

Ontslagrecht 2.0

Stand van zaken

Olivier Wouters
Advocaat - Vennoot

Arnout Crauwels
Advocaat - Senior Associate

Brussel, Claeys & Engels, 12 juni 2018

Overzicht

1. Nieuwe opzeggingstermijnen sedert 1 mei 2018
2. De wettelijke opzeggingstermijnen
3. De problematiek van de opzeggingsclausule
4. Outplacement
5. Motivering van het ontslag / kennelijk onredelijk ontslag
6. De activeringsbijdrage

Nieuwe opzeggingstermijnen sedert 1 mei 2018



Nieuwe opzeggingstermijnen sedert 1 mei 2018 (1)

WES: afschaffing van de proefperiode

- ▶ Arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2014:
geen proefbeding meer mogelijk

- ▶ Uitzonderingen:
 - Studentenarbeid
 - Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid

- ▶ Reden?
 - *“De korte duur van de nieuwe opzeggingstermijnen ontnemt immers de bestaansreden van de proeftijd”*

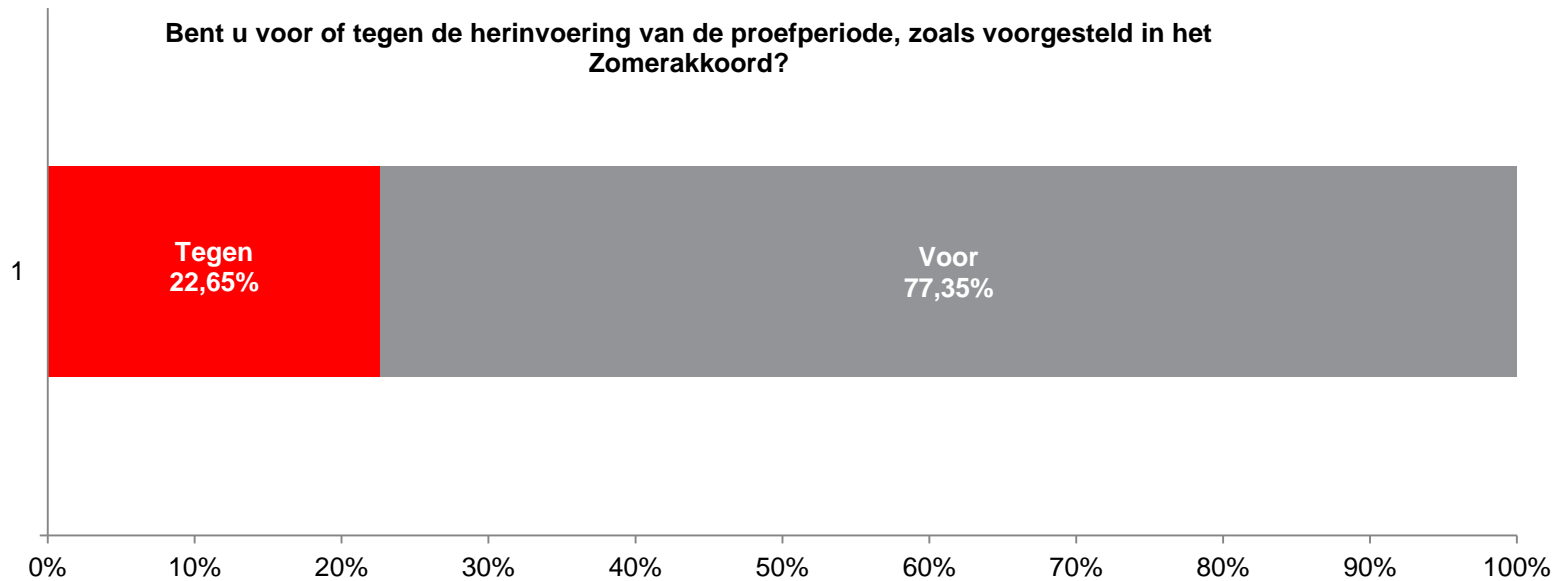
Nieuwe opzeggingstermijnen sedert 1 mei 2018 (2)

Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie

Anciënniteit	< 1 maand	< 2 maand	< 3 maand	< 4 maand	< 5 maand	< 6 maand
Oud	2 weken	2	2	4	4	4
Nieuw	1	1	1	3	4	5

- Zgn. “herinvoering van de proefperiode” aangezien de nieuwe termijnen ingevoerd in 2014 niet voldoende flexibiliteit bleken te bieden
- **Bijsturing opzeggingstermijnen tijdens de eerste 6 maanden tewerkstelling**
- Contracten onbepaalde en bepaalde tijd
- In werking getreden op 1 mei 2018
- Opzeggingen betekend vóór 1 mei 2018 blijven al hun gevolgen behouden

Even tussendoor – survey onslag



De wettelijke opzeggingstermijnen



Opzeggingstermijnen (1)

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden (WES)

1. Nieuwe opzeggingstermijnen: voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op of na 1 januari 2014
 1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (ontslag)
 2. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer (ontslagname)
 3. Tegenopzegging
 4. Start van de opzeggingstermijn
 5. Afwijkingen
2. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd / voor een duidelijk omschreven werk
3. Opzeggingstermijnen: arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014

Opzeggingstermijnen (2)

Wat met arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen op of na 1 januari 2014?

