

13.2 Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen

Daarnaast voorziet de “wet arbeidsdeal” van 3 oktober 2022 ook in verplichtingen op het vlak van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen. Deze verplichtingen zijn van toepassing op werknemers die ontslagen worden door de werkgever en recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken.

Hoewel de wet geen definitie geeft van het begrip “inzetbaarheidsbevorderende maatregelen”, noch een opsomming geeft van wat als dergelijke maatregel kan worden beschouwd, zou in wezen elke maatregel in aanmerking komen die in de praktijk de kansen van de ontslagen werknemer vergroot om snel een nieuwe baan te vinden. Het zou met name vooral gaan om de volgende maatregelen:

- bijkomende outplacementbegeleiding (bovenop de reeds bestaande rechten inzake outplacement);
- opleiding of omscholing;
- arbeidsbemiddeling, of loopbaanbegeleiding.

Het wettelijk kader inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen voorziet dat de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding wordt omgezet in een tweedelig ontslagpakket. Dit ontslagpakket is als volgt samengesteld:

	Opzeggingstermijn	Opzeggingsvergoeding
Deel 1	2/3 ^{de} van de opzeggingstermijn (met een minimum van 26 weken)	Opzeggingsvergoeding die overeenstemt met: <ul style="list-style-type: none"> – 2/3^{de} van de opzeggingstermijn; of – het resterende gedeelte van dit stuk van de opzeggingstermijn.
Deel 2	<p>Het restant van de opzeggingstermijn (1/3^{de})</p> <p>De waarde van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen is gelijk aan het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen gedurende dit restant van de opzeggingstermijn.</p> <p>De werknemer heeft het recht om tijdens zijn of haar opzeggingstermijn afwezig te zijn van het werk om deze maatregelen te volgen (met behoud van loon).</p>	<p>Het restant van de opzeggingsvergoeding (1/3^{de})</p> <p>De waarde van de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen is gelijk aan het bedrag van de patronale socialezekerheidsbijdragen op het restant van de opzeggingsvergoeding.</p> <p>De werknemer moet zich beschikbaar houden om deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen. De verplichting van de werknemer om zich beschikbaar te houden voor het volgen van inzetbaarheidsbevorderende maatregelen vervalt als de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat of als zelfstandige gaat werken.</p>

De werknemer die de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen niet volgt, zal niet worden gesanctioneerd op het vlak van het recht op werkloosheidsuitkeringen (ook al wordt dit niet uitdrukkelijk vermeld in de wet zelf).

De bepalingen inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn niet van toepassing indien een transitietraject werd opgestart (zie hoofdstuk 13.1).

De bepalingen inzake inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zijn in werking getreden op 1 januari 2023. De bepalingen zijn van toepassing op ontslagen die zich voordoen vanaf 1 januari 2023. De bepalingen zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de NAR voor 30 juni 2024.

14 Sociale zekerheidsbijdragen op beëindigingsvergoedingen

Opzeggingsvergoedingen zijn, net zoals loon, onderworpen aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Er zijn dus zowel persoonlijke bijdragen ten laste van de werknemer (13,07 %) die door de werkgever worden ingehouden, als gewone bijdragen ten laste van de werkgever (vanaf 1 januari 2018 ongeveer 27% voor bedienden en ongeveer 33 % voor arbeiders) bovenop de vergoeding. Deze bijdragen worden berekend op basis van het tarief dat geldt tijdens het trimester waarin het ontslag plaatsvindt. Voor arbeiders worden de sociale zekerheidsbijdragen nog steeds berekend op 108% van de bruto opzeggingsvergoeding. Op dit vlak is er dus nog geen harmonisatie van de statuten.

Is een vergoeding die betaald wordt bij ontslag onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen? Hieronder vindt u een beknopt overzicht:

	RSZ	Vrijgesteld van RSZ
Opzeggingsvergoeding	X + bijzondere bijdrage aan sluitingsfonds (zie infra)	
Uitwinningsvergoeding (handelsvertegenwoordiger)	X	
Forfaitaire burgerlijke boete (2 weken loon) in geval van schending van de regels rond motivering van het ontslag (cao nr. 109)		X
Schadevergoeding wegens "kennelijk onredelijk ontslag" (cao nr. 109)		X (wanneer vastgesteld in een gerechtelijke uitspraak of een door de rechter bekrachtigde dading)
Beschermingsvergoeding (zwangerschap, tijdskrediet, ouderschapsverlof, educatief verlof)		X
Niet-concurrentievergoeding (uitwerking beding binnen 12 maanden na einde arbeidsovereenkomst)	X	
Vergoeding in geval van beëindiging in onderling akkoord	X + bijzondere bijdrage aan sluitingsfonds (zie infra)	
Werkzekerheidsvergoeding		X ¹
Sluitingsvergoeding		X
Vergoeding wegens collectief ontslag		X
Beschermingsvergoeding voor personeelsafgevaardigden en kandidaten	X	
Beschermingsvergoeding voor vakbondsafgevaardigden	X	
Schadevergoeding voor morele schade		X (indien vastgesteld in een gerechtelijke uitspraak)

¹ Dit werd al betwist door de RSZ.

