

Hoe de opzegtermijn van een arbeider vastklikken op 31 december 2013?

Waar moet u rekening mee houden?

- **Voorafgaande opmerking**

Bevond uw arbeider zich op 31 december 2013 nog in de proefperiode, dan moet u handelen alsof er nooit een proefperiode geweest is. Het vastklikken gebeurt dus op basis van de normale regels die hieronder besproken worden.

- **Principe**

De duur van de opzegtermijn voor een arbeider, hangt af van:

- het feit of hij een **oude of nieuwe arbeidsovereenkomst** heeft;
- **de anciënniteit** die hij heeft op het ogenblik dat de opzeg in werking treedt;
- het feit of een **verkorte opzeg** voorzien werd.

Deze begrippen worden hieronder uitgelegd.

- **Oude of nieuwe arbeidsovereenkomst**

Er is sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst als de **uitvoering ervan ten vroegste op 1 januari 2012** aanving. Het maakt hierbij niet uit wanneer de overeenkomst gesloten werd. U vindt de regels die u moet toepassen in geval van een nieuwe arbeidsovereenkomst op pagina 4 van dit document.

De overeenkomst wordt **echter niet** als een nieuwe arbeidsovereenkomst beschouwd als:

- de werknemer voor 1 januari 2012 al met een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever verbonden was¹;
- **en** er niet meer dan 7 dagen tussen beide overeenkomsten liggen.

In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst dus als een oude arbeidsovereenkomst beschouwd. U vindt de regels die u moet toepassen in geval van een oude arbeidsovereenkomst op pagina 3 van dit document.

Voorbeeld: Een werknemer heeft met werkgever X een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van één jaar gesloten op 1 januari 2011.

Op 31 december 2011 sluit hij met dezelfde werkgever een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, te beginnen vanaf 1 januari 2012. Deze arbeidsovereenkomst zal niet als een nieuwe, maar als een oude arbeidsovereenkomst beschouwd worden.

Als de begindatum van deze arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur echter op 9 januari 2012 zou liggen, dan zou er wel sprake zijn van een nieuwe arbeidsovereenkomst.

¹ Volgens de FOD Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal overleg moet men hierbij enkel rekening houden met de voorgaande arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer en niet met de eventuele andere arbeidscontracten die voordien reeds tussen de partijen bestonden.

• Anciënniteit

De opzegtermijnen zijn afhankelijk van de anciënniteit die de werknemer heeft in de onderneming. Er wordt gekeken naar de anciënniteit op 31 december 2013.

Tewerkstelling als werknemer

Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de werknemer **ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming** en dit ongeacht zijn statuut. Het feit dat de werknemer achtereenvolgens het statuut van arbeider en daarna van bediende bij diezelfde werkgever gehad heeft, speelt hier dus geen enkele rol. Zelfs indien een eerste arbeidsovereenkomst correct beëindigd wordt, zal de anciënniteit blijven doorlopen indien onmiddellijk na de eerste overeenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten wordt.

Tewerkstelling als uitzendkracht

Voor werknemers met een nieuwe arbeidsovereenkomst komen ook de **periodes waarin de werknemer als uitzendkracht bij de werkgever tewerkgesteld was** in aanmerking. Hierbij moet rekening gehouden worden met het feit dat elke periode van inactiviteit van 7 dagen of minder eveneens beschouwd wordt als een periode van uitzendarbeid.

Er moet echter enkel rekening gehouden met de periodes van uitzendarbeid indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de aanwerving als vaste werknemer volgt onmiddellijk op de periode van uitzendarbeid²;
- de functie die de werknemer uitoefent, is identiek aan de functie die hij als uitzendkracht uitoefende;
- de opzeg wordt gegeven door de werkgever.

De periodes van uitzendarbeid worden voor **maximum één jaar** meegeteld in de anciënniteit van de werknemer.