1. Ontslag door de werkgever

➤ Eén criterium ~ anciënniteit

- Te rekenen vanaf indiensttreding
- Anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat
- Nieuwe schijf opzeggingstermijn bij start volgend trimester of volgend jaar
- Gelijktelling van vroegere periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij werkgever-gebruiker
 - Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt
 - Dezelfde functie
 - Periode van inactiviteit van 7 dagen of minder
 - Aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid
 - Maximum één jaar

Anciënniteit	Opzeggingstermijn sedert 1 mei 2018	Opzeggingstermijn vóór 1 mei 2018
< 3 maanden	1 week	2 weken
Tussen 3 maanden en < 4 maanden	3 weken	4 weken
Tussen 4 maanden en < 5 maanden	4 weken	4 weken
Tussen 5 maanden en < 6 maanden	5 weken	4 weken
Tussen 6 maanden en < 9 maanden	6 weken	6 weken
Tussen 9 maanden en < 12 maanden	7 weken	7 weken
Tussen 12 maanden en < 15 maanden	8 weken	8 weken
Tussen 15 maanden en < 18 maanden	9 weken	9 weken
Tussen 18 maanden en < 21 maanden	10 weken	10 weken
Tussen 21 maanden en < 24 maanden	11 weken	11 weken
Tussen 2 jaar en < 3 jaar	12 weken	12 weken
Tussen 3 jaar en < 4 jaar	13 weken	13 weken
Tussen 4 jaar en < 5 jaar	15 weken	15 weken
Vanaf 5 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
Tussen 20 jaar en < 21 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit
Vanaf 21 jaar	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit

Opzeggingstermijnen (3)

Wat met arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen op of na 1 januari 2014?

2. Ontslagname door de werknemer

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

Opzeggingstermijnen (4)

Wat met arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen op of na 1 januari 2014?

3. Tegenopzegging door de werknemer

- Dezelfde termijnen als voor de opzegging door de WN (maar: plafond max. 4 weken)

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
tussen 3 maanden en < 6 maanden	2 weken
tussen 6 maanden en < 1 jaar	3 weken
vanaf 1 jaar	4 weken

Opzeggingstermijnen (5)

Wat met arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen op of na 1 januari 2014?

4. Aanvang opzeggingstermijn

- Dezelfde vereisten voor opzeggingsbrief
 - Vormvereisten
 - Verplichte vermeldingen
 - Taalwetgeving!

- Aanvang opzeggingstermijn: maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis gegeven werd
 - Dus: normaal gezien te verzenden ten laatste op woensdag

- Aanvang tegenopzegging door werknemer: *idem*

Opzeggingstermijnen (6)

Wat met arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen op of na 1 januari 2014?

5. Afwijkingen

- Pensioenleeftijd: plafond van maximum 26 weken
- SWT: minstens 26 weken bij ondernemingen *in moeilijkheden* of *in herstructurering*
- Ondernemingsregeling of individuele regeling: voor zover niet minder gunstig voor de werknemer

Opzeggingstermijnen (7)

Wat met arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen op of na 1 januari 2014?

5. Afwijkingen

➤ Uitzonderingen voor bepaalde sectoren

- Tijdelijke uitzondering: einde 31.12.2017
- ‘Permanente’ uitzondering bouwsector
 - Zomerakkoord 2017: *“Er zal een oplossing komen voor het afwijkend stelsel inzake opzegtermijnen in de bouwsector, gelet op het arrest van het Grondwettelijk Hof, retroactief tot 1 januari 2014.”*

Opzeggingstermijnen (8)

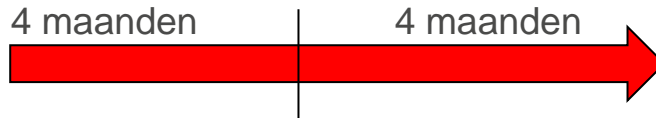
Wat met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd / duidelijk omschreven werk?

- ▶ Behoud van de mogelijkheid tot verbreking mits vergoeding:
 - Loon verschuldigd tot einde termijn
 - Maar maximum 2 x opzeggingstermijn indien AOVK voor onbepaalde tijd

- ▶ Opzegging / verbreking tijdens eerste helft van de overeengekomen duurtijd
 - Maar max. eerste zes maanden
 - Enkel voor de 1^{ste} arbeidsovereenkomst

Opzeggingstermijnen (9)

› Voorbeeld 1: AOVK bepaalde tijd van 8 maanden



- Regel 1: normale opzeggingstermijn eerste helft duur = eerste 4 maanden
- Regel 2: ontslag na eerste 4 maanden → sanctie = loon tot einde van de 8^{ste} maand met maximum dubbel normale opzeggingstermijn

› Voorbeeld 2: AOVK bepaalde tijd van 24 maanden



- Regel 1: normale opzeggingstermijn eerste helft duur, maar max. eerste 6 maanden
- Regel 2: ontslag na eerste 6 maanden → sanctie = loon tot einde van de 24^{ste} maand met maximum dubbel normale opzeggingstermijn

Opzeggingstermijnen (10)

Arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014

- ▶ Regel van de ‘dubbele foto’
 - Principe: optellen van twee opzeggingstermijnen
 - ~ opzeggingstermijn ‘stap 1’ + opzeggingstermijn ‘stap 2’

- ▶ Stap **1**: berekend op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013

- ▶ Stap **2**: berekend op basis van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014

Opzeggingstermijnen (11)

Arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014 – *Stap 1*

› Stap 1

- opzeggingstermijn vastgesteld o.b.v. de **wettelijke, reglementaire** en **conventionele** regels die gelden op 31 december 2013
 - Dus ‘foto’ op 31 december 2013 van:
 - Statuut: arbeider of bediende?
 - Anciënniteit
 - Jaarlijks bruto loon: lagere of hogere bediende?
 - Ontslagregels alsof opzeggingstermijn berekend had moeten worden op 31 december 2013
- Arbeider: toepassing van de (sectorale) opzeggingstermijn voor ‘stap 1’

Opzeggingstermijnen (12)

Arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014 – Stap 1

- Bediende
 - ‘lagere’ bediende (jaarloon \leq 32.254 EUR bruto op 31 december 2013)
 - indien **WG opzegt**: 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit
 - Indien **WN opzegt**:
 - 1,5 maanden < 5 jaar anciënniteit
 - 3 maanden \geq 5 jaar anciënniteit
 - ‘hogere’ bediende (jaarloon > 32.254 EUR bruto op 31 december 2013)
 - indien **WG opzegt**: 1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met minimum van 3 maanden
 - Indien **WN opzegt**: 1,5 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit, maar
 - max. 4,5 maanden indien jaarloon op 31 december 2013 \leq 64.508 EUR bruto
 - max. 6 maanden indien jaarloon op 31 december 2013 > 64.508 EUR bruto

Opzeggingstermijnen (13)

Arbeidsovereenkomsten die een aanvang genomen hebben vóór 1 januari 2014 – *Stap 2*

- **Stap 2**: berekend op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014
 - opzeggingstermijn vastgesteld volgens de **wettelijke** of **reglementaire** regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging
 - **!** indien opzegging door de bediende:
 - stap 2 is niet van toepassing indien op 31 december 2013 ‘plafond’ bereikt:
 - plafond voor ‘lagere bediende’: 3 maanden
 - plafond voor ‘hogere bediende’: 4,5 maanden
 - plafond voor ‘hoogste bediende’: 6 maanden
 - indien plafond *niet* bereikt is: stap 1 + stap 2 = max. 13 weken

De problematiek van de opzeggingsclausule



De problematiek van de opzeggingsclausule (1)

Overgangsbepalingen van de Wet Eenheidsstatuut (WES)

- Beëindiging arbeidsovereenkomst ingegaan vóór 1 januari 2014
- artikel 67 WES: *dubbele foto*
 - opzeggingstermijn = ‘stap 1’ en ‘stap 2’
- artikel 68 WES: *stap 1*
 - compensatie anciënniteit t.e.m. 31 dec 2013
 - o.b.v. “*de wettelijke reglementaire en conventionele regels*” op 31 dec 2013
 - uitzondering voor ‘hogere’ bedienden (> 32.254 EUR bruto op 31 dec 2013):
“*1 maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden*”
(bij opzegging door de werkgever)
- artikel 69 WES: *stap 2*
 - compensatie anciënniteit vanaf 1 januari 2014
 - volgens “*de wettelijke of reglementaire regels*” op ogenblik kennisgeving opzegging (= toepassing “nieuwe” opzeggingstermijnen)

De problematiek van de opzeggingsclausule (2)

Opzeggingsclausule ↔ overgangsbepalingen

- Opzeggingsclausule ↔ regeling voor ‘hogere bedienden’ (*stap 1*)
 - opzeggingsclausule ~ ‘oud’ artikel 82, §5 AOW (‘hoogste bedienden’)
 - Advies Raad van State: “*afbreuk aan de verworven rechten*”
 - Reactie van de wetgever:
 - “*legitieme verwachtingen*” → respecteren opzeggingsclausule
 - parlementaire voorbereidingen: “*beslist*” en “*bepaald*” dat geldige opzeggingsclausule *moet* worden toegepast voor *stap 1*, ongeacht of clausule gunstiger of minder gunstig is voor de werknemer
 - maar geen wijziging wettekst

- Resultaat: duidelijke tekst van de wet ↔ parlementaire voorbereidingen

De problematiek van de opzeggingsclausule (3)

De opzeggingsclausule en de regel van de ‘dubbele foto’

- Welke houding neemt de rechtspraak aan?
 - Opzeggingsclausule alleen toepassen voor stap 1
 - Arbrb. Antwerpen 16 juni 2015
 - Opzeggingsclausule toepassen voor stap 1 en voor stap 2
 - Arbrb. Antwerpen, afd. Mechelen 11 oktober 2016
 - Opzeggingsclausule niet toepassen
 - Arbh. Antwerpen 18 december 2017
 - Arbrb. Brussel (NL) 25 mei 2016
 - Opzeggingsclausule toepassen op het geheel
 - Arbh. Brussel 9 januari 2018

Outplacement



Outplacement (1)

Twée regelingen

➤ “Algemene regeling”

- Werknemers ontslagen met een opzeggingstermijn/opzeggingsvergoeding van **minstens 30 weken** (loon), behalve:
 - ontslag om dringende reden
 - de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de regelgeving met betrekking tot *het actief beheer in geval van herstructurering*
 - NIEUW: werknemer medisch ongeschikt om outplacement te volgen

➤ “Specifieke regeling”

- Werknemers die minstens 45 jaar zijn op het tijdstip van het ontslag, die niet vallen onder de algemene regeling en die minstens 1 jaar anciënniteit hebben bij hun werkgever, behalve:
 - ontslag om dringende reden

Outplacement (2)

Aanrekening van de kost van het outplacement

➤ “Algemene regeling”

- Sinds 1 januari 2016:
 - **Automatische aftrek van 4 weken loon van de opzeggingsvergoeding zelfs indien de werknemer het outplacementaanbod weigert**
 - Geen aftrek indien werknemer medisch ongeschikt is om outplacement te volgen

➤ “Specifieke regeling”

- Volledig ten laste van de werkgever
- Indien de werknemer weigert: geen enkele kost voor de werkgever
- In elk geval: **geen aftrek van de opzeggingsvergoeding**

Outplacement (3)

