

Actualia ontslagrecht

M&D Seminars – 23 mei 2023

Bart Vanschoebeke – Advocaat-Vennoot Claeys & Engels

Ann Witters – Advocaat AW LAW



1

Overzicht

1. Het transitietraject en tewerkstellingsbevorderende maatregelen: (r)-evolutie?
2. Einde van de arbeidsovereenkomst ingevolge medische overmacht
3. Het loonkarakter van voordelen toegekend door een derde: loon? Opname in opzeggingsvergoeding? Deeltijdse arbeidsovereenkomst en opzeggingstermijn?
4. Nieuwe categorieën beschermde werknemers: getuige psychosociale risico's; klokkenluiders; zorgverlof; geboorteverlof; adoptieverlof)
5. Voorbereidende handeling ontslag tijdens beschermde periode = ontslag tijdens die periode?
6. Ontslag ingeval van schorsing/tijdskrediet/loopbaanvermindering
7. Cumul vergoeding kennelijk onredelijk ontslag, misbruik ontslagrecht en discriminatie: groeiend belang van bewijs?
8. Hoorplicht in geval van ontslag contractanten publieke sector: en wat in de private sector?
9. Nieuw BW en arbeidsrecht: een paar bedenkingen
10. Impliciet ontslag
11. Ontslagbescherming en de sociale verkiezingen 2024
12. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten/vervangingsovereenkomsten bepaalde tijd en wijziging van de opzegtermijn in geval van ontslag door de werknemer

Actualia ontslagrecht



2



Het transitietraject en tewerkstellingsbevorderende maatregelen : (r)-evolutie?

Actualia ontslagrecht



3

Transitietraject en tewerkstellingsbevorderende maatregelen : (r)evolutie?

Wettelijke basis

- Art. 22, 23, 24, 25 en 26 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, B.S. 10 november 2022
- Inwerkingtreding 20 november 2022

Actualia ontslagrecht

4



4

Overzicht

- Maatregelen gekoppeld aan ontslag:
 - Transitietraject
 - Inzetbaarheidsbevorderende maatregelen

Tewerkstellingsmaatregelen

- Meer activerend ontslagrecht
- Stijging van de werkgelegenheid

Transitietraject (1)

- Het transitietraject biedt een kader aan waarbij de werknemer gedurende de opzeggingstermijn aan de slag kan bij een andere werkgever-gebruiker met het oog op een definitieve aanwerving

Transitietraject (2)

Stappen



Transitietraject (3)

Modaliteiten

- De werknemer wordt tijdens de opzeggingstermijn ter beschikking gesteld van een andere werkgever-gebruiker:
 - Uitzendbureau
 - Openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, FOREM, ACTIRIS)
- Maximumduur = duur van de te presteren opzeggingstermijn
- Loon betaald **door de werkgever**:
 - Hetzij het loon van toepassing bij de werkgever-gebruiker voor de functie die de werknemer daar uitoefent
 - Hetzij het lopend loon bij de werkgever, indien dit hoger is dan het loon bij de werkgever-gebruiker
 - De werkgever-gebruiker **moet een deel van dit loon** aan de werkgever **betalen**

Transitietraject (4)

... & formaliteiten

- Vereiste van een geschrift
 - Opgesteld voor het begin van de terbeschikkingstelling
 - Voorwaarden voor de terbeschikkingstelling
 - Periode van de terbeschikkingstelling
 - Handtekening van de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de arbeidsbemiddelingsdienst

Transitietraject (5)

Vervroegde beëindiging van het transitietraject

Uitgaande van de werkgever-gebruiker:

- Schriftelijke kennisgeving van een opzeggingstermijn aan de werknemer **en de werkgever**
- Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 37/2, §1
- De werknemer heeft het recht om **onmiddellijk** een einde te stellen aan het transitietraject door een tegenopzegging
- Anciënniteit wordt berekend vanaf het begin van het transitietraject

Uitgaande van de werknemer:

- Schriftelijke kennisgeving van een opzeggingstermijn aan de werkgever-gebruiker **en de werkgever**
- Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 37/2, §2
- Anciënniteit wordt berekend vanaf het begin van het transitietraject

Transitietraject (6)

Wat na het transitietraject?

- Definitieve indienstneming van de werknemer door de werkgever-gebruiker (verplichting). In geval van niet-naleving:
 - Betaling van een vergoeding gelijk aan het "lopend loon"
 - Overeenstemmende met de helft van de termijn van het transitietraject
- Er wordt rekening gehouden met de verworven anciënniteit in het kader van het transitietraject voor de berekening van de opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 37/2
- De werknemer behoudt de verworven anciënniteit in het kader van de vorige arbeidsovereenkomst voor:
 - Loopbaanonderbreking
 - Tijdskrediet
 - Thematische verloven

IWT: 10^{de} dag na publicatie in het BS (evaluatie door NAR voor 30 juni 2024)

Bevorderen van de inzetbaarheid – activerend ontslagrecht (1)

Vroegere maatregelen

Wet Eenheidsstatuut:
artikel 39ter Arbeidsovereenkomstenwet

Sectoren moesten inzetbaarheids-verhogende maatregelen voorzien voor werknemers met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken tegen 1 januari 2019

Bevorderen van de inzetbaarheid – activerend ontslagrecht (2)

Wat is het bevorderen van de inzetbaarheid?

- 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 – zijnde maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid – dat uit twee delen bestaat
- In het bijzonder zullen de werknemers naast *outplacement* recht hebben op:
 - Opleiding;
 - *coaching*;
 - ...
- Geen definitie

Bevorderen van de inzetbaarheid – activerend ontslagrecht (3)

- **Eerste deel**

- Bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan $\frac{2}{3}^e$ van de oorspronkelijke opzeggingstermijn, met een minimum van 26 weken
- Of in een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon voor:
 - Hetzij de duur van de opzeggingstermijn voor dit eerste deel
 - Hetzij het nog te verstrijken gedeelte van de opzeggingstermijn

- **Tweede deel**

- Bestaat uit opzeggingstermijn of –vergoeding gelijk aan restant opzeggingstermijn van eerste deel

Bevorderen van de inzetbaarheid – activerend ontslagrecht (4)

- Tijdens het tweede deel van de opzeggingstermijn
 - In geval van ontslag middels opzeggingstermijn:
 - Afwezigheid van werknemer om inzetbaarheidsmaatregelen te volgen
 - Met behoud van loon
 - In geval van ontslag met een opzeggingsvergoeding:
 - De werknemer moet zich beschikbaar stellen om inzetbaarheidsmaatregelen te volgen
 - Modaliteiten van de inzetbaarheidsmaatregelen:
 - Waarde = bedrag van de werkgeversbijdragen op dit deel van de opzeggingstermijn of -vergoeding. Zal aan de RVA doorgestort worden
 - Financiering van de inzetbaarheidsmaatregelen:
 - Werkgeversbijdragen

