

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

(bijgewerkt tot mei 2008)

1. arbeidsovereenkomst voor ONBEPAALEDE DUUR

De opzegging gebeurt op straffe van nietigheid op één van de hiernavolgende wijzen:

- *indien de opzegging uitgaat van **de werkgever** :*
 1. door een **aangetekende brief**: deze brief wordt geacht om drie werkdagen (= alle dagen behalve zon- en feestdagen) onderweg te zijn na de dag van de verzending. De derde werkdag heeft hij uitwerking en ten vroegste de eerste kalenderdag erna kan de opzeggingstermijn eventueel aanvangen (zie verder in tabel)
 2. bij **deurwaardersexploot**: de dag zelf van de betekening van het exploit heeft de brief uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien aanvangen.
- *Indien de opzegging uitgaat van **de werknemer**:*
 1. door een **aangetekende brief**: deze brief wordt geacht om drie werkdagen (= alle dagen behalve zon- en feestdagen) onderweg te zijn na de dag van de verzending. De derde werkdag heeft hij uitwerking en ten vroegste de eerste kalenderdag erna kan de opzeggingstermijn eventueel aanvangen (zie verder in tabel)
 2. bij **deurwaardersexploot**: de dag zelf van de betekening van het exploit heeft de brief uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien aanvangen.
 3. door **afgifte van een geschrift aan de werkgever**: de werkgever moet “voor ontvangst” tekenen of de betekening heeft niet plaatsgevonden. Het geschrift heeft de dag zelf uitwerking. De opzeggingstermijn kan ten vroegste de kalenderdag nadien aanvangen.

Om geldig te zijn moet de opzeggingsbrief naast datum en handtekening ook het begin en de duurtijd van de opzeggingstermijn vermelden.

OPMERKINGEN

- Indien men de strikte voorschriften van de betekening niet naleeft of men wil de arbeidsovereenkomst onmiddellijk stopzetten, is men gehouden tot het betalen van een **opzegvergoeding (verbrekingsvergoeding)** die overeenstemt met het loon voor de opzeggingstermijn die gepresteerd had moeten worden.
- Indien de betekende opzeggingstermijn te kort was, is men gehouden tot het betalen van een aanvullende opzegvergoeding die overeenstemt met het loon voor de periode van de opzeggingstermijn die te kort gepresteerd is.
- Sommige gebeurtenissen (vakantie, ziekte, inhaalrust...) kunnen de opzeggingstermijn **schorsen** en dus **verlengen**. Dit is echter enkel het geval als de werkgever de opzeg betekend heeft.
- Indien men de overeenkomst beëindigd om **dringende redenen** moet er geen opzeggingstermijn worden gepresteerd en ook geen opzegvergoeding worden betaald. Een dringende reden is een tekortkoming die de samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt (vb. diefstal, gewelddaden,...) de partij die zich beroept op de dringende reden draagt bewijslast. Deze wijze van ontslag is zeer formalistisch. Het ontslag moet meegedeeld worden binnen de 3 werkdagen van kennisname van de zware tekortkomingen. In de onslagbrief moet men zeer volledig en gedetailleerd de gebeurde feiten opsommen. Achteraf kunnen geen nieuwe feiten meer aangebracht worden, raadpleeg hier steeds SOFIDI!
- De werknemer heeft gedurende de opzeggingstermijn **recht op verlof om ander werk te zoeken**, zelfs als hij zelf ontslag nam. Er bestaat discussie of dit recht behouden blijft indien de werknemer ander werk gevonden heeft. De werknemer heeft recht op één volle of twee halve dagen sollicitatieverlof per week. Voor bedienden die jaarlijks meer verdienen dan € 285800,00 en die een lange opzeggingstermijn hebben, is de afwezigheid beperkt tot een halve dag per week voor de periode die de laatste 6 maanden van de opzegging voorafgaat.
- De werknemer die op het moment van het ontslag reeds 45 jaar is en tenminste 1 jaar anciënniteit telt, heeft recht op een **outplacementbegeleiding**. Dit recht geldt echter niet bij ontslag om dringende redenen of indien de werknemer in aanmerking komt voor het rustpensioen. De outplacementbegeleiding moet ervoor zorgen dat de ontslagen werknemer op korte termijn een nieuwe betrekking vindt bij een andere werkgever of dat hij aan de slag kan gaan als zelfstandige. De werkgever is verplicht om binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer spontaan en schriftelijk een outplacementaanbod te doen. Enkel de werknemers die minder dan een halftijds uurrooster werken, of diegenen die na het ontslag niet beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt moeten steeds zelf aan de werkgever een aanvraag tot outplacementbegeleiding indienen. Sommige sectoren hebben deze opdracht toegewezen aan het sectoraal fonds (vb. PC 106.02, 124, 126, 140.06, 226 en 218). Raadpleeg hiervoor SOFIDI! De werkgever die weigert outplacement aan te bieden wordt zwaar gestraft met een geldboete van € 1800?

