

Arbeidsrecht

Het ontslagrecht na het eenheidsstatuut

Frank HENDRICKX
hoogleraar Faculteit Rechtsgeleerdheid KU Leuven

I. Inleiding

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna Wet Eenheidsstatuut), werd op 31 december 2013 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. De wet is het resultaat van intense onderhandelingen met de sociale partners en is gebaseerd op een door de minister van Werk uitgewerkt compromisvoorstel. De Wet Eenheidsstatuut heeft grotendeels de bedoeling om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna Arbeidsovereenkomstenwet) te wijzigen in haar bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag.¹

Zoals bekend, kent de principiële discussie die aan de wet ten grondslag ligt, een lange geschiedenis, en is deze terug te voeren tot het historische onderscheid tussen arbeiders en bedienden in het Belgische arbeidsrecht. De concrete aanleiding van de Wet Eenheidsstatuut is de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, en meer bepaald het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011, waarin het Hof concludeerde dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden ongrondwettig is, doch voor wat de gevolgen van deze ongrondwettigheid betreft, een overgangsfase voorzag die uiterlijk een einde nam op 8 juli 2013.

Deze bijdrage is te beschouwen als achtergrond voor de mondelinge uiteenzetting in het kader van de VRG-Alumnidag van 14 maart 2014 aan de Faculteit Rechtsgeleerdheid van de KU Leuven en heeft tot doel een overzicht te verschaffen van de voornaamste wijzigingen die de Wet Eenheidsstatuut met zich meebrengt. Het bestek van deze bijdrage is beperkt, zodat het overzicht zich beperkt tot de hoofdlijnen. Het overzicht beperkt zich tevens tot het ontslagrecht. Op de afschaffing van de carenzdag door de Wet Eenheidsstatuut en het voorzien in de mogelijkheid van specifieke controlemaatregelen bij arbeidsongeschiktheid, wordt niet ingegaan, aangezien dit het voorwerp is van een andere bijdrage op de genoemde VRG-Alumnidag.²

II. Globaal overzicht van de Wet Eenheidsstatuut

De nieuwe wet trad in werking op 1 januari 2014 en is in principe van toepassing ten aanzien van ontslagen vanaf 1 januari 2014, en geldt dus zowel voor alle lopende arbeidsovereenkomsten als voor nieuwe arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf die datum. De wet voorziet in een overgangsregeling. De opzeggingen die reeds zijn betekend vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving blijven hun gevolgen behouden. De na te leven opzeggingstermij-

¹ Memorie van toelichting bij het wetsontwerp van 21 november 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr.53K3144/001 (hierna Memorie van Toelichting), 4.

² Voor een uitgebreide bespreking kan verwezen worden naar een update van de commentarierende Codex Arbeidsrecht (F. HENDRICKX, 2014), uitgegeven door die Keure, die exclusief gewijid is aan de Wet Eenheidsstatuut.

nen voor werknemers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, worden berekend aan de hand van een optelsom van twee delen. Het eerste deel wordt berekend op basis van de anciënniteit verworven op 31 december 2013. Het tweede deel wordt berekend op basis van de verworven anciënniteit te rekenen vanaf 1 januari 2014.

Zoals hoger aangeduid, wijzigt de Wet Eenheidsstatuut de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. De Arbeidsovereenkomstenwet blijft dus bestaan. De bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet in verband met de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden, met inbegrip van deze die door de IPA-wet werden ingevoerd, worden afgeschaft. Nieuwe bepalingen worden ingevoegd (zoals de artikelen 37/1 tot 37/11), die de harmonisatie van de ontslagregelingen van alle werknemers en werkgevers en beogen. De nieuwe bepalingen leggen daarvoor de algemene regels vast, waaronder nieuwe opzeggingstermijnen.³

Hierbij dient te worden opgemerkt dat, ondanks de ambities die de titel van de Wet Eenheidsstatuut uitspreekt, de Arbeidsovereenkomstenwet nog steeds het onderscheid tussen arbeiders en bedienden bevat. De artikelen 2 (werklieden) en 3 (bedienden) van de Arbeidsovereenkomstenwet worden niet afgeschaft. Door de overgangsregeling van het ontslagrecht voor lopende arbeidsovereenkomsten zal men nog steeds een onderscheid moeten maken tussen werklieden en bedienden. Bovendien voert de Wet Eenheidsstatuut zelf nog een aantal onderscheiden in, zoals onder meer ten aanzien van werknemers in de bouwsector.