Bevorderen van de inzetbaarheid – activerend ontslagrecht (5)

- Geen verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te stellen voor het volgen van inzetbaarheidsmaatregelen indien:
 - Nieuwe tewerkstelling; of
 - Uitoefening van een zelfstandige activiteit
- Komen bovenop de outplacementverplichting. Aftrek van 4 weken in geval van outplacement blijft behouden

IWT: 1 januari 2023 (dus van toepassing op ontslagen vanaf die datum)

De nieuwe regels inzake medische overmacht



Medische overmacht 2.0

Wettelijke basis

- > Artikel 19 KB 11 september 2022 tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft, *BS* 20/09/2022
- > Wet van 30 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid, *BS* 18/11/2022
- > Inwerkingtreding 28/11/22

Re-integratie 2.0

Belangrijkste wijzigingen

- > Belangrijkste wijzigingen
 - Loskoppeling medische overmacht – re-integratietraject (RIT)
 - In kader van re-integratietraject nog slechts 3 ipv 5 mogelijke re-integratiebeoordelingen
 - Traject medische overmacht ten vroegste na 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid én indien geen lopend RIT
 - Aanpassing termijnen

Medische overmacht 2.0

Nieuw artikel 34 AOW

- Arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte/ongeval
- Kan slechts einde maken aan AO wegens overmacht
- Na volgen van specifieke procedure
- Opstart procedure ten vroegste na 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid

Medische overmacht 2.0

Nieuw artikel 34 AOW

- Procedure
 - Initiatief van WG of WN
 - Kennisgeving intentie bij aangetekende brief aan andere partij en PA-AA
 - ✓ Kennisgeving WG vermeldt mogelijkheid onderzoek ander/aangepast werk en recht op bijstand van vakbondsafvaardiging
 - Onderzoek door PA-AA
- Einde wegens medische overmacht enkel indien:
 - Definitieve onmogelijkheid om overeengekomen werk te verrichten én
 - Ander/aangepast werk ofwel:
 - ✓ niet gevraagd door WN;
 - ✓ gevraagd, maar in gemotiveerd verslag geweigerd door WG en ter kennis gebracht van WN en PA-AA
 - ✓ geweigerd door WN

Medische overmacht 2.0

Procedure PA-AA

- WG of WN geeft per aangetekend schrijven kennis van intentie om na te gaan of WN definitief ongeschikt is
- Beoordeling PA-AA cfr art. 1.4-82 Welzijnscode:
 - Uitnodiging WN door PA-AA voor onderzoek – **tot 3 uitnodigingen voorzien**
 - Onderzoek WN (+ eventueel werkpost) door PA-AA
 - WN kan aangeven of hij wenst dat aangepast of ander werk wordt gezocht
 - PA-AA bezorgt uiterlijk 3 maanden na ontvangst van de kennisgeving, zijn vaststelling aan de WG en de WN (aangetekend schrijven)
 - Beroep tegen definitieve ongeschiktheid mogelijk voor WN binnen een termijn van 21 kalenderdagen na ontvangst van vaststelling definitieve arbeidsongeschiktheid

Medische overmacht 2.0

Schematisch

WN definitief arbeidsongeschikt	
Ander/aangepast werk niet gevraagd	Ander/aangepast werk gevraagd
Geen beroep aangetekend	Weigering door WG (gemotiveerd) ter kennis gebracht van WN en PA-AA Of WN heeft ander/aangepast werk geweigerd
	Geen beroep aangetekend
Medische overmacht mogelijk	

Medische overmacht 2.0

Procedure

- Als WN niet definitief arbeidsongeschikt is, nieuw traject ten vroegste 9 maanden later (mits ononderbroken arbeidsongeschiktheid)
- Wat bij weigering WN deelname?

Het loonkarakter van voordelen
toegekend door een derde: loon?
Opname in opzeggingsvergoeding?
Deeltijdse arbeidsovereenkomst en
opzeggingstermijn?



Wettelijke basis: art. 39 van de Wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten

Basisprincipes

- Artikel 39, § 1 AOW

“Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn (...), gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het **lopend loon** dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. (...)

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar **ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst**.

Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk **veranderlijk** zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte **het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden** of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.”

Begrippen

Aandelenopties

recht om op een bepaalde datum in de toekomst een bepaald aantal aandelen in de vennootschap van de werkgever (of dezelfde groep) te kopen tegen een op het ogenblik van de toekenning vastgelegde prijs



Restricted stock units (RSUs)

recht om op een bepaalde datum in de toekomst en/of onder bepaalde voorwaarden een bepaald aantal gratis aandelen in de vennootschap van de werkgever (of dezelfde groep) te ontvangen

Phantom shares

cash bonus gelijk aan waarde van onderliggende aandelen

Berekening opzeggingsvergoeding

Basisprincipes

- Lopend loon
 - Tegenprestatie van arbeid
 - Loon waarop de werknemer recht heeft op het ogenblik van het ontslag
- Voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst
- Veranderlijke loonelementen: gemiddelde van de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag (cfr. Cass. 16 november 1992 en Cass. 6 mei 2019)
 - Dubbele check:
 1. Lopend loon of voordeel op het moment van het ontslag?
 2. Eisbaar geworden in de 12 maanden voor het ontslag?

Berekening opzeggingsvergoeding

Toepassing op restricted stock units (RSUs)

1. Zijn de RSUs een **voordeel** verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (al dan niet variabel)?
2. Maken de RSUs deel uit van het **lopend loon en voordelen** van de werknemer op het moment van het ontslag?
3. Zijn de RSUs **eisbaar** geworden in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag?
4. Hoe moet het voordeel van de RSUs worden **gewaardeerd** voor de berekening van de opzeggingsvergoeding?

Berekening opzeggingsvergoeding

1. Zijn de RSUs een voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (al dan niet variabel)?

- **Cass. 4 februari 2002:** toekenning van aandelenopties = kans op winst = voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (idem voor andere aandelengerelateerde verloning zoals RSUs)
- Variabel voordeel
- Quid toekenning door derde partij (niet-werkgever), bijv. buitenlandse moederverenootschap?
 - Arbh. Antwerpen: geen voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst
 - Arbh. Brussel 9 februari 2021 en Cass. 3 oktober 2022: irrelevant (nog steeds een voordeel)
 - Rechtspraak Arbh. Antwerpen achterhaald

Berekening opzeggingsvergoeding

2. Maken de RSUs deel uit van het 'lopend' loon en voordelen van de werknemer op het moment van het ontslag?

- Wanneer is het géén 'lopend' loon of voordeel meer?
 - RSU-plan werd reeds stopgezet vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst
 - Werknemer kan niet bewijzen dat hij nog recht heeft op dit variabel voordeel op het moment van het ontslag
 - Voordeel werd slechts eenmalig/uitzonderlijk toegekend

