
Ontslagregels vanaf 2012 – Eerste stap richting harmonisering

Voor alle nieuwe arbeidsovereenkomst die aanvangen vanaf 1 januari 2012 zijn, zowel voor de arbeiders als de bedienden, nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing.

Voor de oude contracten, dienen we de oude regeling te blijven volgen. Beide ontslagmodaliteiten gaan naast elkaar bestaan.

GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Wat is een nieuwe arbeidsovereenkomst?

Ingangsdatum/aanvangsdatum: ten vroegste 01.01.2012

We spreken NIET van een nieuwe arbeidsovereenkomst indien de werknemer:

- voordien reeds verbonden was met een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever;
EN
- de onderbreking tussen beide overeenkomsten niet langer is dan 7 kalenderdagen.

Indien de werknemer voordien reeds een arbeidsovereenkomst had bij dezelfde werkgever, blijft de oude regeling van toepassing.

- onderbreking \leq 7 dagen: oude regeling (indien de ingangsdatum van de voorgaande arbeidsovereenkomst een aanvang neemt voor 01.01.2012);
- onderbreking $>$ 7 dagen: nieuwe regeling.

Anciënniteit: nieuw begrip in ontslagrecht

Opzeggingstermijnen zijn afhankelijk van de anciënniteit in de onderneming, op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Het begrip 'anciënniteit' heeft i.k.v. ontslag vanuit werkgever een andere invulling gekregen. Op andere gebieden zijn hieromtrent geen wijzigingen.

Ingeval het ontslag uitgaat van de werkgever dient er ook rekening gehouden te worden met de verworven anciënniteit als uitzendkracht bij de gebruiker (die vervolgens de werkgever is geworden), indien volgende cumulatieve voorwaarden worden vervuld:

- De aanwerving gebeurt binnen de 7 dagen na de periode als uitzendkracht;
- De aanwerving gebeurt in dezelfde functie als tijdens de periode als uitzendkracht;
- De vroegere periode als uitzendkracht moet ononderbroken zijn (max. onderbreking telkens 7 dagen).

De anciënniteit die als uitzendkracht wordt meegeteld: max. t.b.v. 1 jaar

Belangrijk:

- Indien het ontslag uitgaat van werknemer: anciënniteit in de onderneming is bepalend;
- Indien het ontslag uitgaat van werkgever: anciënniteit in de onderneming + evt. voorafgaande tewerkstelling als uitzendkracht (max. 1 jaar).

NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN ARBEIDERS

Nieuwe opzeggingstermijnen: Artikel 65/2 WAO:

Anciënniteit arbeider	Opzeg door WG	Opzeg door WN
< 6 m (*)	28 kd	14 kd
6 m – 5 j	40 kd	14 kd
5 j – 10 j	48 kd	14 kd
10 j – 15 j	64 kd	14 kd
15 j – 20 j	97 kd	14 kd
20 j en meer	129 kd	28 kd

De verkorte opzeg tijdens de 1^{ste} 6 maanden (ononderbroken in dienst bij dezelfde onderneming) blijft mogelijk (indien dit voorzien is in de arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, of cao);

Voor de nieuwe contracten vanaf 01.01.2012 zijn nieuwe termijnen van toepassing, maar indien er op sectorniveau opzeggingstermijnen voorzien zijn, MOETEN deze sectorbepalingen gevolgd worden.

Indien er geen sectorbepalingen zijn en voordien cao 75 gevolgd moest worden, zijn bovenstaande nieuwe termijnen WEL van toepassing voor de nieuwe contracten.

De sectoren die afzonderlijke opzeggingstermijnen voorzien, zijn ertoe gehouden om voor 01.01.2013 een voorstel uit te werken van nieuwe opzeggingstermijnen. Indien er geen voorstel wordt gedaan, zullen deze termijnen nog verhoogd worden met 15%.

NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN BEDIENDEN

Lagere bedienden - jaarloon ≤ € 31.467,00 bruto (bedrag 2012)

Voor de bedienden met een jaarloon van € 31.467,00 of minder verandert er niets:

- opzeg werkgever: 3 maanden opzeggingstermijn per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit;
- opzeg werknemer: 1/2^e van de opzeg door werkgever, met een maximum van 3 maanden.

Hogere bedienden – jaarloon > € 31.467,00 bruto (bedrag 2012)

De opzeggingstermijnen worden wettelijk bepaald voor de bedienden met een jaarloon dat € 31.467,00 bruto overschrijdt. Van deze regeling kan niet afgeweken worden (ook niet op sectorniveau of in onderling akkoord). De formule Claeys is niet meer van toepassing.

1. Opzeg door de werkgever

Anciënniteit bediende	Betekening opzeg 01.01.2012	Betekening opzeg 01.01.2014
< 3 jaar	91 kalenderdagen	91 kalenderdagen
3 – 4 jaar	120 kalenderdagen	116 kalenderdagen
4 – 5 jaar	150 kalenderdagen	145 kalenderdagen
5 – 6 jaar	182 kalenderdagen	182 kalenderdagen
Minstens 6 jaar	30 kalenderdagen per begonnen jaar anc.	29 kalenderdagen per begonnen jaar anc.

2. Opzeg door de bediende

Anciënniteit bediende	Opzeggingstermijn
< 5 jaar	45 kalenderdagen
5 – 10 jaar	90 kalenderdagen
Minstens 10 jaar	135 kalenderdagen
Minstens 15 jaar en jaarloon > € 62.934,00 bruto	180 kalenderdagen

3. Berekening dagloon voor een bediende

Aangezien de opzeggingstermijn met ingang van 01.01.2012 wordt uitgedrukt in dagen, zal het maandloon van een bediende moeten omgezet worden naar een dagloon in geval de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Dagloon = maandloon x 3/91

Voor deze berekening dient te worden verstaan onder maandloon:

- o het lopende loon: het vaste maandloon en het gemiddelde van het variabele gedeelte van de afgelopen 12 maanden;
- o de voordelen verworven krachtens overeenkomst (vb. firmawagen, ecocheques, maaltijdcheques, ...).

De basis die hierbij gehanteerd wordt, is aldus soortgelijk aan de berekening van de formule Claeys (basis).

Hoogste bedienden – jaarloon > € 62.934,00 bruto (bedrag 2012)

De mogelijkheid om de opzeggingstermijn bij overeenkomst vast te stellen (ten laatste op het ogenblik van indiensttreding), blijft bestaan.

Bij ontslag van een bediende van wie het jaarloon de grens van € 62.934,00 bruto overschrijdt, is de werkgever aan het Sluitingsfonds een bijdrage van 3% verschuldigd op het ontslagbedrag.

Verdere bepalingen hieromtrent (wat wordt verstaan onder ontslagbedrag, termijnen van betaling, datum van inwerkingtreding) zijn nog niet duidelijk.