



Praktische gids

**De beëindiging
van de arbeids-
overeenkomst
door de
werkgever**



Overzicht



1. De voorbereiding van de beëindiging

(de belangrijke vragen die u zich moet stellen voordat u een werknemer ontslaat)



2. De eigenlijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst

(de ontslagvoorwaarden, het recht op outplacement enz.)



3. De periode na de beëindiging

(afsluitingsformaliteiten enz.)



4. De diensten die worden aangeboden door Securex

1

VOORBEREIDING VAN DE BEËINDIGING: EEN GEWAARSCHUWD WERKGEVER ...

Voordat u een werknemer ontslaat, dringen enkele belangrijke vragen zich op. Hierna geven we een overzicht.

Vink de vragen om zeker niets te vergeten!

Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (AOBT) of een onbepaalde tijd (AOOT)? ➤

Onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst of beëindiging met opzeg? ➤

AOOT: welke opzegtermijn? ➤

AOOT: begin van de opzegtermijn? ➤

Werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit: motivering van het ontslag? ➤

AOOT: kennelijk onredelijk ontslag? ➤

Zieke werknemer? ➤

Beschermde werknemer? ➤

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en wettelijk pensioen? ➤

Werkzekerheidsbeding? ➤

Herstructurering? ➤

Collectief ontslag? ➤

Bedrijfssluiting? ➤

Overgang van onderneming? ➤

Handelsvertegenwoordiger en uitwinningsvergoeding? ➤

Ecocheques? ➤

Beëindiging in onderling overleg? ➤

Beëindiging wegens medische overmacht? ➤

Werd de werknemer aangeworven met een overeenkomst voor een bepaalde tijd (AOBT) of een onbepaalde tijd (AOOT)?

De regels voor de beëindiging zijn namelijk verschillend voor beide types overeenkomsten.

AOBT

Voor een overeenkomst voor een bepaalde tijd moet u er rekening mee houden dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op haar einddatum.

Wilt u uw werknemer toch vóór de einddatum van de AOBT ontslaan, dan kan dat alleen met een opzegtermijn of tegen betaling van een overeenkomstige verbrekingsvergoeding¹ **tijdens de eerste helft van de overeenkomst**. Die eerste helft kan echter niet meer dan 6 maanden bedragen.

Kristel heeft een OBT van 3 maanden. De overeenkomst kan gedurende anderhalve maand worden beëindigd. Jean heeft een OBT van 2 jaar. De overeenkomst kan gedurende maximaal 6 maanden worden beëindigd.

Na de eerste helft van de overeenkomst moet de partij die deze overeenkomst vóór het einde van de termijn beëindigt, een vergoeding betalen die overeenstemt met het verschuldigde salaris tot het einde van de termijn van de AOBT. De vergoeding kan echter niet meer bedragen dan het dubbele van de vergoeding die zou moeten worden betaald als de overeenkomst voor een onbepaalde tijd gesloten was. In dat geval wordt geen opzegtermijn gepresteerd.

Kristel heeft een AOBT van 1 jaar. Na 8 maanden stelt de werkgever een einde aan het dienstverband. Er resten nog 4 maanden tot het einde van de overeenkomst, ofwel meer dan het dubbele van de verbrekingsvergoeding die verschuldigd zou zijn als het een overeenkomst voor een onbepaalde tijd was geweest. Bijgevolg zal de vergoeding die de werkgever verschuldigd is aan Kristel, gelijk zijn aan het loon van 12 weken. De opzegtermijn bij een anciënniteit van 6 tot 9 maanden bedraagt immers 6 weken.

AOOT

In het geval van een overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet u een opzegtermijn naleven. Die moet worden gepresteerd, of betaald in de vorm van een compenserende verbrekingsvergoeding.

Goed om te weten: zonder geschrift kan de arbeidsovereenkomst enkel een voltijdse overeenkomst voor een onbepaalde tijd zijn.

¹In dat geval zijn de toelichtingen onder «OOT: Wenst u de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen of wilt u dat de werknemer een opzegtermijn presteert?» van toepassing





AOOT: wenst u de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen of wilt u dat de werknemer een opzegtermijn presteert?

Opzegtermijn

Als u de overeenkomst beëindigt met prestatie van een opzegtermijn, blijft de werknemer tijdens die termijn werken. De overeenkomst eindigt pas aan het einde van die termijn.

In het tweede deel over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt u te weten dat aan deze vorm van ontslag bijzondere formaliteiten verbonden zijn.

Paul heeft een OOT. Op 3 juni 2020 wordt hij ontslagen met prestatie van een opzegtermijn van 12 weken die ingaat op maandag 8 juni 2020. Dit betekent dat Paul ten minste tot 30 augustus 2020 in dienst zal blijven (opzegtermijn van 12 weken vanaf 8 juni 2020).

Verbrekingsvergoeding

Als u de overeenkomst met onmiddellijke ingang beëindigt, moet u een verbrekingsvergoeding betalen gelijk aan het loon dat u had moeten betalen tijdens de opzegtermijn die de werknemer normaal had moeten presteren. Deze vergoeding kan in principe niet in schijven worden betaald². De overeenkomst eindigt onmiddellijk.

Verderop zult u lezen (cf. [Beëindiging van de arbeidsovereenkomst](#)) dat aan deze vorm van ontslag geen bijzondere formaliteiten verbonden zijn. Wij raden echter aan om de beëindiging op papier te zetten.

Paul heeft een AOOT. Op 3 juni 2020 wordt hij ontslagen met betaling van een verbrekingsvergoeding die overeenstemt met het loon van 12 weken. Aangezien geen opzegtermijn moet worden gepresteerd, eindigt zijn arbeidsovereenkomst op 3 juni 2020.

²Er is evenwel een uitzondering voor ondernemingen die het moeilijk hebben of in uitzonderlijk ongunstige economische omstandigheden moeten werken. Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

AOOT: hoelang is de opzegtermijn?

Werknemers aangeworven vanaf 1 januari 2014

Om te weten hoeveel het ontslag zal kosten, moet u weten op welke opzegtermijn de werknemer recht heeft. Die opzegtermijn is afhankelijk van de **anciënniteit van de werknemer** op de ingangsdatum (raadpleeg de vraag "[Wanneer begint de opzegtermijn?](#)" om deze datum in te schatten).

Het statuut van de werknemer (arbeider of bediende) of zijn jaarsalaris is dus niet meer van invloed op die termijn.

De anciënniteit is de periode waarin de werknemer **zonder onderbreking** in uw dienst heeft gewerkt (met een of meerdere overeenkomsten). Voor uitzendkrachten gelden bijzondere regels³.

De opzegtermijn waarop een werknemer recht heeft, bestaat uit 4 fasen (vzie ook onze [overzichtstabel](#)) :

- tijdens de eerste 5 jaar tewerkstelling: progressieve opbouw;
- vanaf het 5de jaar anciënniteit: 3 weken per begonnen jaar anciënniteit;
- vanaf 20 jaar anciënniteit: 2 weken per begonnen jaar anciënniteit (scharnierjaar);
- vanaf 21 jaar anciënniteit: 1 week per begonnen jaar anciënniteit.

Paul heeft een AOOT die inging op 1 maart 2018, dus na 1 januari 2014. Op 3 juni 2020 wordt hij ontslagen met prestatie van een opzegtermijn van 12 weken. Wanneer die termijn begint te lopen, heeft hij tussen 2 en 3 jaar anciënniteit.

Werknemers aangeworven vóór 1 januari 2014: dubbele berekening

Bijzondere regels zijn van toepassing op werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst werden genomen. In dat geval is de opzegtermijn namelijk gelijk aan **de som**:

- **de opzegtermijn voor de periode tot 31 december 2013**, berekend volgens de oude regels. Die houden rekening met de anciënniteit van de werknemer, maar ook met zijn statuut en, voor de bedienden, zijn jaarlijkse brutowedde. Het gaat om de befaamde 'rugzak' op 31 december 2013 waarover u zeker heef horen praten;
- **de opzegtermijn voor de periode vanaf 1 januari 2014**, berekend volgens de regels voor werknemers die vanaf 1 januari 2014 werden aangeworven.

Stan is een bediende die op 1 januari 2010 in dienst werd genomen. Zijn brutojaarwedde op 31 december 2013 is lager dan 32.254 euro. Hij wordt ontslagen met prestatie van een opzegtermijn van 12 weken die ingaat op maandag 10 augustus 2020. Zijn opzegtermijn bestaat uit 2 delen:

***Deel 1** : Op 31 december 2013 heeft Stan 4 jaar anciënniteit. Zijn opzeg wordt vastgeklekt op basis van de opzegtermijnen die op deze datum gelden voor bedienden met een jaarwedde van minder dan 32.254 euro, namelijk 3 maanden per schijf van 5 begonnen jaren. Gelet op zijn 4 jaar anciënniteit heeft hij recht op 3 maanden opzeg.*

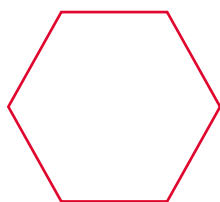
***Deel 2** : Op 10 augustus 2020 heeft Stan 6 jaar en 7 maanden anciënniteit in het nieuwe systeem. Hij heeft recht op een opzegtermijn van 21 weken.*

Op 10 augustus 2020 zal Stan in totaal aanspraak kunnen maken op een opzegtermijn van 3 maanden + 21 weken.