Berekening opzeggingsvergoeding

3. Zijn de RSUs 'eisbaar' geworden in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag?

- Welk moment is relevant voor de bepaling van de 'eisbaarheid'?
 - **Cass. 4 februari 2002** (aandelenopties): moment van toekenning (grant date)
 - Aandelenopties toegekend in 12 maanden voorafgaand aan ontslag: opname in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding
 - **Arbh. Brussel 9 februari 2021 en Cass. 3 oktober 2022** (phantom shares/RSUs): moment van **vesting** (vesting date)
 - RSUs gevest in 12 maanden voorafgaand aan ontslag: opname in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding
- In elk geval belangrijk om bepalingen van het plan zelf te checken

Berekening opzeggingsvergoeding

Arbh. Brussel 9 februari 2021 (1)

- Feiten
 - Corporation Stock Incentive Plan (4 februari 2015): spookaandelen/phantom shares toegekend door buitenlandse moedervernootschap
 - Grant: 3 februari 2016
 - Vesting: ieder jaar 33% gedurende drie jaren vanaf de grant
 - Ontslag: 30 september 2017
 - Discussie over opname van phantom shares en dividenden hierop in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding
- Arbrb. Leuven 12 juli 2019: vordering werknemer ongegrond
- Hoger beroep voor Arbh. Brussel

Berekening opzeggingsvergoeding

Arbh. Brussel 9 februari 2021 (2)

- Argumentatie werknemers: vesting (1/3) tijdens 12 maanden voorafgaand aan ontslag dus opname in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding
- Argumentatie werkgever: voordeel toegekend door derde (niet-werkgever) en toekenning niet tijdens 12 maanden voorafgaand aan ontslag dus geen opname in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding
- Arbh. Brussel:
 - Feit dat spookaandelen/RSUs zijn toegekend door derde (niet-werkgever) is irrelevant (>< Arbh. Antwerpen)
 - Moment van **vesting** is bepalend voor eisbaarheid: indien gevest in 12 maanden voor ontslag, dan opname in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding (>< Cass. 2 februari 2002 m.b.t. aandelenopties: moment van toekenning)
 - Idem voor dividenden vermeerderd met vakantiegeld

Berekening opzeggingsvergoeding

Cass. 3 oktober 2022

- Bevestiging van Arbh. Brussel 9 februari 2021
- Toekenning door derde (niet-werkgever) is irrelevant: evengoed voordeel verworven krachtens de arbeidsovereenkomst
- Variabel voordeel in de zin van artikel 39 AOW (dubbele test: lopend loon en voordelen + eisbaarheid in 12 maanden voor ontslag)
- Moment van **vesting** is bepalend voor eisbaarheid: indien gevest in 12 maanden voor ontslag, dan opname in berekeningsbasis opzeggingsvergoeding
- Discussie m.b.t. RSUs lijkt beslecht – let wel: in databanken is (voorlopig) enkel deel van arrest m.b.t. toekenning door derde opgenomen

Berekening opzeggingsvergoeding

4. Hoe moet het voordeel van de RSUs worden gewaardeerd voor de berekening van de opzeggingsvergoeding?

- Verschillende strekkingen in de rechtspraak m.b.t. aandelenopties
- Duidelijker m.b.t. RSUs: werkelijke waarde
 - Eenvoudiger aangezien moment van vesting bepalend is (makkelijker te waarderen dan op moment van toekenning)

Extra: RSZ op RSUs toegekend door derde?

Cass. 5 september 2022

- Situatie: RSUs toegekend door buitenlandse moedervernootschap aan werknemers van dochtervennootschappen
- Standpunt RSZ: socialezekerheidsbijdragen verschuldigd
 - Gevolgd door Arbrb. Gent en Arbh. Gent
- Cass.: géén socialezekerheidsbijdragen verschuldigd indien drie cumulatieve voorwaarden vervuld:
 1. Voordeel toekend door derde partij (niet-werkgever)
 2. Voordeel financieel ten laste genomen door derde partij, niet doorgerekend aan werkgever
 3. Voordeel toegekend om *andere* reden dan de uitvoering van de arbeid onder de arbeidsovereenkomst (bijv. puur voor retentie; ook toegekend aan afwezige werknemers; ...)



Nieuwe categorieën beschermde werknemers: getuige psychosociale risico's; klokkenluiders; zorgverlof; geboorteverlof; enz.

Actualia ontslagrecht



39

Uitbreiding discriminatiegrond gezondheidstoestand bij ontslagbeslissing

- Wet van 20 juli 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wet de discriminatiegrond gezondheidstoestand betreft, *BS 17/10/2022* – Inwerkingtreding 27/10/2022
- Vervanging van beschermd criterium 'huidige en toekomstige gezondheidstoestand' door 'gezondheidstoestand'

Actualia ontslagrecht

40



40

Nieuw beschermd criterium “gezinsverantwoordelijkheden” en uitbreiding criterium “geslacht” in Genderwet

- Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS 17/10/2022* - Inwerkingtreding: 27/10/2022
- Vervanging van beschermd criterium geslacht door: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, **gezinsverantwoordelijkheden**, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering.
- Gezinsverantwoordelijkheden: verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben (cfr. vaderschap, mee-moederschap, adoptie, ...)
- Cumul tussen discriminatievergoeding obv Genderwet en beschermingsvergoedingen (bv ontslag ingeval van moederschap, beschermde werknemer, CAO nr 162) uitdrukkelijk voorzien

CAO nr 161 (1)

Algemeen

- CAO nr 161 van 27/09/2022 betreffende het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen – inwerkingtreding 1/10/2022
- Recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen
 - AO onbepaalde tijd ipv bepaalde tijd
 - Voltijds ipv deeltijds
 - Deeltijds voor meer uren
 - Vast werkrooster ipv variabel
 - Week- of maandcontract ipv dagcontract voor uitzendarbeid
- Voor WN die gemiddeld meer dan 3u per week werkt, min. 6 maanden anciënniteit (al dan niet ononderbroken, met inbegrip anciënniteit als uitzendkracht)

CAO nr 161 (2)

Algemeen

- Aanvraag:
 - Schriftelijk: aangetekend/overhandiging geschrift met ontvangstbevestiging WG/elektronisch met ontvangstbevestiging WG
 - Met uitdrukkelijke verwijzing naar CAO 161

CAO nr 161 (3)

Bescherming tegen nadelige maatregelen/ontslag

- Waarborgen voor WN
 - WG mag geen nadelige maatregel treffen/ontslaan, behalve om redenen vreemd aan vraag
 - ✓ Niet hernieuwing AO bepaalde tijd = nadelige maatregel;
 - ✓ Niet hernieuwing ingevolge wettelijke beperkingen (art 10bis AOW) = reden vreemd aan vraag
- WG draagt bewijslast indien WN nadelige behandeling/ontslag obv vraag tot vorm van meer voorspelbare/zekere arbeidsvoorwaarden aannemelijk maakt (Uitz.: WN draagt bewijslast ingeval van niet hernieuwing AO bepaalde tijd)
- Beschermingsperiode:
 - vanaf aanvraag
 - tot 2 maanden na begin uitoefening vorm van aangepast werk/weigering door WG

