

## EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Zoals iedere overeenkomst, neemt ook de arbeidsovereenkomst of het arbeidscontract een einde als de betrokken partijen zich akkoord verklaren om deze te beëindigen.

De arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden door:

- opzeg, hetzij door de werkgever, hetzij door de werknemer;
- betaling van een opzeggingsvergoeding (in dit geval wordt de overeenkomst beëindigd zonder opzegtermijn te presteren, maar door het betalen van een vergoeding);
- dringende reden;
- overmacht (bijvoorbeeld ziekte);
- overlijden van werknemer of werkgever;
- faillissement.

Als de overeenkomst gesloten is voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk, neemt ze een einde wanneer de afgesproken duur verstreken is of het bepaalde werk voltooid is.

## OPZEGTERMIJNEN

### ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER

#### ① *contract met ingang na 01/01/2014*

De duur van de opzegtermijn is afhankelijk van de anciënniteit binnen de onderneming.

In onderstaande tabel vind je de opzegtermijn voor arbeiders en bedienden wanneer het ontslag gegeven wordt door de werkgever, voor een contract dat begonnen is na 1 januari 2014!

### OPZEGTERMIJNEN VANAF 01/01/2014 ONTSLAG GEGEVEN DOOR WERKGEVER

ANCIËNNITEIT (in jaren)	OPZEGTERMIJN (in weken)	ANCIËNNITEIT (in jaren)	OPZEGTERMIJN (in weken)
0	1	10	33
3 maanden	3	11	36
4 maanden	4	12	39
5 maanden	5	13	42
6 maanden	6	14	45
9 maanden	7	15	48
1 jaar	8	16	51
15 maanden	9	17	54
18 maanden	10	18	57
21 maanden	11	19	60
2 jaar	12	20	62
3	13	21	63
4	15	22	64
5	18	23	65
6	21	24	66
7	24	...	+ 1 week per bijkomend jaar anciënniteit
8	27		
9	30		

→ Wanneer een arbeider ontslagen wordt in het kader van diens brugpensioen, dan stemt de opzegtermijn overeen met de termijnen in bovenstaande tabel. Er is geen verminderde opzegtermijn meer voor een ontslag in het kader van het brugpensioen van een arbeider wiens contract begonnen is na 1 januari 2014.

## 2 Contract vóór 01/01/2014

Wanneer een werknemer ontslagen wordt door de werkgever, wordt de opzegtermijn in twee delen berekend:

### 2.1. Periode voor 1 januari 2014:

Voor de berekening van de opzegtermijn vanaf het begin van het contract tot 31 december 2013, zijn de oude regels van toepassing.

Voor arbeiders is onderstaande tabel van toepassing.

→ Wanneer een arbeider ontslagen wordt in het kader van zijn brugpensioen, dan wordt de opzegtermijn voor periode vanaf het begin van het contract tot 31/12/2013 verminderd:

- 56 dagen indien meer dan 20 jaar dienst
- 28dagen indien minder dan 20 jaar dienst.

### VOOR ARBEIDERS IS ONDERSTAANDE TABEL VAN TOEPASSING

ANCIËNNITEIT (in jaren)	OPZEGTERMIJN in weken (tot 31/12/2013)
0	1w
1j	5,7w
2j	5,7
3	5,7
4	5,7
5	6,9
6	6,9
7	6,9
8	6,9
9	6,9
10	9,1
11	9,1
12	9,1
13	9,1
14	9,1
15	13,9
16	13,9

ANCIËNNITEIT (in jaren)	OPZEGTERMIJN in weken (tot 31/12/2013)
17	13,9
18	13,9
19	13,9
20	18,4
21	18,4
22	18,4
23	18,4
24	18,4
25	18,4
26	18,4
27	18,4
28	19
29	19,6
30	20,1
31	20,6
32	21,1
33	+0,5 w/j

## VOOR BEDIENDEN IS VOLGENDE TABEL VAN TOEPASSING

### BRUTO JAARSALARIS

Minder dan 32.254 €	tussen 32.254 en 64.508 €	64.508 € en meer
3 maanden per begonnen periode van 5 jaar	De werknemer en werkgever moeten een opzegtermijn overeenkomen ten vroegste op het moment dat het ontslag gegeven wordt. (minimum 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar)	Overeen te komen tussen werknemer en werkgever, uiterlijk op het moment van de aanwerving. (3 maanden per begonnen periode van 5 jaar)

### VOOR DE CONTRACTEN VANAF 01.01.2012

Minder dan 3 jaar	91 dagen
3 jaar maar minder dan 4 jaar	120 dagen
4 jaar maar minder dan 5 jaar	150 dagen
5 jaar maar minder dan 6 jaar	182 dagen
6 jaar maar minder dan 7 jaar	210 dagen
Minstens 7 jaar.	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit

## 2.2. Periode na 1 januari 2014

De opzegtermijn voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de betekening van het ontslag wordt berekend op basis van de nieuwe regels (zie hierboven: 1. contract begonnen na 01/01/2014). In deze berekening wordt de anciënniteit teruggebracht tot nul vanaf 1 januari 2014!

### VOORBEELD

Een arbeider wordt ontslagen door zijn werkgever. De arbeider heeft 21 jaar dienst (of anciënniteit). Hij wordt ontslagen op 1 januari 2022. In dit geval bedraagt de opzegtermijn 9,1 weken voor de periode tot 31/12/2013 en 27 weken voor de periode vanaf 1 januari 2014. In totaal bedraagt de opzegtermijn dus 36,1 weken.

Heeft hij recht op een compensatie? Ja, aangezien hij 21 jaar anciënniteit heeft op het moment van zijn ontslag (01/01/2022). De ontslagvergoeding bedraagt: 48 weken – 36,1 weken = 11,9 weken in de vorm van vergoeding.