Voorbeeld: Een uitzendkracht werkt gedurende een half jaar bij werkgever X met weekcontracten. Een week nadat hij zijn laatste prestatie als uitzendkracht verrichtte, wordt hij door de werkgever aangeworven met een vast contract. Indien de werkgever deze werknemer nadien wenst op te zeggen, moet hij rekening houden met een bijkomende anciënniteit van 6 maanden en een week. De weekends tussen elk contract en de week tussen de laatste tewerkstelling als uitzendkracht en de aanwerving als vaste werknemer worden immers als periodes van uitzendarbeid beschouwd.

Begint het vast contract echter pas 8 dagen na de laatste tewerkstelling als uitzendkracht, dan zal de anciënniteit die als uitzendkracht werd opgebouwd niet meetellen.

• Verkorte opzegtermijn

Wanneer de arbeider nog geen 6 maanden ononderbroken in dienst van dezelfde onderneming is³, kan de partij die de overeenkomst beëindigt van een conventioneel bepaalde **verkorte opzegtermijn** gebruik maken. Dit moet evenwel voorzien zijn in de arbeidsovereenkomst zelf ofwel in het arbeidsreglement op voorwaarde dat de bepalingen van dat reglement integraal deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst en dat er een kopie aan de werknemer overhandigd werd⁴.

² Wanneer er een onderbreking van maximum 7 dagen tussen de tewerkstelling als uitzendkracht en de aanwerving als werknemer wordt aangenomen dat de aanwerving onmiddellijk volgt op de periode van uitzendarbeid, aangezien inactiviteitsperiodes van een week of minder beschouwd worden als periodes van uitzendarbeid.

³ De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft bevestigd dat voor die ononderbroken periode van 6 maanden geen rekening gehouden moet worden met de periodes van uitzendarbeid die de arbeider eventueel voordien bij dezelfde werkgever presteerde. De anciënniteit als uitzendkracht telt met andere woorden slechts mee als artikel 60 van de arbeidsovereenkomstenwet dat de verkorte opzeg regelt, niet (meer) van toepassing is.

⁴ Een minderheidsrechtspraak oordeelt echter dat enkel in de arbeidsovereenkomst een verkorte opzegtermijn voorzien kan worden, omdat artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 alleen spreekt over de 'overeenkomst' en niet over het arbeidsreglement.

De verkorte termijn mag niet minder dan 7 dagen bedragen in geval van ontslag door de werkgever. In geval van ontslagneming mag hij niet meer bedragen dan de helft van de overeengekomen termijn voor de opzeg uitgaand van de werkgever. Doorgaans bedraagt de duur in dat geval 3 dagen.

Bevond de arbeider in kwestie zich op 31 december 2013 in de eerste 6 maanden van zijn contract en werd een verkorte opzegtermijn voorzien, dan wordt zijn opzegtermijn op 31 december 2013 vastgeklekt op deze verkorte opzegtermijn en moet u geen rekening houden met de hieronder besproken regels.

Let op, het Hof van Cassatie aanvaardt sinds een Cassatiearrest van 2021⁵ niet meer dat er rekening wordt gehouden met de verkorte opzegtermijn bij de berekening van de opzegtermijn of vergoeding. Volgens het Hof moet u dus steeds de sectorale opzegtermijnen toepassen. Het is nog af te wachten of de lagere rechtbanken dit standpunt ook volgen. Om discussies te vermijden kan de werkgever wel onmiddellijk de sectorale opzegtermijnen toepassen op het eerste deel van de opzegtermijn.

Opzegtermijnen arbeiders voor de oude arbeidsovereenkomsten

- **Voorafgaande opmerking**

In verschillende sectoren werd bepaald dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen oude en nieuwe arbeidsovereenkomsten en dat voor alle overeenkomsten de nieuwe opzegtermijnen van toepassing zijn. Is dat het geval dan moet u deze opzegtermijnen volgen. Deze worden verderop in dit document besproken.

- **Principe**

De opzegtermijnen kunnen bepaald zijn door:

- de **wet van 3 juli 1978** betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 59);
- de **CAO nr. 75** gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze intersectorale overeenkomst is suppletief: ze is niet van toepassing indien er op sectoraal niveau reeds bij koninklijk besluit of collectieve arbeidsovereenkomst in afwijkende opzegtermijnen voorzien werd of indien er via aanvullende bepalingen inzake bestaanszekerheid of soortgelijke bepalingen reeds een eigen stelsel met ruimere werk- of inkomenszekerheid ingevoerd werd;
- een **koninklijk besluit** dat voor alle arbeiders in een welbepaald **paritair comité** in specifieke opzegtermijnen voorziet.