CAO nr 161 (4)

Bescherming tegen nadelige maatregelen/ontslag

- Sanctie: schadevergoeding
 - Ingeval van nadelige maatregel (bv niet verlenging AO bepaalde tijd): min 2 maanden en max 3 maanden loon
 - Ingeval van ontslag: sanctie min 4 maanden en max 6 maanden loon
- Anti-cumul: geen andere vergoedingen dan opzeggingsvergoeding, uitwinningsvergoeding, niet-concurrentievergoeding en aanvullende vergoeding bovenop sociale uitkeringen

CAO nr 162 (1)

Algemeen

- CAO nr 162 van 27/09/2022 tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen – inwerkingtreding 1/10/2022
- Recht om flexibele werkregeling aan te vragen
 - Werken op afstand
 - Aanpassing werkrooster
 - Vermindering arbeidstijd
- Voor WN
 - om te zorgen voor oa kind tot 12 jaar
 - om persoonlijke zorg/steun te verlenen aan gezinslid of familielid
- Voor WN met min. 6 maanden anciënniteit (al dan niet ononderbroken, met inbegrip van anciënniteit als uitzendkracht)

CAO nr 162 (2)

Algemeen

- Aanvraag:
 - Schriftelijk: aangetekend/overhandiging geschrift met ontvangstbevestiging WG/elektronisch met ontvangstbevestiging WG
 - Met uitdrukkelijke verwijzing naar CAO 161

CAO nr 162 (3)

Bescherming tegen nadelige maatregelen/ontslag

- Cfr CAO nr 161
- Anti-cumul: geen andere vergoedingen dan opzeggingsvergoeding, uitwinningsvergoeding, niet-concurrentievergoeding en aanvullende vergoeding bovenop sociale uitkeringen; ook niet met discriminatievergoeding Genderwet op grond van criterium gezinsverantwoordelijkheden, MAAR wel met andere beschermde criteria in Genderwet

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (1)

Algemeen

- Wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie
- Inwerkingtreding: 10 november 2022
- 3 delen:
 - (i) Verruiming informatieverplichtingen van de werkgever
 - (ii) nieuwe minimumrechten voor de werknemer
 - (iii) handhavingsbeleid: bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag, invoering sancties in Sociaal Strafwetboek

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (2)

Bescherming tegen nadelige behandeling/ontslag

- Wie: WN die klacht indient/zijn vertegenwoordiger in de onderneming/uitzendkracht
- Klacht:
 - interne klacht
 - klacht bij inspectiediensten
 - rechtsvordering
- Omkering bewijslast tot 12 maanden na klacht (verlengd tot 3 maanden na gerechtelijke uitspraak ingeval van rechtsvordering)
- Sanctie: 6 maanden loon of werkelijk geleden schade
- Anticumul met andere vergoedingen in kader van bijzondere ontslagprocedure tegen ontslag

Omgezet moederschapverlof/ geboorteverlof/ zorgverlof (1)

Algemeen

- Wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven – inwerkingtreding
- Omgezet moederschapsverlof voor vader/**meemoeder** ingeval van overlijden of hospitalisatie van de moeder
- Wijziging ‘vaderschapsverlof’ in uitgebreider ‘geboorteverlof’ (voor vader, meemoeder); 20 kalenderdagen, te nemen binnen 4 maanden vanaf de bevalling
- Zorgverlof (bijzondere vorm van verlof om dwingende redenen) : 5 dagen, zorg/steun aan gezins- of familielid om ernstige medische reden

Omgezet moederschapsverlof (2)

Bescherming tegen ontslag

- Voor WN
- Beschermingsperiode: vanaf kennisgeving aan WG tot 1 maand na einde verlof
- WG draagt bewijslast
- Sanctie: 6 maanden loon
- Geen anticumul met andere vergoedingen

Geboorteverlof (3)

Bescherming tegen nadelige maatregelen/ontslag

- Voor WN/uitzendkracht
- Beschermingsperiode: vanaf aanvraag aan WG tot 5 maanden vanaf de bevalling
- Sanctie:
 - Ingeval van niet verlenging AO bepaalde tijd (let op: vermoeden!): 3 maanden loon
 - Ingeval van ontslag: 6 maanden loon
- Anticumul met andere vergoedingen in kader van bijzondere ontslagprocedure tegen ontslag

Zorgverlof (4)

Bescherming tegen ontslag

- Voor WN
- Beschermingsperiode: vanaf aanvraag aan WG tot 5 maanden tot 1 maand na einde verlof
- WG draagt bewijslast
- Sanctie: 6 maanden loon
- Geen anticumul

(Omgezet) moederschapverlof/ geboorteverlof/ zorgverlof (5)

Niet hernieuwing AO bepaalde tijd

- Niet hernieuwing AO bepaalde tijd wordt geacht verband te houden met beschermd criterium
- Op verzoek van WN moet WG redenen niet hernieuwing meedelen
- Indien niet vreemd aan beschermd criterium : forfaitaire vergoeding 3 maanden loon

- Gebruiker gelijkgesteld met WG ingeval van uitzendarbeid (ook ingeval van adoptieverlof)

Klokkenluiders (1)

Algemeen

- Wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector
- Bepaalde inbreuken op het recht kunnen worden gemeld via intern of extern meldingskanaal of worden openbaar gemaakt
- Regeling inzake opzetten intern meldingskanaal/informatieverplichtingen

Klokkenluiders (2)

Bescherming tegen represailles

- Bescherming van melders (WN, facilitators, derden verbonden met melders (bv collega's))
- Voorwaarden:
 - Gegronde redenen hebben gehad om aan te nemen dat gemelde informatie over inbreuken op moment van melding juist was en onder toepassingsgebied van wet viel
 - Interne of externe melding of openbaarmaking cfr. wet

Klokkenluiders (3)

Buitengerechtelijke beschermingsprocedure

- Slachtoffer represaille kan klacht indienen bij federale coördinator
- Federale coördinator vraagt hoogste leidinggevende JE om aan te tonen dat represaille geen verband houdt met melding
- Ingeval van redelijk vermoeden van represaille, doet federale coördinator aanbeveling om represaille teniet te doen of schade ongedaan te maken

Klokkenluiders (4)

Gerechtelijke beschermingsprocedure

- Kortgedingprocedure mogelijk voor Arbeidsrechtbank
 - Voorlopige maatregelen/herstelmaatregelen tegen represailles
- Procedure ten gronde: Vordering schadevergoeding
 - Tussen 18 en 26 weken loon
 - In financiële sector: 6 maanden loon / recht op re-integratie
 - Anti-cumul: geen cumul mogelijk met vergoeding kennelijk onredelijk ontslag (CAO 109)

