

Ontslag anno 2023 - overzicht van enkele nieuwe regels

Webinar

Randstad - 8 juni 2023

Olivier Wouters

Advocaat - Vennoot

Arnout Crauwels

Advocaat - Senior Associate



Overzicht

- ▶ Vereenvoudiging van de opzeggingstermijnen in geval van opzegging door de werknemer
- ▶ Berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van (tijdelijke) vermindering van de arbeidsprestaties
- ▶ Medische overmacht 2.0
- ▶ Nieuwe ontslagbeschermingen
- ▶ Aanrekening van de outplacementkost
- ▶ Afwisselen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten
- ▶ Ontslag en de “Arbeidsdeal”

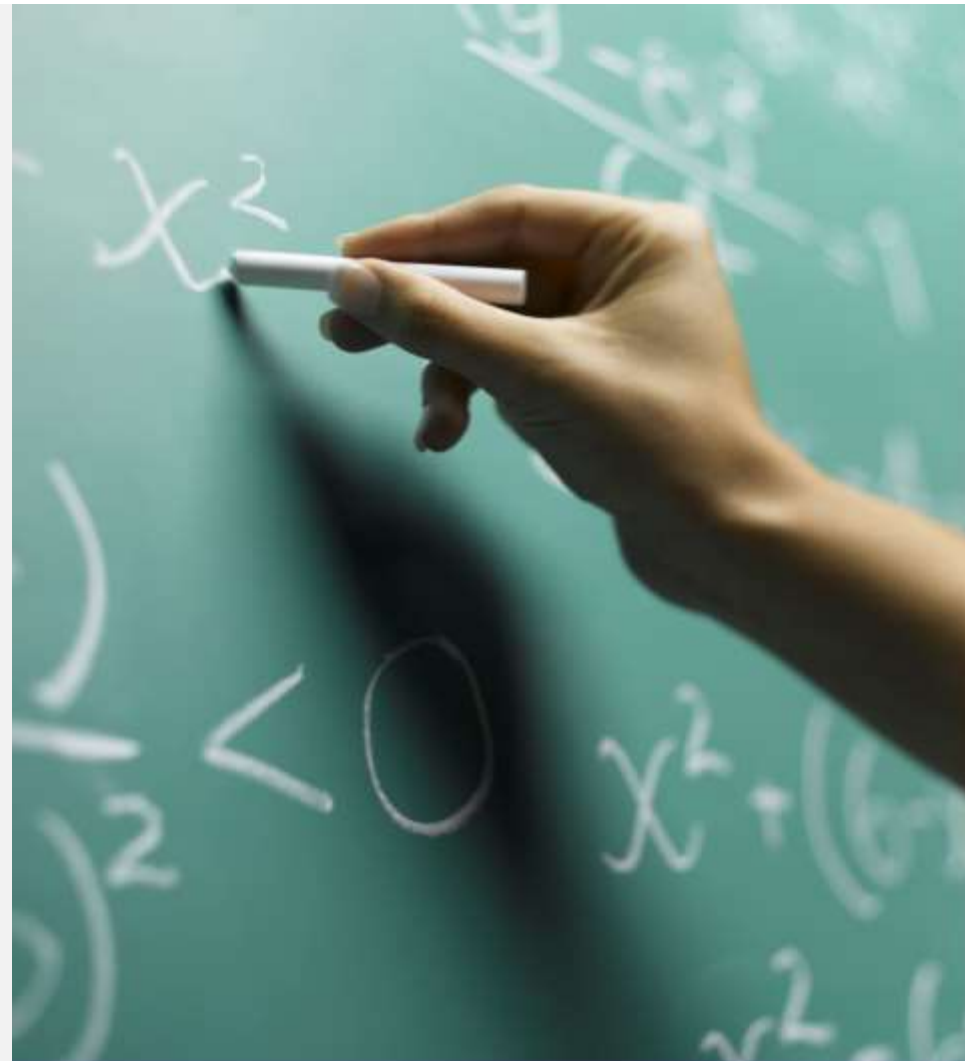


Vereenvoudiging van de opzeggingstermijnen in geval van opzegging door de werknemer



Situatie na de Wet Eenheidsstatuut (WES)

