KPMG Law

Checklist: Ontslag

kpmglaw.be

Deze checklist is opgesteld in overeenstemming met de Belgische wetgeving zoals die nu van toepassing is en kan onderhevig zijn aan toekomstige veranderingen.

Inleiding

Een werknemer ontslaan is bijna nergens zo duur als in België. Het maken van fouten gedurende de ontslagprocedure kan die kosten voor de werkgever bovendien nog veel hoger doen oplopen. Er bestaan immers meerdere mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Naargelang de wijze van ontslag, kleeft er een ander prijskaartje aan vast. Hoeveel een ontslag u als werkgever nu exact zal kosten, is echter steeds afhankelijk van geval tot geval. Wij bij KPMG Law kunnen de '*one-stop shop*' zijn om deze, en andere, uitdagingen voor uw onderneming aan te gaan.

Doel

Deze praktijkgerichte checklist is bedoeld als handig overzicht van de belangrijkste zaken waaraan u best even denkt vooraleer over te gaan tot ontslag en om u als werkgever alvast op de juiste weg te helpen.

Doelpubliek

Deze praktijkgerichte checklist is bestemd voor alle werkgevers – van zowel KMO's als grote ondernemingen – die in België werknemers tewerkstellen, evenals voor HR-professionals en andere managers die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeleid.

Gebruiksaanwijzing

In het menu bovenaan dit document vindt u de belangrijkste zaken waarmee men als werkgever rekening dient te houden bij een ontslag. Selecteer het onderwerp waarover u meer wenst te weten en krijg een overzicht van de belangrijkste vragen – én bijhorende antwoorden – die een werkgever zich moet stellen om fouten bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst zoveel als mogelijk te voorkomen.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

Inhoud

Algemeen

Opzeggingstermijn

Opzeggingsvergoeding

Ontslagverboden- en beperkingen

Bijzondere bedingen

Bijkomende rechten

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

KPMG Law

1. Algemeen

1.1 Valt de arbeidsovereenkomst onder het Belgisch arbeidsrecht?
1.2 Werd de te beëindigen arbeidsovereenkomst overeengekomen voor bepaalde duur?

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

1.1 Valt de arbeidsovereenkomst onder het Belgisch arbeidsrecht?

Voornamelijk van belang bij internationale arbeidsrelaties (bv. expats, detachering en gelijktijdige tewerkstelling).

1.2 Werd de te beëindigen arbeidsovereenkomst overeengekomen voor bepaalde duur?

a. Eerste periode

Gedurende de eerste helft van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, maar beperkt tot de eerste zes maanden, kunnen zowel de werkgever als de werknemer het contract vroegtijdig beëindigen door de betekening van een opzeggingstermijn, die afgelopen moet zijn vooraleer de deadline van de eerste periode verstrijkt.

b. Tweede periode

Na afloop van de eerste periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur vroegtijdig beëindigen, echter uitsluitend door de betaling van een opzeggingsvergoeding, gelijk aan het loon dat verschuldigd zou zijn geweest tot de oorspronkelijk voorziene einddatum van het contract.

Opm.: Het bedrag van de opzeggingsvergoeding mag niet meer bedragen dan het dubbel van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst voor onbepaalde duur was gesloten.

Opm.: Wanneer de werkgever en de werknemer verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur hebben gesloten, waarvan niet wordt verondersteld dat zij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hebben aangegaan, kan de mogelijkheid van opzegging gedurende de eerste periode slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

KPMG Law

2. Opzeggingstermijn

2.1 Werden alle wettelijke geldigheidsformaliteiten voor ontslag met een opzeggingstermijn gerespecteerd?
2.2 Werd de arbeidsovereenkomst beëindigd door de werkgever of door de werknemer?
2.3 Wat is de aanvangsdatum van de beëindigde arbeidsovereenkomst?
2.4 Welke functie had de betrokken werknemer op het ogenblik van het ontslag?
2.5 Hoeveel bedroeg het bruto jaarloon van de ontslagen bediende/handelsvertegenwoordiger op 31 december 2013?
2.6 Was de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer geschorst op het ogenblik van opzegging?