Psychosociale aspecten - Discriminatie

Aanpassing Welzijnswet en Antidiscriminatie wetten

- Cass. 20 januari 2020 en 15 juni 2020 : ontslag van WN op basis van feiten in formeel verzoek, melding, klacht of rechtsvordering in kader van psychosociale aspecten niet in strijd met ontslagbescherming
- HvJ 20 juni 2019: Belgische beschermingssysteem ontoereikend voor informele getuigen

Aanpassing wetten:

- Ontslag moet niet alleen vreemd zijn aan formeel verzoek, klacht, melding, rechtsvordering, maar ook aan inhoud daarvan
- Informele getuige/persoon die steun betuigt/verdediging opneemt van WN die verzoek/melding/klacht/rechtsvordering heeft ingediend, ook beschermd tegen ontslag
- En mogelijkheid cumul schadevergoedingen wegens discriminatie/psychosociale risico's en represaillemaatregel expliciet voorzien
- Re-integratieaanvraag niet langer vereist voor schadevergoeding wegens represailles



Vorbereidende handeling ontslag tijdens beschermde periode = ontslag tijdens die periode?

Actualia ontslagrecht



61

Wettelijke basis

7 oktober 2022. - Wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven.

“Voor de toepassing van het zevende tot het tiende lid wordt gelijkgesteld met ontslag door de werkgever tijdens de periode van bescherming zoals bedoeld in het zevende lid, elke handeling van de werkgever na afloop van deze periode die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking en waarvoor tijdens deze periode enige voorbereiding werd getroffen. Onder het treffen van enige voorbereiding wordt eveneens begrepen, het nemen van de ontslagbeslissing.”

Actualia ontslagrecht

62



62

Wettelijke basis

- Van toepassing op:
 - Zwangere werknemster (art. 40 Arbeidswet en art. 4 Wet 7 oktober 2022)
 - Moederschapsverlof/omgezet zwangerschapsverlof (art. 39 Arbeidswet en art. 3 Wet 7 oktober 2022)
 - Geboorteverlof (art. 30 Wet op Arbeidsovereenkomsten en art. 6 Wet 7 oktober 2022)
 - Zorgverlof (art. 30bis Wet op Arbeidsovereenkomsten en art. 7 Wet 7 oktober 2022)

Wettelijke basis

- Tijdskrediet (art. 101 Herstelwet 22 januari 1985 en art. 15 Wet 7 oktober 2022)
(art. 39 Wet op Arbeidsovereenkomsten en art. 10 Wet 7 oktober 2022)
- Flexibele werkregeling/zorgdoelen (art. 28 Wet 7 oktober 2022 en CAO 162)
- Nieuwe rechten op transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (CAO 161)

Wat is een voorbereidende handeling?

- HvJ 11 oktober 2007, C-460/6, Paquy inzake Richtlijn 92/85 19 oktober 1992
 - “Het ontslagverbod geldt niet alleen m.b.t. het ontslagbesluit maar eveneens m.b.t. het nemen van een ontslagbesluit en het treffen van voorbereidingen m.b.t. het ontslag, zoals het zoeken naar en het voorzien in een definitieve vervanging van een werknemster wegens zwangerschap of geboorte van een kind.”
- Kamer Doc 55 2808/001, p. 13, herneemt dit en geeft als voorbeeld *“Het publiceren van een vacature voor een betrekking van onbepaalde duur”*

Wat is een voorbereidende handeling?

- Arbh. Luik (afd. Namen) 3 November 2022

“Le fait qu’une travailleuse soit visée dans une liste de travailleurs qui seront impactés par un licenciement collectif alors qu’elle était en congé de maternité équivaut à un acte préparatoire au licenciement, même si son licenciement lui a été notifié après la fin de la période de protection”

- 6 maanden wegens miskenning art. 40 Wet 18 maart 1971
- +
- 6 maanden wegens discriminatie op basis van geslacht (2007)



Ontslag ingeval van tijdskrediet/ loopbaanvermindering

Actualia ontslagrecht



67

Ontslag ingeval van tijdskrediet/ loopbaanvermindering

Situering

- Vermindering arbeidsprestaties in kader van thematisch verlof/loopbaanvermindering (tijdskrediet)
- Art. 103 Herstelwet 22 januari 1985 : berekening opzeggingstermijn: obv (fictief) voltijds loon
- Art. 39 AOW: “Lopend loon” voor berekening opzeggingsvergoeding
- Jarenlange controverse in rechtspraak en rechtsleer: “Lopend loon” =
 - effectief deeltijds loon?
 - of fictief voltijds loon?
- Wettelijke uitzondering: ouderschapsverlof

Actualia ontslagrecht

68



68

Berekening opzeggingsvergoeding ingeval van loopbaanvermindering: nieuw art. 39 §2/1 AOW

- Wet van 7 oktober 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven
- Art.10 : nieuw artikel 39§2/1 AOW:
 - *§ 2/1. Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens een periode van vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en voor zover deze wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet voor onbepaalde tijd werd gesloten, wordt begrepen onder "lopend loon" in de zin van paragraaf 1, het loon waarop de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.*

Berekening opzeggingsvergoeding ingeval van loopbaanvermindering: nieuw art. 39§2 AOW

- Art. 10 van de Wet van 7 oktober 2022 : einde controverse
 - Lopend loon = loon voor tewerkstellingsbreuk voorafgaand aan loopbaanvermindering
 - Uitzondering: loopbaanvermindering voor onbepaalde tijd
- Belang van deeltijdse arbeidsovereenkomst : bepaalde tijd vs onbepaalde tijd!

Opzegging door werknemer: gewijzigd art. 38 §1 AOW

- Opzegging door WN
- Uitbreiding gevallen van schorsing uitvoering AO tijdens dewelke opzeggingstermijn ingeval van opzegging door de WN loopt met:
 - Geboorteverlof (art. 30 §2 AOW)
 - Verlof dwingende reden/zorgverlof (art. 30bis AOW)
 - Adoptieverlof (art. 30ter AOW)

POLLVRAAG VOOR LIVESTREAM
GELIEVE UIT FULLSCREENMODUS TE GAAN
VIA DE ESCAPEKNOP



Cumul vergoeding kennelijk onredelijk ontslag, misbruik ontslagrecht en discriminatie : groeiend belang van bewijs?

Actualia ontslagrecht



73

Arbh. Gent, afd. Gent, 13 juni 2022, 2020/AG/182, onuitg.