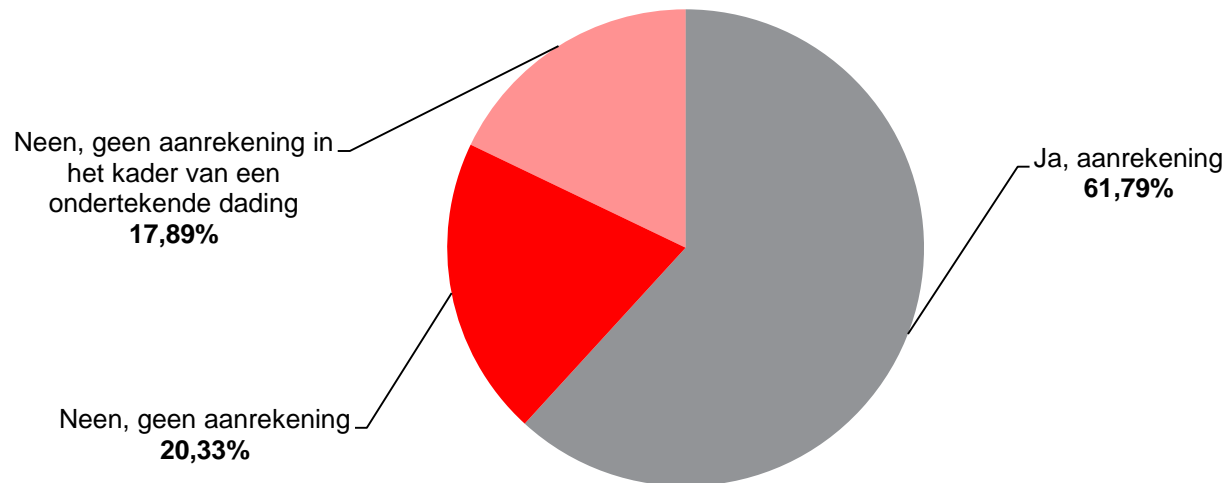
Enkele bijzonderheden

- Is de aanrekening van 4 weken loon op de opzeggingsvergoeding begrensd tot de reële waarde van het outplacement?
 - **Neen!**

- Quid indien verkorting opzeggingstermijn of –vergoeding na ontslag (zodat werknemer minder dan 30 weken opzeggingstermijn of –vergoeding heeft)?
 - **Algemene regeling is van toepassing**
 - **Afstand van rechten na het ontslag heeft geen impact op outplacement: kijken naar welk recht bestaat vóór het ontslag**

Even tussendoor – survey ontslag

Maakt u gebruik van uw recht om 4 weken loon aan te rekenen op de opzeggingsvergoeding (van minstens 30 weken loon) als compensatie voor het outplacementaanbod?



Motivering van het ontslag/ kennelijk onredelijk ontslag



Motivering van het ontslag (1)

- **Inwerkingtreding CAO nr. 109:** ontslag betekend vanaf 1 april 2014
 - Ontslagen die voordien werden betekend: art. 63 blijft van kracht

- **Twee nieuwe begrippen:**
 - De ontslagmotivering - het recht om de concrete redenen te kennen die aanleiding gegeven hebben tot het ontslag
 - De bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag

- **Sanctie:** WN kan een vergoeding krijgen
 - Miskenning ontslagmotivering (2 weken loon, niet onderworpen aan RSZ)
 - Schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag (3 - 17 weken loon)

Motivering van het ontslag (2)

Principes

- CAO nr. 109 is van toepassing
 - op alle werknemers (arbeiders en bedienden)
 - tewerkgesteld in de privé sector
 - ontslag gegeven of betekend vanaf 1 april 2014
 - ontslagen na eerste 6 maanden van tewerkstelling

- CAO nr. 109 is niet van toepassing
 - beëindiging van uitzend- of studentencontracten
 - ontslag met het oog op SWT of na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd
 - ontslag wegens definitieve stopzetting van de activiteit of wegens sluiting van de onderneming
 - ontslag in het kader van een collectief ontslag
 - wanneer “bijzondere ontslagprocedure” (wet of CAO)

Motivering van het ontslag (3)

1) **Recht om de *concrete redenen* die tot het ontslag geleid hebben te kennen**

➤ Concrete redenen

- werknemer moet zich een duidelijk oordeel kunnen vormen van de redenen die aan de basis liggen van het ontslag
- reële redenen
- **!** Coherent zijn met de redenen vermeld op het C4-formulier

➤ Procedure

- Indien de werkgever niet spontaan (en schriftelijk) de redenen van het ontslag communiceert, kan de ontslagen werknemer hiernaar vragen (aangetekend + termijn)
- werkgever is verplicht hierop te antwoorden (aangetekend + termijn)
- sanctie: 2 weken loon (“forfaitaire burgerlijke boete”)
 - cumuleerbaar met vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag
 - niet onderworpen aan RSZ

Motivering van het ontslag (3)

2) **Recht op schadevergoeding in geval van “*kennelijk onredelijk ontslag*”**

➤ “*Kennelijk onredelijk ontslag*”

- ontslag van een werknemer aangeworven voor **onbepaalde tijd**
- dat gebaseerd is op **redenen die *geen* verband houden** met de **geschiktheid** of het **gedrag** van de werknemer *of* die ***niet* berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst**
- en waartoe ***nooit* beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever**

Motivering van het ontslag (4)

2) Recht op schadevergoeding in geval van “*kennelijk onredelijk ontslag*”

➤ “*Kennelijk onredelijk ontslag*”

- enkel ***kennelijk*** onredelijk ontslag kan gesanctioneerd worden: biedt enige beleidsvrijheid aan de werkgever
- rechter kan *opportunititeit* van het beleid van de werkgever niet beoordelen (“marginale toetsing”)
- de “kennelijke onredelijkheid” van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag

Motivering van het ontslag (5)

2) **Recht op schadevergoeding in geval van “*kennelijk onredelijk ontslag*”**

➤ Sanctie in geval van *kennelijk onredelijk ontslag*

- **minimaal 3 tot maximaal 17 weken loon** (in functie van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag)
- alternatief: mogelijkheid om vergoeding van de reële schade te vragen
- niet onderworpen aan RSZ op voorwaarde van bekrachtiging door rechter
- cumuleerbaarheid:
 - JA: met opzeggingsvergoeding, niet-concurrentievergoeding, uitwinningsvergoeding en aanvullende vergoeding die bovenop sociale uitkeringen wordt betaald
 - NEEN: met alle andere beëindigingsvergoedingen (beschermingsvergoeding tijdskrediet, moederschap, ...)