15 Bijzondere compenserende bijdrage op de verbrekingsvergoeding

Sinds 1 januari 2014 is de werkgever een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op verbrekingsvergoedingen indien het jaarloon van de werknemer een bepaald loonplafond bereikt. Het bedrag van dit loonplafond is vanaf 1 januari 2023 vastgesteld op minstens 50.166 EUR. De opbrengst van deze bijzondere bijdrage gaat naar het *Fonds voor Sluiting van Ondernemingen*. De bijdrage wordt enkel berekend op het deel van de verbrekingsvergoeding opgebouwd op basis van prestaties vanaf 1 januari 2014. Het gaat hier om de opzeggingsvergoeding in geval van een ontslag door de werkgever en om de vergoeding die de werkgever zou betalen in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord. Het bedrag van de bijdrage hangt af van het jaarloon van de werknemer:

Jaarloon van de werknemer	Bijdrage aan het Sluitingsfonds
< 50.166 EUR	Geen bijzondere bijdrage
≥ 50.166 EUR en < 61.437 EUR	1%
≥ 61.437 EUR en < 72.707 EUR	2%
jaarloon ≥ 72.707 EUR	3%



16 Fiscale behandeling van de opzeggingsvergoeding

Opzeggingsvergoedingen vormen een belastbaar loon. Het begrip "opzeggingsvergoeding" is zeer ruim: hieronder vallen alle vergoedingen die worden verkregen wegens de beëindiging van arbeid of ter gelegenheid van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst. Alle vergoedingen die in het schema hierboven onder hoofdstuk 14 werden vermeld, vallen in principe onder deze definitie.

De volledige opzeggingsvergoeding is onderworpen aan de personenbelasting. Uiteraard is het belastbaar bedrag het brutobedrag van de opzeggingsvergoeding na aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen. De opzeggingsvergoeding wordt afzonderlijk belast tegen het gemiddelde tarief toegepast op het belastbaar inkomen van het laatste vorige jaar waarin de werknemer twaalf maanden belastbare beroepsinkomsten heeft gehad. Onder belastbare beroepsinkomsten vallen niet alleen de klassieke bezoldigingen, maar ook vervangingsinkomsten zoals werkloosheidsuitkeringen.

De werkgever moet op de opzeggingsvergoeding bedrijfsvoorheffing inhouden. Voor het jaar 2024 gelden de volgende tarieven:

Referentiebezoldiging	Toepasselijk tarief
tot 11.230,00 EUR	0,00 %
van 11.230,01 EUR tot 13.485,00 EUR	2,68 %
van 13.485,01 EUR tot 14.975,00 EUR	6,57 %
van 14.975,01 EUR tot 17.975,00 EUR	10,77 %
van 17.975,01 EUR tot 19.480,00 EUR	13,55 %
van 19.480,01 EUR tot 21.720,00 EUR	16,55 %
van 21.720,01 EUR tot 25.465,00 EUR	19,17 %
van 25.465,01 EUR tot 32.950,00 EUR	24,92 %
van 32.950,01 EUR tot 40.435,00 EUR	29,93 %
van 40.435,01 EUR tot 52.425,00 EUR	31,30 %
van 52.425,01 EUR tot 59.160,00 EUR	36,90 %
van 59.160,01 EUR tot 67.395,00 EUR	38,96 %
van 67.395,01 EUR tot 78.625,00 EUR	40,93 %
van 78.625,01 EUR tot 94.360,00 EUR	42,92 %
van 94.360,01 EUR tot 118.320,00 EUR	44,99 %
van 118.320,01 EUR tot 136.290,00 EUR	46,47 %
van 136.290,01 EUR tot 160.250,00 EUR	47,48 %
boven 160.250,00 EUR	48,00 %

De referentiebezoldiging is het jaarlijks brutoloon dat als basis diende voor de berekening van de opzeggingsvergoeding (met inbegrip van alle voordelen), onder aftrek van de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen.