Bij bieden u een praktische berekeningstool aan die u voor deze twee categorieën van werknemers kunt gebruiken. Opgelet, dit is een 'light' tool. Voor een gedetailleerde berekening kan u steeds beroep doen op uw Legal advisor.

Opmerking: voor **arbeiders**, aangeworven vóór 1 januari 2014, is het eerste deel van de opzegtermijn (berekening op 31 december 2013) dus nog altijd korter dan voor bedienden. Daarom hebben zij onder bepaalde voorwaarden recht op een ontslagcompensatievergoeding ten laste van de RVA.

³Wij gaan hier niet dieper in op deze regels. Raadpleeg ons dossier «Beëindiging van de arbeidsovereenkomst» op [Lex4You/Social/Dossiers](#).



AOOT: wanneer begint de opzegtermijn?

De opzegtermijn begint altijd de **maandag volgend op**⁴ de datum waarop de opzegbrief wordt geacht te zijn ontvangen. Het speelt geen rol of die maandag een feestdag is.

Opgelet: voor de toepassing van deze regel moet altijd rekening worden gehouden met de manier waarop de opzeg werd betekend en de bijbehorende wettelijke ontvangstermijnen:

- **aangetekende opzegbrief:** wordt geacht te zijn ontvangen - en de opzeg wordt geacht te zijn betekend - de **3e dag werkdag na verzending** (het speelt geen rol of hij vóór die dag werd ontvangen)⁵. De opzegtermijn zal dus ten vroegste de volgende dag beginnen.
- **deurwaardersexploit:** de kennisgeving van de opzeg vindt plaats de dag waarop het exploit wordt betekend. De opzegtermijn begint te lopen de dag na die betekening.

Paul ontvangt een aangetekende opzegbrief die op woensdag 3 juni 2020 werd verzonden. De brief wordt geacht te zijn ontvangen op zaterdag 6 juni 2020, dus de 3de volgende werkdag. De opzegtermijn kan bijgevolg beginnen op maandag 8 juni 2020.



⁴Deze regel is dus niet van toepassing bij ontslag met betaling van een verbrekingsvergoeding.

⁵Zaterdag is een werkdag.

Werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit: kan de werkgever het ontslag motiveren?

Een ontslagen werknemer die ten minste 6 maanden anciënniteit heeft, heeft het recht om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen. U bent niet verplicht elk ontslag op eigen initiatief te motiveren, **maar de werknemer kan het u vragen**. In dat geval moet u **binnen 2 maanden per aangetekende brief antwoorden**, op straffe van een sanctie.

Niets verhindert u overigens om het ontslag spontaan te motiveren. Let wel, deze motivering dient overeen te stemmen met wat u op het formulier C4 heeft aangegeven (verderop vindt u meer informatie over deze formaliteit in het deel « [Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst](#) »).

Onze tips

Vermijd algemene zinnen zoals “reorganisatie van de onderneming” of de “werknemer is niet geschikt”, want ze leggen niet concreet uit waarom de werknemer werd ontslagen.

We raden u aan om **de redenen voor het ontslag zo goed mogelijk te documenteren**. Als u geen bewijsstukken heeft en er slechts een schriftelijke motivering is, zal het voor de werknemer immers veel gemakkelijker zijn om voor de rechtbank aan te voeren dat u “gewoon iets op papier heeft gezet om uw motiveringsplicht na te komen”.

Daarom doet u er goed aan om een **dossier** aan te leggen over de ontslagen werknemer. Neem hierin alle evaluatieverslagen en waarschuwingsbrieven op.

Als u financiële moeilijkheden heeft, kunnen die ook worden aangevoerd om een ontslag te motiveren. Wees echter **zo nauwkeurig mogelijk** en vermijd vage formuleringen zoals die welke wij hierboven hebben aangehaald.

Neem voor vragen over dit onderwerp contact op met uw Legal advisor. Hij/zij kan u ook helpen bij het opstellen van uw motiveringsbrief of hem nalezen.

Let wel, uw Legal advisor noch uw Client advisor kan de redenen voor het ontslag in uw plaats formuleren. U heeft beslist om iemand te ontslaan en bent dus het best geplaatst om ons uit te leggen waarom u die beslissing heeft genomen!

Paul wenst de redenen voor zijn ontslag te kennen. Hij vraagt zijn werkgever hem die mee te delen.

X Fout antwoord van de werkgever:

De werkgever antwoordt per gewone post: «Paul voldoet niet». Hij heeft vroeger nooit opmerkingen gemaakt tegenover Paul. Die valt uit te lucht en overweegt een rechtszaak aan te spannen omdat de werknemer geen concrete redenen heeft gegeven voor het ontslag en de procedureregels niet naleeft. De werkgever riskeert een forfaitaire burgerlijke boete gelijk aan de wedde van 2 weken bovenop zijn opzegverplichtingen.

✓ Goed antwoord van de werkgever⁶:

De werkgever antwoordt binnen 2 maanden na het verzoek van Paul met een aangetekende brief waarin hij de volgende reden vermeldt: «Paul houdt zich niet aan de termijnen die hem worden toegewezen, werkt onzorgvuldig en maakt vaak ruzie met zijn collega's». Vroeger had de werkgever Paul al waarschuwingsbrieven over de kwaliteit van zijn werk gestuurd.



⁶Uiteraard geven wij dit voorbeeld onder voorbehoud van de beoordeling door de hoven en rechtbanken.



AOOT: kennelijk onredelijk ontslag

Het ontslag van een werknemer die is 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** is kennelijk onredelijk. Een werkgever die in deze omstandigheden personeel ontslaat, kan verplicht worden een vergoeding te betalen bovenop zijn verplichtingen met betrekking tot de opzeg.

| *Paul wordt ontslagen omdat, volgens zijn werkgever, zijn functie wordt opgeheven.*

X Fout antwoord van de werkgever:

De werkgever kan niet bewijzen dat de functie werd opgeheven. In werkelijkheid heeft hij de functie aan Jacques gegeven.

De werkgever kan niet bewijzen dat het ontslag van Paul verband houdt met de schrapping van zijn functie. In werkelijkheid werd die functie pas 3 maanden na het vertrek van Paul opgeheven.

Als de werkgever de rechter niet kan overtuigen, is het mogelijk dat hij een vergoeding moet betalen die overeenstemt met minimaal 3 weken en maximaal 17 weken loon bovenop zijn verplichtingen met betrekking tot de opzeg.

✓ Goed antwoord van de werkgever⁷:

De werkgever kan aantonen dat de functie van Paul werd opgeheven. De machine waarop Paul toezicht had, wordt namelijk niet meer gebruikt. OF: andere werknemers met dezelfde functie werden ook ontslagen.

⁷Uiteraard geven wij dit voorbeeld onder voorbehoud van de beoordeling door de hoven en rechtbanken.

Zieke werknemer: kunt u hem ontslaan?

Opgelet voor het risico van discriminatie

De wet verbiedt de werkgever niet een arbeidsongeschikte werknemer te ontslaan, maar het is wel verboden om een werknemer op basis van zijn ziekte te discrimineren.

Een werkgever die een werknemer tijdens zijn ziekteverlof wil ontslaan, moet **redenen** aanvoeren en bewijzen dat **die niets te maken hebben met de gezondheidstoestand van de werknemer**. De reden moet dus verband houden met het gedrag en/of de bekwaamheid van de werknemer (frequente fouten, kwaliteit van het werk dat te wensen overlaat ...).

X Fout antwoord van de werkgever:

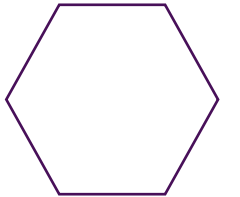
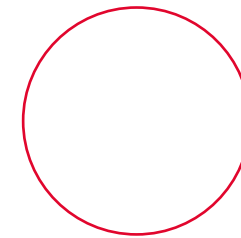
Nicole heeft veel gezondheidsproblemen. Haar werkgever ontslaat haar «omdat ze de hele tijd ziek is». Hij kan geen reden noemen die niets te maken heeft met de ziekte van Nicole om haar ontslag te motiveren. Als Nicole voor de rechtbank staande houdt dat er sprake is van discriminatie, zal haar werkgever haar mogelijk een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon van 6 maanden moeten betalen bovenop haar opzeg.

✓ Goed antwoord van de werkgever⁸:

Nicole heeft veel gezondheidsproblemen. Haar werkgever ontslaat haar omdat «haar herhaalde afwezigheden van korte duur de organisatie van de onderneming verstoren». Het ontslag houdt dus geen verband met de ziekte op zich, maar met de gevolgen ervan voor de werking van de onderneming. Het is moeilijk een vervanger voor Nicole te vinden als zij vaak voor een korte periode afwezig is.