Om te weten welke termijn van toepassing is, moet u onderstaande regels volgen:

- **Er zijn specifieke opzegtermijnen overeengekomen in uw paritair comité**

Principe

Aangezien vele paritaire comités eigen opzegtermijnen overeengekomen zijn, moet u steeds eerst **nagaan of uw paritair comité afwijkende regels heeft**. U kan deze informatie terugvinden in de rubriek Sectoraal/Paritaire Comités. Daar selecteert u uw paritair comité en klikt vervolgens op het trefwoord 'Bijzondere opzegtermijnen'.

Zijn er in uw paritair comité specifieke opzegtermijnen vastgesteld bij koninklijk besluit (KB), **dan past u deze termijnen toe**.

Opmerking: Als er in de sector op 31 december 2013 een koninklijk besluit bestond dat voorzag in verkorte opzegtermijnen in geval van ontslag met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), dan moet voor het eerste deel van de opzegtermijn rekening gehouden worden

⁵ [Cass. 12 april 2021, S.20.0022.N](#)

LEX4YOU

Fiches sociale wetgeving uitgegeven door de vzw Sociaal Secretariaat Securex

met deze verkorte opzegtermijnen voor de arbeiders die na 1 januari 2014 ontslagen worden met het oog op SWT. Het is hiervoor dus niet noodzakelijk dat uw werknemer op 31 december 2013 voldeed aan de voorwaarden om aanspraak te maken op een SWT, maar wel dat hij aan die voorwaarden voldoet op het moment dat u hem zijn opzeg geeft.

Uitzondering

Voor hetgeen dat niet bepaald werd in het KB, past u **artikel 59** van de wet van 3 juli 1978 toe.

| Anciënniteit van de arbeider | Opzegtermijn werkgever | Opzegtermijn werknemer |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Minder dan 20 jaar | 28 dagen | 14 dagen |
| Vanaf 20 jaar | 56 dagen | 28 dagen |

Bijvoorbeeld: in paritair comité nr. 117 zijn bijzondere opzegtermijnen van toepassing, maar die gelden enkel voor arbeiders met minstens 1 jaar anciënniteit en zijn niet van toepassing in geval van een ontslag met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT). Wordt de arbeidsovereenkomst van de arbeider beëindigd omwille van een SWT, dan moeten de termijnen uit artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 toegepast worden.

- **Er zijn geen specifieke opzegtermijnen overeengekomen in uw paritair comité**

Principe

Als er in uw paritair comité geen specifieke opzegtermijnen overeengekomen zijn, is in principe **CAO nr. 75** van toepassing. De opzegtermijnen uit deze CAO zijn de volgende:

| Anciënniteit van de arbeider | Termijnen opgenomen in CAO nr. 75 |
|-------------------------------------|--|
| Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar | 35 dagen |
| Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar | 42 dagen |
| Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar | 56 dagen |
| Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar | 84 dagen |
| 20 jaar of meer | 112 dagen |

Uitzondering

Voor hetgeen dat niet bepaald werd in de CAO nr. 75 of indien CAO nr. 75 niet van toepassing is, past u **artikel 59** van de wet van 3 juli 1978 toe. Dit is het geval voor:

- een opzeg gegeven aan een arbeider met minder dan 6 maanden anciënniteit. CAO nr. 75 voorziet immer geen opzegtermijn voor deze categorie van werknemers;
- een ontslag gegeven door de werknemer. Ook hiervoor voorziet CAO nr. 75 niets;
- de sectoren waar voorzien is in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen. CAO nr. 75 stelt uitdrukkelijk dat ze in dat geval niet van toepassing is. Zulke stelsels zijn enkel voorzien in de paritaire comités nr. 109 en 308.

| Anciënniteit van de arbeider | Opzegtermijn werkgever | Opzegtermijn werknemer |
|-------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Minder dan 20 jaar | 28 dagen | 14 dagen |
| Vanaf 20 jaar | 56 dagen | 28 dagen |

Opzegtermijnen arbeiders voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten

- **Principe**

De opzegtermijnen zijn bepaald door:

- de **wet van 3 juli 1978** betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 65/2);
- **of een koninklijk besluit** dat voor alle arbeiders in een welbepaald **paritair comité** in specifieke opzegtermijnen voorziet.