Enkel morele schadevergoedingen ontsnappen aan de belastingheffing. De fiscale administratie is echter strikt in de toepassing van die vrijstelling en vereist dat de vergoeding aan de volgende 3 voorwaarden voldoet:

- Er moet een fout zijn vanwege de werkgever die vreemd is aan het ontslag en een schade die te onderscheiden valt van de schade ten gevolge van het ontslag;
- Deze fout moet een persoonlijke en individuele morele schade hebben veroorzaakt;
- De vergoeding werd toegekend door een rechterlijke beslissing op tegenspraak waarbij rekening wordt gehouden met de concreet geleden morele schade.

Ook de ontslagcompensatievergoeding betaald door de RVA (zie hoofdstuk 12) wordt fiscaal vrijgesteld.

17 Ontslag en aanvullende pensioenen: enkele aandachtspunten

17.1 Kan een eenmalige premie worden gestort in het pensioenplan/de groepsverzekering?

De bijdragen die door de werkgever worden betaald om het aanvullend pensioen van een werknemer te financieren maken deel uit van het loon en moeten dus in principe worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding. Het is echter courante praktijk om de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding te erkennen in het aanvullend pensioenplan, omdat dit zowel de werkgeverskost drukt als de netto "opbrengst" voor de betrokken werknemer verhoogt. Dit is perfect mogelijk, maar enkel indien het pensioenreglement het uitdrukkelijk voorziet en voor zover dit wordt toegepast op alle aangeslotenen. Om het risico op dubbele betaling (erkenning in het aanvullend pensioenplan én opname in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding) te beperken, is het raadzaam om enerzijds in het pensioenreglement te voorzien dat de doorstorting de regel is, "tenzij de werknemer zich hier uitdrukkelijk tegen verzet" en om anderzijds de doorstorting door de werknemer te laten bevestigen in de dading die wordt

gesloten met de werknemer naar aanleiding van het ontslag.

17.2 Vergeet naar aanleiding van het ontslag van een werknemer niet de formaliteiten in het kader van de uittreding uit het pensioenplan/de groepsverzekering!

Wanneer een werknemer wordt ontslagen betekent dit dat deze werknemer uittreedt uit het aanvullend pensioenplan en hij op dat ogenblik moet beslissen over het lot van zijn verworven reserves. In grote lijnen bestaat de keuze uit enerzijds de verworven reserves bij de (oude) pensioeninstelling te laten (al dan niet met overlijdensdekking) en anderzijds de verworven reserves over te dragen naar een andere pensioeninstelling/de onthaalstructuur van de ex-werkgever.

Als werkgever is het dus belangrijk om in de eerste plaats de pensioeninstelling te informeren over de uittreding van de betrokken werknemer (binnen de 30 dagen (na het ontslag)) en anderzijds om de werknemer in kennis te stellen van de keuzemogelijkheden die hij heeft naar aanleiding van zijn uittreding. Dit moet gebeuren van zodra u als werkgever alle hiertoe noodzakelijke gegevens van de pensioeninstelling ontvangt, d.i. wettelijk gezien uiterlijk 30 dagen na de kennisgeving van de uittreding aan de pensioeninstelling. De ex-werknemer moet zodanig worden geïnformeerd dat hij met kennis van zaken een keuze kan

maken over het lot van de verworven reserves en dat hij volledig kan begrijpen wat de gevolgen van zijn keuze (zullen) zijn incl. bijvoorbeeld wat er eventueel zal gestort worden aan zijn rechthebbenden bij overlijden.

17.3 Heeft de opzeggingsvergoeding een impact op het wettelijk pensioen van een werknemer?

Werknemers ouder dan 65 jaar en/of met een beroepsloopbaan van minstens 45 jaar mogen hun wettelijk pensioen onbepaald cumuleren met inkomsten uit een beroepsactiviteit. Wanneer een dergelijke werknemer wordt ontslagen, heeft zijn opzeggings- of een eventuele andere vertrekvergoeding dus geen impact op zijn wettelijk pensioen. In dit geval kunnen beroepsinkomsten onbepaald worden gecumuleerd met een wettelijk pensioen.