Opzeggingstermijnen bedienden

LEEFTIJD	JAARLIJKS LOON(5)	ANCIËNNITEIT	DUUR VAN DE OPZEG		AANVANG (4)
			WERKGEVER	WERKNEMER	
Tijdens de proefperiode		Na 7dg ziekte < 1 maand (2) > 1 maand	Zonder opzeg 7klnddagen(2) 7klnddagen(3)	- 7klnddagen 7klnddagen	- Volgende dag Volgende dag
- 60 jaar	≤ € 28580	< 5 jaar 5 j -10 j 10 j – 15 j 15 j – 20 j 20 j – 25 j 25 j – 30 j 30 j – 35 j 35 – 40 j	3 maanden 6 maanden 9 maanden 12 maanden 15 maanden 18 maanden 21 maanden 24 maanden	1,5 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden 3 maanden	1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. Maand
	> € 28580 En ≤ € 57162	-	Overeen te komen (7) en min. 3 maanden	Overeen te komen (7) en max. 4,5 maanden	1 ^{ste} dag volg. Maand
	> € 57162	-	per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit	Overeen te komen (7) en max. 6 maanden	1 ^{ste} dag volg. maand
60 tot 65 jaar	(5)	< 5 jaar > 5 jaar	(5)	1,5 maanden 3 maanden	1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. maand
+ 65 jaar	Geen belang	< 5 jaar > 5 jaar	3 maanden (6) 6 maanden (6)	1,5 maanden 3 maanden	1 ^{ste} dag volg. Maand 1 ^{ste} dag volg. maand

(1) jaarlijks loon: voor het berekenen van het jaarlijks loon wordt niet alleen rekening gehouden met het brutoloon op het ogenblik van de betekening van het ontslag, maar ook met alle voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (variabel loon, dubbel vakantiegeld, eindejaarspremie, voordelen in natura, maaltijdcheques, werkgeversbijdrage in de groepsverzekering,...). De jaarloongrensbetragen veranderen elk jaar. De weergegeven bedragen zijn die van 2008.

(2) De duur van de proeftijd bedraagt min. 1 maand. Indien de werkgever de overeenkomst toch vroeger wenst te beëindigen is hij verplicht niet-gepresteerde dagen van de eerste maan duit te betalen, plus 7 kalenderdagen.

(3) de opzeggingstermijn moet uiterlijk eindigen op de laatste dag van de proeftijd. Loopt hij langer, dan zijn de gewone wettelijke opzeggingstermijnen van toepassing!

(4) Indien de betekening van het ontslag correct gebeurde, conform 27.1.

(5) zie de regeling voor bedienden jonger dan 60 jaar.

(6) de opzeg kan reeds worden betekend vanaf de leeftijd van 64 jaar en 9 maanden voor < 5 jaar anciënniteit en vanaf 64 jaar en 6 maanden vanaf 5 jaar anciënniteit

(7) indien er geen overeenkomst wordt bereikt, zal de opzeggingstermijn worden bepaald door de rechter van de wettelijke minimumopzeggingstermijn. De rechter zal zich hierbij laten leiden door de herklasseringsmogelijkheid van de bediende en zijn anciënniteit. Op basis van de analyse van deze rechtspraak werden een aantal formules uitgewerkt, die men kan gebruiken om deze opzeggingstermijn te bepalen. De meest gebruikte formule is de formule CLAEYS. Deze formule CLAEYS maakt een onderscheiding naargelang het jaarloon van de bediende :

- tot € 120000: $(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,037 \times \text{loon}/1000 \times 106,53^*/\text{index van de maand van ontslag}^{**}) - 1,45$
- boven € 120000: $(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,029 \times \text{loon}/1000 \times 106,53^*/\text{index van de maand van ontslag}^{**}) - 1,45$

*gemiddelde index consumptieprijzen 2007, basis 2007

**basis 2004

Wanneer een bediende die opgezegd werd een ander werk gevonden heeft, kan hij door het geven van een **tegenopzeg** een einde maken aan de arbeidsovereenkomst vóór de opzeggingstermijn van de werkgever verstreken is. Is het loon niet hoger dan € 28580,00 dan bedraagt de tegenopzeg 1 maand. Ligt het jaarloon tussen € 28580,00 en €57162,00 dan is de termijn 2 maanden. Voor lonen boven de € 57162,00 moet men in onderling overleg een termijn vastleggen. Deze kan echter maximaal 4 maanden bedragen. De tegenopzeg moet via dezelfde vormvoorschriften gebeuren zoals hierboven vermeld. De termijn gaat in op kalenderdag na de betekening.