AOBT

Gaat het echter om een OBT of een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk, dan moeten er specifieke regels worden toegepast. Hierbij moeten we twee situaties onderscheiden: de overeenkomsten van minder dan 3 maanden en die van ten minste 3 maanden.



Is de werknemer beschermd tegen ontslag?

Er bestaat een specifieke bescherming voor bepaalde werknemers zoals zwangere vrouwen, personeelsvertegenwoordigers, vakbondsafgevaardigden, werknemers met ouderschapsverlof enz.

Deze personen kunt u niet volgens de gebruikelijke regels ontslaan. Meestal is een **beschermingsvergoeding** van toepassing. Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

X Fout:

Julien is deeltijds met ouderschapsverlof. Zijn werkgever is geërgerd en ontslaat hem. Hij zal een beschermingsvergoeding moeten betalen, gelijk aan het loon van 6 maanden.

✓ Goed:

Julien is deeltijds met ouderschapsverlof. Zijn werkgever stelt vast dat hij zijn dossiers niet meer behoorlijk behandelt en dat hij niet vriendelijk is voor de klanten. Hij ontslaat Julien om redenen die niets te maken hebben met het ouderschapsverlof en hij kan dat ook bewijzen.

⁸Uiteraard geven wij dit voorbeeld onder voorbehoud van de beoordeling door de hoven en rechtbanken.

Heeft de werknemer recht op SWT? Heeft hij de pensioenleeftijd bereikt?

Als de werknemer ten minste **59 jaar** is (of zelfs 58 jaar voor bepaalde mindervalide werknemers), kan hij het recht openen op het **stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)** op grond van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten of met toepassing van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de NAR (die SWT op 62 jaar mogelijk maakt).

Vergeet ook niet na te gaan of de werknemer van 58 jaar of ouder **zijn recht op SWT** niet **heeft vastgeklikt** op basis van vroegere leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden. In dat geval zal hij immers recht hebben op het SWT, ook al voldoet hij niet aan de huidige voorwaarden.

Als hij nog ouder is, moet worden nagegaan of het hier niet gaat om een ontslag in het kader van het **wettelijk pensioen** (65 jaar). In dat geval kan de opzegtermijn ingekort worden tot 26 weken.

Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

Heeft uw paritair comité in een werkzekerheidsbeding voorzien?

Een dergelijk beding kan u ertoe verplichten bepaalde procedures of formaliteiten na te leven alvorens tot ontslag over te gaan. Raadpleeg de **rubriek “Sectoraal” van Lex4You** en **selecteer uw paritair comité** om te weten wat in uw sector is voorzien.





Is uw onderneming in herstructurering?

Een onderneming wordt geacht in herstructurering te zijn als zij overgaat tot een **collectief ontslag**. Dat is echter ruimer gedefinieerd dan het collectieve ontslag zoals bedoeld in cao nr. 24 (voor ondernemingen met ten minste 20 werknemers) Ondernemingen met **20 werknemers en minder** vallen hier namelijk **ook** onder.

De regelgeving voorziet in de oprichting van een tewerkstellingscel, een outplacementaanbod, een kennisgeving aan de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (FOREM, VDAB, ...) en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, specifieke individuele ontslagprocedures enz. Daarnaast zijn er bepaalde voordelen (terugbetaling van outplacement en RSZ-verminderingen).

U moet ook de **sectorale reglementering** onderzoeken. Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

Worden in dezelfde periode meerdere werknemers ontslagen?

Wanneer u overweegt om economische of technische redenen meerdere werknemers te ontslaan, moet u nagaan of er sprake is van een collectief ontslag en of u een of meer van de volgende verplichtingen dient te vervullen:

- een voorafgaande informatie- en raadplegingsprocedure volgen;
- de ontslagen werknemers een vergoeding wegens collectief ontslag betalen

Deze verplichtingen zijn van toepassing op ondernemingen die ten **minste 20 werknemers** in dienst hebben tijdens een referentieperiode.

U moet ook de **sectorale reglementering** onderzoeken. Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

Is er sprake van een bedrijfssluiting?

Wanneer de onderneming sluit, moet zij **vooraf** de werknemers en bepaalde overheidsinstanties **inlichten** en, in bepaalde omstandigheden, de werknemers een zogeheten “**sluitingsvergoeding**” betalen. In sommige gevallen is er ook een tegemoetkoming van het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Deze verplichtingen zijn in principe van toepassing op ondernemingen met **ten minste 20 werknemers**. Het is echter mogelijk dat een onderneming met **5 tot 19 werknemers** de sluitingsvergoeding moet betalen als ze **failliet** is verklaard.

Belangrijke opmerking! Wanneer de onderneming definitief haar deuren sluit, moet ze in de meeste gevallen tot collectief ontslag overgaan en wordt zij geacht in herstructurering te zijn. De drie reglementeringen moeten dus gelijktijdig worden nageleefd voor zover de onderneming tot hun toepassingsgebied behoort.

U moet ook de **sectorale reglementering** onderzoeken. Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

Wordt de onderneming overgedragen?

De cao nr. 32bis betreffende de bescherming van de rechten van de werknemer in geval van overgang van onderneming voorziet in een **ontslagverbod** voor zowel de oude als de nieuwe werkgever. Neem voor meer informatie contact op met uw Legal advisor.

Indien het een handelsvertegenwoordiger betreft, heeft hij recht op een uitwinningsvergoeding?

Werd er een **concurrentiebeding** opgenomen in de overeenkomst? Controleer dit! Als dat het geval is, moet u namelijk een uitwinningsvergoeding betalen.





Heeft uw werknemer recht op ecocheques?

In dat geval moet u uw werknemer bepaalde **informatie** over deze cheques verschaffen aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst. Raadpleeg uw Client advisor voor meer informatie.

Beëindiging in onderling overleg

In dit geval bereiken de partijen een **akkoord om de arbeidsovereenkomst te beëindigen**. Bijgevolg gaat het niet om een ontslag. De werknemer wordt als vrijwillig werkloos beschouwd, alsof hij zelf ontslag had genomen. Raadpleeg voor meer informatie onze fiche in Lex4You.

Beëindiging wegens medische overmacht

In dat geval wordt de situatie van medische overmacht vastgesteld **na een reïntegratieprocedure**. Bijgevolg gaat het niet om een ontslag. Raadpleeg voor meer informatie onze fiche in Lex4You.

2

DE EIGENLIJKE VERBREKING VAN DE OVEREENKOMST

De beslissing is genomen, u heeft alle vragen in het eerste deel van deze gids bekeken. U zult zich nu moeten buigen over de volgende punten:

- de modaliteiten van de beëindiging ➤
- de eventuele schorsing van de opzegtermijn ➤
- de loonelementen waarmee rekening moet worden gehouden bij de bepaling van de verbrekingsvergoeding ➤
- het recht op outplacement van bepaalde werknemers ➤

Hoe de arbeidsovereenkomst van de werknemer op de juiste manier beëindigen?

Om die vraag te beantwoorden, moeten we een onderscheid maken tussen de prestatie van een opzegtermijn en de onmiddellijke beëindiging met betaling van een verbrekingsvergoeding.

De toestand kan als volgt worden samengevat:

- als u iemand ontslaat met **opzegtermijn** -> er moeten **formaliteiten** vervuld worden.
- als u iemand ontslaat met een **verbrekingsvergoeding** -> u hoeft **geen formaliteiten** te vervullen, maar wij raden u toch aan een ontslagbrief op te stellen.

Opzegtermijn

U moet bepaalde formaliteiten vervullen op straffe van een sanctie. Wij hebben ze voor u samengevat in een tabel.

Formaliteit	OK? Vink aan.
Een geschrift opstellen	
Dit geschrift dateren en ondertekenen	
De aanvang en de duur van de opzegtermijn vermelden <i>(zie onze uitleg in het eerste deel van deze gids)</i>	
De juiste taal gebruiken	
Het ontslag met een aangetekende brief of bij deurwaardersexploot betekenen	

De opzeg met een geschrift ter kennis brengen

De kennisgeving van het ontslag met prestatie van een opzegtermijn dient op straffe van nietigheid schriftelijk te gebeuren. Een mondeling opzeg is nietig.

Dit geschrift dateren en ondertekenen

U (of uw lasthebber) moet het schriftelijk bewijs dateren en ondertekenen.

Wanneer de werknemer de geldigheid van het ontslag dat door een lasthebber werd gegeven, betwist omdat deze laatste zou hebben gehandeld buiten het mandaat dat hij van u gekregen had, kunt u het mandaat alsnog bekrachtigen. In dat geval heeft de uitdrukkelijke of stilzwijgende bekrachtiging een terugwerkende kracht en maakt zij dus het ontslag geldig.

De aanvang en de duur van de opzegtermijn vermelden

Op straffe van nietigheid moet de ontslagbrief de aanvang en de duur van de opzegtermijn vermelden.