- Twee soorten ontslagregels: afhankelijk van de vraag of de arbeidsovereenkomst een *aanvang* genomen heeft *vóórof na* 1 januari 2014
- Voor de **arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014**:
 - Dubbele fotoregeling:
 - Principe: twee opzeggingstermijnen optellen
 - ~ opzeggingstermijn 'stap 1' + opzeggingstermijn 'stap 2'
 - **Overgangsmatregelen**
- **Stap 1**: opzeggingstermijn berekend o.b.v. de anciënniteit verworven op 31 december 2013
- **Stap 2**: opzeggingstermijn berekend o.b.v. de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014



Situatie na de Wet Eenheidsstatuut (WES)

› Stap 1 :

- Opzeggingstermijn vastgesteld o.b.v. de wettelijke, reglementaire en wettelijke regels die op 31 december 2013 van toepassing waren (uitzondering: jaarloon > 32.254 EUR bruto op 31 december 2013)
- arbeiders : vastgesteld op sectoraal niveau
- 'lagere' bediende (jaarloon \leq 32.254 EUR bruto op 31 december 2013)
 - als de werknemer zelf ontslag neemt: 1,5 maand < 5 jaar anciënniteit
3 maanden \geq 5 jaar anciënniteit
- 'hogere' bediende (jaarloon > 32.254 EUR bruto op 31 december 2013)
 - als de werknemer zelf ontslag neemt: 1,5 maand per begonnen période van 5 jaar anciënniteit, maar
 - max. 4,5 maanden als jaarloon \leq 64.508 EUR bruto op 31 december 2013
 - max. 6 maanden als jaarloon > 64.508 EUR bruto op 31 december 2013

Situatie na de Wet Eenheidsstatuut (WES)

► Stap 2 :

- Opzeggingstermijn berekend volgens de wettelijke of reglementaire regels die van toepassing zijn op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging
- **!** als de bediende zelf ontslag neemt:
 - geen rekening houden met stap 2 als het ‘plafond’ bereikt is op 31 december 2013:
 - plafond voor ‘lagere’ bediende: 3 maanden
 - plafond voor ‘hogere’ bediende: 4,5 maanden
 - plafond voor ‘hoogste’ bediende: 6 maanden
 - als het ‘plafond’ niet bereikt is: stap 1 + stap 2 = max. 13 weken



Toepassingsproblemen bij overgangsregels

- ▶ Verschillende “interpretaties” mogelijk:
 - Sommige sociale secretariaten zijn van oordeel dat, wanneer de arbeider zelf ontslag neemt, de opzeggingstermijn hoger kan zijn dan 13 weken
 - FOD WASO is van oordeel dat het maximum van 13 weken niet geldt voor ‘hogere’ bedienden als het 1^{ste} deel van de opzeggingstermijn 4,5 maanden bedraagt: opzeggingstermijn behouden op 4,5 maanden, en dus niet herleiden naar 13 weken (zonder toevoeging van het 2^{de} deel)
- ▶ Vaststelling
 - Sinds 2022: de berekening van stap 2 leidt tot een resultaat van 13 weken → optelsom van de 2 delen leidt meer en meer tot een plafonnering op 13 weken
- ▶ Onderscheid tussen ‘lagere’ bedienden en ‘hogere’ bedienden
→ *ongrondwettig* ?

Nieuwe regels (nog niet van toepassing)



- ▶ Wet van 20 maart 2023 die de Wet Eenheidsstatuut (WES) wijzigt
 - Inwerkingtreding: **28 oktober 2023**
 - De nieuwe regels zullen van toepassing zijn op alle opzeggingen die betekend worden vanaf de inwerkingtreding van de wet

- ▶ Vereenvoudiging van de opzeggingstermijnen in geval van **ontslagname door de werknemer**:
 - opzeggingstermijn niet langer in 2 delen berekenen
 - berekening *enkel* o.b.v. de opzeggingstermijnen die ingevoerd werden door de Wet Eenheidsstatuut (cfr. art. 37/2, §2 AOW)
 - o.b.v. de gehele anciënniteit van de werknemer (incl. gedeelte vóór 2014)
 - resultaat = max. 13 weken
 - *idem* voor werknemers die na 1 januari 2014 in dienst treden / getreden zijn

Nieuwe regels (nog niet van toepassing)

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 en < 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

Ontslag: alle handige tools op één plaats!