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

2.1 Werden alle wettelijke geldigheidsformaliteiten voor ontslag met een opzeggingstermijn gerespecteerd?

De vermelding van het begin en de duur van de opzeggingstermijn in de opzeggingsbrief, alsook de wijze van kennisgeving van de opzegging (m.n. per aangetekende brief of gerechtsdeurwaardersexploot in geval van ontslag door de werkgever) zijn door de wetgever voorgeschreven op straffe van nietigheid.

2.2 Werd de arbeidsovereenkomst beëindigd door de werkgever of door de werknemer?

De volgende opzeggingstermijnen gelden naargelang de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt:

Anciënniteit na 1 januari 2014	Ontslag door de werkgever	Opzeg door de werknemer
0 tot 3 maanden	1 week	1 week
3 tot 4 maanden	3 weken	2 weken
4 tot 5 maanden	4 weken	2 weken
5 tot 6 maanden	5 weken	2 weken
6 tot 9 maanden	6 weken	3 weken
9 tot 12 maanden	7 weken	3 weken
12 tot 15 maanden	8 weken	4 weken
15 tot 18 maanden	9 weken	4 weken
18 tot 21 maanden	10 weken	5 weken
21 tot 24 maanden	11 weken	5 weken
2 tot 3 jaar	12 weken	6 weken
3 tot 4 jaar	13 weken	6 weken
4 tot 5 jaar	15 weken	7 weken
5 tot 6 jaar	18 weken	9 weken
6 tot 7 jaar	21 weken	10 weken
7 tot 8 jaar	24 weken	12 weken
8 tot 9 jaar	27 weken	13 weken (geplafonneerd)
. . .	. . .	13 weken (geplafonneerd)

Opm.: De opzeggingstermijn gaat in op de maandag volgend op de week waarin de opzegging werd ter kennis gegeven.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

2.3 Wat is de aanvangsdatum van de beëindigde arbeidsovereenkomst?

Bijkomende anciënniteit waarmee rekening gehouden moet worden:

- Eerdere periode van tewerkstelling als uitzendkracht, beperkt tot maximum één jaar;
- Eerdere tewerkstelling in een onderneming van dezelfde groep;
- Overdracht van onderneming door een andere vennootschap;
- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur;
- Conventioneel overeengekomen anciënniteit.

2.4 Welke functie had de betrokken werknemer op het ogenblik van het ontslag?

a. Arbeider of bediende

Deze kwalificatie beïnvloedt de opzeggingstermijn van arbeidsovereenkomsten aangevangen vóór 1 januari 2014. Voor arbeiders wordt het eerste deel van de opzeggingstermijn uitgedrukt in kalenderdagen, voor bedienden in maanden.

b. Handelsvertegenwoordiger

Indien anciënniteit van één jaar, heeft de handelsvertegenwoordiger mogelijks recht op een uitwinningsvergoeding (**zie punt 5.1.b**).

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

2.5 Hoeveel bedroeg het bruto jaarloon van de ontslagen bediende/handelsvertegenwoordiger op 31 december 2013?

Opm.: Deze vraag moet enkel beantwoord worden als de werknemer reeds in dienst was vóór 1 januari 2014.

In deel I van de opzeggingstermijn wordt een onderscheid worden gemaakt op basis van het jaarlijks brutoloon:

Jaarlijks brutoloon	Ontslag door de werkgever	Opzeg door de werknemer
≤ EUR 32.254 (lagere bediende)	3 maanden per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit	1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (maximum 3 maanden)
> EUR 32.254 (hogere bediende)	1 maand per begonnen jaar anciënniteit (minimum 3 maanden)	1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (maximum 4,5 maanden)
> EUR 64.508 (hoogste bediende)	1 maand per begonnen jaar anciënniteit (minimum 3 maanden)	1,5 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit (maximum 6 maanden)

Bij hogere en hoogste bedienden moet een afwijkend opzegbeding meegenomen worden in de berekening van deel I.

Opm.: Voor de deeltijdse werknemer moet rekening gehouden worden met een fictief voltijds jaarlijks brutoloon.