Het is raadzaam de einddatum van de opzegtermijn niet te vermelden. Die is nooit zeker. De uitvoering van de overeenkomst kan immers geschorst worden, bijvoorbeeld ten gevolge van arbeidsongeschiktheid of jaarlijkse vakantie. In dat geval wordt de opzegtermijn automatisch met het aantal dagen schorsing verlengd. Als de einddatum in het geschrift werd vermeld, moet voor deze dagen van verlenging verplicht een verbrekingsvergoeding worden betaald.

De regels over de gebruikte taal naleven

Naargelang de plaats waar de **exploitatiezetel** gevestigd is, moet de opzegbrief op straffe van nietigheid de taalwetgeving respecteren en dus opgesteld zijn in het Nederlands, in het Frans of in het Duits.

Exploitatiezetel	Taal van de opzeg
Vlaams Gewest	Nederlands
Waals Gewest (uitgezonderd Duits taalgebied)	Frans
Duitstalige Gemeenschap	Duits
Brussels Hoofdstedelijk Gewest (19 gemeenten)	Nederlands voor het Nederlandstalig personeel en Frans voor het Franstalig personeel
Faciliteitengemeenten in het Vlaams Gewest	Nederlands
Faciliteitengemeenten in het Waals Gewest	Frans

De regels inzake de kennisgeving naleven

Bij ontslag is alleen de kennisgeving met een **aangetekende brief** of bij **deurwaardersexploit** mogelijk. In dit geval is de kennisgeving door afgifte van een geschrift aan de werknemer nietig.

Kennisgeving bij aangetekende brief: de aangetekende brief wordt pas de **derde werkdag na de datum van zijn verzending** geacht te zijn ontvangen. De kennisgeving vindt dus officieel pas plaats op die derde werkdag. De datum waarop de brief effectief wordt ontvangen, is niet relevant. De opzeg kan dus pas **ten vroegste de dag na deze derde werkdag** aanvangen. In de praktijk zal de opzegtermijn steeds de eerstvolgende maandag aanvangen omwille van de regels voor de aanvang van de opzegtermijn.

Kennisgeving bij deurwaardersexploit (duurder): het deurwaardersexploit wordt geacht onmiddellijk te zijn ontvangen en de opzeg kan **de dag daarop** aanvangen. In de praktijk zal de opzegtermijn steeds de eerstvolgende maandag aanvangen omwille van de regels voor de aanvang van de opzegtermijn.

| *Brigitte wordt ontslagen met prestatie van een opzegtermijn.*

X Fout:

haar werkgever ontslaat haar mondeling. De opzeg is nietig, maar de wil om de overeenkomst te beëindigen, werd duidelijk uitgedrukt. De overeenkomst wordt dus wel degelijk beëindigd, maar de verbreking is onmiddellijk en de werkgever moet Brigitte dus een compenserende verbrekingsvergoeding betalen.

! Andere fouten: een geschrift verzenden, maar:

- *vergeten het te ondertekenen en dateren;*
- *of vergeten de begindatum en de duur van de opzeg te vermelden;*
- *of het geschrift in het Frans verzenden omdat Brigitte Franstalig is, terwijl de exploitatiezetel van de werkgever zich in het Vlaams Gewest bevindt;*
- *of de opzeg per gewone post betekenen, en niet met een aangetekende brief of bij deurwaardersexploit.*

✓ Goed:

de werkgever brengt Brigitte mondeling op de hoogte, maar stelt haar vooral ook van de opzeg in kennis met een gedateerd en ondertekend geschrift.

In dat geschrift vermeldt hij de begindatum en de duur van de opzeg (12 weken). Hij betekent de opzeg per aangetekende brief op vrijdag 12 juni 2020. Deze brief wordt geacht te worden ontvangen op de derde volgende werkdag, dus dinsdag 16 juni 2020. De opzegtermijn kan dus ten vroegste op 17 juni 2020 beginnen, maar dat is een woensdag. De opzegtermijn begint evenwel altijd op een maandag. In dit geval begint de opzegtermijn op maandag 22 juni 2020.

Dit is een correcte opzegbrief om naar Brigitte te verzenden:

Afzender: xxx

Ter attentie van mevrouw Brigitte Durand
Aangetekend

Mevrouw,

Tot onze spijt moeten wij u kennis geven van onze beslissing de arbeidsovereenkomst te beëindigen. U heeft een te presteren opzegtermijn van 12 weken die begint op maandag 22 juni 2020.
Met vriendelijke groeten,

Opgemaakt te Gent, 12 juni 2020.



Handtekening van de werkgever

**Op Lex4You vindt u alle opzegbrieven in onze rubriek
"Sociaal/Standaarddocumenten/Modelbrieven".**

Verbrekingsvergoeding

In tegenstelling tot de beëindiging met prestatie van een opzegtermijn is de beëindiging met betaling van een verbrekingsvergoeding aan geen enkele **grond- of vormvoorwaarde** onderworpen. Ze kan dus mondeling ter kennis worden gebracht.

Om alle latere betwistingen en bewijsproblemen te vermijden, is het evenwel aan te raden om dergelijke beëindiging **schriftelijk** te bevestigen. Dat kan gebeuren:

- ofwel per aangetekende brief (de regel dat de aangetekende brief wordt geacht te zijn ontvangen op de derde werkdag na de datum van verzending, is hier niet van toepassing);
- ofwel met een geschrift waarvan het dubbel door de andere partij als ontvangstmelding wordt ondertekend. Als de werknemer weigert deze ontvangstmelding te ondertekenen, is het dus beter het ontslag aangetekend te verzenden (de datum van het ontslag wordt hierdoor toch niet gewijzigd).

Brigitte wordt op 12 juni 2020 ontslagen met betaling van een verbrekingsvergoeding. Haar arbeidsovereenkomst eindigt diezelfde dag. De opzeg wordt zonder formaliteiten mondeling ter kennis gebracht. Een voorzichtige werkgever zal het ontslag evenwel schriftelijk bevestigen.

Op Lex4You vindt u alle opzegbrieven in onze rubriek “Sociaal/Standaarddocumenten/Modelbrieven”.

Uw Legal advisor kan u tijdens de volledige ontslagprocedure begeleiden.



De eigenlijke verbreking van de overeenkomst

Opzegtermijn: wanneer wordt hij geschorst?

Voor een beter begrip

Deze vraag is **niet** aan de orde bij een beëindiging met betaling van een **verbrekingsvergoeding** aangezien de overeenkomst in dat geval onmiddellijk eindigt.

Bij ontslag met prestatie van een opzegtermijn is het mogelijk dat die termijn (of het begin ervan) wordt ‘geschorst’, wat betekent dat hij **een aantal dagen wordt onderbroken** om vervolgens te worden hervat. De termijn zal dan later eindigen dan gepland!

Berekeningsmethode

De schorsing wordt gerekend **van de effectieve begindatum tot de effectieve einddatum**. Dat betekent dat de werkdagen, maar ook de gewone inactiviteitsdagen, zondagen en feestdagen in deze schorsingsperiode worden meegeteld. De inactiviteitsdagen, zondagen en feestdagen die zich situeren aan het begin of einde van de schorsingsperiode, worden daarentegen niet in aanmerking genomen.

De na te leven regels zijn de volgende:

- De duur van de schorsing wordt steeds in kalenderdagen berekend.
- Alle schorsingsdagen worden in aanmerking genomen.
- De opzegtermijn wordt vanaf de datum waarop de aanvankelijk voorziene opzegtermijn verstrijkt, met het totaal aantal schorsingsdagen verlengd.



Voorbeeld van een schorsing van de opzegtermijn

Brigitte werkt voltijds van maandag tot vrijdag en wordt ontslagen met prestatie van een opzegtermijn van 12 weken die begint op maandag 22 juni 2020. In principe loopt de opzeg tot en met 13 september 2020.

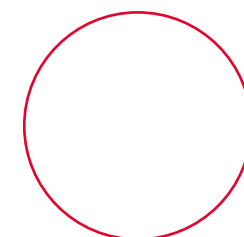
Helaas is Brigitte van 6 tot 10 juli (5 kalenderdagen) ziek. Haar opzegtermijn wordt tijdens deze periode geschorst, dit wil zeggen onderbroken. Op 11 juli 2020 begint hij weer te lopen. Hij wordt dus met 5 kalenderdagen verlengd.

Brigitte neemt ook 2 weken vakantie, van 3 tot 14 augustus (12 kalenderdagen). Haar opzegtermijn wordt tijdens deze periode geschorst, dit wil zeggen onderbroken. Op zaterdag 15 augustus 2020 begint hij weer te lopen. Hij wordt dus nog eens met 12 kalenderdagen verlengd.

In totaal wordt de opzegtermijn van Brigitte dus met 17 dagen verlengd (5 kalenderdagen ziekteverlof en 12 kalenderdagen vakantie). Hij zal dus effectief eindigen op 30 september 2020 in plaats van 13 september 2020, de oorspronkelijk geplande einddatum van de opzegtermijn.