Motivering van het ontslag (6)

2) **Recht op schadevergoeding in geval van “*kennelijk onredelijk ontslag*”**

➤ Bewijslast

- De werkgever heeft de redenen van het ontslag correct meegedeeld → de partij die iets aanvoert, draagt daarvan de bewijslast
 - de werkgever moet de redenen van het ontslag bewijzen
 - de werknemer moet bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk is
- De werkgever heeft niet (correct) geantwoord op het verzoek van de werknemer
 - de werkgever moet de redenen van het ontslag bewijzen
 - de werkgever moet bewijzen dat het ontslag *niet* kennelijk onredelijk is

Motivering van het ontslag (7)

2) **Recht op schadevergoeding in geval van “*kennelijk onredelijk ontslag*”**

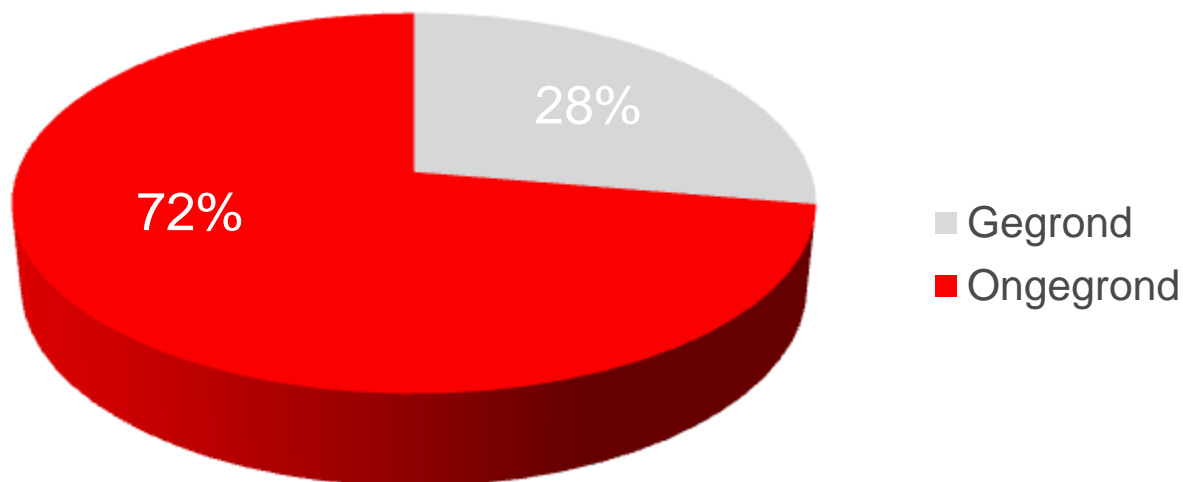
➤ Bewijslast

- De werknemer heeft geen (correct) verzoek gedaan om de ontslagredenen te kennen
 - de werknemer moet het bewijs leveren van “*elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag*”

“Kennelijk onredelijk ontslag”: rechtspraak (1)

- ▶ Enkele vaststellingen gebaseerd op 83 uitspraken:

1. Vordering geground of ongegrond

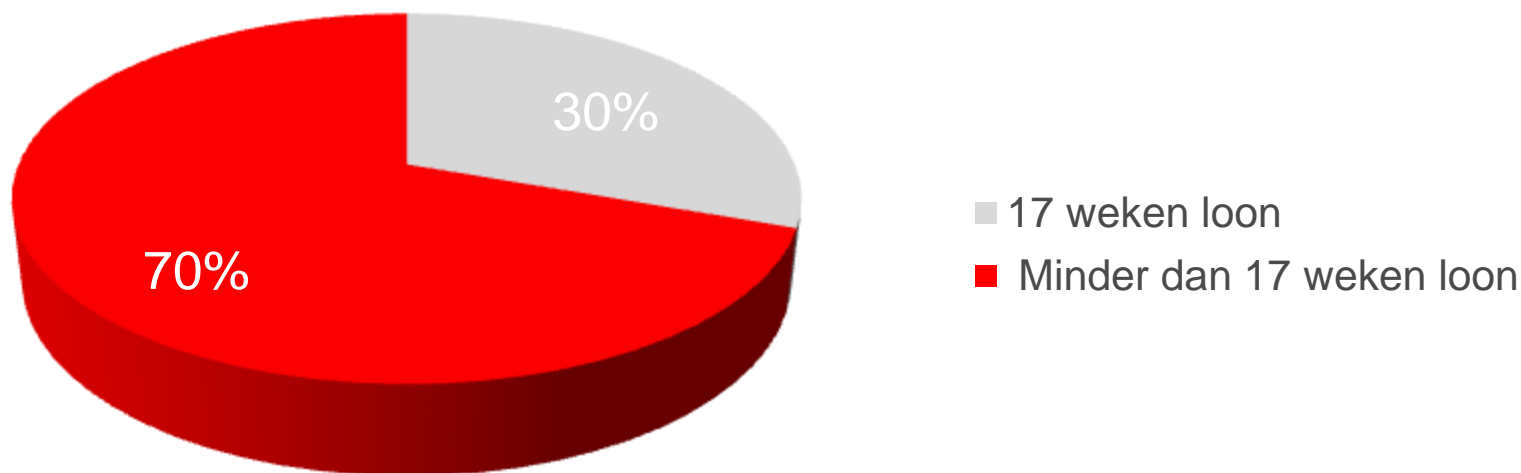


Meeste situaties waarin vergoeding wordt toegekend, zijn deze waarin de ontslagredenen niet bewezen zijn