Wanneer een werknemer echter niet voldoet aan hogervermelde voorwaarden, m.a.w. hij is nog geen 65 jaar oud en/of hij heeft geen beroepsloopbaan van minstens 45 jaar, en hij wordt ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding, dan geldt er daarentegen geen onbepaalde cumul van beroepsinkomsten en wettelijk pensioen. Dan gelden de zogenaamde regels inzake toegelaten arbeid. Het is belangrijk om hierbij stil te staan wanneer werknemers die zich dichtbij hun wettelijke pensionering bevinden, worden ontslagen. Vertrek- of opzeggingsvergoedingen worden immers gespreid over de periode waarop ze betrekking hebben en worden dus aangerekend als loon (cf. looncode 3 in de DmfA). Wanneer een opzeggingsvergoeding dus betrekking heeft op een periode na de ingang van het wettelijk pensioen, dan kan het zijn dat het wettelijk pensioen van de betrokken werknemer voor een bepaalde periode wordt verminderd of geschorst (afhankelijk van de mate van overschrijding van de grenzen inzake toegelaten arbeid). Wanneer het echter gaat om eenmalige vertrekvergoedingen die niet kunnen worden gespreid over een bepaalde periode (bijv. eenmalige afscheidspremies, premies voor vervroegd vertrek; cf. looncode 4 DmfA),

gebeurt de toerekening op het moment van de betaling. Het is aan te raden om hierover duidelijk te communiceren.

18 De regels betreffende de motivering van het ontslag en het “kennelijk onredelijk ontslag” (cao nr. 109)

De cao nr. 109 kan wellicht een "mijlpaal" genoemd worden in het Belgisch ontslagrecht. Immers, vóór de inwerkingtreding van de cao nr. 109 bestond er eigenlijk geen algemeen recht voor de werknemer om de reden(en) van zijn ontslag te kennen, noch een algemene plicht voor de werkgever om duidelijk te maken waarom de werknemer werd ontslagen.

Op 1 april 2014 werd met de cao nr. 109 een nieuwe regeling ingevoerd die er in essentie op neerkomt dat een werknemer die ontslagen wordt, ongeacht of het gaat om een arbeider of een bediende, het recht heeft om van zijn werkgever de concrete ontslagredenen te kennen (zie hieronder: hoofdstuk 18.2).

Daarnaast reikt de cao nr. 109 ook de algemene contouren aan binnen dewelke de werkgever zijn ontslagrecht kan uitoefenen. Een nieuw begrip zag het daglicht, het zogenaamde “kennelijk onredelijk ontslag” (zie hieronder: hoofdstuk 18.3).

18.1 Op wie zijn de regels m.b.t. ontslagmotivering en “kennelijk onredelijk ontslag” van toepassing?

De regels m.b.t. ontslagmotivering en “kennelijk onredelijk ontslag” zijn van toepassing bij ontslag door de werkgever van zowel arbeiders als bedienden met een anciënniteit van ten minste 6 maanden. Let wel: voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld voor het bereiken van deze 6 maanden.

Er zijn echter een aantal specifieke gevallen waarin deze regeling niet van toepassing is:

- beëindiging van uitzend- of studentencontracten;
- ontslag met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelage (“SWT”);
- wanneer de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt;
- ontslag in het kader van collectief ontslag, sluiting van de onderneming of stopzetting van de activiteit, alsook bij meervoudig ontslag in geval van herstructurering zoals voorzien op sectoraal niveau;
- ontslag waarbij een bijzondere procedure moet worden nageleefd, voorzien bij wet (zoals bijvoorbeeld het geval is bij het ontslag van werknemers die beschermd zijn in het kader van de sociale verkiezingen, of bij het ontslag van een preventieadviseur) of bij cao (zoals het geval is wanneer er een werkzekerheidsprocedure of procedure van vastheid van betrekking voorzien is in een cao gesloten op sectoraal niveau of op ondernemingsniveau).

De regels op het vlak van ontslagmotivering (zie hieronder: hoofdstuk 18.2) zijn bovendien niet van toepassing wanneer een werkgever een werknemer ontslaat om dringende reden. In die situatie geldt immers reeds een specifieke ontslagmotivering in het licht van het ontslag om dringende reden. De regels m.b.t “kennelijk onredelijk ontslag” (zie hieronder: hoofdstuk 18.3) gelden in zo’n geval echter wel.

Voor de werknemers tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele bouwplaatsen, waarvoor structureel verkorte opzegtermijnen golden, waren de regels betreffende de ontslagmotivering en betreffende “kennelijk onredelijk ontslag” niet van toepassing. Voor deze werknemers gold een afzonderlijke regeling die vergelijkbaar was met het vroegere “willekeurig ontslag”. Inmiddels heeft het Grondwettelijk Hof de structurele uitzonderingen ongrondwettig verklaard, waardoor met ingang vanaf 1 januari 2018 ook deze werknemers onder de cao nr. 109 vallen.