2.6 Was de arbeidsovereenkomst van de ontslagen werknemer geschorst op het ogenblik van opzegging?

De opzeggingstermijn neemt geen aanvang of loopt niet verder gedurende de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in de door de wet bepaalde gevallen:

- Ziekte of arbeidsongeval;
- Jaarlijkse vakantie;
- Moederschapsrust;
- Voorlopige hechtenis;
- Inhaalrust voor overuren;
- Volledige beroepsloopbaanonderbreking;
- Volledige schorsing in het kader van tijdskrediet of een thematisch verlof;
- Tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (zgn. economische werkloosheid);
- Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

KPMG Law

3. Opzeggingsvergoeding

3.1 Op welke voordelen heeft de werknemer recht bij verbreking met betaling van een opzeggingsvergoeding?

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

3.1 Op welke voordelen heeft de werknemer recht bij verbreking met betaling van een opzeggingsvergoeding?

Het bedrag van de opzeggingsvergoeding is in principe gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, of met de duur van het resterende gedeelte van die termijn (wanneer de overeenkomst verbroken wordt vóór het einde van de opzeggingstermijn of wanneer de opzeggingstermijn te kort is).

Naast het lopend loon omvat de opzeggingsvergoeding ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst:

- Eindejaarspremie (zgn. dertiende maand);
- Variabel loon (gemiddelde van de twaalf voorgaande maanden);
- Werkgeversbijdragen in de groepsverzekering, hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques;
- Voordelen in natura (bv. huisvesting, maaltijden, smartphone en laptop);
- Dubbel vakantiegeld (enkel vakantiegeld niet want is gewone doorbetaling loon);
- Privégebruik van een bedrijfswagen;
- Extralegale kinderbijslag;
- Aandelenopties.

Opm.: Bij een deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag van de opzeggingsvergoeding berekend op basis van de effectieve deeltijdse activiteit, m.n. het reële deeltijdse loon, op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Enkel voor werknemers die hun prestaties verminderden in het kader van tijdskrediet, zorgverlof, palliatief verlof of ouderschapsverlof wordt het jaarloon omgezet naar fictieve voltijdse basis.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

KPMG Law

4. Ontslagverboden- en beperkingen

4.1 Wie is binnen de onderneming bevoegd om de ontslagdocumenten te ondertekenen?
4.2 Vonden er nog andere ontslagen plaats in een periode van twee maanden die het ontslag voorafgaan?
4.3 Bevond de werknemer zich in een bijzondere situatie of bijzondere functie op het ogenblik van de beëindiging?
4.4 Om welk motief werd het ontslag doorgevoerd?

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

4.1 Wie is binnen de onderneming bevoegd om de ontslagdocumenten te ondertekenen?

Om geldig te zijn, moeten de ontslagdocumenten ondertekend worden door een persoon die de onderneming geldig kan vertegenwoordigen. Vaak wordt in de statuten een specifieke handtekeningclausule opgenomen.

4.2 Vonden er nog andere ontslagen plaats in een periode van twee maanden die het ontslag voorafgaan?

Wanneer verschillende werknemers tegelijk of binnen een korte periode worden ontslagen, heeft men te maken met een meervoudig ontslag, een term die niet voorkomt in de wetgeving, maar wel in bepaalde sectoren (bv. paritair comité nr. 111, 149.04, 209 en 226). In dat geval voorziet de sectorregeling vaak ook in bijzondere verplichtingen van informatie en raadpleging van de werknemersafgevaardigden vooraleer het ontslag mag plaatsvinden.

Opm.: In de verschillende sectoren worden onderscheiden definities gehanteerd inzake meervoudig ontslag.