“Kennelijk onredelijk ontslag”: rechtspraak (2)

➤ Enkele vaststellingen gebaseerd op 83 uitspraken:

2. 23 gevallen gegrond, maar maximale schadevergoeding wordt slechts uitzonderlijk toegekend

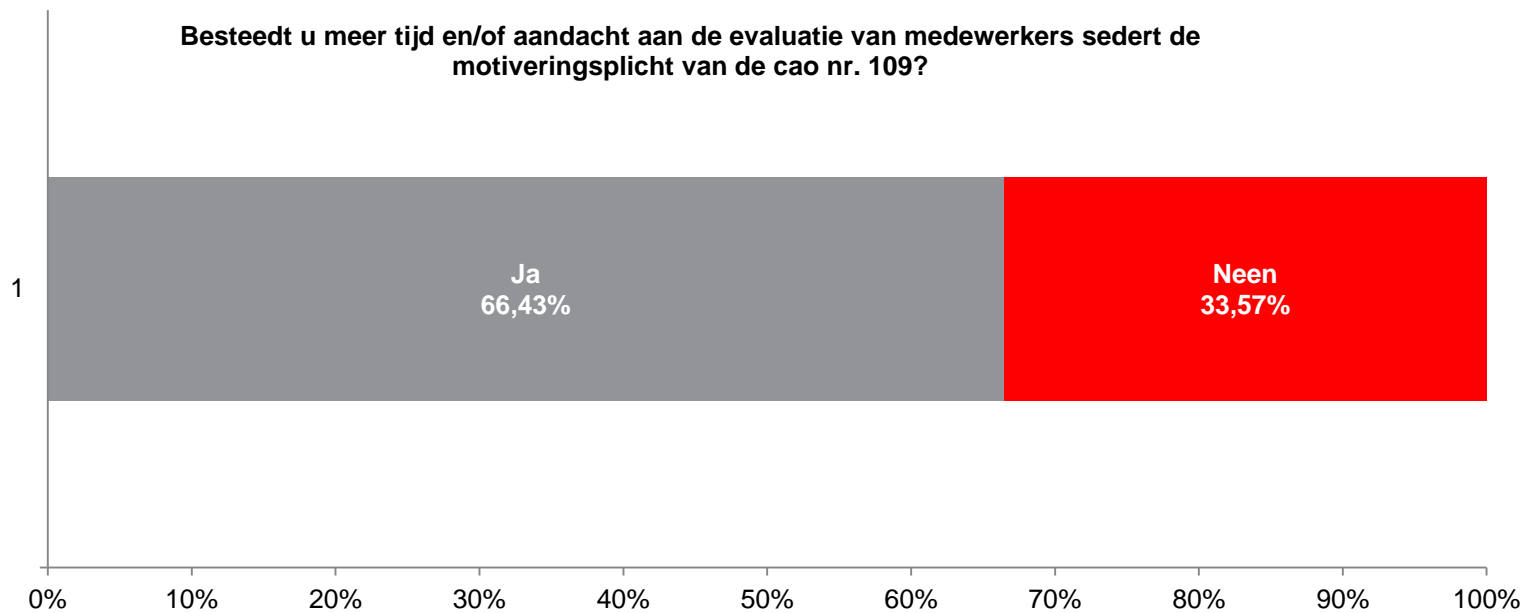


Rechtbank	Kennelijk onredelijk ontslag ?	Schadeveroeding
Arbrb. Leuven, 08.10.2015 (R.G. 14/1604/A)	Nee (frequente arbeidsongeschiktheden – ongeschiktheid van lange duur)	/
Arbrb. Antwerpen (Tongeren), 22.10.2015 (R.G. 14/1422/A)	Neen (beëindiging van de AO door de werknemer (handeling die gelijkstaat met contractbreuk))	/
Arbrb. Luik (Hoei), 09.11.2015 (R.G. 14/1006/A)	Neen (dringende reden niet erkend - houding : ongerechtvaardigde afwezigheid)	/
Arbrb. Gent (Brugge), 07.12.2015 (R.G. 14/2697/A)	Neen (misbruik van positie)	/
Arbrb. Antwerpen, 09.12.2015 (R.G. 14/7065/A)	Ja (arbeidsongeschiktheid- verkeerde/onbestaande redenen)	8 weken
Arbrb. Antwerpen, 17.12.2015 (R.G. 14/7668/A)	Neen (slechte evaluatie en moeilijkheden met de hiërarchie)	/
Arbrb. Luik (Aarlen), 12.01.2016 (R.G. 15/120/A)	Neen (allergie aan paneermeel)	/
Arbrb. Brussel (FR), 14.01.2016 (R.G. 14/9880/A)	Ja (gedrag (ongerechtvaardigd afwezigheid)- dringende reden niet gegrond)	10 weken
Arbrb. Gent (Brugge), 18.01.2016 (R.G. 15/162/A)	Neen (gedrag)	/
Arbrb. Luik (Neufchâteau), 18.01.2016 (R.G. 15/222/A)	Ja (gedrag- redenen niet aangetoond)	5 weken
Arbrb. Antwerpen, 20.01.2016 (R.G. 15/1619/A)	Neen (gedrag- klachten klanten en collega's)	/
Arbrb. Antwerpen, 21.01.2016 (R.G. 15/2050/A)	Ja (gedrag (diefstal) – dringende reden niet erkend)	4 weken
Arbrb. Brussel (NL), 28.01.2016 (R.G. 14/3942/A)	Neen (dringende reden niet erkend)	/
Arbrb. Brussel (NL), 11.03.2016 (R.G. 14/4070/A)	Neen (negatieve opmerkingen aan hiërarchische overste)	/
Arbrb. Brussel (FR), 12.04.2016 (R.G. 14/8143/A)	Neen (vergeten geld terug te geven)	/
Arbrb. Brussel (NL), 22.04.2016 (R.G. 15/153/A)	Neen (slechte prestaties)	/
Arbrb. Luik (Aarlen), 26.04.2016 (R.G. 15/515/A)	Neen (ontevreden cliënten)	/
Arbrb. Brussel (NL), 28.04.2016 (R.G. 14/4263/A et 15/2108/A)	Ja (gebrek aan motivatie niet aangetoond)	7 weken
Arbrb. Gent (Dendermonde), 03.05.2016 (R.G. 15/1096/A)	Neen (dringende reden niet erkend- weigering om zich te onderwerpen aan controlearts)	/