18.2 Motivering van het ontslag

Recht voor de ontslagen werknemer

Sinds 1 april 2014 hebben ontslagen werknemers het recht om van hun werkgever de concrete redenen te kennen die tot het ontslag hebben geleid. De ontslagen werknemer heeft dus de mogelijkheid om na het ontslag naar deze ontslagredenen te vragen, doch hij is hiertoe niet verplicht.

Hoewel het de werkgever vrij staat om uit eigen beweging de ontslagredenen mee te delen (bijvoorbeeld in de ontslagbrief zelf al), is dit dus geen verplichting. Er is pas sprake van een verplichting voor de werkgever om de redenen voor het ontslag mee te delen indien de werknemer hiertoe eerst een verzoek heeft gericht aan de werkgever.

In dit verband gelden een aantal verplichte formaliteiten. Het verzoek van de werknemer moet binnen een termijn van 2 maanden, te rekenen vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt, bij aangetekende brief aan de werkgever worden gestuurd. Wanneer de arbeidsovereenkomst echter wordt beëindigd met een opzeggingstermijn, heeft de werknemer tot 6 maanden na de betekening van de opzegging (d.w.z. te rekenen na de 3^{de} werkdag na de datum van verzending van de aangetekende opzegbrief) de tijd om een verzoek in te dienen. Ook in dat geval moet er wel rekening mee worden gehouden dat de werknemer de aangetekende brief alleszins nog binnen de twee maanden na het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst kan versturen.

Wanneer de werkgever een dergelijk verzoek ontvangt, moet hij de concrete redenen op papier zetten en dit antwoord binnen de 2 maanden bij aangetekende brief toesturen aan de werknemer. Deze termijn van 2 maanden begint te lopen de 3^{de} werkdag na de datum van verzending van de aangetekende brief van de werknemer.

Het antwoord van de werkgever moet voldoende concreet zijn. De werknemer moet

immers zicht kunnen krijgen op de redenen die aan de basis gelegen hebben van het ontslag. Daarnaast moet de werknemer ook de redelijkheid van het ontslag kunnen beoordelen. De werknemer moet op basis van de kennisgeving van de concrete redenen van het ontslag, kunnen beoordelen of hij vrede kan nemen met de ontslagbeslissing van de werkgever of dat hij het ontslag kan aanvechten.

Het is mogelijk dat de werkgever uit eigen beweging de concrete ontslagredenen schriftelijk meedeelt aan de werknemer. In dat geval is de werkgever niet verplicht om nog op het eventuele verzoek van de werknemer te reageren. Hierbij is dan wel vereist dat de eerdere mededeling van de werkgever de nodige elementen bevatte die de werknemer toelaten om de concrete ontslagredenen te kennen.

Sanctie bij miskennis

Indien de werknemer volgens deze regels de werkgever verzocht heeft om de ontslagredenen mee te delen en de werkgever hierop niet - of niet volgens de regels - geantwoord heeft, zal de werkgever aan de ontslagen werknemer een forfaitaire burgerlijke boete verschuldigd zijn van 2 weken loon.

Deze boete is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen.

18.3 Kennelijk onredelijk ontslag

De cao nr. 109 voorziet niet alleen in het recht voor een werknemer om de ontslagredenen te kennen, maar biedt tevens een bescherming tegen zogenaamd “kennelijk onredelijk ontslag”.

Wanneer is een ontslag “kennelijk onredelijk”?

Er is sprake van een “kennelijk onredelijk ontslag” wanneer de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd beëindigt, waarbij dit ontslag ook voldoet aan de volgende 2 voorwaarden:

- Het ontslag is gebaseerd op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of op redenen die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.
- Een “normale en redelijke werkgever” zou nooit beslist hebben om over te gaan tot dit ontslag.

Zowel het ontslag van arbeiders als het ontslag van bedienden kan “kennelijk onredelijk” zijn indien voldaan is aan deze voorwaarden.

De “kennelijke onredelijkheid” van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Er wordt enkel getoetst of de redenen voor het ontslag al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, dan wel met de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

Indien de werknemer de zaak voor de rechtbank zou brengen, zal de rechter bovendien enkel een zogenaamde “marginale toetsing” kunnen uitvoeren. Dit betekent dat de werkgever tot op grote hoogte vrij blijft te beslissen over wat redelijk is, waarbij hij kan kiezen uit verschillende beleidsopties die een “normale en redelijke werkgever” zou overwegen. De rechtbank zal dus niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever toetsen.