Voorbeeld van een schorsing van het begin van de opzegtermijn

Olivier ontvangt zijn opzeg op een woensdag per aangetekende brief. De volgende dag, donderdag dus, wordt hij ziek, en dat tot en met de volgende dinsdag. De opzegtermijn, die maandag zou aanvangen, begint pas de woensdag, de eerste dag van de werkhervatting.



De eigenlijke verbreking van de overeenkomst

Redenen voor een schorsing van de opzegtermijn

De schorsingsoorzaken van de opzegtermijn die uit de wet⁹ of uit de rechtspraak afgeleid werden, zijn de volgende:

- **ziekte of ongeval**, met uitzondering van een gedeeltelijke ongeschiktheid met werkhervatting van een aangepast/ander werk met toelating van de raadgevend geneesheer van het ziekenfonds;
- periodes van verwijdering van de zwangere vrouw, borstvoedingsverlof (preventieve maatregelen) en **bevallingsrust**;
- **volledige schorsing** in het kader van loopbaanonderbreking, **tijdscrediet**, **ouderschapsverlof**, palliatieve zorgen, verzorging ernstig ziek gezins- of familielid;
- **inhaalrust voor overuren**;
- **jaarlijkse vakantie**; volgens het Hof van Cassatie moet het begrip vakantie ruim worden geïnterpreteerd, zodat het niet enkel de wettelijke vakantie omvat, maar ook de bijkomende vakantiedagen die worden verleend door een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst of door een beslissing van de werkgever. Daarnaast kan het bijkomend anciënniteitsverlof eveneens de opzegtermijn schorsen indien het in de jaarlijkse vakantie begrepen is of eraan grenst;
- **tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, weerverlet en collectieve sluiting omwille van jaarlijkse vakantie**. De tijdelijke werkloosheid **wegens overmacht omwille van het coronavirus** schorst de opzegtermijn **vanaf 22 juni 2020**, maar **enkel** wanneer de opzeg ten vroegste is ingegaan vanaf 1 maart 2020;
- voorlopige hechtenis;
- in het paritair comité van het bouwbedrijf, de dagen inhaalrust op het einde van het jaar vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij koninklijk besluit.

⁹Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.



Hebben daarentegen geen weerslag op de opzeg:

- afwezigheden om dwingende redenen;
- onbezoldigde vakantiedagen (verlof zonder wedde);
- dagen ongerechtvaardigde afwezigheid;
- feestdagen, evenals vervangingsdagen en inhaalrust genomen in het kader van de wetgeving op de feestdagen;
- dagen klein verlet;
- dagen vaderschaps- en adoptieverlof;
- **vermindering van de arbeidsprestaties** in het kader van loopbaanonderbreking, **tijdscrediet, ouderschapsverlof**, palliatieve zorgen, verzorging ernstig ziek gezins- of familielid;
- afwezigheden wegens educatief verlof;
- dagen pleegzorgverlof;
- dagen inhaalrust toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering (behalve de inhaalrust toegekend aan de arbeiders van de bouwsector tijdens de kerst- en nieuwjaarsperiode);
- dagen **tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, overmacht en collectieve sluiting wegens inhaalrust** (behalve de inhaalrust toegekend aan de arbeiders van de bouwsector tijdens de kerst- en nieuwjaarsperiode). De tijdelijke werkloosheid **wegens overmacht omwille van het coronavirus** schorst de opzegtermijn NIET voor wat de dagen tijdelijke werkloosheid betreft gelegen **vóór 22 juni 2020** OF wanneer de opzegtermijn is **ingegaan vóór 1 maart 2020**;

- verlof voor syndicale vorming;
- verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat;
- **gedeeltelijke ongeschiktheid met werkhervatting van een aangepast/ander werk met toelating van de raadgevend geneesheer van het ziekenfonds**;
- staking.





Hoe wordt de verbrekingsvergoeding berekend?

De verbrekingsvergoeding stemt overeen met de bezoldiging, verschuldigd tijdens de opzegtermijn die normaal had moeten worden gepresteerd.

Ludo heeft recht op een opzegtermijn van 18 weken. Hij wordt ontslagen met betaling van een ontslagvergoeding. Als zijn werkgever de onmiddellijke beëindiging wenst, moet hij Ludo een compenserende verbrekingsvergoeding betalen die overeenstemt met het loon van 18 weken.

Een belangrijke vraag is welke loonelementen in aanmerking moeten worden genomen. Om het loon te bepalen, moet u rekening houden met de volgende elementen:

- het **lopend vast loon op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst wordt verbroken**;
- het maandelijks gemiddelde van de variabele lonen die werden toegekend in de loop van de 12 maanden die voorafgaan aan de maand van de verbreking of desgevallend tijdens het gedeelte van die 12 maanden waarin de werknemer in dienst was;
- het gemiddelde van de ploeg- of productiepremies, de nachtpremies, de overlonen die werden toegekend ten gevolge van het regelmatig presteren van overuren, die werden verdiend in de loop van de 12 maanden die voorafgaan aan de maand van de verbreking.

U moet ook rekening houden met alle krachtens de overeenkomst verworven voordelen waarop de werknemer bij het ontslag recht heeft:

- het dubbele vakantiegeld als het een bediende betreft (het enkele vakantiegeld is in het loon begrepen);
- de eindejaarspremie indien het recht ontstaat krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de arbeidsovereenkomst of het gewoonterecht;
- het voordeel dat bestaat uit het privégebruik van een bedrijfswagen, gewaardeerd volgens de gebruikswaarde ervan bij de werknemer;
- de voordelen in natura (huisvesting, maaltijden, gsm, pc, enz.), volgens hun werkelijke waarde;
- de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques;
- ...





Uitgesloten zijn bijvoorbeeld terugbetalingen van kosten eigen aan de werkgever (reiskosten, representatiekosten, telefoonabonnementen, enz.) mits het geen verdoken loon betreft, het vakantiegeld van de arbeiders betaald door de RJV of de vakantiekas, de mobiliteitsvergoeding die door sommige paritaire comités wordt toegekend,...

Opmerking: de meeste bedienden ontvangen een forfaitaire maandwedde. Als de opzegtermijn in weken wordt uitgedrukt, wordt de weekwedde die nodig is om de verbrekingsvergoeding te berekenen, bekomen door de **maandwedde te vermenigvuldigen met 3 en het resultaat te delen door 13**.

Ludo wordt ontslagen met betaling van een verbrekingsvergoeding. Hij heeft recht op 18 weken opzeg (hij heeft 5 jaar anciënniteit, maar minder dan 6). Zijn verbrekingsvergoeding wordt als volgt berekend:

Gegevens over Ludo	
Datum van indiensttreding	01.07.2015
Datum van de beëindiging met verbrekingsvergoeding	31.07.2020
(Vast) brutomaandwedde	1.200 euro
Variabele wedde verdiend van 1/08/2019 tot 31/07/2020	4.700 euro
Bedrijfswagen (maandelijkse genotswaarde)	250 euro
Groepsverzekering (werkgeversaandeel)	20 euro

Vaststelling van het basisloon van Ludo

	Voor 12 maanden (bedragen in euro)
Vast loon: 1.200 x 12	14.400
Variabel loon van de laatste 12 maanden	4.700
Eindejaarspremie: 1.200	1.200
Dubbel vakantiegeld: 92% x 1.200	1.104
Vakantiegeld op variabele wedde: 15,34% x 4.700	720,98
Privégebruik van de bedrijfswagen: 250 (reële waarde) x 12	3.000
Groepsverzekering: 20 (werkgeversaandeel) x 12	240
Jaartotaal	25.364,98
Basmaandwedde	25.364,98 / 12 = 2.113,75
Basisweekwedde	2.113,75 x 3 / 13 = 487,79

Bedrag van de verbrekingsvergoeding
487,79 x 18 = **8.780,22 euros**

Ons Sociaal Secretariaat Securex berekent de verbrekingsvergoeding voor u. U kunt ook een simulatie doen via onze [online tool](#).



Wie heeft recht op outplacement? Wanneer moet u een aanbod doen?

Outplacement (of ontslagbegeleiding) “algemeen stelsel” is van toepassing op alle werknemers **van wie de opzegtermijn minstens 30 weken bedraagt**, en dit ongeacht de leeftijd van de werknemer. Het stelt hem in staat sneller een betrekking te vinden.

Bovendien werden specifieke procedures ontwikkeld **voor werknemers van 45 jaar en meer**, en in geval van **herstructurering**¹⁰.

Outplacement – “Algemeen stelsel”

U moet het initiatief nemen om de werknemer outplacement aan te bieden. In principe moet u ook de kosten van de outplacementbegeleiding **ten laste nemen**. De sectoren kunnen echter van die regel afwijken en de kosten collectief ten laste nemen¹¹.

¹⁰Raadpleeg voor meer informatie ons dossier «Beëindiging van de arbeidsovereenkomst» op Lex4You of neem contact op met uw Legal advisor.

¹¹Als u wilt weten of in een tegemoetkoming is voorzien voor uw sector, raden wij u aan de rubriek Sectoraal/ Paritaire Comités te raadplegen op Lex4You. Selecteer vervolgens uw paritair comité en klik op het trefwoord «Outplacement».