The screenshot shows the website for Claeys & Engels, a law firm. The main navigation bar includes links for 'OPZEGGING.BE', 'Q&A', 'CHECKLIST', 'CALCULATOR', 'MAAK DE FOTO', and 'CONTACTEER-ONS'. The page title is 'WELKOM OP DE WEBSITE VOOR DE BEREKENING VAN OPZEGGINGSTERMIJNEN EN -VERGOEDINGEN VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN'. A prominent red button labeled 'CALCULATOR' is visible. Below the main heading, there is a section with text explaining the calculator's use and a chatbot window for 'Thierry Chatbot'.

OPZEGGING.BE | Q&A | CHECKLIST | CALCULATOR | MAAK DE FOTO | CONTACTEER-ONS

Claeys & Engels

WELKOM OP DE WEBSITE VOOR DE BEREKENING VAN OPZEGGINGSTERMIJNEN EN -VERGOEDINGEN VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN

CALCULATOR

DISMISSAL IN BELGIUM.

Newsletter: Ontslag 2.0 - update sept 2022

NEWSLETTER >>>

Bij Claeys & Engels bieden we een volledig juridisch dienstenpakket aan in alle materies die betrekking hebben op human resources. We willen ons onderscheiden in de manier van samenwerken met onze cliënten en in het behalen van resultaten die van tel zijn voor onze

Let op: de berekeningen die de calculator maakt, zijn verschillend naar gelang de datum indiensttreding, de datum van ontslag, het feit of iemand arbeider/bediende is.

De calculator houdt geen rekening met individueel overeengekomen opzeggingstermijnen of eventuele ontslagbeschermingen, en opzeggingstermijnen die gelden voor werknemers die zich op 31/12/2013 in proeftijd bevinden.

Voor werknemers die op 31/12/2013 arbeider waren, moet je de opzegtermijn op de anciënniteit opgebouwd tot en met 31 december 2013 manueel invullen.

Thierry Chatbot

Welcome to the chatbot of Claeys & Engels, Thierry, I am an automated interlocutor that helps you with questions regarding dismissal.

Start conversation



Berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van (tijdelijke) vermindering van de arbeidsprestaties



Hoe was het vroeger?



- Berekening o.b.v. het “lopend loon”
 - loon waarop de werknemer recht heeft op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

- Hoe werd dit begrip “lopend loon” toegepast door de rechtspraak in geval van vermindering van de arbeidsprestaties?
 - “Klassieke” deeltijdse tewerkstelling: effectief deeltijds loon
 - Tijdskrediet / loopbaanonderbreking: effectief *deeltijds* loon (maar ! : afwijkende minderheidsrechtspraak)
 - Ouderschapsverlof of palliatief verlof: fictief *voltijds* loon

- Tijdelijk aangepast of ander werk na volledige arbeidsongeschiktheid

Nieuwe wet (wet van 7 oktober 2022)

Wanneer een einde gesteld wordt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties

→ tijdskrediet / thematisch verlof

- ▶ *lopend loon = “het loon waarop de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd”*
- ▶ als de vermindering van de arbeidsprestaties *niet* voor onbepaalde tijd is
- ▶ van toepassing sinds 10 november 2022
- ▶ geldt ook voor de eventuele beschermingsvergoeding

Samenvatting

	Vóór 10 november 2022:	Sinds 10 november 2022:
Ouderschapsverlof	Loon zonder vermindering	Loon zonder vermindering
Palliatief verlof	Loon zonder vermindering	Loon zonder vermindering
Verlof voor medische bijstand	Verminderd loon	Loon zonder vermindering
Verlof voor mantelzorg	Verminderd loon	Loon zonder vermindering
Tijdskrediet met een <i>ander</i> motief dan zorg voor een kind jonger dan 8 jaar	Verminderd loon	Loon zonder vermindering
Tijdskrediet met motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar	Controverse...	Loon zonder vermindering
Tijdskrediet – landingsbaan	Verminderd loon	Voor onbepaalde duur → Verminderd loon Voor bepaalde duur → Loon zonder vermindering



Medische overmacht 2.0



Vroegere regels



- Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht: alleen mogelijk op het einde van het re-integratietraject
- Geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzeggingstermijn of met een opzeggingsvergoeding

Nieuwe regels

- ▶ Nieuwe regels m.b.t. een nieuw re-integratietraject
 - “re-integratietraject 2.0”
 - van toepassing sinds 1 oktober 2022
 - heeft enkel nog de effectieve re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers tot doel
- ▶ Nieuwe regels m.b.t. medische overmacht
 - “bijzondere procedure” / “bijzondere procedure medische overmacht”
 - van toepassing sinds 28 november 2022
- ▶ **“Bijzondere procedure medische overmacht” moet onderscheiden worden van het re-integratietraject**