Schadevergoeding in geval van “kennelijk onredelijk ontslag”

Indien de rechtbank oordeelt dat het ontslag “kennelijk onredelijk” is, zal de werkgever veroordeeld worden tot betaling van een schadevergoeding aan de werknemer. Deze forfaitaire schadevergoeding **bedraagt minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon**. De hoogte van de vergoeding wordt door de rechtbank bepaald en hangt af van de gradatie van de “kennelijke onredelijkheid” van het ontslag. Hoe “kennelijk onredelijker” het ontslag was, hoe hoger de schadevergoeding zal zijn.

De werknemer kan er ook voor kiezen om deze forfaitaire schadevergoeding links te laten liggen en om in plaats daarvan een vergoeding voor de reëel geleden schade te vragen aan de rechtbank. In dat geval moet de werknemer bewijzen dat hij schade heeft geleden door het “kennelijk onredelijk ontslag” en wat de omvang van deze schade is. Deze bewijslast is dus veel zwaarder. In dat geval is de rechter niet gehouden tot een minimum- of maximumbedrag.

De RSZ aanvaardt dat geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op de schadevergoeding wegens “kennelijk onredelijk ontslag”, op voorwaarde dat deze schadevergoeding werd vastgelegd in een gerechtelijke uitspraak of in een dading die door de rechter bekrachtigd werd.

Wie moet bewijzen dat het ontslag al dan niet “kennelijk onredelijk” was?

Indien de werkgever en de werknemer voor de rechtbank discussie voeren over de vraag of het ontslag “kennelijk onredelijk” was, is het uiteraard van belang te weten wie de bewijslast draagt.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen 3 mogelijke situaties:

1. **De werkgever heeft, uit eigen beweging of op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer, de redenen van het ontslag meegedeeld conform de regels:** elke partij die iets aanvoert, zal dit ook moeten bewijzen.
2. **De werknemer heeft een verzoek ingediend, doch de werkgever heeft de ontslagredenen niet of niet volgens de regels meegedeeld:** de werkgever moet het bewijs leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die aantonen dat het ontslag niet “kennelijk onredelijk” is.
3. **De werknemer heeft geen verzoek volgens de regels ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen:** het is aan de werknemer om aan te tonen dat er elementen zijn die wijzen op de “kennelijke onredelijkheid” van het ontslag.

In elk geval doet elke voorzichtige werkgever er goed aan om al tijdens de tewerkstelling van de werknemer voldoende bewijsmateriaal bij te houden en te verzamelen m.b.t. de redenen die mogelijkerwijze later zouden kunnen leiden tot het ontslag van de werknemer. Op die manier zal de werkgever beter geplaatst zijn om na het ontslag een vordering inzake “kennelijk onredelijk ontslag” met succes te betwisten (of, beter nog, te voorkomen). Zo kunnen evaluatieverslagen die opgesteld werden tijdens de tewerkstelling, zeker belangrijk zijn voor de werkgever wanneer de werknemer later ontslagen wordt omwille van diens geschiktheid of gedrag.

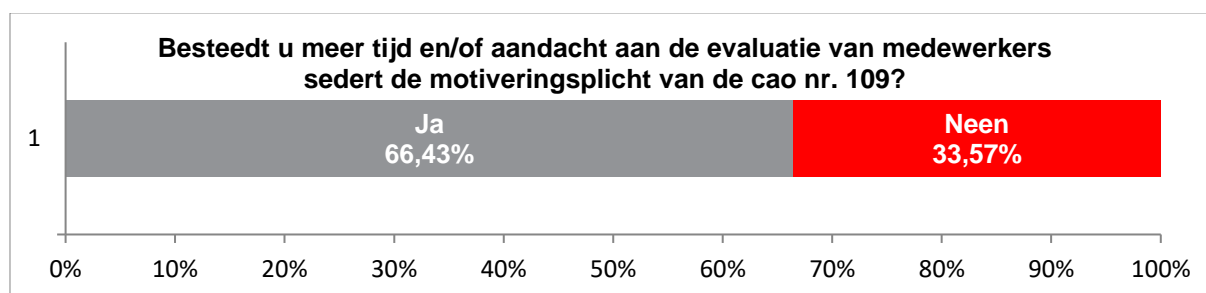
Enkele tendensen uit de rechtspraak m.b.t. “kennelijk onredelijk ontslag”

Uit de bestaande rechtspraak kan afgeleid worden dat in ongeveer 25% van de gevallen die voor de rechtbank komen waarbij de werknemer een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag eiste, effectief geoordeeld werd dat het ontslag inderdaad kennelijk onredelijk was. Het gaat dan in de eerste plaats om gevallen waarin de werkgever er niet in slaagde om de ontslagredenen te bewijzen. Dit

zet het belang voor de werkgever om al tijdens de tewerkstelling voldoende bewijsmateriaal te verzamelen m.b.t. de eventuele ontslagredenen in de verf.