Hieronder ziet u een tabel met de belangrijke punten van outplacement ‘Algemeen stelsel’.

	Opzegtermijn	Verbrekingsvergoeding
Outplacementmaatregelen	60 uur outplacementbegeleiding die wordt aangerekend op het <u>sollicitatieverlof</u>; - een opzegtermijn van ten minste 30 weken;	60 uur outplacementbegeleiding, ter waarde van 1/12 van het brutojaarloon van de werknemer voor het kalenderjaar dat voorafgaat aan het ontslag, met een minimum van 1.800 euro en een maximum van 5.500 euro; - een compenserende verbrekingsvergoeding van ten minste 30 weken (of het saldo ervan) waarvan 4 weken worden afgetrokken ter compensatie van de door de werkgever aangeboden outplacementbegeleiding.
Te volgen procedure	De werknemer een geldig aanbod doen binnen 4 weken vanaf het begin van de opzegtermijn. <i>Doet u dit niet, dan moet uw werknemer u binnen de 4 weken schriftelijk in gebreke stellen. Na de ingebrekestelling beschikt u over 4 weken om alsnog een aanbod te doen.</i>	De werknemer een geldig aanbod doen binnen 15 dagen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. <i>Doet u dit niet, dan moet uw werknemer u binnen de 39 weken schriftelijk in gebreke stellen. Na de ingebrekestelling beschikt u over 4 weken om alsnog een aanbod te doen.</i>
	Na uw aanbod heeft de werknemer 4 weken de tijd om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.	Alle stappen in de procedure moeten schriftelijk gebeuren. U moet altijd met een aangetekende brief werken. Uw werknemer heeft de keuze tussen een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan hij het dubbel laat tekenen voor ontvangst.

Pierre wordt ontslagen met een te presteren opzegtermijn van 30 weken die begint op 22 juni 2020. Hij heeft recht op outplacement. Zijn werkgever moet hem een aanbod doen binnen de 4 weken na het begin van de opzegtermijn, dus uiterlijk op 19 juli 2020.

Pierre aanvaardt het aanbod. Hij krijgt 60 uur outplacement die hij in mindering zal brengen op zijn sollicitatieverlof. Concreet betekent dit dat Pierre elke week één dag of twee halve dagen outplacementbegeleiding moet volgen zodra het outplacement

ingaat. Gedurende die weken kan hij geen “ander” sollicitatieverlof meer nemen.

Martine wordt ontslagen met een opzegtermijn van 12 weken. Zij is minder dan 45 jaar en haar onderneming is niet in herstructurering. Haar werkgever mag haar geen outplacementaanbod doen.

Securex biedt outplacementdiensten aan.

3

DE PERIODE NA DE BEËINDIGING EN DE AFSLUITINGSFORMALITEITEN

De werknemer is ontslagen. U moet echter nog bepaalde formaliteiten vervullen. Bovendien doet u er goed aan even te blijven stilstaan bij de volgende aandachtspunten:

- de betalingen waarop uw werknemer recht heeft; ➤
- de documenten die u uw werknemer moet bezorgen; ➤
- het concurrentiebeding; ➤
- het sollicitatieverlof om een andere betrekking te zoeken; ➤
- de omzetting van de opzegtermijn in een verbrekingsvergoeding. ➤

Wat moet u uw werknemer nog betalen?

De volgende betalingen moeten gebeuren ten gunste van de werknemer:

- het **loon** voor de dagen die tijdens de laatste maand van het dienstverband werden gepresteerd;
- het **vertrekvakantiegeld**;
- het eventuele saldo van de verbrekingsvergoeding;
- het evenredige deel van de **eindejaarspremie** als de sector- of bedrijfsbepalingen daarin voorzien;
- het loon voor de **feestdagen** die in de 14 of 30 dagen na het einde van de overeenkomst vallen.

De betalingen moeten worden uitgevoerd op het tijdstip van de beëindiging en **uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt**.

Het nog niet betaalde loon voor de uitgevoerde prestaties.

U bent verplicht aan de werknemer het loon te betalen van de dagen vóór de beëindiging van de overeenkomst, evenals alle andere verschuldigde bedragen in verband met die prestaties (vervoerkosten, terugbetaling van beroepskosten, ...). Bovendien moet u de nog niet opgenomen overuren betalen.

Het vertrekvakantiegeld voor bedienden

Bij de beëindiging van de overeenkomst van een bediende moet u het vakantiegeld voor de vakantie van het volgende jaar betalen. Het bedrag hiervan stemt overeen met 15,34% van de brutolonen die werden ontvangen tijdens het lopende vakantiedienstjaar.

Indien uw bediende bij de beëindiging van de overeenkomst nog niet al zijn vakantiedagen voor het vorige vakantiedienstjaar heeft opgenomen of gebruikt, moet hem nog een ander vertrekvakantiegeld worden betaald dat dit keer betrekking heeft op het lopende vakantiejaar.

Voorbeeld van een werknemer die reeds enkele vakantiedagen heeft opgenomen

Vakantiedienstjaar 2019 - vakantiejaar 2020: 15,34% van het totale brutoloon van het afgelopen vakantiedienstjaar verminderd met het reeds betaalde enkel vakantiegeld voor de reeds genomen dagen

Vakantiedienstjaar 2020 - vakantiejaar 2021: 15,34% van het totale brutoloon dat tijdens het lopend vakantiedienstjaar werd ontvangen.

Periode 2019-2020

Olivier heeft op het moment van zijn ontslag al enkele dagen verlof opgenomen, maar moet zijn hoofdvakantie nog nemen. Het dubbel vakantiegeld voor dat jaar is dus nog niet betaald. Omwille van zijn ontslag zal Olivier zijn hoofdvakantie tijdens het jaar 2020 niet meer bij u kunnen opnemen. U zult dus een volledig vertrekvakantiegeld moeten uitbetalen voor het jaar 2020, met aftrek van het enkel vakantiegeld dat reeds betaald is voor de vakantiedagen die Olivier al genomen heeft.

Periode 2020-2021

Olivier heeft door zijn tewerkstelling in het jaar 2020 vakantierechten opgebouwd voor het jaar 2021. Door zijn ontslag zal hij deze vakantierechten tijdens het jaar 2021 niet meer bij u kunnen opnemen. U bent hem dus vertrekvakantiegeld verschuldigd voor het aantal maanden van tewerkstelling tijdens het jaar 2020.

Cijfervoorbeeld:

Olivier werkt bij u van 1 januari 2015 tot 31 maart 2020. Hij verdient 2.000 euro bruto per maand. Hij heeft geen recht op een eindejaarspremie. In 2020 heeft hij al 5 vakantiedagen opgenomen. Hoeveel bedraagt het vertrekvakantiegeld?

1/ Vakantiedienstjaar 2019

Het vertrekvakantiegeld bedraagt:

$$(2.000 \text{ euro} \times 12) \times 15,34 \% - (2.000 \text{ euro} \times 12) \times 7,67 \% \times 5/20 = \mathbf{3.221,40 \text{ euro}}$$

2/ Vakantiedienstjaar 2020

Le pécule de vacances de départ s'élève à :

$$(2.000 \text{ euro} \times 3) \times 15,34 \% = \mathbf{920,40 \text{ euro}}$$



De eindejaarspremie

Meestal bepaalt een collectieve arbeidsovereenkomst of de arbeidsovereenkomst de voorwaarden voor de toekenning van de eindejaarspremie, haar bedrag, het tijdstip waarop ze wordt betaald en het eventuele recht bij ontslag vóór de betaling van de premie.

Wanneer het recht op de eindejaarspremie wordt verworven bij de beëindiging van de overeenkomst, heeft de ontslagen werknemer recht op een premie, berekend **naar rato van zijn prestaties**. Tenzij anders is bepaald in een cao of in de arbeidsovereenkomst, wordt doorgaans aangenomen dat de premie deelbaar is en dat ze wordt verworven naarmate de prestaties worden geleverd.

Feestdagen

U moet het loon betalen voor de feest- of vervangingsdagen die vallen:

- binnen 14 kalenderdagen na het einde van de overeenkomst als de duur van de overeenkomst minder dan een maand bedraagt;
- binnen 30 kalenderdagen als de duur van de overeenkomst meer dan een maand bedraagt.

De verplichting om het loon voor de feestdag te betalen, eindigt zodra uw werknemer bij een nieuwe werkgever in dienst is.

Opmerking: betaling aan het Sluitingsfonds

Bij onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder prestatie van een opzegtermijn of bij beëindiging in onderling overleg bent u een bijzondere compenserende bijdrage op de betaalde verbrekingsvergoeding verschuldigd¹². Deze bijdrage, geïnd door de RSZ, is echter slechts verschuldigd op het deel van de vergoeding dat betrekking heeft op de prestaties, uitgevoerd vanaf 1 januari 2014.

Ons Sociaal Secretariaat Securex zorgt automatisch voor de uitvoering van die betalingen.