Een meervoudig ontslag dat aan bepaalde voorwaarden voldoet, krijgt de benaming collectief ontslag. Wordt beschouwd als collectief ontslag, elk ontslag - om economische of technische redenen - dat in de loop van een periode van zestig dagen ten minste een specifiek aantal werknemers treft:

Gemiddeld aantal werknemers	Aantal ontslagen
21 tot 99	10
100 tot 299	10%
Minstens 300	30

De onderneming die voldoet aan bovenstaande voorwaarden is verplicht om de wettelijke bepalingen in het kader van een collectief ontslag toe te passen (cao nr. 10 en cao nr. 24), zoals het oprichten van een tewerkstellingscel, het betalen van een bijzondere vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering, het informeren en consulteren van de werknemersvertegenwoordigers en tijdelijk ontslagverbod tot dertig dagen na kennisgeving voornemen.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

4.3 Bevond de werknemer zich in een bijzondere situatie of bijzondere functie op het ogenblik van de beëindiging?

a. Bijzondere situatie

De werknemer mag niet worden ontslagen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de situatie van toepassing:

- Zwangerschap;
- Tijdskrediet;
- Thematisch verlof (bv. ouderschapsverlof);
- Betaald educatief verlof;
- Politiek verlof;
- Na klacht of procedure.

b. Bijzondere functie

De werknemer mag niet worden ontslagen, behalve onder zeer strikte voorwaarden:

- Vakbondsafgevaardigde;
- Preventieadviseur;
- (Kandidaat-)lid in het comité voor preventie en bescherming op het werk of de ondernemingsraad.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

4.4 Om welk motief werd het ontslag doorgevoerd?

a. Ontslag om dringende reden

De wet omschrijft de dringende reden als elke fout die het voortzetten van elke professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt. De partij die wegens dringende redenen wordt ontslagen heeft geen recht op een opzeggingsvergoeding, noch op een opzeggingstermijn.

De beëindiging moet plaatsvinden uiterlijk op de derde werkdag die volgt op de dag waarop men zekerheid heeft over het feit dat als dringende reden wordt ingeroepen. Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden.

b. Misbruik van ontslagrecht

Er is misbruik van het recht tot ontslag wanneer het ontslagrecht wordt uitgeoefend op een wijze die kennelijk de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever. Rechtsmisbruik bij ontslag vereist vooreerst een bijzondere fout in hoofde van de werkgever, die te onderscheiden is van het niet in acht nemen van de regelen betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast moet voor de betrokken werknemer uit deze fout een bijzondere materiële of morele schade voortvloeien, die los staat van de schade die wordt veroorzaakt door het ontslag zelf en die wordt vergoed door de opzeggingsvergoeding.

c. Kennelijk onredelijk ontslag

Een kennelijk onredelijk ontslag is een 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 en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever. De schadevergoeding bedraagt minimaal drie en maximaal zeventien weken loon.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

KPMG Law

5. Bijzondere bedingen

5.1 Bevat de arbeidsovereenkomst van de bediende/handelsvertegenwoordiger een concurrentiebeding?

5.2 Bevat de arbeidsovereenkomst van de bediende/handelsvertegenwoordiger een scholingsbeding?

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

5.1 Bevat de arbeidsovereenkomst van de bediende/handelsvertegenwoordiger een concurrentiebeding?

a. Niet-concurrentievergoeding

De ontslagen werknemer (niet-handelsvertegenwoordiger) is principieel gerechtigd op de betaling van een forfaitaire compensatoire vergoeding waarvan het bedrag gelijk is aan de helft van het brutoloon van de werknemer tijdens de toepassingsduur van dit niet-concurrentiebeding (i.e. maximum zes maanden loon), zelfs wanneer niet voldaan is aan de geldigheidsvoorwaarden, tenzij de werkgever binnen een termijn van vijftien dagen na stopzetting van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk afziet van de toepassing van het niet-concurrentiebeding.

Opm.: Behalve in geval van een afwijkend niet-concurrentiebeding, heeft het niet-concurrentiebeding alleen uitwerking wanneer aan de arbeidsovereenkomst een einde werd gemaakt na de eerste zes maanden van de overeenkomst, ofwel door de werkgever om een dringende reden, ofwel door de werknemer zonder dringende reden.

b. Uitwinningsvergoeding

Voor handelsvertegenwoordigers daarentegen moet niet verplicht een forfaitaire compensatoire vergoeding worden voorzien in een niet-concurrentiebeding. Wel doet dit beding voor de handelsvertegenwoordiger een vermoeden tot stand komen dat hij cliënteel heeft aangebracht, waardoor reeds één van de voorwaarden is vervuld voor het recht op een uitwinningsvergoeding.