Uit de rechtspraak blijkt ook dat enkel in de meest extreme gevallen de werkgever werd veroordeeld tot betaling van de maximale

schadevergoeding van 17 weken loon. In de meeste gevallen leidt een “kennelijk onredelijk ontslag” dus niet tot betaling van de maximale schadevergoeding van 17 weken loon. Gemiddeld gezien bedraagt de door de rechtbank toegekende vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag ongeveer 10 of 11 weken loon.



19 E-mail account van de ex-werknemer

In beslissingen van september 2020 en november 2021 geeft de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) de volgende richtlijnen die werkgevers zouden moeten volgen bij het vertrek van hun medewerkers:

- de verwerkingsverantwoordelijke dient de e-mail-accounts van ex-werknemers te blokkeren ten laatste op het moment van hun effectief vertrek;
- vóór blokkering van de mailbox dient de werknemer hierover geïnformeerd te worden, zodat hij zijn privémails nog kan sorteren en forwarden naar zijn privé e-mailadres voorafgaand aan zijn vertrek uit de onderneming;
- instellen van een automatisch bericht waarin de geadresseerde erop wordt gewezen dat de persoon die hij probeerde te contacteren, de organisatie heeft verlaten. Hierin kan je de contactgegevens van de persoon (of het algemene e-mailadres) die in plaats van de ex-werknemer gecontacteerd kan worden, toevoegen;
- na een redelijke termijn (*a priori* een maand, mogelijk verlengbaar tot 3 maanden indien de onderneming dit kan rechtvaardigen) moet de mailbox - en het automatisch bericht – verwijderd worden;
- teneinde te vermijden dat de onderneming nog toegang dient te hebben tot de e-mailaccount van de ex-werknemer na zijn vertrek, dienen e-mails uit de e-mail-account van de betrokken werknemer, die van wezenlijk belang zijn om de goede werking van de onderneming te verzekeren, te worden gerecupereerd vóór het vertrek van de werknemer en in zijn aanwezigheid.

De GBA wijst tenslotte op het belang van een goed uitgewerkte procedure bij vertrek van de werknemer die moet worden opgenomen in de ICT Policy.

In haar beslissing gaat de GBA duidelijk uit van het uitgangspunt dat de mailbox van de betrokken ex-werknemers ook voor privécorrespondentie mocht worden gebruikt. Het is nochtans mogelijk om het privégebruik van de professionele mailbox te verbieden, op voorwaarde dat je de werknemers dan wel de mogelijkheid geeft om tijdens de werkdag online een privémailbox (genre Gmail, Hotmail, ...) te

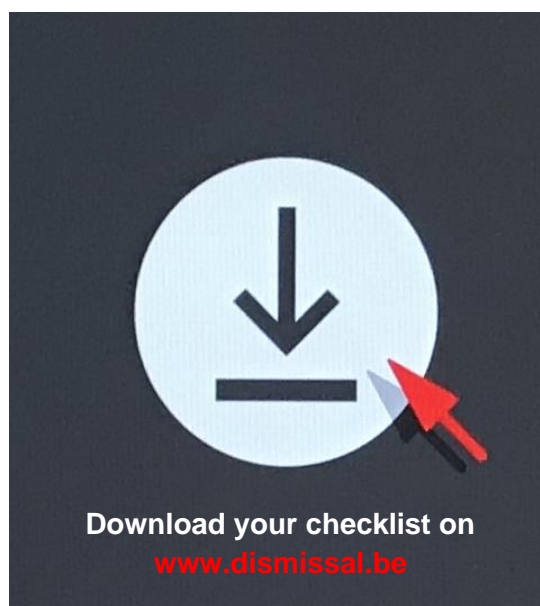
consulteren. Bij gescheiden e-mailgebruik kan o.i. dan ook een minder stringent vertrekbeleid verdedigbaar zijn.

20 Checklist wanneer de werkgever overgaat tot ontslag

Vooraleer u als werkgever overgaat tot ontslag van een werknemer, neemt u best even deze checklist door.