Rechtbank	Kennelijk onredelijk ontslag ?	Schadeveroeding
Arbrb. Gent (Sint-Niklaas), 01.06.2016 (R.G. 15/622/A)	Neen (werknemer had gevraagd om van functie te veranderen)	/
Arbrb. Henegouwen (Moeskroen), 10.06.2016 (R.G. 15/864/A)	Ja (noodwendigheden (afwezigheden) – redenen niet aangetoond)	15 weken
Arbrb. Brussel (NL), 13.06.2016 (R.G. 15/968/A)	Neen (negatieve houding – werknemer toont kennelijk onredelijk ontslag niet aan)	/
Arbrb. Luik (Luik), 15.06.2016 (R.G. 15/3374/A)	Ja (gedrag- redenen niet aangetoond)	3 weken
Arbrb. Gent (Kortrijk), 28.06.2016 (R.G. <i>inconnu</i>)	Neen (communicatiestijl, gesloten houding)	/
Arbrb. Luik (Namen), 28.06.2016 (R.G. 14/2915/A)	Ja (dringende reden niet erkend – redenen niet aangetoond)	17 weken
Arbrb. Antwerpen (Hasselt), 29.06.2016 (R.G. 15/1386/A)	Neen (noodwendigheden)	/
Arbrb. Antwerpen (Tongeren), 06.07.2016 (R.G. <i>inconnu</i>)	Neen (noodwendigheden onderneming (frequente afwezigheden))	/
Arbrb. Brussel (NL), 09.09.2016 (R.G. 15/716/A)	Neen (dringende reden erkend)	/
Arbrb. Henegouwen (La Louvière), 09.09.2016 (R.G. 15/978/A)	Ja (betwisting van verwittiging- schuld niet aangetoond)	17 weken
Arbrb. Brussel (FR), 23.09.2016 (R.G. 14/13586/A)	Neen (dringende reden niet erkend)	/
Arbrb. Henegouwen (Doornik), 07.10.2016 (R.G. 15/1294/A)	Neen (dringende reden niet erkend, gedrag)	/
Arbrb. Antwerpen (Hasselt), 10.10.2016 (R.G. 15/2184/A)	Neen (verlies van vertrouwen naar aanleiding van uitspraken van werknemer)	/
Arbrb. Luik, 13.10.2016 (R.G. 14/3524/A)	Ja (gedrag- redenen niet aangetoond)	17 weken
Arbrb. Luik, 20.10.2016 (R.G. 15/2390/A)	Neen (eis verjaard)	/
Arbrb. Brussel (FR), 31.10.2016 (R.G. 15/3264/A)	Neen (slechte prestaties en vergissingen)	/
Arbrb. Henegouwen (Charleroi), 07.11.2016 (R.G. 15/3728/A)	Neen (problematisch gedrag)	/
Arbrb. Brussel (FR), 8.11.2016 (R.G. 15/5602/A)	Neen (vakantie in buitenland tijdens arbeidsongeschiktheid – weigering om zich te onderwerpen aan medische controle)	/
Arbrb. Antwerpen, 30.11.2016 (R.G. 16/1527/A)	Ja (vergissing niet te verwijten aan werknemer)	8 weken

Rechtbank	Kennelijk onredelijk ontslag ?	Schadeveroeding
Arbrb. Antwerpen (Turnhout), 05.12.2016 (R.G. 15/1405/A)	Neen (eis verjaard)	/
Arbrb. Brussel (FR), 07.12.2016 (R.G. 15/1281/A)	Ja (gedrag- redenen niet aangetoond)	7 weken
Arbrb. Antwerpen (Antwerpen), 09.12.2016 (R.G. 14/7065/A)	Ja (noodwendigheden (arbeidsongeschiktheid) – redenen niet aangetoond, lichtzinnigheid)	8 weken
Arbrb. Brussel (FR), 20.12.2016 (R.G. 15/3166/A)	Neen (herstructurering aangetoond- noodwendighden)	/
Arbrb. Henegouwen (Moeskroen), 10.01.2017 (R.G. 15/2061/A)	Neen (weigering om bevel te gehoorzamen)	/
Arbrb. Brussel (FR), 17/01/2017 (R.G. 15/2113/A)	Ja (gedrag– redenen niet aangetoond)	6 weken
C.T. Luik (Luik), 08.02.2017 (R.G. 2016/AL/328)	Ja (gedrag- feitelijkheden begaan door de werkgever)	10 weken
Arbrb. Brussel (FR), 13.02.2017, (R.G. 15/10892/A)	Ja (geschiktheid en gedrag – afwezigheid van detail en bewijs redenen)	17 weken
Arbrb. Brussel (NL), 24.02.2017 (R.G. 15/1654/A)	Neen (interne reorganisatie aangetoond – noodwendigheden)	/
Arbrb. Brussel (FR), 01.03.2017 (R.G. 15/10350/A)	Ja (gedrag/noodwendigheden – overhaaste beslissing en gebrek aan bewijs)	3 weken
Arbrb. Luik (Luik), 07.03.2017 (R.G. 16/514/A)	Ja (noodwendigheden- andere werknemer aangeworven voor ontslagen werkneemster)	5 weken
Arbrb. Luik (Luik), 09.03.2017 (R.G. 15/7582/A)	Neen (gedrag– professionele tekortkomingen)	/
Arbrb. Luik (Luik), 09.03.2017 (R.G. 15/7583/A)	Neen (gedrag– professionele tekortkomingen)	/
Arbrb. Brussel (FR), 24.04.2017 (R.G. 15/8678/A)	Ja (noodwendigheden- gebrek aan bewijs dat het ontslag noodzakelijk was in het kader van de reorganisatie)	3 weken