Er werden compensaties voorzien voor arbeiders die een lange carrière hebben vóór 2014 en die ontslagen worden. Zij krijgen:

- een ontslagcompensatievergoeding betaald door de werkgever (1) of
- een ontslaguitkering betaald door de RVA (2)

(1) Het betreft het verschil tussen de opzegtermijn indien alle jaren berekend zouden worden volgens de nieuwe regeling en de opzegtermijn zoals hierboven uitgelegd, wanneer het contract begint voor 2014. Dit resultaat wordt omgezet in een vergoeding betaald door de werkgever.

(2) (2) Werknemers die geen recht hebben op de eerste vergoeding (ontslagcompensatievergoeding) hebben hier recht op!

- Contract na 01/01/2012: 1250 euro netto
- Contract voor 01/01/2012:
  - Minder dan 5 jaar anciënniteit: 1250 euro netto
  - 5-9 jaar anciënniteit : 2500 euro netto
  - 10 jaar of meer : 3750 euro netto

**ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER****① Contract begonnen na 01/01/2014**

Wanneer een werknemer ontslag neemt, heeft hij recht op de helft van de opzegtermijn die voorzien is in geval van ontslag door de werkgever. Deze wordt naar beneden afgerond en bedraagt maximum 13 weken.

**VOORBEELD**

Een arbeider dient zijn ontslag in. Hij heeft 6 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 10 weken.

Een tegenopzeg blijft mogelijk, maar is beperkt tot 4 weken.

**② Contract begonnen vóór 01/01/2014**

Wanneer een werknemer ontslagen wordt door de werkgever, wordt de opzegtermijn in twee delen berekend:

**2.1. Periode voor 1 januari 2014:**

Voor de berekening van de opzegtermijn voor de periode vanaf het begin van het contract tot 31 december 2013, worden de oude regels toegepast.

**A. VOOR ARBEIDERS IS ONDERSTAANDE TABEL VAN TOEPASSING**

ANCIËNNITEIT (IN JAREN)	VOOR DE CONTRACTEN VANAF 01.01.2012
Minder dan 1 jaar	3 dagen
Tussen 1 en 20 jaar	14 dagen
20 jaar of meer	28 dagen

**B. VOOR BEDIENDEN IS ONDERSTAANDE TABEL VAN TOEPASSING:**

LOON OP 31/12/2013	OPZEG	MAXIMUM
Minder dan 32.254 EUR	1,5 maand per begonnen 5 jaar	3 maanden
Meer dan 32.254 EUR	1,5 maand per begonnen 5 jaar	4,5 maanden
Meer dan 64.508 EUR	1,5 maand per begonnen 5 jaar	6 maanden

## 2.2. Periode na 1 januari 2014

De opzegtermijn voor de periode vanaf 1 januari tot de betekening van het ontslag wordt berekend volgens de nieuwe regeling (helpt van de voorziene opzegtermijn, naar beneden afgerond en maximum 13 weken). In deze berekening wordt de anciënniteit teruggebracht tot nul vanaf 1 januari 2014!

### VOORBEELD

Een arbeider dient zijn ontslag in. Hij heeft 10 jaar dienst (of anciënniteit). Hij is begonnen op 1 januari 2006 en neemt ontslag op 1 januari 2016. In dit geval bedraagt de opzegtermijn 2 weken tot 31/12/2013 en 6 weken tot 1 januari 2016. Hij heeft dus een opzegtermijn van 8 weken.

## ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER

- 1 de opzegtermijn gaat in op de maandag die volgt op de week waarin de opzeg werd betekend.
- 2 Een opzeg is "betekend":
  - op de derde werkdag na de dag waarop de aangetekende brief verstuurd werd (met "werkdag" bedoelt men alle dagen van de week, behalve zon- en feestdagen);
  - op de dag zelf indien de opzeg bij deurwaardersexploot of bij afgifte van een opzegbrief betekend werd.

## RECHT OP DE EINDEJAARSPREMIE?

Afhankelijk van het tijdstip waarop de werknemer z'n ontslag geeft, kan hij het recht op de eindejaarspremie verliezen!

→ Zie ook hoofdstuk "Premies en vergoedingen"



Contacteer het ACV Voeding en Diensten indien je vragen hebt over opzegtermijnen.

## OUTPLACEMENT

Doel is om de ontslagen werknemer instrumenten aan te bieden die hem in staat stellen opnieuw werk te vinden.

### VOOR WIE?

Iedere ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een vergoeding) van minstens 30 weken, heeft recht op de nieuwe regeling rond outplacement.

Er zijn enkele uitzonderingen voorzien : de werknemer die ontslagen wordt wegens dringende reden en de ontslagen werknemer die geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen.

### HOE VERHOUDT DIE NIEUWE REGELING OUTPLACEMENT ZICH TOT DE SPECIFIEKE REGELING VOOR WERKNEMERS OUDER DAN 45?

De bedoeling is om zoveel mogelijk voorrang te geven aan de toepassing van de nieuwe regeling. De specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 is enkel nog van toepassing als de werknemer ouder dan 45 niet voldoet aan de voorwaarden om te genieten van de algemene regeling.

### VOORBEELD 1

Een werknemer ouder dan 45 wordt ontslagen met een opzegtermijn van 35 weken. Hij kan genieten van het outplacement volgens de algemene regeling.

### VOORBEELD 2

Een werknemer ouder dan 45 wordt ontslagen met een opzegtermijn van 25 weken. Hij kan genieten van het outplacement volgens de specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 (zie hieronder).



Contacteer het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt indien je vragen hebt over outplacement