Medische overmacht 2.0

Start van de procedure	
Voorwaarden	<p>Minstens 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikt (werkhervatting < 14 dagen telt niet)</p> <p>Geen re-integratietraject lopende</p>
Initiatief	<p>Werknemer Werkgever</p>
Hoe ?	<p>Kennisgeving per aangetekende brief aan de andere partij en aan de PA-AA → intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten</p> <p>Als de werkgever het initiatief neemt: melding maken dat de werknemer het recht heeft om (1) bijgestaan te worden door de vakbondsafvaardiging, en om (2) aan de PA-AA te vragen dat de mogelijkheden voor ander / aangepast werk onderzocht worden</p>

Medische overmacht 2.0

Procedure	
Onderzoek	Van de werknemer (en indien nodig ook van de werkpost) door de PA-AA ten vroegste 10 kalenderdagen na de kennisgeving
Beslissing PA-AA (“vaststelling”)	Binnen 3 maanden na ontvangst van de kennisgeving
Onderzoek van de mogelijkheden voor aangepast werk / ander werk	De werknemer kan dit onderzoek op verschillende ogenblikken vragen: <ul style="list-style-type: none">- Meteen bij de aanvang van de procedure;- Binnen 7 kalenderdagen na ontvangst van de beslissing van de PA-AA dat de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk
Beroep instellen?	Binnen een termijn van 21 kalenderdagen

Medische overmacht 2.0

Medische overmacht	
1 ^{ste} voorwaarde	Vaststelling PA-AA: de werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk (na het verstrijken van de beroepstermijn / na het eventuele beroep)
2 ^{de} voorwaarde	<p>(1) De werknemer heeft niet gevraagd om de mogelijkheden voor aangepast werk / ander werk te onderzoeken</p> <p>OF</p> <p>(2) De werknemer heeft wel gevraagd om de mogelijkheden voor aangepast werk / ander werk te onderzoeken:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ De werkgever heeft een <i>gemotiveerd verslag</i> opgesteld waaruit blijkt dat dit technisch of objectief onmogelijk is✓ De werkgever heeft een <i>re-integratieplan</i> opgesteld dat vervolgens door de werknemer <i>geweigerd</i> werd

Medische overmacht → outplacement?

- Voorlopig nog: **specifiek outplacementprogramma** wanneer de werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst
 - ter waarde van 1.800 EUR (excl. TVA) – minstens 30 uren
 - zal opgeheven worden
- Binnenkort (?) : Als de werkgever zich beroept op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, moet hij, binnen 15 kalenderdagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd:
 - een specifieke kennisgeving doen aan het RIZIV
 - een **bijdrage van 1.800 EUR** betalen aan het “Terug Naar Werk-fonds”





Nieuwe ontslagbeschermingen



Bijgewerkte beschermingen

- ▶ Moederschapsverlof en profylactisch borstvoedingsverlof – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Omzetting van moederschapsverlof als gevolg van hospitalisatie of overlijden moeder – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Geboorteverlof (voorheen « vaderschapsverlof ») – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Adoptieverlof – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Loopbaanonderbreking en tijdskrediet voor ouderschapsverlof, verlof voor mantelzorg, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Bescherming van werknemers die bepaalde stappen ondernemen in geval van feiten van geweld of pesterijen op het werk die **geen verband houden** met een discriminatiegrond – wet van 7 april 2023 – inwerkingtreding: 1 juni 2023
- ▶ Bescherming van werknemers die bepaalde stappen ondernemen in geval van feiten van geweld of pesterijen die **verband** houden met een discriminatiegrond, **of** in geval van ongewenst seksueel gedrag op het werk – wet van 7 april 2023 – inwerkingtreding: 1 juni 2023



Nieuwe beschermingen

- ▶ Zorgverlof – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Uitoefening van het recht om flexibele werkregeling aan te vragen – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1158) (inwerkingtreding: 10 november 2022) en cao nr. 162 (inwerkingtreding: 1 oktober 2022)
- ▶ Uitoefening van rechten ingevoerd door de wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1152) – inwerkingtreding: 10 november 2022
- ▶ Uitoefening van het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen – wet van 7 oktober 2022 (EU Richtlijn 2019/1152) (inwerkingtreding: 10 november 2022) en cao nr. 161 (inwerkingtreding: 1 oktober 2022)
- ▶ Bescherming van de klokkenluider – wet van 28 november 2022 – inwerkingtreding: 15 februari 2023