Even tussendoor – survey ontslag



Schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag (1)

- ▶ Recht op dubbele motivering / dubbele schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag bij verbreking na opzegging ?
 - Bepaalde rechtsleer: ja
 - Rechtspraak niet eenduidig:
 - Enkel 1^{ste} ontslagbeslissing is relevant, 2^{de} beslissing doet geen nieuwe termijn lopen om motivering te vragen (Arbrb. Gent afd. Gent 3 november 2016 AR 15/2289/A)
 - Bij 2 ontslagbeslissingen is er 2 maal recht op motivatie, kan er sprake zijn van 2 maal onredelijk ontslag en dus van 2 schadevergoedingen (Arbrb. Antwerpen afd. Tongeren 1 juni 2016 AR 15/1777/A)

Schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag (2)

- ▶ Cumul met schadevergoeding wegens rechtsmisbruik?
 - “Rechtsmisbruik” = afzonderlijke fout en afzonderlijke schade (andere dan morele en materiële schade die volledig gedekt zijn door opzegvergoeding), te bewijzen door de werknemer
 - Schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag niet cumuleerbaar met andere schadevergoeding
 - Zie art. 9 CAO nr. 109: *“schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzegvergoeding, niet-concurrentievergoeding, uitwinningsvergoeding of aanvullende vergoeding bovenop sociale uitkeringen”*
 - Dus: schadevergoeding wegens rechtsmisbruik is mogelijk, maar dan geen schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag

Schadevergoeding kennelijk onredelijk ontslag (3)

- ▶ Cumul met schadevergoeding wegens rechtsmisbruik?
 - Afwijkende rechtspraak
 - Schadevergoeding rechtsmisbruik is wel cumuleerbaar want andere oorzaak (bv. wegens omstandigheden ontslag – Arbrb. Luik (afd. Dinant) 21 maart 2016, AR 14/1188/A; Arbrb. Luik (afd. Namen) 11 oktober 2016, AR 15/1012/A)
 - Regel niet cumul is “door sociale partners gesuggereerde opinie die niet kan gedeeld worden” dus cumul mogelijk met beschermingsvergoeding pesterijen (Arbrb. Brussel (FR) 17 januari 2017 AR 15/2113/A)

De activeringsbijdrage

De activeringsbijdrage (1)

- Doel:
 - ouderen op de arbeidsmarkt houden in geval van herstructurering
- Wettelijke basis:
 - artikel 66 en 67 Programmawet 25 december 2017
- Hoe?
 - activeringsbijdrage in geval van vrijstelling van prestaties met (gedeeltelijk) behoud van loon
- Wanneer van toepassing?
 - voor werknemer die geen enkele prestatie levert gedurende een volledig kwartaal bij dezelfde werkgever
- Vanaf 1 januari 2018
- Zowel voor collectieve vertrekprogramma's als individuele regimes ('garden leave')

De activeringsbijdrage (2)

► Percentage

Leeftijd op moment van vrijstelling	% (bruto trimesterloon)	Minimum
< 55 jaar	20%	300,00 EUR
> 55 jaar < 58 jaar	18%	300,00 EUR
> 58 jaar < 60 jaar	16%	300,00 EUR
> 60 jaar < 62 jaar	15%	225,60 EUR
> 62 jaar	10%	225,60 EUR

De activeringsbijdrage (3)

- ▶ Uitzondering: geen activeringsbijdrage
 - Volledige wettelijke schorsingen (ziekte, vakantie,...)
 - Wettelijke opzeggingsperiode
 - Individuele vrijstelling vóór 28 september 2017
 - CAO bepaalde duur neergelegd vóór 28 september 2017
 - Overheidsbedrijven: regeling in PC vóór 28 september 2018
 - Nieuwe tewerkstelling – werknemer of zelfstandige – van minstens 1/3 van een voltijdse tewerkstelling gedurende het volledige kwartaal



De activeringsbijdrage (4)

► Klemtoon op vorming

	Vermindering van het percentage met 40%	Vrijstelling van bijdrage
Formaliteiten?	<ul style="list-style-type: none">- Verplichting om opleiding te volgen- Vorming van minstens 15 dagen over 4 kwartalen	Werknemer heeft de effectieve vorming gevolgd gedurende 4 eerste kwartalen van schorsing
Kost?	?	Minstens 20% van jaarloon
Vorming?	Wet van 5 maart 2017 <ul style="list-style-type: none">- Formeel- Informeel- Welzijn	

Meer informatie?

- Vernieuwde website www.opzegging.be
- *Newsletter* Ontslag 2.0 van mei 2018



Vragen?



Olivier Wouters
Advocaat - Vennoot

T +32 2 761 46 24
olivier.wouters@claeysengels.be

Arnout Crauwels
Advocaat – Senior Associate

T +32 2 761 46 74
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.