



INHOUD

Wet op het eenheidsstatuut : nieuwe mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd op te zeggen in het begin van de arbeidsrelatie	1
Duur sollicitatieverlof gewijzigd door de wet op het eenheidsstatuut	3

Wet op het eenheidsstatuut : nieuwe mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd op te zeggen in het begin van de arbeidsrelatie

Art. 15 en 113 Wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hieronder afgekort als: wet op het eenheidsstatuut; *BS* 31 december 2013, 3de editie)

1. De nieuwe mogelijkheid tot opzegging. Wanneer kan het?

U weet het ongetwijfeld, een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk neemt een einde door afloop van de termijn of door voltooiing van het werk. Dat wil zeggen dat dergelijke arbeidsovereenkomsten voor het verstrijken van de termijn zonder dringende reden niet eenzijdig kunnen worden beëindigd. Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kunnen dus in beginsel niet worden opgezegd.

Beëindigt één van de partijen toch eenzijdig de arbeidsovereenkomst, dan moet zij aan de andere partij een vergoeding betalen die gelijk is aan het bedrag van het loon dat is verschuldigd tot bij het einde van de arbeidsovereenkomst, maar met als maximum het dubbel van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd zou zijn indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zou zijn gesloten.

De wet op het eenheidsstatuut behoudt het hierboven beschreven principe, maar wijkt er toch in zekere mate van af voor de arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014. Zoals wij al vermeld hebben in de vorige aflevering van de nieuwsbrief, wordt een afwijking ingevoerd omwille van de afschaffing van het proefbeding (zie *SoCompact* nr. 1/2014). De afwijking bestaat erin dat arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk *in het begin van de arbeidsrelatie* toch kunnen worden opgezegd met de nieuwe opzeggingstermijnen die sinds 1 januari 2014 van toepassing zijn.

De beëindiging met naleving van de nieuwe opzeggingstermijn is mogelijk:

- tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd,

- maar zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is, 6 maanden kan overschrijden,
- wanneer het gaat om een arbeidsovereenkomst die is gesloten vanaf 1 januari 2014.

De periode gedurende dewelke de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan worden beëindigd door een opzegging is vast. De periode waarin opzegging mogelijk is, wordt dus niet geschorst omwille van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is anders dan wat geldt voor de opzeggingstermijn zelf: die wordt wel geschorst volgens de gewone regels.

Bij toegelaten opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk kan de mogelijkheid tot opzegging slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

Wanneer één van de partijen de overeenkomst eenzijdig beëindigt tijdens de periode waarin dat wettelijk toegelaten is, maar zonder de nieuwe sinds 1 januari 2014 van toepassing zijnde opzeggingstermijn te eerbiedigen, dan is zij aan de andere partij een opzeggingsvergoeding verschuldigd die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met de duur van de niet gerespecteerde opzeggingstermijn.

2. Wijze van kennisgeving en ingangsdatum van de opzegging

De kennisgeving van de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk moet gebeuren op dezelfde wijze als voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De opzegging gaat - net zoals bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd - in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn werd ter kennis gebracht.

3. De opzeggingstermijn mag geen einde nemen na de periode gedurende dewelke opzegging mogelijk is

Let erop dat het einde van de opzeggingstermijn de periode tijdens dewelke opzegging mogelijk is, niet mag overschrijden. Is dat wel het geval, dan is een opzeggingsvergoeding verschuldigd die gelijk is aan het bedrag van het loon dat is verschuldigd tot het bereiken van de voor de arbeidsovereenkomst overeengekomen termijn, maar met als maximum het dubbel van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd zou zijn indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zou zijn gesloten.

In de memorie van toelichting wordt dat geïllustreerd aan de hand van het volgende voorbeeld:

Een arbeidsovereenkomst wordt gesloten op 5 januari 2014, voor een bepaalde tijd van 6 maanden. Er is overeengekomen dat de overeenkomst zal worden uitgevoerd vanaf 5 februari 2014. De termijn tijdens dewelke opzegging mogelijk is bedraagt dan 3 maanden. Die termijn begint te lopen op 5 februari 2014 en neemt een einde op 4 mei 2014. De werkgever brengt een opzegging ter kennis die aanvangt op maandag 21 april 2014 en die in principe zou eindigen op 4 mei 2014. Tijdens de eerste 3 maanden anciënniteit geldt namelijk een opzeggingstermijn van 2 weken. De betrokken werknemer is gedurende 3 dagen ziek. Hierdoor wordt de betekende opzeggingstermijn gedurende die 3 dagen geschorst en valt het einde van de opzeggingstermijn op 7 mei 2014. Dat is na de periode van 3 maanden tijdens dewelke opzegging mogelijk is. Indien de werkgever de werknemer de opzeggingstermijn verder laat uitvoeren na de periode van 3 maanden, is hij een opzeggingsvergoeding verschuldigd. De opzeggingsvergoeding stemt in principe overeen met het loon dat is verschuldigd tot 4 augustus 2014, maar wordt begrensd tot 8 weken loon (= het dubbele van de opzeggingstermijn; op 7 mei 2014 heeft de werknemer meer dan 3 maanden anciënniteit en geldt een opzeggingstermijn van 4 weken).

Duur sollicitatieverlof gewijzigd door de wet op het eenheidsstatuut

Art. 15 wet op het eenheidsstatuut

Vóór 1 januari 2014 mochten de werklieden en de lagere bedienden tijdens de opzeggingstermijn gedurende één of twee halve dagen per week afwezig zijn met behoud van loon om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. De hogere bedienden mochten gedurende de laatste zes maanden van de opzeggingstermijn één of twee halve dagen per week afwezig zijn en in de daaraan voorafgaande periode gedurende een halve dag per week.

De wet op het eenheidsstatuut behoudt het recht op sollicitatieverlof van de werknemer die is of heeft opgezegd, maar met een gelijke duur voor alle werknemers. De Memorie van Toelichting herinnert eraan dat het sollicitatieverlof maar kan worden opgenomen met het doel waarvoor het werkelijk bestemd is: een nieuwe dienstbetrekking zoeken (zie hierover www.sociaalcompendium.be). Nieuw is dat, wat de duur van het recht op afwezigheid betreft, niet langer een onderscheid wordt gemaakt naargelang van de categorie waartoe de werknemer behoort, maar wel naargelang de werknemer al dan niet een outplacementbegeleiding geniet.

Het blijft zo dat voor deeltijdse werknemers het recht op afwezigheid met behoud van loon wordt aangepast in verhouding tot de duur van de arbeidsprestaties.

Duur sollicitatieverlof sinds 1 januari 2014		
WN geniet geen outplacement		WN geniet outplacement
tijdens laatste 26 weken van de opzeggingstermijn	1 dag of 2 halve dagen per week	1 dag of 2 halve dagen per week (tijdens volledig duur van de opzeggingstermijn)
periode voorafgaand aan laatste 26 weken van de opzeggingstermijn	1 halve dag per week	

Indien de werknemer een outplacementbegeleiding geniet, wordt de tijd die wordt besteed aan die outplacementbegeleiding aangerekend op het sollicitatieverlof. Met andere woorden, de outplacementbegeleiding wordt dan gevolgd gedurende het sollicitatieverlof. Hou er rekening mee dat de wet op het eenheidsstatuut het recht op outplacementbegeleiding veralgemeend heeft tot alle werknemers van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken of met een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding.

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)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](http://www.wikisoc.be)