Bijgewerkte beschermingen

- **Uniformisering** beschermingsvergoedingen (6 maanden)
 - Geboorteverlof
 - Adoptieverlof
- Bescherming tegen ontslag in geval van loopbaanonderbreking (schorsing / vermindering van de arbeidsprestaties):
 - Als de schorsing / vermindering van de arbeidsprestaties geen aanvang heeft genomen: toch één maand bescherming na de aangevraagde begindatum
 - “*redenen die vreemd zijn aan de schorsing of vermindering van de arbeidsprestaties*” vervangt de vroegere bewoordingen (“*dringende reden*” of “*voldoende reden*”)
- Periode van bescherming in geval van **geboorteverlof** uitgebreid
 - vanaf de kennisgeving aan de werkgever
 - en uiterlijk op de eerste dag van het geboorteverlof
 - einde: 5 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling



Bijgewerkte beschermingen



› **Vorbereidende handelingen worden gelijkgesteld met een ontslag**

- Worden **gelijkgesteld** met een ontslag tijdens de periode van bescherming: elke handeling van de werkgever na afloop van de periode van bescherming die ertoe strekt een eenzijdig einde te maken aan de arbeidsovereenkomst en waarvoor tijdens deze periode **enige voorbereiding** werd getroffen
 - Bijv. het nemen van de ontslagbeslissing
 - Bijv. het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van de betrokken werknemer, bijvoorbeeld d.m.v. het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur

› **Bewijslast**

- In geval van ontslag tijdens de periode van bescherming / handeling gelijkgesteld met ontslag: de werkgever moet de ontslagreden bewijzen

› **Niet-hernieuwing tijdelijke arbeidsovereenkomst (arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur / arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid)**

- De 'gebruiker' van de uitzendkracht wordt beschouwd als de werkgever
- Weerlegbaar vermoeden
- Lagere forfaitaire vergoeding (3 maanden loon)

Nieuwe vormen van bescherming – Meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

CAO nr. 161

- Bescherming tegen nadelige maatregelen (behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten voortvloeiend uit de CAO nr. 161)
 - Bijv. niet-hernieuwing van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
 - Sanctie: schadevergoeding van minimaal 2 maanden loon en maximaal 3 maanden loon

- Bescherming tegen ontslag en tegen voorbereiding van het ontslag (behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit de CAO nr. 161)
 - Sanctie : schadevergoeding van minimaal 4 maanden loon en maximaal 6 maanden loon

- Bewijs
 - Werknemer moet feiten aanbrengen die aannemelijk maken dat er een verband is met de uitoefening van rechten
 - Als deze feiten worden aangebracht: werkgever moet bewijzen dat de redenen vreemd zijn aan de uitoefening van rechten

- Periode van bescherming:
 - Vanaf de schriftelijke aanvraag
 - Eindigt 2 maanden na het begin van de uitoefening
(of 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever)

- Geen cumul



Nieuwe vormen van bescherming – Meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden

Wet 7 oktober 2022 (Richtlijn 2019/1152)

- Bescherming van de werknemer die een klacht indient of een rechtsvordering instelt
- Bescherming tegen:
 - nadelige maatregelen
 - ontslag en voorbereiding van het ontslag
- Forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon
- Geen cumul



Nieuwe vormen van bescherming – aanvraag flexibele werkregeling

- Na afloop van de periode van de flexibele werkregeling, heeft de werknemer het recht zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

- CAO nr. 162 – bescherming:
 - tegen nadelige behandeling
 - bijv. niet-hernieuwing van arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur
 - sanctie: vergoeding van minimaal 2 maanden loon en maximaal 3 maanden loon
 - tegen ontslag en voorbereidende maatregel
 - sanctie: vergoeding van minimaal 4 maanden loon en maximaal 6 maanden loon
 - periode van bescherming: 2 maanden
 - cumul ?