Om te weten welke termijn van toepassing is, moet u onderstaande regels volgen:

- **Er zijn specifieke opzegtermijnen overeengekomen in uw paritair comité**

Principe

Aangezien vele paritaire comités eigen opzegtermijnen overeengekomen zijn, moet u steeds eerst **nagaan of uw paritair comité afwijkende regels heeft**. U kan deze informatie terugvinden in de rubriek Sectoraal/Paritaire Comités. Daar selecteert u uw paritair comité en klikt vervolgens op het trefwoord 'Bijzondere opzegtermijnen'.

Zijn er in uw paritair comité specifieke opzegtermijnen vastgesteld bij koninklijk besluit (KB), **dan past u deze termijnen toe**.

Opmerking: werd in uw sector een bijzondere opzegtermijn voorzien voor een ontslag met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), dan mag u op deze termijn vastklikken indien u uw werknemer na 1 januari 2014 met het oog op SWT ontslaat. Het is hiervoor dus niet noodzakelijk dat uw werknemer op 31 december 2013 voldeed aan de voorwaarden om aanspraak te maken op een SWT, maar wel dat hij aan die voorwaarden voldoet op het moment dat u hem zijn opzeg geeft.

Opgelet! Dateert het KB over de opzegtermijnen van voor 1 januari 2012 (startdatum van de nieuwe reglementering inzake de opzegtermijnen), dan moest het paritair comité voor 1 januari 2013 een voorstel over nieuwe opzegtermijnen opmaken. Is dit niet gebeurd, dan worden de sectorale opzegtermijnen die lager zijn dan de nieuwe wettelijke termijnen (zie verder) bij koninklijk besluit verhoogd met 15%⁶, zonder dat ze deze nieuwe wettelijke termijnen mogen overschrijden⁷.

Uitzondering

Voor wat niet bepaald werd in het KB, past u **artikel 65/2** van de wet van 3 juli 1978 toe (zie verder).

- **Er zijn geen specifieke opzegtermijnen overeengekomen in uw paritair comité**

Als er in uw paritair comité geen specifieke opzegtermijnen overeengekomen zijn, is **artikel 65/2** van de wet van 3 juli 1978 van toepassing.

| Anciënniteit van de arbeider | Opzegtermijn werkgever | Opzegtermijn werknemer |
|-------------------------------------|------------------------|------------------------|
| Minder dan 6 maanden | 28 dagen | 14 dagen |
| Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar | 40 dagen | 14 dagen |

⁶ Dit is dezelfde herwaarderingscoëfficiënt die gebruikt is om van de termijnen uit CAO nr.75 te komen tot de nieuwe wettelijke termijnen uit artikel 65/2 van de wet van 3 juli 1978.

⁷ Voor de paritaire comités waar collectieve akkoorden of collectieve arbeidsovereenkomsten werden gesloten die in werking zijn getreden voor 1 januari 2012 en die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen, zijn niet onderworpen aan de nieuwe wettelijke termijnen. Het gaat om de paritaire comités nr. 109 en 308. Ook deze paritaire comités moeten voor 1 januari 2013 onderzoeken of hun bestaande opzegtermijnen niet verhoogd moeten worden met 15%. Doen zij dit niet, dan worden de sectorale opzegtermijnen bij koninklijk besluit verhoogd met 15%.

LEX4YOU

Fiches sociale wetgeving uitgegeven door de vzw Sociaal Secretariaat Securex

| | | |
|------------------------------------|-----------|----------|
| Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar | 48 dagen | 14 dagen |
| Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar | 64 dagen | 14 dagen |
| Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar | 97 dagen | 14 dagen |
| 20 jaar of meer | 129 dagen | 28 dagen |