- Feiten
 - Hulppostman was in 2017 42 werkdagen afwezig
 - Hulppostman was in 2018 24 werkdagen afwezig (van midden maart - midden april)
 - Gesprek over storingen (extra uitzendkrachten, extra werklust collega's, niet verzekerde postrondes) + afspraak voor opvolgingsgesprek 6 weken later
 - Werknemer hervat niet en één week ervoor: ontslag met als motivering: "desorganisatie en dienstnoodwendigheden"

Actualia ontslagrecht

74



74

Arbrh. Gent, afd. Gent, 13 juni 2022, 2020/AG/182, onuitg.

- Eis: schending discriminatiewetgeving + CAO 109
- Arbrb.:
 - vordering op basis van anti-discriminatiewetgeving is gegrond
 - Vordering kennelijk onredelijk ontslag is ongegrond

Arbrh. Gent, afd. Gent, 13 juni 2022, 2020/AG/182, onuitg.

- Arbh. Gent 13 juni 2022
 - Vordering wegens discriminatie is ongegrond
 - Geen discriminatie op grond van handicap
 - Wel vermoeden van discriminatie op grond van gezondheid
 - Geen directe discriminatie
 - Wel indirecte discriminatie, maar rechtvaardiging door legitiem doel + ontslag was passend en noodzakelijk
 - Vordering wegens kennelijk onredelijk ontslag is ongegrond
 - Vordering wegens misbruik van ontslagrecht is ongegrond

Arbh. Bergen 21 oktober 2022 (www.unia.be)

- Feiten:
 - Mevrouw C. treedt op 11 januari 2016 in dienst van T. als “Consultante Titres-Services”
 - 15 januari 2018: aanvang tijdskrediet (4/5) van april 2018 – 14 juli 2018
 - Toegestaan eind maart 2018
 - Eind maart: T. overgenomen door M.
 - In 2017-2018: mevrouw C. is 58 dagen ziek, herneemt het werk eind september 2018
 - Ontslagen op 2 oktober met motief:
 - *“Tekortkomingen in het werk door herhaaldelijke afwezigheid die de organisatie van het werk verstoort”*

Arbh. Bergen 21 oktober 2022 (www.unia.be)

- Eis: schending CAO 103 – discriminatie op grond van huidige en toekomstige gezondheidstoestand
- Vonnis arbrb. Charleroi 20 december 2021: beide vorderingen ongegrond

Arbh. Bergen 21 oktober 2022 (www.unia.be)

- Arbh. Bergen 21 oktober 2022
 - Vordering CAO 103 gegrond want:
 - Geen bewijs van verstoren organisatie van het werk
 - Werknemers konden overgeplaatst worden
 - Arbeidsongeschiktheid moet gerelativeerd worden
 - Vordering wegens discriminatie gegrond want
 - Timing is zeer opvallend (=> vermoeden)
 - Terugkeer zou organisatorische problemen moeten oplossen
 - Het vermoeden wordt niet weerlegd (bewijs-issue)
 - Beide vergoedingen cumuleerbaar?
 - Ja, want verschillende oorzaak en verschillende schade

Arbrb. Gent, afd. Aalst, 8 februari 2023 (www.unia.be)

- Feiten:
 - Mevrouw C. treedt na 2 sollicitatiegesprekken (met mondk masker – corona) in dienst van A.V. op 1 oktober 2020
 - Mevrouw C. heeft aandoening – afbrokkelend gebit
 - Op 1 oktober beëindiging in onderling akkoord

Arbrb. Gent, afd. Aalst, 8 februari 2023

- Eis: procedure in kortgeding tot staking en betaling vergoeding 6 maanden
- VZ arbeidsrechtbank:
 - Geen handicap
 - Wel discriminatie op basis van fysieke of genetische aanleg en vermoeden is aanwezig
 - Onvoldoende tegenbewijs
 - Schadevergoeding 6 maanden loon

Arbh. Bergen 23 september 2022, JTT 2023, 166



Hoorplicht in publieke sector: en niet in private sector? Schending gelijkheidsbeginsel?

GwH 27 oktober 2022

Actualia ontslagrecht



83

Hoorplicht publieke sector

- Hoorplicht:
 - GwH 6 juli 2017: hoorplicht geldt
 - GwH 22 februari 2018: hoorplicht geldt ook ingeval van ontslag om dringende reden
 - Afwezigheid voorafgaand verhoor = fout in zin van art 1382 BW
 - Gevolg: verlies van een kans
 - Schadevergoeding

Actualia ontslagrecht

84



84

GwH 27 oktober 2022

Feiten

- Ontslag om dringende reden WN in private sector
- WN vordert:
 - Opzeggingsvergoeding
 - Schadevergoeding wegens afwezigheid voorafgaand verhoor (fout, gemiste kans, schade)
- FR Arbrb Brussel 2018 :
 - dringende reden ongegrond, want niet bewezen: opzeggingsvergoeding toegekend
 - Art. 35 AOW verplicht WG niet WN vooraf te horen, maar sluit dit evenmin uit: prejudiciële vragen

GwH 27 oktober 2022

Prejudiciële vragen

- Schendt artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in die zin geïnterpreteerd dat het een beletsel vormt voor het recht van een in de privésector tewerkgestelde werknemer om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, terwijl dat recht, overeenkomstig het adagium 'audi alteram partem', wordt gewaarborgd voor de statutaire ambtenaren ?
- Schendt hetzelfde artikel, in die zin geïnterpreteerd dat het geen beletsel vormt voor het recht van een werknemer in de privésector om vóór zijn ontslag te worden gehoord, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ?

Private sector : GwH 27 oktober 2022

- Beginsel audi alteram partem geldt enkel in publieke sector
- Beginsel geldt alleen voor overheden wegens hun bijzondere aard en wegens hun plicht om zich volledig te informeren alvorens te handelen en hun plicht om te beschermen tegen het risico van willekeur van bestuurshandelingen met individuele strekking
- Het verschil in behandeling tussen WN's in publieke en WN's in private sector berust derhalve op een redelijke verantwoording
- Hieruit kan overigens niet worden afgeleid dat een WG in private sector er in geen enkele omstandigheid toe gehouden kan zijn om een WN voorafgaand aan ontslag te horen

Nieuw BW en arbeidsrecht: een paar bedenkingen



Het nieuwe BW

- 10 boeken
 - Boek 1. Algemene bepalingen
 - Boek 2. Personen, familie en relatievermogensrecht
 - Boek 3. Goederen
 - Boek 4. Nalatenschappen, schenkingen en testamenten
 - Boek 5. Verbintenissen
 - Boek 6. Buitencontractuele aansprakelijkheid
 - Boek 7. Bijzondere overeenkomsten
 - Boek 8. Bewijs
 - Boek 9. Zekerheden
 - Boek 10. Verjaring

Het nieuwe BW

- Art. 1.1 Bronnen
 - Onverminderd de bijzondere wetten, de gewoonte en de algemene rechtsbeginselen regelt dit Wetboek het burgerlijk recht en ruimer het privaatrecht

Het nieuwe BW

- Overgangsrecht

- Boek 1 (art. 3 Wet 28.4.22)

- De bepalingen van boek 1 en 5 van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op alle rechtshandelingen en rechtsfeiten die hebben plaatsgevonden na de inwerkingtreding van deze wet.