- Wet 7 oktober 2022 (Richtlijn 2019/1158) – bescherming:
 - tegen ontslag en voorbereidende handelingen
 - sanctie: vergoeding van 6 maanden loon



	Periode van bescherming		Bescherming tegen			Ontslag mogelijk om redenen die vreemd zijn aan de bescherming?	Vergoeding
	Aanvang	Einde	Nadelige maatregelen	Vorbereidende handelingen op ontslag	Niet-hernieuwing van tijdelijke arbeidsovereenkomst		
Geboorteverlof	kennisgeving aan de werkgever (en uiterlijk op de 1ste dag van het verlof)	5 maanden na de bevalling	NEEN	JA	JA	JA	3 maanden (niet-hernieuwing) / 6 maanden (ontslag)
Moederschapsverlof / Omzetting van moederschapsverlof in geval van overlijden of hospitalisatie van de moeder	ogenblik dat de werkgever ingelicht wordt van de zwangerschap / ogenblik dat de werkgever in kennis gesteld wordt van de omzetting	1 maand na het einde van de postnatale rustperiode / 1 maand na het einde van het verlof	NEEN	JA	JA	JA	3 maanden (niet-hernieuwing) / 6 maanden (ontslag)
Zorgverlof	kennisgeving aan de werkgever (en uiterlijk op de dag van de opname van het zorgverlof)	1 maand na het einde van de opname van het zorgverlof	NEEN	JA	NEEN	JA	6 maanden
Adoptieverlof	2 maanden voor de opname	1 maand na het einde	NEEN	NEEN	JA	JA	3 maanden (niet-hernieuwing) / 6 maanden (ontslag)
Pleegouderverlof	2 maanden vóór de opname	1 maand na het einde	NEEN	NEEN	NEEN	JA	3 maanden
Verlof voor mantelzorg	kennisgeving aan de werkgever	3 maanden na het einde	NEEN	JA	NEEN	JA	6 maanden
Loopbaanonderbreking	de dag van het akkoord of de dag van de aanvraag	3 maanden na het einde (of 1 maand na de gevraagde begindatum)	NEEN	JA	NEEN	JA	6 maanden
Flexibele werkregeling (CAO nr. 162)	Datum van de schriftelijke aanvraag	2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling (of 2 maanden na de datum van de gemotiveerde weigering door de werkgever)	JA	JA	JA	JA	2-3 maanden (nadelige maatregel) / 4-6 maanden (ontslag)
Meer voorspelbare / zekere arbeidsvoorwaarden (CAO nr. 161)	Schriftelijke aanvraag	2 maanden na het begin van de uitoefening (of 2 maanden na de weigering van de	JA	JA	JA	JA	2-3 maanden (nadelige maatregel) / 4-6 maanden (ontslag)



Aanrekening van de outplacementkost



Aanrekening van de outplacementkost

Kan ik in alle gevallen 4 weken aanrekenen op de opzeggingsvergoeding?

- enkel mogelijk onder de “algemene regeling” bij een ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding (opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken loon)
- recht om 4 weken loon af te trekken van de opzeggingsvergoeding, zelfs indien de werknemer het aanbod weigert
- begrenzing van aftrek tot het maximumbedrag voor outplacement (5.500 EUR)?
 - Geen begrenzing volgens meerderheid van rechtspraak
- moet de aftrek worden berekend op basis van het vaste maandloon of op basis van het bruto jaarloon dat dient om de opzeggingsvergoeding te berekenen?
 - Arbh. Brussel 4 januari 2022, AR 2020/AB/668: “De wet bepaalt niet dat “loon” wordt in mindering gebracht, maar wel dat de duur van de opzeggingstermijn waarvoor een opzeggingsvergoeding moet worden betaald, met 4 weken wordt ingekort.”



Afwisselen tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten



Herhaling van de regels m.b.t. opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur

- ▶ Principe → artikel 10
Arbeidsovereenkomstenwet
 - opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur
 - ↓
 - arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur
 - tenzij:
 - (1) onderbreking toe te schrijven aan de werknemer
 - (2) werkgever bewijst dat opeenvolging gerechtvaardigd was wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen
- ▶ Afwijking → artikel 10bis
Arbeidsovereenkomstenwet
 - max. 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, waarvan de duur telkens niet minder is dan 3 maanden, zonder dat de totale duur 2 jaar overschrijdt
 - of*
 - opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, waarvan de duur telkens niet minder is dan 6 maanden, zonder dat de totale duur 3 jaar overschrijdt (+ voorafgaande toestemming sociale inspectie!)