Voor bepaalde werknemers kunnen er nog specifieke betalingen zijn, zoals bijvoorbeeld de uitwinningsvergoeding voor handelsvertegenwoordigers, de niet-concurrentievergoeding, de sluitingsvergoeding of de vergoeding wegens collectief ontslag. Gelieve uw Client advisor hierover in te lichten.

¹²Deze bijdrage is dus niet verschuldigd als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met prestatie van een opzegtermijn.



Welke documenten moet u afleveren aan uw werknemer?

Op welke manier u de overeenkomst ook beëindigt, u bent verplicht de werknemer bepaalde sociale documenten te geven.

Af te leveren document	Toelichting en na te leven termijn		OK ? Vink aan.
Definitieve afrekening	U bent niet alleen verplicht om de werknemer het nog verschuldigde loon te betalen, u moet hem ook een afrekening geven van alle bedragen die hem tijdens de definitieve afwikkeling werden betaald. Dit document moet worden afgeleverd gelijktijdig met het nog verschuldigde loon, dit wil zeggen op	het ogenblik van de beëindiging en uiterlijk op de eerste betaaldatum volgend op de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Als u aangesloten bent bij het Sociaal Secretariaat Securex, zult u deze afrekening automatisch ontvangen van uw client advisor.	
De individuele rekening van het lopende jaar	De individuele rekening van het lopende jaar bevat een groot aantal gegevens over de werkgever, de werknemer en het loon van de werknemer, en dit voor elke loonperiode. Op die manier beschikt uw werknemer over een overzicht voor een heel jaar. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet u	uw werknemer binnen 2 maanden na het einde van het kwartaal waarin de overeenkomst eindigt, de kopie van de individuele afrekening van het lopende jaar bezorgen. Als u aangesloten bent bij het Sociaal Secretariaat Securex, zult u deze individuele afrekening automatisch ontvangen van uw client advisor.	
Het (de) vakantieattest(en)	U bent verplicht de bediende twee vakantieattesten te bezorgen: • een voor het jaar voorafgaand aan dat waarin de overeenkomst wordt beëindigd (als de werknemer nog niet alle vakantiedagen heeft opgenomen waarop hij recht heeft; • het andere voor het jaar waarin de overeenkomst geëindigd is. Met dit document kan de nieuwe werkgever het aantal vakantiedagen berekenen waarop de werknemer	recht heeft, evenals het bedrag van het te betalen vakantiegeld. Dit document moet worden afgeleverd zodra de overeenkomst is beëindigd. De wet voorziet niet in een andere termijn. U dient deze documenten in ieder geval af te geven voordat de werknemer ze aan zijn nieuwe werkgever of aan de RVA moet bezorgen. Als u aangesloten bent bij het Sociaal Secretariaat Securex, zult u deze vakantieattesten automatisch ontvangen van uw client advisor.	





Af te leveren document	Toelichting en na te leven termijn		OK ? Vink aan.
De fiscale fiche 281.10	Op de fiscale fiche 281.10 worden alle lonen vermeld die aan de werknemer zijn betaald voor het kalenderjaar waarin de overeenkomst werd beëindigd. Hij zal ze gebruiken om zijn belastingaangifte in te vullen.	Als u aangesloten bent bij het Sociaal Secretariaat Securex , zal dat alle formaliteiten vervullen met betrekking tot de belastingadministratie. U ontvangt ook de individuele fiche voor de werknemer.	
Het werkloosheidsbewijs C4	Het werkloosheidsbewijs C4 is nodig om werkloosheidsuitkeringen , maar ook de ontslagcompensatievergoeding aan te vragen. Als u aangesloten bent bij het Sociaal Secretariaat Securex , neem dan contact op met uw client advisor. Hij zal u een ingevuld C4-formulier toesturen.	Opgelet! Vergeet niet de juiste oorzaak van de werkloosheid te vermelden en het document te ondertekenen voordat u het aan de werknemer teruggeeft! Dit document moet uiterlijk op de laatste werkdag worden afgegeven.	
Arbeidsbewijs	Dit bewijs geeft alleen de begin- en de einddatum van de arbeidsovereenkomst en de aard van het werk aan. Het mag geen andere vermeldingen bevatten tenzij de werknemer daar uitdrukkelijk om vraagt. Met dit document kan de	werknemer zijn beroepservaring bewijzen bij een andere werkgever. Dit bewijs moet worden afgeleverd zodra de overeenkomst beëindigd is. De wet voorziet niet in een andere termijn.	
De informatiefiche over ecocheques	Iedere werknemer moet, aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst, worden ingelicht over het aantal ecocheques waarop hij recht heeft en over het tijdstip waarop hij ze zal ontvangen.	Uiteraard mag deze fiche alleen aan de werknemer worden gegeven als er een collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau is die in de toekenning van ecocheques voorziet.	
Dimona-aangifte van uitdiensttreding	Behoudens uitzonderingen bent u ook verplicht de Dimona-aangifte bij uitdiensttreding in te dienen, uiterlijk op de eerste werkdag na de datum van beëindiging .	Het Sociaal Secretariaat Securex biedt zijn klanten diverse mogelijkheden om aan hun Dimona-verplichting te voldoen.	



Concurrentiebeding: waarop letten?

Het concurrentiebeding van een **arbeider of bediende** kan de werkgever verplichten een eenmalige forfaitaire compensatievergoeding te betalen. Het minimumbedrag van die vergoeding is gelijk aan de helft van het brutoloon van de werknemer voor de periode waarin het beding van toepassing is. Voor een handelsvertegenwoordiger die het concurrentiebeding naleeft daarentegen is er geen automatische compensatievergoeding.

Bij de beëindiging van de overeenkomst kunt u, als u dat wenst en **alleen voor arbeiders en bedienden, van de toepassing van het beding afzien om te vermijden dat u die compensatievergoeding moet betalen**. In dat geval kunnen zich twee gevallen voordoen:

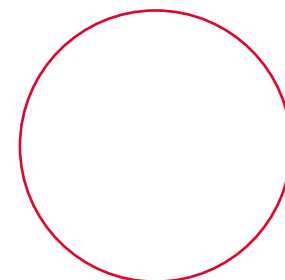
U doet afstand van de effectieve toepassing van het beding

U kunt van de effectieve toepassing van het beding afzien **binnen 15 dagen** vanaf de beëindiging van de overeenkomst, zodat u de vergoeding niet hoeft te betalen. In dat geval bent u **geen vergoeding** verschuldigd en mag de werknemer met u concurreren, op voorwaarde dat hij geen oneerlijke handelspraktijken toepast.

De verzaking aan de toepassing van het concurrentiebeding is aan geen enkele vormvereiste onderworpen en kan dus mondeling gebeuren. Om latere bewijsproblemen te voorkomen, raden wij u echter aan ze schriftelijk (aangetekende brief) te bevestigen.

U doet geen afstand van de effectieve toepassing van het beding

Als u geen afstand doet van de effectieve toepassing van het beding, moet u bij de beëindiging van de overeenkomst de contractueel vastgestelde vergoeding betalen en mag uw werknemer geen concurrerende activiteiten uitoefenen.



De periode na de beëindiging en de afsluitingsformaliteiten

Opzegtermijn: welke faciliteiten moeten aan de werknemer worden toegekend om een nieuwe betrekking te zoeken?

Tijdens de opzegtermijn mag de werknemer **wegblijven, met behoud van loon**, om een nieuwe betrekking te zoeken. Een werknemer die wordt ontslagen met het oog op zijn pensioen, heeft eveneens recht op dit sollicitatieverlof.

Deze afwezigheidsdagen moeten in **onderling overleg** worden vastgelegd door de werkgever en de werknemer. Maar hoelang duurt het sollicitatieverlof?

Werknemers die geen recht hebben op outplacement

Tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn wordt het sollicitatieverlof **een of twee keer per week toegekend**. De totale duur van het verlof kan echter niet meer dan één werkdag per week zijn.

Voor deze periode van 26 weken kan het recht op dit verlof **een halve dag** per week worden uitgeoefend.

Voor deeltijdse werknemers zijn die regels van toepassing in verhouding tot hun arbeidstijd.

Werknemers die recht hebben op outplacement

Werknemers die gebruikmaken van outplacement (algemeen stelsel en bijzonder stelsel voor werknemers vanaf 45 jaar) mogen één tot twee keer per week afwezig blijven van het werk¹³ **tijdens de volledige duur van hun opzegtermijn**, dus niet alleen tijdens de laatste 26 weken.

Waarom deze regel werd ingevoerd? Omdat wanneer een werknemer tijdens zijn opzegtermijn gebruikmaakt van outplacement, dat outplacement in mindering wordt gebracht op het sollicitatieverlof. Een werknemer die in een bepaalde week één dag afwezig is om outplacement te volgen, kan dus tijdens diezelfde week geen dag vrij nemen om ander werk te zoeken.

Brigitte heeft recht op 12 weken te presteren opzeg. Zij heeft dus geen recht op outplacement. Tijdens die 12 weken mag ze echter een of 2 keer week afwezig zijn om ander werk te zoeken, maar niet meer dan één dag per week in totaal.