- Boek 5 (art. 64 Wet 28.4.22)

- Tenzij partijen anders zijn overeengekomen, zijn die niet van toepassing en blijven de vorige regels van toepassing:
 - 1° op de toekomstige gevolgen van rechtshandelingen en rechtsfeiten die hebben plaatsgevonden voor de inwerkingtreding van deze wet;
 - 2° in afwijking van het eerste lid, op rechtshandelingen en rechtsfeiten die hebben plaatsgevonden na de inwerkingtreding van deze wet die betrekking hebben op een verbintenis ontstaan uit een rechtshandeling of rechtsfeit dat heeft plaatsgevonden voor de inwerkingtreding van deze wet.

Het nieuwe BW

- Overgangsrecht

- Boek 1 (art. 1.3) en Boek 5 (art. 5.64)

- Voor nieuwe contracten (gesloten na 1 januari 2023)

- Oud BW

- Voor bestaande contracten (gesloten voor 1 januari 2023)
- Ook voor alle wijzigingen, verlengingen, betalingen, opzeggingen daarvan die plaats hebben vanaf/na 1 januari 2023

- Tenzij partijen anders overeenkomen

Enkele vermeldenswaardige bepalingen

- Overmacht
 - Art. 5.226 BW
- Verandering van omstandigheden/imprevisieel vs overmacht
 - Art. 5.74 BW
- Contextuele onevenwichten
 - Art. 5.52 BW

Enkele vermeldenswaardige bepalingen

- Nietigheid en matiging
 - Art. 5.57 BW en 5.63 BW
- Buitengerechtigde ontbinding
 - Art. 5.93 BW (Cass. 23 mei 2019 en 11 december 2020)

De werkdag

- Nieuwe BW
- Gevolgen arbeidsrecht
 - Opzegging arbeidsovereenkomst
 - Ontslag wegens dringende reden
 - Geneeskundig getuigschrift
 - De wet van 19 maart 1991
- Wet 26 december 2022 houdende neutralisatie van artikel 1.7 van boek 1 van het Burgerlijk wetboek wat betreft het arbeidsrecht en de sociale zekerheid en sociale bijstand (B.S. 30 december 2022; inv.: 1 januari 2023)



Impliciet ontslag – buitengerechtelijke ontbinding: inroepen van contractbreuk blijft risicovol

Cass. 19 december 2022

Impliciet ontslag - buitengerechtelijke ontbinding

Wat?

- Inroepen ontslag obv
 - belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst
 - contractuele wanprestatie met de bedoeling de arbeidsovereenkomst te beëindigen
- Wettelijke basis: **2 regimes:**
 - Art. 32 AOW iuncto
 - Art. 1184, 3^{de} lid oud BW (a contrario lezing)
 - Of
 - Nieuwe AO (gesloten vanaf 1 januari 2023): art. 5.93 Nieuw BW

Impliciet ontslag – oud recht

Cass. 19 december 2022, S.18,0045.N

“De partij die aan de wederpartij ten onrechte verwijt eenzijdig een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst in belangrijke mate te hebben gewijzigd en op grond hiervan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vaststelt, beëindigt hierdoor zelf de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze.”

Risico : ten onrechte contractbreuk inroepen = zelf ontslaan

Buitengerechtelijke ontbinding – Nieuw recht

Voorwaarden : Art. 5.93 Nieuw BW

Art. 5.93: Ontbinding door kennisgeving van de schuldeiser

Nadat hij nuttige maatregelen heeft genomen om de niet-nakoming van de schuldenaar vast te stellen, kan de schuldeiser het contract, op eigen risico, ontbinden door middel van een schriftelijke kennisgeving aan de schuldenaar. Die vermeldt de tekortkomingen die hem worden verweten.

Art. 5.94: Onregelmatige of abusieve buitengerechtelijke ontbinding

De kennisgeving waarmee de schuldeiser het contract ontbindt, is onwerkzaam indien niet voldaan is aan de vereisten van de ontbinding of indien de ontbinding abusief is.

Buitengerechtelijke ontbinding – voortaan wettelijk geregeld

Voorwaarden : Art. 5.93 Nieuw BW

- Wederkerige overeenkomst
- Voldoende ernstige niet nakoming verbintenis
- Nuttige maatregelen door SE om niet nakoming vast te stellen
- Schriftelijke, gemotiveerde kennisgeving (met verweten tekortkomingen) van buitengerechtelijke ontbinding aan de SA

Eigen risico SE: a posteriori controle rechter mogelijk (art. 5.94): onwerkzaamheid

Hoofdstuk 5 Nieuw BW in beginsel niet van toepassing op AO gesloten voor 1/1/2023, MAAR ...



Ontslagbescherming en de sociale verkiezingen 2024

Actualia ontslagrecht



101

POLLVRAAG VOOR LIVESTREAM
GELIEVE UIT FULLSCREENMODUS TE GAAN
VIA DE ESCAPEKNOP

Actualia ontslagrecht



102

Kandidaten & mandaten

Draagwijdte bescherming

Dag Y*	13-05	14-05	15-05	16-05	17-05	18-05	19-05	20-05	21-05	22-05	23-05	24-05	25-05	26-05
Dag X+76	29-04	30-04	01-05	02-05	03-05	04-05	05-05	06-05	07-05	08-05	09-05	10-05	11-05	12-05
Dag X+35	19-03	20-03	21-03	22-03	23-03	24-03	25-03	26-03	27-03	28-03	29-03	30-03	31-03	01-04
Dag X-30	14-01	15-01	16-01	17-01	18-01	19-01	20-01	21-01	22-01	23-01	24-01	25-01	26-01	27-01

- Vanaf X-30: bescherming van de wet van 19 maart 1991
- Retroactieve werking: kandidaten zijn nog niet gekend

→ **Opgelet met ontslag na 31 december 2023!**



Kandidaten & mandaten

Indienen kandidatenlijsten

- **X + 35** = uiterste datum indienen kandidatenlijsten (voorstel NAR: vermelding M/V/X)
- Geen verkiezingen:
 - Geen kandidatenlijst
 - Eén kandidatenlijst en één kandidaat
 - Eén kandidatenlijst en meerdere kandidaten maar
aantal kandidaten ≤ aantal effectieve mandaten

Kandidaten & mandaten

Wie kan zich kandidaat stellen?

