

DE BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST  
ONDER HET EENHEIDSTATUUT



DE BEËINDIGING VAN DE  
ARBEIDSOVEREENKOMST  
ONDER HET  
EENHEIDSTATUUT

Dirk HEYLEN  
Ludo VERMEULEN  
Ivo VERREYT

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut  
Dirk Heylen, Ludo Vermeulen en Ivo Verreyt

© 2014 Intersentia  
Antwerpen – Cambridge  
[www.intersentia.be](http://www.intersentia.be)

Omslagbeeld: © jupiter – Thinkstock

ISBN 978-94-000-0490-0  
D/2014/7849/61  
NUR 825

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de uitgever.

# INHOUD

Inleiding .....	1
<b>Hoofdstuk 1.</b>	
<b>Algemene (civielrechtelijke) wijzen van beëindiging .....</b>	<b>3</b>
1.1. Wederzijdse toestemming .....	3
1.2. Overmacht .....	5
1.2.1. Wat is beëindigende overmacht? .....	5
1.2.2. Bedrijfsbranden en beëindigende overmacht .....	6
1.2.3. Medische overmacht .....	6
1.2.3.1. Toekomstige regeling .....	7
1.2.3.2. Huidige regeling: re-integratieprocedure (KB 28 mei 2003) .....	8
1.2.4. Enkele andere vormen van overmacht .....	12
1.2.5. Inroepen van overmacht .....	13
1.3. Ontbindend beding .....	13
1.4. Afloop van de termijn of voltooiing van het afgesproken werk .....	16
1.4.1. Algemeen .....	16
1.4.2. Nieuw: opzeg van de overeenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk .....	16
1.4.3. Modaliteiten van de opzeg .....	18
1.4.4. Opeenvolgende contracten van bepaalde duur .....	19
1.4.5. Schadevergoeding bij verbreking .....	20
1.4.6. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of werk van minder dan 3 maanden in geval van arbeidsongeschiktheid langer dan 7 dagen .....	21
1.4.7. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of werk van 3 maanden of meer in geval van arbeids- ongeschiktheid langer dan 6 maanden .....	21
1.4.8. Afloop van de termijn versus verbreking door de werkgever ....	22
1.4.9. Beschermingsvergoeding zwangere werkneemster .....	22
1.5. Overlijden van een van de partijen .....	22
1.6. Beëindiging vóór de uitvoering van de overeenkomst .....	23

## Hoofdstuk 2.

<b>Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: ontslag door opzeg</b> . . . . .	25
2.1. Het begrip “ontslag” . . . . .	25
2.2. Conventionele beperkingen van het ontslagrecht. . . . .	27
2.2.1. Werkzekerheidsbedingen . . . . .	27
2.2.1.1. Werkzekerheidsbedingen in de strikte zin . . . . .	27
2.2.1.2. Afspraken omtrent de duur van de in acht te nemen opzegtermijn . . . . .	29
2.2.2. Individuele beroepsopleiding (IBO-contracten). . . . .	30
2.3. Ontslag “op verzoek” van de werknemer . . . . .	31
2.4. De opzeg . . . . .	32
2.4.1. Algemeen. . . . .	32
2.4.2. Wijze van kennisgeving van de opzeg . . . . .	33
2.4.3. Inhoud . . . . .	34
2.4.4. Nietigheid van de opzeg . . . . .	34
2.4.4.1. Absolute nietigheid. . . . .	35
2.4.4.2. Relatieve nietigheid . . . . .	35
2.4.5. Opzegtermijn . . . . .	36
2.4.5.1. Begrip – wat voorafging aan de Wet Eenheidsstatuut . . . . .	36
2.4.5.2. Aanvang van de termijn . . . . .	39
2.4.5.3. Belang van de anciënniteit voor de duur van de opzegtermijn . . . . .	41
2.4.5.4. Duur van de opzegtermijn: algemeen . . . . .	43
2.4.5.5. Opzegtermijn: algemene regels. . . . .	44
2.4.5.6. Uitzonderingen op de opzegtermijnen . . . . .	48
2.4.5.7. Geen afwijkingen in een cao gesloten in een paritair (sub)comité. . . . .	48
2.4.5.8. Opzegtermijnen bij wedertewerkstellingspro- gramma’s . . . . .	48
2.4.5.9. Opzegtermijn en sollicitatieverlof van huis- arbeiders. . . . .	48
2.4.5.10. Opzegtermijn in geval van pensioen . . . . .	49
2.4.5.11. Opzeg door de werknemer tijdens periode van tijdelijke werkloosheid . . . . .	49
2.4.5.12. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid . . . . .	50
2.4.5.13. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfs- toeslag. . . . .	53
2.4.5.14. Overgangsregeling: arbeidsovereenkomsten aangevat vóór 1 januari 2014 . . . . .	53

