

BACK TO THE FUTURE : ONTSLAG ANNO 2012

Nieuwe ontslagregeling voor arbeiders en bedienden

Sinds 1 januari 2012 gelden nieuwe regels voor de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden.

Voor nieuwe arbeidsovereenkomsten

De nieuwe regels gelden enkel voor nieuwe arbeidsovereenkomsten die ten vroegste vanaf 1 januari 2012 aanvangen. Enkel de aanvangsdatum van de overeenkomst heeft belang, De datum waarop de overeenkomst wordt gesloten, speelt geen rol.

Indien de partijen reeds vóór 1 januari 2012 waren gebonden door een andere arbeidsovereenkomst, zijn de nieuwe regels slechts van toepassing indien er tussen de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten een onderbreking van meer dan 7 kalenderdagen is.

Nieuwe opzegtermijnen voor arbeiders

Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
< 6 maanden	28 dagen	14 dagen
Vanaf 6 mnd en < 5 jaar	40 dagen	14 dagen
Vanaf 5 jaar en < 10 jaar	48 dagen	14 dagen
Vanaf 10 jaar en < 15 jaar	64 dagen	14 dagen
Vanaf 15 jaar en < 20 jaar	97 dagen	14 dagen
> 20 jaar	129 dagen	28 dagen

De regeling van de verkorte opzegtermijn voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 6 maanden blijft ook in de nieuwe regeling van toepassing.

Opgepast voor afwijkende opzegtermijnen op sectorniveau.

Gedaan met de formule Claeys

De duur van de opzegtermijn voor de hogere bedienden is sinds 1 januari 2012 vast bepaald.

Hogere bedienden = bruto jaarloon vanaf € 31'467,00 (anno 2012)			
Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Anciënniteit	Opzeg door bediende
< 3 jaar	91 dagen	< 5 jaar	45 dagen
Vanaf 3 jaar en < 4 jaar	120 dagen		
Vanaf 4 jaar en < 5 jaar	150 dagen		
Vanaf 5 jaar en < 6 jaar	182 dagen	Vanaf 5 jaar en < 10 jaar	90 dagen
Vanaf 6 jaar	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit	Vanaf 10 jaar	135 dagen
		Vanaf 15 jaar en een bruto jaarloon > € 62.934	180 dagen

Voor bedienden met een jaarloon dat meer dan € 62'934 bedraagt, kan de opzegtermijn nog steeds bij overeenkomst worden vastgelegd op het ogenblik van indiensttreding.

Wijziging van het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement moet de duur van de opzegtermijn vermelden, of verwijzen naar de wettelijke en reglementaire bepalingen ter zake. Indien de opzegtermijnen in een onderneming wijzigen, moet het arbeidsreglement worden aangepast. De werknemers moeten geïnformeerd worden over de aanpassingen in het arbeidsreglement en een kopie van de wijzigingen ontvangen. Ook aan de inspectie sociale wetten moet een kopie worden overgemaakt. De aanpassingen in het bestaande reglement moeten op een zichtbare en toegankelijke plaats in de onderneming worden aangeplakt.

Back to the future

De nieuwe regeling vormt een eerste voorzichtige stap in het harmonisatieproces van het statuut van arbeiders en bedienden. Het Grondwettelijke Hof verplicht om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden tegen 8 juli 2013 weg te werken. De nieuwe opzegtermijnen zijn wellicht geen lang leven beschoren ...

My Lawyer Info *door Monard - D'Hulst*

Monard-D'Hulst

Antwerpen - Brussel - Gent - Hasselt - Kortrijk

Kurt Devos

Celestine Dermaut

+ 32 56 26 83 83

Tom Messiaen

Christian Rogiest

Stijn Van Lancker

+ 32 9 22 44 428

voornaam.naam@monard-dhulst.be

on the net: www.monard-dhulst.be

Berchemstationstraat 78 bus1
2600 Antwerpen
Tel. +32 3 286 79 40
Fax. +32 3 286 79 41
56 22 54 10

Tervurenlaan 270
1150 Brussel
Tel. + 32 2 234 67 10
Fax: + 32 2 280 47 79

Baarledorpstraat 93
9031 Gent
Tel. + 32 9 224 44 28
Fax. + 32 9 224 18 70

Gouverneur Roppesingel 131
3500 Hasselt
Tel. +32 11 28 15 00
Fax. +32 11 28 15 05

Doorniksewijk 66
8500 Kortrijk
Tel. +32 56 26 83 83
Fax. +32

22/01/2012- copyright © 2011 Monard- D'Hulst