Herhaling van de regels m.b.t. opeenvolging van vervangingsovereenkomsten

- ▶ Artikel 11 *ter* Arbeidsovereenkomstenwet → **max. 2 jaar**

De duur van een vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan 2 jaar.

Wanneer de werkgever en de werknemer verschillende **opeenvolgende vervangingsovereenkomsten** sluiten, zonder dat er een onderbreking is toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van de opeenvolgende vervangingsovereenkomsten **niet langer zijn dan 2 jaar**.

En wat als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten *afgewisseld* worden?

- ▶ Letterlijke lezing van de wettelijke bepalingen (art. 10, 10*bis* en 11*ter* Arbeidsovereenkomstenwet) laat toe aan te nemen dat een *afwisselende* opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten *in se* toegelaten is...
 - Ook bevestigd door verschillende rechterlijke uitspraken:
 - Arbh. Luik, afd. Luik, 19 maart 2009, *J.T.T.* 2009/13, 206
 - Arbh. Gent 9 februari 2007, *Or.* 2007/6, 21
 - Arbrb. Luik, afd. Namen, 7 september 2016, A.R. nr. 14/2714/A
- ▶ Maar...
zienswijze onderuit gehaald door Grondwettelijk Hof
(arrest 17 juni 2021, nr. 93/2021)



De wetgever is tussengekomen...

- ▶ nieuw artikel 11 *quater* Arbeidsovereenkomstenwet (ingevoerd door de wet van 20 maart 2023):

De totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en één of meerdere vervangingsovereenkomsten = **maximaal 2 jaar**

- Tenzij: onderbreking toe te schrijven aan de werknemer
- Sanctie: arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur
- Uitzondering: de vervangingsovereenkomst die volgt verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur die gerechtvaardigd zijn wegens de *aard van het werk* of wegens *andere wettige redenen* (art. 10 AOW) → totale duur max. 3 jaar
- Van toepassing op arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 8 mei 2023

Maar: arbeidsovereenkomsten gesloten vóór 8 mei 2023 die in de opeenvolging voorafgaan aan de arbeidsovereenkomst gesloten vanaf 8 mei 2023, worden mee in rekening genomen.



Ontslag en de “Arbeidsdeal”

(wet van 3 oktober 2022)



Transitietraject (1)

Stappen



- in werking getreden op 20 november 2022

Bevorderen van de inzetbaarheid (2)

- ▶ Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ontslagpakket dat uit twee delen bestaat
- ▶ Eerste deel: $2/3^{\text{de}}$ van de opzeggingstermijn (minimum 26 weken)
- ▶ Tweede deel: restant
- ▶ Zowel in geval van ontslag met een opzeggingstermijn als in geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding

Bevorderen van de inzetbaarheid (2)

- ▶ In geval van ontslag met een **opzeggingstermijn**: de werknemer heeft vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om “**inzetbaarheidsbevorderende maatregelen**” te volgen
 - ten belope van de waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het 2^{de} deel
- ▶ In geval van ontslag met een betaling van een **opzeggingsvervoeding**: de werknemer moet zich beschikbaar houden om “**inzetbaarheidsbevorderende maatregelen**” te volgen
 - ten belope van de waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het 2^{de} deel

Bevorderen van de inzetbaarheid (2)

- ▶ De werkgeversbijdragen worden gebruikt om de “inzetbaarheidsbevorderende maatregelen” te financieren
 - bovenop outplacement
 - Wat zijn “inzetbaarheidsbevorderende maatregelen”?
 - Wie bepaalt welke de “inzetbaarheidsbevorderende maatregelen” zijn in een concreet geval?
 - Hoe moeten de werkgeversbijdragen precies berekend worden op de opzeggingstermijn van het 2^{de} deel?
 - ...
- ▶ In werking getreden op 1 januari 2023, maar veel vragen en onduidelijkheden...



Olivier Wouters

Advocaat - Vennoot

T +32 2 761 46 24

olivier.wouters@claeysengels.be

www.claeysengels.be

Arnout Crauwels

Advocaat - Senior Associate

T +32 2 761 47 91

arnout.crauwels@claeysengels.be

www.claeysengels.be

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame and contains the text 'Partners with you.' in a serif font. The period at the end of the sentence is a solid red dot. The background is a blurred image of a person's torso and arms, suggesting a professional setting.

Partners with you.