Opzeggingstermijnen arbeiders

De regeling van de opzeggingstermijnen voor arbeiders wijzigt zeer vaak. Contacteer steeds SOFIDI voor de juiste termijnen!

Om de duur van de opzeggingstermijn bij arbeiders vast te stellen, moet men eerst onderzoeken welk stelsel van toepassing is.

Er zijn drie mogelijke stelsels :

- de **sectorale CAO's** van de Paritaire Comités met afwijkende opzeggingstermijnen hebben altijd voorrang.
 - welke Paritaire Comités? U vindt een korte opsomming van enkele Paritaire Comités in de tabel iets verder. Slechts de voornaamste sectoren zijn hierin opgenomen.
- De **CAO nr. 75** is aanvullend van aard? Hij is enkel van toepassing als :
 - er in het Paritair Comité geen sectorale CAO is met afwijkende opzeggingstermijnen of
 - er voor de arbeiders geen sectorale CAO van toepassing is die voorziet in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen
 - welke Paritaire Comités? 100; 101; 102.10; 102.11; 106.01 en 03; 107; 115; 118.03; 121; 127.00(uitz PC127.02); 128.04; 130 (alg); 132; 136; 140; 143; 144; 146; 148.03; 148.05; 150; 301.01; 301.03; 301.04; 301.05; 301.06; 303.01; 303; 304; 305.01; 305.02; 307; 309; 313; 315.02; 318.01; 319.00; 319.02; 320; 322; 323; 326; 327; 328.01; 328.03; 329.
- het algemeen **wettelijk stelsel**. Dit moet enkel nog gevolgd worden als de eerste twee stelsels NIET van toepassing zijn :
 - er is **geen** sectorale CAO met afwijkende opzeggingstermijnen
 - er is **wel** een CAO die voorziet in een eigenstelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen.
 - Welke Paritaire Comités? PC 109; 125.01; 126; 127.02; 301.02; 308; 328.02

Er bestaat ook **nog  en bijzonderheid**. De werkgever kan in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement een beding inlassen dat bepaald dat de opzeggingstermijn 7 kalenderdagen (klnd) zal bedragen bij een ontslag tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling (= "conventioneel stelsel")

Overzichtstabel van de opzeggingstermijnen voor de arbeiders

Toepasselijk stelsel	anciënniteit	Duur van de opzegging		Aanvang opzeg
		Opzegging door werkgever	Opzegging door werknemer	
Tijdens de proefperiode	0 – 7 kalenderdagen 7 – 14 kalenderdagen	Verboden Zonder opzeg	Verboden Zonder opzeg	-
Conventioneel stelsel	� 6 maanden	7 kalenderdagen	3 kalenderdagen	Vlg dag
Wettelijk stelsel (art. 59 WAO)	� 20 jaar Vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen 56 kalenderdagen	14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	Volgende maandag
CAO nr 75(+ art 59 WAO)	� 6 maanden 6 mndn � 5 jaar 5 � 10 jaar 10 � 15 jaar 15 � 20 jaar Vanaf 20 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	Volgende maandag

Overzicht per sector

Nummer van het PC	Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de arbeider	Aanvang opzeg
PC 110.00 : Textielverzorging	� 6 maanden 6 mndn tot � 5 jaar 5 tot � 10 jaar	28 kalenderdagen 35 kalenderdagen 42 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 14 kalenderdagen	Vlg mndg Vlg mndg Vlg mndg
opm.: wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen	10 tot � 15 jaar 15 tot � 20 jaar 20 jaar en meer	56 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen	Vlg mndg Vlg mndg Vlg mndg
PC 111.01 en PC 111.02: Industriële en ambachtelijke metaalbewerking	� 5 jaar 5 jaar tot � 10 jaar 10 jaar tot � 15 jaar 15 jaar tot � 20 jaar 20 jaar tot � 25 jaar Vanaf 25 jaar	35 kalenderdagen 42 kalenderdagen 84 kalenderdagen 112 kalenderdagen 154 kalenderdagen 196 kalenderdagen	14 kalenderdagen 14 kalenderdagen 28 kalenderdagen 28 kalenderdagen 42 kalenderdagen 42 kalenderdagen	Vlg mndg Vlg mndg Vlg mndg Vlg mndg Vlg mndg Vlg mndg
Opm.: wettelijk stelsel is van toepassing bij brugpensioen				