Opm.: Het bedrag van de uitwinningsvergoeding is gelijk aan het loon voor drie maanden, verhoogd met het loon van één maand bij het ingaan van elke bijkomende periode van vijf jaar tewerkstelling bij dezelfde werkgever.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

5.2 Bevat de arbeidsovereenkomst van de bediende/handelsvertegenwoordiger een scholingsbeding?

De volgende terugbetaling van de vormingskosten door de werknemer is van toepassing:

- 80% in geval van vertrek voor één derde van de overeengekomen periode;
- 50% in geval van vertrek tussen één derde en twee derde van de overeengekomen periode;
- 20% in geval van vertrek na twee derde van de overeengekomen periode.

Het scholingsbeding mag niet langer duren dan drie jaar.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

KPMG Law

6. Bijkomende rechten

6.1 Wat is de leeftijd van de betrokken werknemer?
6.2 Wordt de werknemer vrijgesteld van prestaties gedurende de wettelijke opzeggingstermijn?
6.3 Is verder gebruik van de extralegale voordelen toegestaan na het einde van de arbeidsovereenkomst?
6.4 Vallen er wettelijke feestdagen kort na de datum van uitdiensttreding?
6.5 Heeft de ontslagen werknemer u via aangetekende brief om het ontslagmotief gevraagd?
6.6 Is de ontslagen werknemer van plan om tijdens de werkuren afwezig te zijn om een nieuwe baan te zoeken?
6.7 Onder welk paritair comité ressorteert de werkgever?

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

6.1 Wat is de leeftijd van de betrokken werknemer?

a. Outplacement

Verplicht zodra de opzeggingstermijn (of de daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding) van de ontslagen werknemer minstens dertig weken bedraagt, tenzij in geval van ontslag om dringende reden.

Eveneens verplicht voor de ontslagen werknemer wiens opzeggingstermijn (of daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding) minder dan dertig weken bedraagt, indien hij/zij 45 jaar of ouder is en minstens één jaar ononderbroken anciënniteit heeft bij de werkgever, tenzij in geval van ontslag om dringende reden.

b. Brugpensioen (SWT)

Om toe te treden tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet de ontslagen werknemer:

- Voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden;
- Recht hebben op een werkloosheidsuitkering;
- Bestaan van een geldige cao.

In het algemene stelsel is de basisleeftijd 62 jaar met een vereiste beroepsloopbaan van veertig jaar.

c. Wettelijke pensioenleeftijd

Wordt de arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd met het oog op de pensioenleeftijd, geldt een maximale opzeggingstermijn van zesentwintig weken, vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar (66 jaar vanaf 2025 en 67 jaar vanaf 2030) bereikt.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

6.2 Wordt de werknemer vrijgesteld van prestaties gedurende de wettelijke opzeggingstermijn?

Hiervoor heeft de werkgever steeds het schriftelijk akkoord van de betrokken werknemer nodig. Bovendien moet de werkgever de werknemer schriftelijk inlichten over zijn verplichting om, binnen een maand nadat de vrijstelling werd toegekend, zich als werkzoekende in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van zijn woonplaats.

Opm.: Ook de in 2018 ingevoerde activeringsbijdrage mag niet uit het oog verloren worden. De werkgever is deze bijdrage verschuldigd voor de werknemer die geen enkele prestatie levert tijdens een volledig kwartaal bij dezelfde werkgever, behalve bij vrijstelling gedurende de wettelijke opzeggingstermijn.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

6.3 Is verder gebruik van de extralegale voordelen toegestaan na het einde van de arbeidsovereenkomst?

a. Ontslag met opzeggingstermijn

De arbeidsovereenkomst blijft van kracht tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn. De ontslagen werknemer blijft dus verplicht zijn loon ontvangen, met inbegrip van de ter beschikking gestelde smartphone, tablet, laptop en/of bedrijfswagen. Bij eenzijdige intrekking van (een van) deze voordelen loopt de werkgever het risico dat de werknemer zich beroept op een daad die gelijkstaat met verbreking en de betaling eist van een opzeggingsvergoeding t.b.v. het saldo van de opzeggingstermijn.

b. Ontslag met opzeggingsvergoeding

Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat met betaling van een opzeggingsvergoeding moeten de ter beschikking gestelde smartphone, tablet, laptop en/of bedrijfswagen onmiddellijk worden teruggegeven, tenzij schriftelijk anders wordt afgesproken. Aangeraden is om de teruggaveverbintenis ook uitdrukkelijk in de ontslagbrief te vermelden.

