

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

Met welke elementen moet rekening gehouden worden om de opzegtermijn voor een bediende te bepalen?

Voorafgaande opmerking: Bevond uw bediende 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 bedienden varieert volgens:

- de anciënniteit;
- het bedrag van de jaarlijkse brutobezoldiging.

Deze begrippen worden hieronder uitgelegd.

• 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 uitzendarbeid¹;
- 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.

¹ 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.

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.

- **Jaarlijkse brutobezoldiging**

Om de jaarlijkse brutobezoldiging te berekenen, moet de **lopende bezoldiging** samengeteld worden met **alle voordelen verworven krachtens de overeenkomst**.

Concreet vermenigvuldigt u met 12:

- de vaste bezoldiging van de bediende;
- het maandelijks gemiddelde van de premies voor ploegenarbeid, productie of nachtarbeid die hij tijdens de 12 maanden vóór de beëindiging verdiend heeft;
- het maandelijks gemiddelde van de commissielonen die hij tijdens de 12 maanden vóór de beëindiging verdiend heeft;
- het voordeel in natura uit hoofde van het privégebruik van een bedrijfswagen; het bedrag van het voordeel wordt bepaald in functie van de werkelijke winst voor de werknemer;
- de voordelen in natura (huisvesting, GSM, ...) die op hun werkelijke waarde berekend worden;
- de overlonen voor overuren wanneer hij er regelmatig verricht; in dat geval moet u het gemiddelde van de overuren berekenen die tijdens de 12 maanden vóór de beëindiging gepresteerd werden;
- de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering;
- de extralegale kinderbijslagen;
- ...

En u voegt daar nog aan toe:

- de eindejaarspremie indien ze bij CAO, arbeidsreglement of -overeenkomst of gebruik voorzien is (x 1);
- het dubbel vakantiegeld (x 0,92);
- de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques vermenigvuldigd met het aantal effectieve werkdagen van de werknemer per kalenderjaar (voor een voltijdse werknemer in de 5-dagenweek in principe ongeveer 230 dagen).

En wat met deeltijders?

De loondrempel is zowel voor deeltijdse als voor voltijdse werknemers dezelfde. Bij de berekening van de duur van de opzegtermijn van een deeltijdse werknemer moet u echter de bezoldiging van deze werknemer samenstellen **alsof hij voltijds tewerkgesteld was** en de duur van de opzegtermijn op die basis bepalen.

Opzegtermijnen bedienden

- **Bepaling van de opzegtermijn indien de jaarlijkse bruto bezoldiging op 31 december 2013 lager was dan of gelijk was aan 32.254 euro**

Indien de opzeg uitgaat van de werkgever moet hij een opzegtermijn van **3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit** in acht nemen.

Gaat de opzeg uit van de bediende, dan wordt de opzegtermijn met de helft verminderd, zonder

evenwel 3 maanden te overschrijden.

- **Bepaling van de opzegtermijn indien de jaarlijkse bruto bezoldiging op 31 december 2013 hoger lag dan 32.254 euro**

In dit geval bepaalt de wet van 26 december 2013 op het eenheidsstatuut dat de door de werkgever te betekenen opzegtermijn vastgesteld wordt op **1 maand per begonnen jaar anciënniteit**, met een minimum evenwel van 3 maanden.

De enige **uitzondering** op dit principe heeft betrekking op de hogere kaderleden. Indien de jaarlijkse brutobezoldiging van de bediende op het ogenblik van de indiensttreding **meer bedroeg dan 64.508 euro**², dan kon de opzegtermijn bepaald worden met een overeenkomst die uiterlijk op dat ogenblik van de indiensttreding aangegaan werd. Is er in de arbeidsovereenkomst dergelijke clausule voorzien, dan wordt de opzegtermijn vastgeklikt op basis van deze clausule³.

Gaat de opzeg uit van de bediende, dan geldt sinds de wet op het eenheidsstatuut de volgende regeling: de opzegtermijn wordt vastgesteld op 1,5 maand per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit, met een maximum van:

- 4,5 maanden wanneer het bruto jaarloon op 31 december 2013 lager was dan of gelijk was aan 64.508 euro;
- 6 maanden wanneer het bruto jaarloon op 31 december 2013 64.508 euro overschreed.

² Bedrag van toepassing op 31 december 2013. .

³ Dit werd bevestigd door het Grondwettelijk Hof in een arrest nr. 140/2018 van 18 oktober 2018. Vóór 1 januari 2014 konden de werkgever en de hogere kaderleden waarvan het jaarloon meer bedroeg dan 64.508 euro een overeenkomst sluiten om de duur van de opzegtermijn te bepalen. De wet op het eenheidsstatuut (artikel 68, al.3) heeft deze overeenkomsten uitgesloten. Het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat deze uitsluiting strijdig was met de gelijkheids- en non-discriminatiebeginsels. Deze overeenkomsten blijven dus geldig om het eerste gedeelte van de opzegtermijn - met betrekking tot de anciënniteit op 31 december 2013 - te bepalen.