Brigitte moet 27 weken opzeg presteren. Zij heeft geen recht op outplacement. Tijdens de eerste week mag ze maar een halve dag afwezig blijven van het werk. Daarna, tijdens de laatste 26 weken van haar opzegtermijn, mag ze een tot twee keer per week afwezig zijn.

Pierre moet 30 weken opzeg presteren en heeft bovendien recht op outplacement. Tijdens de volledige duur van zijn opzegtermijn mag hij een tot twee keer per week afwezig zijn. Hij zal de outplacementprocedure echter tijdens zijn sollicitatieverlof volgen en kan dus niet tijdens dezelfde week nog eens afwezig zijn om een nieuwe betrekking te zoeken.

Kan de opzeg worden omgezet in een compenserende verbrekingsvergoeding?

Ja. Als u de overeenkomst eerst heeft beëindigd met prestatie van een opzegtermijn, kunt u nog op ieder ogenblik beslissen de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen en de werknemer een verbrekingsvergoeding te betalen voor het nog te presteren deel van de opzegtermijn.

Als u de opzegtermijn tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid omzet in een verbrekingsvergoeding, kunt u onder bepaalde voorwaarden het reeds betaalde wettelijk gewaarborgde loon aftrekken van het bedrag van de verbrekingsvergoeding.

Carole moet 27 weken opzeg presteren. Na 10 weken opzeg is de arbeidsrelatie zodanig verslechterd dat haar werkgever beslist het resterende deel van de opzegtermijn, dus 17 weken, om te zetten in een verbrekingsvergoeding. De arbeidsovereenkomst eindigt dan onmiddellijk en Carole ontvangt een vergoeding die overeenstemt met het loon van 17 weken.

¹³De totale duur van de afwezigheid kan niet meer dan één werkdag per week zijn.

4

WELKE DIENSTEN BIEDT SECUREX AAN?

Deze gids overloopt de belangrijkste aspecten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever volgens de reglementering die van kracht is op 15 juni 2020.

Een volledig overzicht kunt u vinden in ons dossier «Beëindiging van de arbeidsovereenkomst» op Lex4You (rubriek “Sociaal/Dossiers”). Contacteer uw Legal advisor voor een gepersonaliseerde opvolging.

Begeleiding door uw Legal advisor: gepersonaliseerde opvolging & modelbrieven

U wenst ondersteund te worden in alle stappen van het ontslag van één of meerdere medewerkers. Uw Legal advisor kan u gedurende de gehele procedure adviseren. Hij/zij kan u ook modeldocumenten bezorgen.

Berekeningstool voor de opzegtermijn

U wenst te weten wat zou de duur zijn van een te ontslagen medewerker? Vul een paar gegevens in en ontvang meteen de duur van de opzegtermijn van uw medewerker. Komt uw medewerker in aanmerking voor de outplacementverplichting, dan ontvangt u direct een melding hiervan. Klik [hier](#) voor meer info.

Tool sociaal passief

Wie sociaal passief zegt, zegt vaak in één adem “collectief ontslag” of “herstructurering”. Wanneer een onderneming gereorganiseerd wordt, zullen kosten moeten gemaakt worden voor de afvloeiing, dan wel de herplaatsing van bepaalde medewerkers. De term “sociaal passief” slaat dan op de raming van deze kosten die de organisatie nodig heeft om haar wettelijke verplichtingen in die situatie te voldoen (bv. betaling van de ontslagvergoedingen). Door de berekening van het sociaal passief bepalen we nauwkeurig de duur van de opzeggingstermijn voor al het personeel dat binnen een onderneming werkzaam is, evenals de kosten van de bijbehorende ontslagvergoedingen. Klik [hier](#) voor meer info.

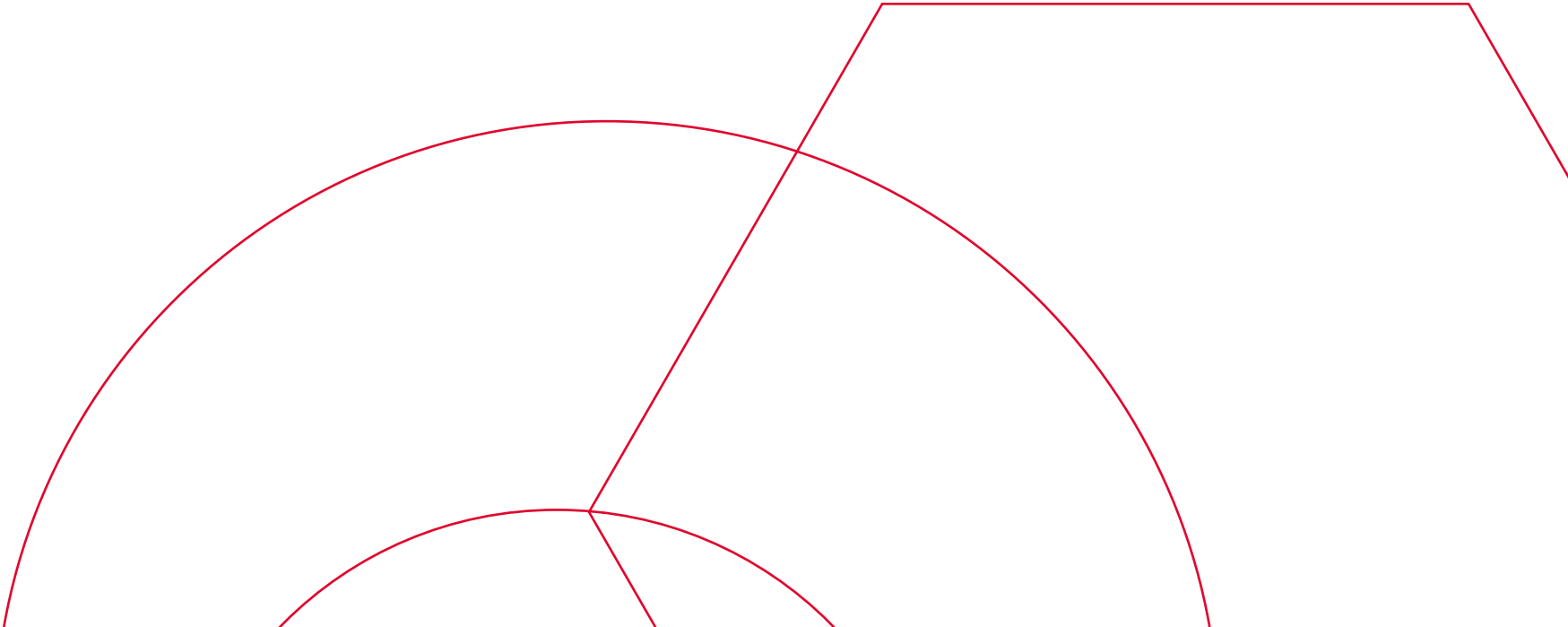
Outplacement

U moet een medewerker ontslaan die ouder is dan 45 jaar en die minstens 1 jaar anciënniteit heeft binnen uw bedrijf? Of een medewerker van wie de opzegtermijn minstens 30 weken bedraagt? En u wilt hem graag begeleiden en hem helpen om nieuw werk te vinden? Kinderspel, dankzij de outplacementdienst van Securex. Vermijd misstappen en vertrouw ons uw outplacementtraject toe ! Klik [hier](#) voor meer info.

Overzichtstabel

De vragen die u zich moet stellen VOOR de beëindiging van de arbeidsovereenkomst	OK ? Vink aan.
Arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd (AOBT) of een onbepaalde tijd (AOOT)?	
Onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst of beëindiging met prestatie van een opzegtermijn?	
AOOT: duur van de opzegtermijn?	
AOOT: begin van de opzegtermijn?	
Werknemer met ten minste 6 maanden anciënniteit: motivering van het ontslag?	
AOOT: kennelijk onredelijk ontslag?	
Zieke werknemer?	
Beschermde werknemer?	
Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en wettelijk pensioen?	
Werkzekerheidsbeding?	
Herstructurering, collectief ontslag, bedrijfssluiting?	
Overgang van onderneming?	
Handelsvertegenwoordiger en uitwinningsvergoeding?	
Ecocheques?	

De belangrijke vragen bij de BEËINDIGING van de arbeidsovereenkomst	OK ? Vink aan.
Modaliteiten van de beëindiging: welke formaliteiten?	
Schorsing van de opzegtermijn?	
Verbrekingsvergoeding: loonelementen waarmee rekening moet worden gehouden?	
Recht op outplacement van de werknemer?	
De belangrijke vragen met betrekking tot de periode NA de beëindiging van de arbeidsovereenkomst	
Betalingen waarop uw werknemer recht heeft?	
Documenten die u uw werknemer moet bezorgen?	
Concurrentiebeding?	
Sollicitatieverlof om een andere betrekking te zoeken?	
Omzetting van de opzegtermijn in een verbrekingsvergoeding?	





Hoe kunnen wij u helpen?

Wilt u graag meer weten over onze producten en diensten? Of heeft u een concrete vraag?

 contact@securex.be