

BIJLAGE AAN HET ARBEIDSREGLEMENT

Opzeggingstermijnen

De Wet Eenheidsstatuut (WES) voerde geharmoniseerde opzeggingstermijnen in voor alle werknemers, ongeacht hun statuut van arbeider of bediende. De opzeggingstermijnen zijn uitgedrukt in weken in functie van de verworven anciënniteit. Omwille van een wijziging in de opzeggingstermijnen, ingevoerd door de Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, worden de bepalingen die opgenomen zijn in het huidige arbeidsreglement vervangen door onderstaande formulering, zijnde een verwijziging naar het wettelijk kader i.v.m. het bepalen van de toepasselijke opzeggingstermijnen voor arbeidsovereenkomst die aanvangen vanaf 01.01.2014.

Arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf 01.01.2014

De opzeggingstermijnen voor arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf 01.01.2014 zijn uniform voor arbeiders en bedienden conform de Wet Eenheidsstatuut en zijn afhankelijk van de anciënniteit in de onderneming op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.

Opgemaakt te _____ op ___/___/_____

De werkgever,