



Blijf met ons aan de spits van het sociaal recht

50 – 2013 – 6 t.e.m. 12 december

Het eenheidsstatuut: opzeggingstermijnen voor werknemers al in dienst vóór 1 januari 2014

Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (Kamer DOC 53 3144/001) (hieronder verkort geciteerd als: wetsontwerp eenheidsstatuut)

1. Een berekening in twee stappen

Werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 bouwen vanaf 1 januari 2014 een recht op een opzeggingstermijn op volgens de nieuwe regeling bepaald in het wetsontwerp eenheidsstatuut. De nieuwe opzeggingstermijnen kwamen aan bod in de vorige aflevering van *SoCompact*. Maar de opzeggingstermijn die werknemers al hebben opgebouwd op basis van hun anciënniteit tot 31 december 2013 gaat niet verloren. Het wetsontwerp eenheidsstatuut voorziet in een systeem dat toelaat de opzeggingstermijn die door de werknemer is opgebouwd op basis van zijn anciënniteit t.e.m. 31 december 2013 “vast te klikken” en “mee te dragen” tot wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Dat wil zeggen dat de opzeggingstermijn voor werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 in twee stappen moet berekend worden.

In wat volgt wordt abstractie gemaakt van de uitzonderingsregeling die geldt voor bepaalde werklieden die op basis van een sectorale regeling maar recht hebben op een opzeggingstermijn die lager is dan die bepaald in de CAO nr. 75. In die uitzonderingsgevallen gelden vaste opzeggingstermijnen en wordt het twee-stappen systeem niet toegepast.

2. De eerste stap: berekening van de opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit t.e.m. 31 december 2013

M.b.t. de anciënniteit die een werknemer al heeft verworven op basis van zijn tewerkstelling vóór 1 januari 2014 wordt een opzeggingstermijn berekend op basis van de huidige regels zoals die nu nog van toepassing zijn. Er wordt een “foto” gemaakt van de situatie op 31 december 2013 en aan de hand daarvan wordt de opzeggingstermijn die is verworven op 31 december 2013 bepaald.

De regels voor het bepalen van de opzeggingstermijn zoals zij vandaag (en nog t.e.m. 31 december 2013) van toepassing zijn, maken een onderscheid naargelang de betrokken werknemer een werkman of een bediende is. Dat wil zeggen dat eerst moet worden nagegaan over welke soort arbeidsovereenkomst het gaat.

2.1. DE WERKNEMER IS EEN WERKMAN

Wanneer de werknemer een werkman is, moet in de eerste stap van de berekening nogmaals een onderscheid gemaakt worden naargelang de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werkman is aangevangen vóór of vanaf 1 januari 2012. Dat komt omdat door de IPA-wet 2011 langere opzeggingstermijnen werden ingevoerd voor de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de werkman, aanvangt vanaf 1 januari 2012.

	Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering begint vóór 1 januari 2012 (art. 59 arbeidsovereenkomstenwet en CAO nr. 75)		Arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering begint vanaf 1 januari 2012 (art. 65/2 arbeidsovereenkomstenwet)	
	opzegging uitgaand van			
anciënniteit	de werkgever	de werkman	de werkgever	de werkman
minder dan 6 m.	28 d.	14 d.	28 d.	14 d.
6 m. tot minder dan 5 j.	35 d.	14 d.	40 d.	14 d.
5 j. tot minder dan 10 j.	42 d.	14 d.	48 d.	14 d.
10 j. tot minder dan 15 j.	56 d.	14 d.	64 d.	14 d.
15 j. tot minder dan 20 j.	84 d.	14 d.	97 d.	14 d.
20 j. of meer	112 d.	28 d.	129 d.	28 d.

In een aantal bedrijfstakken gelden opzeggingstermijnen die afwijken van de opzeggingstermijnen die vermeld zijn in de tabel hierboven. In voorkomend geval moeten die sectorale opzeggingstermijnen toegepast worden in de eerste stap van de berekening.