- Valt de arbeidsovereenkomst onder Belgisch arbeidsrecht? Voor de beëindiging van "gewone" Belgische arbeidsovereenkomsten is dit uiteraard een uitgemaakte zaak. Bij internationale arbeidsrelaties (expats, detacheringen, ...) kijkt u dit best na.
- Zullen meerdere werknemers worden ontslagen. Zo ja, hoe zit het met de drempels voor collectief ontslag (wet Renault), of andere drempels die in de sector of het bedrijf gelden?
- Geniet de werknemer een ontslagbescherming? Zo ja, dan kijkt u best na of eerst een ontslagprocedure moet gevolgd worden (bijvoorbeeld leden van de ondernemingsraad, ...), of houdt u er rekening mee dat u de ontslagbeslissing extra moet kunnen motiveren (bijvoorbeeld bescherming wegens tijdskrediet, moederschapsverlof, ...).
- Gelden specifieke ontslagprocedures in uw sector of bedrijf (werkzekerheidsclausules, ...)?
- Gaat het om een ontslag wegens dringende reden? Let op voor de strikte formaliteiten en termijnen.
- Vraagt de werknemer schriftelijk naar een motivering van het ontslag? Zo ja, dan zal u het ontslag tijdig schriftelijk moeten motiveren (zie hoofdstuk 18.2).
- Gaat het om een beëindiging van een arbeidsovereenkomst die is ingegaan vóór 1 januari 2014? Zo ja, dan moet u de regel van de "dubbele foto" toepassen (zie hoofdstuk 2).
- Gaat het om een voltijdse of deeltijdse werknemer? Dit kan een impact hebben op de berekening van de opzeggingsvergoeding (zie hoofdstuk 4).
- Heeft de werknemer voordien voor uw bedrijf gewerkt als uitzendkracht (zie hoofdstuk 1.2)?
- Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Zo ja, dan gelden verschillende regels naargelang u tijdens de eerste helft van de overeenkomst (maar beperkt tot de eerste 6 maanden) ontslaat of nadien (zie hoofdstuk 6).
- Bevat de arbeidsovereenkomst een niet-concurrentiebeding? Zo ja, dan moet u tijdig beslissen of u de vergoeding wil betalen of aan het beding wil verzaken.
- Kijk na wie bevoegd is om de ontslagdocumenten te ondertekenen namens het bedrijf (zie hoofdstuk 1.9).
- Vergeet zeker de taalregels niet.
- Indien u de werknemer vrijstelt van prestaties dan heeft u hiervoor zijn/haar akkoord nodig en kan mogelijks een activeringsbijdrage verschuldigd zijn, tenzij bij vrijstelling tijdens de wettelijke opzeggingstermijn. Bovendien zal u de werknemer schriftelijk op de hoogte moeten brengen van het feit dat hij zich binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van zijn woonplaats.

- De e-mail-account(s) van de werknemer blokkeren en een automatisch bericht instellen. Na een redelijke termijn dient de mailbox en dit automatisch bericht verwijderd te worden (zie hoofdstuk 19).
- Als de werknemer bij de start of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zijn eigen mobiele telefoonnummer overgedragen had aan de werkgever, heeft de werknemer het wettelijk recht om het gebruiksrecht van dit mobiele telefoonnummer terug te vragen bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Als werkgever kunt u deze teruggave niet weigeren als de werknemer een schriftelijk verzoek in die zin, met vermelding van de datum, aan u richt binnen een maand vanaf de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- Denk aan de bijkomende rechten van de werknemer in het geval van ontslag:
 - Recht op outplacementbegeleiding (verplichting voor de werkgever om tijdig een aanbod te doen, ...) (zie hoofdstuk 9)
 - Informatieplicht in het kader van het einde van een beroepsgebonden ziekteverzekering en mogelijkheid tot individuele voortzetting
 - Uittreding uit het aanvullend pensioenplan / groepsverzekering met beslissingsrecht over verworven reserves (zie hoofdstuk 17.2)
 - Recht op "SWT" ("brugpensioen") en eventuele vervangingsplicht
 - Gaat het om een handelsvertegenwoordiger? Dan heeft die misschien recht op een zogenoemde "uitwinningsvergoeding" voor aangebrachte klanten
 - Recht op vertrekvakantiegeld voor bedienden
 - Recht op loon voor feestdagen na uitdiensttreding
 - Opstellen van sociale documenten bij uitdiensttreding
 - Mag de werknemer verder gebruik maken van de bedrijfswagen, *smartphone*, ...?
- ...



Brussel

Vorstlaan 25
1170 Brussel
T +32 2 761 46 00

Antwerpen

City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T +32 3 285 97 80

Gent

Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T +32 9 261 50 00

Hasselt

Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T +32 11 24 79 10

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T +32 56 26 08 60

Luik

Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des conduites d'eau 7
Bat. H, floor 2
4020 Luik
T +32 4 229 80 11

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 25, 1170 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070