A.	Algemeen: berekening in twee stappen . . . . .	53
B.	De eerste stap . . . . .	54
C.	De tweede stap . . . . .	59
D.	Het optellen van beide resultaten . . . . .	60
E.	Wat met overeenkomsten die een hogere opzegtermijn/vergoeding voorzagen? . . . . .	63
F.	Wat met uitzendarbeid die de tewerkstellingsperiode, die een aanvang nam vóór 1 januari 2014, voorafging? . . . . .	66
G.	De berekening van het eerste deel bij ontslag met het oog op SWT . . . . .	68
H.	De overeenkomst voor bepaalde duur aangevat vóór 31 december 2013 en de rugzak. . . . .	70
2.4.5.15.	Uitzonderingsregimes voor arbeiders . . . . .	70
A.	Tijdelijk uitzonderingsregime . . . . .	70
B.	Structureel uitzonderingsregime . . . . .	74
2.4.5.16.	Uitzonderingsregime bij collectief ontslag met sociaal plan . . . . .	76
2.4.5.17.	Werknemers met verminderde arbeidsprestaties . . . . .	76
2.4.5.18.	Aanrekening van de aanvullende vergoeding bij werkloosheid op de opzegtermijn of -vergoeding . . . . .	78
2.4.6.	Schorsing van de opzegtermijn . . . . .	79
2.4.6.1.	Algemeen . . . . .	79
2.4.6.2.	Schorsingsoorzaken en invloed op de opzegtermijn . . . . .	80
2.5.	Ontslagcompensatievergoeding en ontslaguitkering . . . . .	82
2.5.1.	Algemeen . . . . .	82
2.5.2.	De ontslagcompensatievergoeding . . . . .	82
2.5.2.1.	Wat? . . . . .	82
2.5.2.2.	Voor wie? . . . . .	83
2.5.2.3.	Bedrag – techniek: de RVA betaalt. . . . .	84
2.5.2.4.	Aard van de vergoeding. . . . .	85
2.5.2.5.	Procedure . . . . .	85
2.5.3.	De ontslaguitkering . . . . .	86
2.5.3.1.	Wat en voor wie? . . . . .	86
2.5.3.2.	Bedrag – techniek: de RVA betaalt. . . . .	86
2.5.3.3.	Aard van de vergoeding. . . . .	87
2.5.3.4.	Procedure . . . . .	87
2.6.	Outplacement . . . . .	87
2.6.1.	Definitie . . . . .	87
2.6.2.	Algemene regeling . . . . .	88
2.6.2.1.	Toepassingsgebied . . . . .	88
2.6.2.2.	Inhoud van de regeling . . . . .	89

2.6.2.3.	Aanrekening op opzegvergoeding of sollicitatieverlof . . . . .	91
2.6.2.4.	Procedure . . . . .	92
2.6.2.5.	Overgangsbepaling tot eind 2015 . . . . .	94
2.6.3.	Outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder . . . . .	95
2.6.3.1.	Toepassingsgebied . . . . .	95
2.6.3.2.	Inhoud van de regeling . . . . .	95
2.6.3.3.	Aanrekening op sollicitatieverlof . . . . .	96
2.6.3.4.	Procedure . . . . .	96
2.6.3.5.	Sanctie . . . . .	96
2.7.	Ontslag tijdens de proeftijd . . . . .	97
2.7.1.	Algemeen: afschaffing van de proeftijd – behoud van lopende proeftijden . . . . .	97
2.7.2.	Proeftijd voor arbeiders . . . . .	98
2.7.2.1.	Tijdens de minimumduur . . . . .	98
2.7.2.2.	Na de minimumduur . . . . .	98
2.7.2.3.	Schorsing van de proeftijd . . . . .	98
2.7.3.	Bedienden . . . . .	99
2.7.3.1.	Tijdens de minimumduur . . . . .	99
2.7.3.2.	Na de minimumduur . . . . .	100
2.7.3.3.	Schorsing van de proeftijd . . . . .	101
2.7.4.	Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten . . . . .	101
2.7.5.	Overeenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid . . . . .	102
2.8.	Omzetting opzegtermijn in opzegvergoeding . . . . .	102
2.8.1.	Algemeen – begrip opzegvergoeding . . . . .	102
2.8.2.	In aanmerking te nemen loon . . . . .	104
2.8.2.1.	Loonbegrip . . . . .	104
2.8.2.2.	Enkele toepassingsgevallen . . . . .	104
2.9.	Bevorderen van de inzetbaarheid . . . . .	106
2.10.	Bijzondere compenserende bijdrage voor het Sluitingsfonds . . . . .	107
2.11.	Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut . . . . .	108
2.12.	Afschaffing fiscale vrijstelling opzegvergoeding of loon voor opzegtermijn . . . . .	109
2.13.	Overzicht van de compensatiemaatregelen voor de gestegen ontslagkost . . . . .	109
2.14.	Motiveringsplicht . . . . .	110
2.15.	Tijdstip van betaling – interest – verjaring . . . . .	112
2.15.1.	Wanneer ontstaat het recht op de betaling van de opzegvergoeding? . . . . .	112
2.15.2.	Interesten . . . . .	113
2.15.3.	Betaling ineens of in maandtermijnen? . . . . .	113