2.2. DE WERKNEMER IS EEN BEDIENDE

Wanneer de werknemer een bediende is, moet in de eerste stap van de berekening op basis van het bruto jaarloon op 31 december 2013 een onderscheid gemaakt worden tussen de lagere, de hogere en de hoogste bedienden.

a. De werknemer is een lagere bediende

Wanneer de werknemer een lagere bediende is, d.w.z. wanneer zijn jaarlijks loon lager is of gelijk aan 32.254 euro op 31 december 2013, dan moet op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 de hierna vermelde opzeggingstermijn in aanmerking genomen worden:

- bij opzegging door de werkgever: 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit;
- bij opzegging door de lagere bediende: 1,5 maand bij een anciënniteit tot 5 jaar of 3 maanden bij een anciënniteit van 5 jaar of meer.

b. De werknemer is een hogere bediende of behoort tot de categorie van de hoogste bedienden

Hogere bedienden zijn bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013. Overschrijdt het jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro, dan behoort de werknemer tot de categorie van de hoogste bedienden.

In afwijking van het beginsel dat de opzeggingstermijn in de eerste stap van de berekening wordt bepaald aan de hand van de huidige regels zoals die nog tot 31 december 2013 van toepassing zijn, is voor de hogere en de hoogste bedienden voorzien in een **specifieke regel**. Voor deze werknemers grijpt men in de eerste stap van de berekening niet terug naar de huidige regels, maar zijn in het wetsontwerp eenheidsstatuut vaste opzeggingstermijnen bepaald.

Wanneer de **opzegging uitgaat van de werkgever** wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op 1 maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden.

Dat betekent dat voor de hogere en de hoogste bedienden een vaste opzeggingstermijn geldt voor de anciënniteit uit het verleden. De opzeggingstermijn wordt dus niet langer overeengekomen op het ogenblik dat de opzegging wordt gegeven. De formules Claeys en andere soortgelijke formules die werden gebruikt om de opzeggingstermijnen te bepalen, zullen dus geen rol meer spelen.

Wanneer de **opzegging uitgaat van de bediende** wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op:

- voor een hogere bediende: 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit met een maximum van 4,5 maanden;
- voor een hoogste bediende: 1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit met een maximum van 6 maanden.

c. Overeenkomsten over de opzeggingstermijn voor de hoogste bedienden

Voor de hoogste bedienden is het volgens de momenteel toepasselijke regels mogelijk de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn al bij overeenkomst te bepalen op het ogenblik van de indiensttreding. Het is in de huidige stand van zaken nog niet duidelijk hoe de opzeggingstermijn bij ontslag na 1 januari 2014 zal moeten worden bepaald indien een dergelijke overeenkomst over de opzeggingstermijn voorhanden is.

In de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp eenheidsstatuut, werd na een opmerking over deze aangelegenheid door de Raad van State, ingeschreven: “*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.*” Aldus wil men rekening houden met de legitieme verwachtingen van de partijen van wie de arbeidsovereenkomst werd gesloten en al gedeeltelijk werd uitgevoerd vóór 1 januari 2014. Dat zou betekenen dat wanneer voor een hoogste bediende een geldige overeenkomst over de opzeggingstermijn voorhanden is, de opzeggingstermijn voor het verleden (eerste stap van de berekening) moet bepaald worden op basis van die clausule zodat in die hypothese de vaste opzeggingstermijn van 1 maand per begonnen jaar anciënniteit niet zou gelden. Die visie valt evenwel moeilijk te verenigen met de letterlijke tekst van het wetsontwerp eenheidsstatuut.

3. De tweede stap: berekening van de opzeggingstermijn op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014

Het tweede deel van de na te leven opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de ononderbroken anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014. Dit deel van de na te leven opzeggingstermijn wordt bepaald volgens de nieuwe regels voor de opzeggingstermijnen die zijn voorzien in het wetsontwerp en vanaf 1 januari 2014 van toepassing zullen zijn (zie [SoCompact 49-2013](#)). Voor die berekening wordt (fictief) ervan uitgegaan dat een nieuwe anciënniteit start op 1 januari 2014.