Opm.: Rechtspraak heeft aanvaard dat, wanneer de werknemer de extralegale voordelen heeft behouden tijdens de periode gedekt door de compenserende opzeggingsvergoeding, dit voordeel niet meer moet worden opgenomen in de berekeningsgrondslag van de opzeggingsvergoeding (non bis in idem). Bovendien zal de werkgever het verder gebruik van de voordelen van alle aard moeten aangeven aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en de Federale Overheidsdienst Financiën.

c. Ontslag wegens dringende reden

Als principe geldt de onmiddellijke teruggave, maar ook in geval van ontslag wegens dringende reden kan de werkgever toestaan dat de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst de smartphone, tablet, laptop en/of bedrijfswagen nog gedurende een bepaalde periode mag gebruiken. Hierbij loopt de werkgever echter het risico dat hij zijn argumenten ontkracht dat het vertrouwen tussen partijen onmiddellijk en definitief geschonden is.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

6.4 Vallen er wettelijke feestdagen kort na de datum van uitdiensttreding?

De ontslagen werknemer die meer dan één maand in dienst is geweest, heeft nog recht op loon voor alle feestdagen die vallen binnen dertig dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst. Bedraagt de duur van tewerkstelling een periode tussen vijftien kalenderdagen en één maand, dan heeft de ontslagen werknemer nog recht op loon voor één feestdag die valt binnen veertien dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Opm.: Er is toch geen recht op loon voor deze feestdagen indien de werknemer, ofwel zelf ontslag heeft genomen, ofwel om dringende reden werd ontslagen, ofwel intussen bij een nieuwe werkgever is beginnen te werken.

6.5 Heeft de ontslagen werknemer u via aangetekende brief om het ontslagmotief gevraagd?

De ontslagen werknemer kan tot twee maanden na de uitdiensttreding de werkgever via aangetekende brief verzoeken om de reden van zijn ontslag mee te delen. De werkgever die binnen een periode van twee maanden niet aangetekend heeft geantwoord met zijn motivering, is een boete van twee weken loon verschuldigd én draagt de volledige bewijslast inzake de niet kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

6.6 Is de ontslagen werknemer van plan om tijdens de werkuren afwezig te zijn om een nieuwe baan te zoeken?

Een werknemer in opzegging mag, met behoud van zijn normaal loon, tijdens de werkuren afwezig zijn om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken (zgn. sollicitatieverlof). Gedurende de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer één- of tweemaal per week afwezig zijn, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

Opm.: Het recht op sollicitatieverlof geldt tot aan het einde van de opzeggingstermijn, zelfs wanneer de betrokken werknemer ondertussen al een nieuwe baan heeft gevonden.

6.7 Onder welk paritair comité ressorteert de werkgever?

Toepassing van eventuele sectorale afwijkingen (bv. werkzekerheidsclausules, outplacement en collectief ontslag).

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.

Contact

Alexis Ceuterick
Partner
KPMG Law

T: +32 (0)3 821 18 21
E: aceuterick@kpmglaw.be

Sébastien Thijs
Senior Counsel
KPMG Law

T: +32 (0)11 28 79 63
E: sthijs@kpmglaw.be

Maxim Ruysschaert
Associate
KPMG Law

T: +32 (0)2 708 41 65
E: mruysschaert@kpmglaw.be

kpmglaw.be

© 2021 KPMG Law, een Belgische BV/SRL en lid van de KPMG wereldwijde organisatie van zelfstandige ondernemingen die verbonden zijn aan KPMG International Limited, een "private English company limited by guarantee". Alle rechten voorbehouden.