2.15.4. Verjaring .....	113
2.15.5. Recht op afwezigheid tijdens de opzegtermijn – sollicitatieverlof .....	115

### Hoofdstuk 3.

<b>Arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging: ontslag wegens dringende reden .....</b>	<b>117</b>
--	------------

3.1. Algemeen.....	117
3.1.1. Begrip dringende reden.....	117
3.1.2. Voorwaarden.....	118
3.1.2.1. Een ernstige tekortkoming ... ..	118
3.1.2.2. ... die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt .....	119
3.1.2.3. ... en wel onmiddellijk en definitief.....	119
3.2. Termijnen .....	120
3.2.1. Termijn om tot ontslag over te gaan .....	120
3.2.2. Termijn en kennisgeving van de motieven .....	123
3.2.3. Bewijs .....	125
3.2.4. Vergoedingsregeling .....	125
3.2.5. Voorbeelden uit de rechtspraak .....	126

### Hoofdstuk 4.

<b>Onregelmatige beëindiging of verbreking van de arbeidsovereenkomst ...</b>	<b>129</b>
---	------------

4.1. Algemeen.....	129
4.2. Expliciet ontslag.....	130
4.3. Impliciet ontslag.....	130
4.3.1. Eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst.....	131
4.3.1.1. Algemeen .....	131
4.3.1.2. Voorwaarden.....	132
4.3.1.3. Gevolgen van de eenzijdige wijziging .....	134
4.3.1.4. Enkele gevallen .....	135
A. Het eenzijdig verlagen van loon .....	135
B. Aard van de overeenkomst, werk, functie.....	135
C. Plaats van het werk .....	136
4.3.2. Met verbreking gelijkgestelde handeling/wanprestatie .....	136
4.4. Opzegvergoeding.....	137

### Hoofdstuk 5.

<b>Bescherming tegen ontslag .....</b>	<b>139</b>
--	------------

**Hoofdstuk 6.**

**Rechtsmisbruik bij ontslag** ..... 145

6.1. Algemeen..... 145

6.2. Willekeurig ontslag van werklieden ..... 146

6.3. Rechtsmisbruik bij ontslag..... 150

**Hoofdstuk 7.**

**Ontslagen tussen 8 juli en 31 december 2013** ..... 153

*Bijlage: Gewone opzegtermijnen voor werklieden per sector op 31.12.2013  
(het zogenaamde “rugzakje”).*..... 159

# INLEIDING

Op elk moment kunnen de werkgever en de werknemer hun arbeidsovereenkomst stopzetten. Dat kan zelfs al gebeuren vóór aan de arbeidsovereenkomst effectief uitvoering is gegeven. Het kan echter niet op eender welke manier! De arbeidsovereenkomstenwet (WAO) wil de belangen van beide partijen in de mate van het mogelijke vrijwaren, en zal daarom een aantal essentiële regels opleggen om een einde te maken aan de overeenkomst. Deze regels zijn ingewikkeld en hangen veelal af van de aard van de arbeidsovereenkomst en de persoonlijke situatie van de werknemer.

In de WAO zelf zijn heel wat manieren voorzien waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. We noemen die vormen “*arbeidsrechtelijke wijzen van beëindiging*”. Naast die specifieke vormen zijn er nog algemene beëindigingwijzen die gelden voor alle soorten van overeenkomsten, dus ook arbeidsovereenkomsten. Deze wijzen komen voort uit het burgerlijk recht, en we noemen ze dan ook “*algemene, of civielrechtelijke wijzen van beëindiging*”.

In dit boek zullen we beide soorten bespreken. Achtereenvolgens komen aldus aan bod:

- wederzijdse toestemming;
- overmacht;
- het ontbindend beding;
- einde van de overeenkomst voor bepaalde tijd of welbepaald werk;
- het overlijden van één der partijen;
- beëindiging vóór de uitvoering van de overeenkomst;
- conventionele beperkingen aan de ontslagmacht van de werkgever;
- de opzeg;
- de dringende reden;
- verbreking van de arbeidsovereenkomst;
- bepaalde beschermde werknemers;
- willekeurig ontslag en rechtsmisbruik.

Waar dat nodig is, bespreken we de wijzigingen die het gevolg zijn van het in werking treden van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidend maatregelen (BS 31 december 2013 – hierna ‘Wet Eenheidsstatuut’).