4. De opzeggingstermijn is gelijk aan de som van de resultaten bekomen in stap 1 en stap 2

4.1. REGEL

De na te leven opzeggingstermijn wordt bekomen door de opzeggingstermijn bekomen in het eerste deel van de berekening (stap 1) op te tellen bij de opzeggingstermijn bekomen in het tweede deel (stap 2) van de berekening.

Een voorbeeld om dit te illustreren. Een lagere bediende die in dienst is sinds 1 mei 1998, wordt door de werkgever opgezegd met ingang van maandag 3 februari 2014.

- Stap 1: anciënniteit verworven van 1 mei 1998 t.e.m. 31 december 2013 = 15 jaar en 8 maanden. De opzeggingstermijn = 12 maanden.
- Stap 2: anciënniteit verworven van 1 januari 2014 t.e.m. 3 februari 2014 = 1 maand en 3 dagen. De opzeggingstermijn = 2 weken.
- Stap 3: de totale opzeggingstermijn = 12 maanden en 2 weken.

4.2. AFWIJKING IN GEVAL VAN ONTSLAG DOOR EEN BEDIENDE

In geval van ontslag *door* een bediende moet het resultaat van het tweede deel van de berekening niet worden toegevoegd aan het resultaat van het eerste deel van de berekening wanneer op 31 december 2013 de maximale opzeggingstermijn al is bereikt:

- 3 maanden als het jaarloon op 31 december 2013 lager is dan 32.254 euro;
- 4,5 maanden als het jaarloon op 31 december 2013 hoger is dan 32.254 euro maar 64.508 euro niet overschrijdt;
- 6 maanden als het jaarloon op 31 december 2013 hoger is dan 64.508 euro.

Wanneer op 31 december 2013 (dus in het eerste deel van de berekening) de hierboven vermelde grenzen (3 of 4,5 of 6 maanden) niet werden bereikt, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden. Dat wil zeggen dat het resultaat van het tweede deel van de berekening dan wel wordt toegevoegd aan het resultaat van het eerste deel van de berekening, maar zonder dat de totale opzeggingstermijn die de bediende moet naleven 13 weken mag overschrijden.

5. Compensatie voor werklieden

Werklieden die zijn in dienst getreden vóór 1 januari 2014 zullen nog lange tijd de gevolgen van de lagere opzeggingstermijnen die voor hen t.e.m. 31 december 2013 golden, voelen (= resultaat van stap 1 van de berekening). Daarom voorziet het wetsontwerp eenheidsstatuut in een compensatie van die lagere opzeggingstermijnen uit het verleden door de toekenning aan de werklieden van een ontslagcompensatievergoeding.

De werkgever zal de opzeggingstermijn bepalen volgens de hierboven vermelde berekening in 2 stappen. Daarna zal berekend worden op welke opzeggingstermijn de werkman recht zou hebben wanneer men de nieuwe regels voor de opzeggingstermijnen die zullen gelden vanaf 1 januari 2014 voor zijn volledige anciënniteit toepast (dus zowel de anciënniteit vóór en vanaf 1 januari 2014). Het verschil tussen de opzeggingsvergoeding volledig bepaald volgens de nieuwe regels en de opzeggingsvergoeding bepaald volgens de twee stappen-regel, zal aan de werkman worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding. De ontslagcompensatievergoeding zal worden betaald door de RVA. De meerkost is dus niet ten laste van de werkgever.

Een KB zal de precieze berekeningswijze van de ontslagcompensatievergoeding bepalen.

De ontslagcompensatievergoeding zal gefaseerd worden ingevoerd volgens een tijdpad waarbij rekening wordt gehouden met de anciënniteit van de werkman. Werklieden die nog niet zijn opgenomen in de regeling van de ontslagcompensatievergoeding volgens het tijdpad, hebben recht op de forfaitaire en door de RVA betaalde ontslaguitkering (zie over de ontslaguitkering: www.sociaalcompendium.be). Heeft de werkman recht op de ontslagcompensatievergoeding, dan is hij niet meer gerechtigd op de ontslaguitkering.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