- Verkiezbaarheidsvoorwaarden:
 - Arbeidsovereenkomst (ook huisarbeiders maar geen leidinggevend personeel)
 - Leeftijdsvoorwaarde: min. 18 jaar, max. 65 jaar (jeugdige WN: 16 - 25 jaar)
 - Anciënniteitsvoorwaarde: 6 maanden (of 9 maanden onderbroken in TBE)
 - Behoren tot werknemerscategorie
 - Behoren tot TBE
 - Niet de preventieadviseur / vertrouwenspersoon
 - Bijzondere categorieën: langdurig zieken, opgezegden, gedetacheerden, vervangingsovereenkomsten, tijdskrediet
- Ogenblik waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn: **DAG Y**

Kandidaten & mandaten

Aantal werknemers	Aantal personeelsafgevaardigden en plaatsvervangende leden	Aantal mogelijke kandidaten CPBW	Aantal mogelijke kandidaten OR	Totaal aantal kandidaten
< 100	4 + 4	24	-	24
100	4 + 4	24	24	48
101 tot 500	6 + 6	36	36	72
501 tot 1000	8 + 8	48	48	96
1001 tot 2000	10 + 10	60	60	120
2001 tot 3000	12 + 12	72	72	144
3001 tot 4000	14 + 14	84	84	168
4001 tot 5000	16 + 16	96	96	192
5001 tot 6000	18 + 18	108	108	216
6001 tot 8000	20 + 20	120	120	240
> 8000	22 + 22	132	132	264

Te verhogen met 1 of 2 mandaten voor de kaderleden

Kandidaten & mandaten

Aantal mandaten

- Mandaatberekening :
 - Telling op dag X
 - Gelijk aantal effectieve vertegenwoordigers en plaatsvervangers
 - Geen onderscheid tussen vol- en deeltijdse werknemers: *headcount* (elke werknemer telt voor 1)
 - Begrip werknemers? Onderscheid met berekening gemiddelde tewerkstelling (vervangingsovereenkomst, ...)
 - Uitzendkrachten (Cassatie 2009 en 2013)

Kandidaten & mandaten

Beperking van de ontslagmacht

- Geen ontslag toegelaten tenzij wegens dringende of economische/ technische reden
- Indien ontslag tijdens occulte periode: werknemer moet re-integratie vragen binnen 30 dagen volgend op dag van voordracht kandidatuur (vroegere aanvraag is ongeldig!)
- Wat bij ontslag wegens dringende reden tijdens occulte periode? Na re-integratie moet procedure tot ontslag opgestart worden binnen 3 werkdagen

Kandidaten & mandaten



Misbruik van kandidatuur?

Kandidaten & mandaten

Sancties

- Vaste vergoeding
 - < 10 jaar anciënniteit: 2 jaar loon
 - 10-20 jaar anciënniteit: 3 jaar loon
 - \geq 20 jaar anciënniteit: 4 jaar loon
- 'Variabele' vergoeding:
 - Loon tot de installatie van de volgende OR/CPBW

! Enige kandidaat geniet bescherming als verkozen personeelsafgevaardigde

Cass. 3 april 2023, S.21.0015.N, onuitg.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten / vervangingsovereenkomsten bepaalde tijd

Wet 20 maart 2023



Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten /vervangingsovereenkomsten bepaalde tijd – GwH 17 juni 2021

- GwH:
 - Vermoeden art 10 en 11ter AOW geldt niet bij afwisseling AO bepaalde tijd/vervangingsovereenkomsten
 - Verschil in behandeling niet redelijk verantwoord
 - Art 10 en 11ter AOW, in zoverre zij niet van toepassing zijn ingeval van opeenvolging AO bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten, zijn niet bestaanbaar met gelijkheidsbeginsel
 - In afwachting aanpassing wet moet rechter regels AO onbepaalde tijd toepassen

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten / vervangingsovereenkomsten bepaalde tijd – nieuw artikel 11quater AOW

- Wet 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de beperking van de duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten
- Art. 11quater AOW:
 - Totale opeenvolgende AO bepaalde tijd/duidelijk omschreven werk en 1 of meer vervangingsovereenkomsten
 - Zonder onderbreking toe te schrijven aan WN
 - Max 2 jaar
 - Uitzondering: vervangingsovereenkomst volgend op opeenvolgende AO bepaalde tijd/duidelijk omschreven werk gerechtvaardigd zijn wegens aard van het werk of wegens andere wettige redenen (artikel 10 AOW) wordt éénmalig buiten beschouwing gelaten indien totale duur max, 3 jaar
- Inwerkingtreding: 8 mei 2023 – overeenkomsten gesloten voor inwerkingtreding worden mee in aanmerking genomen

POLLVRAAG VOOR LIVESTREAM
GELIEVE UIT FULLSCREENMODUS TE GAAN
VIA DE ESCAPEKNOP

Actualia ontslagrecht



115

Wijziging van de opzegtermijn
in geval van ontslag door de
werknemer

Wet 20 maart 2023

Actualia ontslagrecht



116

Opzeggingstermijn WN – OUD

- Situering : WN's in dienst voor 01/01/2014 – ontslagname door WN
- Twee stappen (Art. 67 Wet Eenheidsstatuut: optellen Deel I en Deel II):
 - Arbeider : art. 68 en 69, eerste lid:
 - Deel I: termijn op basis van wettelijke, reglementaire en conventionele regels in functie van anciënniteit op 31/12/2013
 - Deel II: eenheidsstatuut: aantal weken in functie van anciënniteit, max. 13 weken
 - Lagere bediende: art. 68 en 69, tweede lid:
 - Deel I: termijn op basis van wettelijke, reglementaire en conventionele regels in functie van anciënniteit op 31/12/2013, max. 4,5 maanden
 - Deel II: eenheidsstatuut: aantal weken in functie van anciënniteit, max. 13 weken
 - Som van beiden geplafonneerd op 13 weken
 - Indien Deel I = 4,5 maanden, dan geen deel II meer berekenen
 - Hogere bediende: art. 68 en 69, derde lid:
 - Deel I: termijn op basis van wettelijke, reglementaire en conventionele regels in functie van anciënniteit op 31/12/2013, max. 6 maanden
 - Deel II: eenheidsstatuut: aantal weken in functie van anciënniteit, max. 13 weken
 - Som van beiden geplafonneerd op 13 weken
 - Indien Deel I = 6 maanden, dan geen deel II meer berekenen

Opzeggingstermijn WN – NIEUW

- GwH: onderscheid lagere en hogere bedienden strijdig met gelijkheidsbeginsel
- Wet 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft
- Wijzigingen:
 - Afschaffing opzeggingstermijn in 2 delen
 - Enkel nog eenheidsstatuut
 - Voor alle werknemers max. 13 weken
- Inwerkingtreding: 28 oktober 2023 – enkel voor nieuwe opzeggingen

Vragen?

Actualia ontslagrecht



119

Thank you

Bart Vanschoebeke

 +32 9 261 50 01

 bart.vanschoebeke@claeyseengels.be

 www.claeyseengels.be



120

Thank you

Ann Witters

+32 495 22 00 34

ann.witters@aw-law.be

www.aw-law.be