Naast tal van opheffingsbepalingen, richt een aantal wetsbepalingen zich tot het regelen van een aantal bijzonderheden of het actualiseren van de wetgeving en de begrippen die in de Arbeidsovereenkomstenwet worden gehanteerd. Ook aan enkele andere wetten wordt een aanpassing aangebracht.

Zoals hieronder zal worden toegelicht, blijven de algemene uitgangspunten van het ontslagrecht gehandhaafd. Aan artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet wordt evenmin geraakt, zodat het ontslag wegens dringende reden steeds mogelijk blijft. Anders dan voorheen, wordt evenwel voorzien dat ook de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden beëindigd door middel van een opzegging.

In verband met artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet (willekeurig ontslag voor arbeiders) stelt artikel 38 van de Wet Eenheidsstatuut dat het zal ophouden van toepassing te zijn op het moment dat er een alternatieve regeling (bij cao gesloten in de Nationale Arbeidsraad) komt. Die was er bij de inwerking-treding van de wet nog niet, maar wordt wel reeds in het vooruitzicht gesteld.

Verder is opvallend dat de proeftijd wordt afgeschaft en dat de anciënniteit van de werknemer bij dezelfde werkgever de doorslaggevende factor blijft voor de bepaling van de duur van de opzeggingstermijn (en dus ook de hoogte van de opzeggingsvergoeding).

³ Memorie van Toelichting, 25.

III. Opzeggingstermijnen

§1. Ingang van de opzeggingstermijn

Er wordt een algemene regel voorzien volgens dewelke alle opzeggingstermijnen ingaan op de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.⁴ Dit houdt verband met het feit dat de opzeggingstermijnen voortaan dient te worden berekend in weken.

§2. Duur van de opzeggingstermijnen

De nieuwe opzeggingstermijnen worden opgebouwd volgens het criterium anciënniteit en worden uitgedrukt in weken. Er is geen onderscheid meer tussen de opzeggingstermijnen van zogenaamde werklieden en bedienden. Evenmin wordt nog een onderscheid gemaakt tussen 'lagere' en 'hogere' bedienden. Met andere woorden, er is voortaan één stelsel van opzeggingstermijnen van toepassing op de werknemer (althans naar de toekomst toe, zie verder).⁵

Artikel 37/2, §1 Arbeidsovereenkomstenwet stelt de opzeggingstermijn vast wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever. Artikel 37/2, §2 Arbeidsovereenkomstenwet stelt de opzeggingstermijn vast wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer. De opzeggingstermijnen die de werknemer in acht dient te nemen, komen in beginsel overeen met (niet meer dan) de helft van de opzeggingstermijnen die zouden moeten worden nageleefd in geval van opzegging door de werkgever, afgerond op de laagste eenheid wanneer dat nodig is.⁶ Er is echter een plafond voorzien. De maximale opzeggingstermijn die de werknemer dient te respecteren, bedraagt 13 weken (die wordt bereikt bij een anciënniteit van 8 jaar).

Anciënniteit	Opzeggingstermijn indien de werkgever opzegt	Opzeggingstermijn indien de werknemer opzegt
Minder dan 3 maanden	2 weken	1 week
Vanaf 3 maanden	4 weken	2 weken
Vanaf 6 maanden	6 weken	3 weken
Vanaf 9 maanden	7 weken	3 weken
Vanaf 12 maanden	8 weken	4 weken
Vanaf 15 maanden	9 weken	4 weken
Vanaf 18 maanden	10 weken	5 weken
Vanaf 21 maanden	11 weken	5 weken
Vanaf 2 jaar	12 weken	6 weken
Vanaf 3 jaar	13 weken	6 weken
Vanaf 4 jaar	15 weken	7 weken
Vanaf 5 jaar	18 weken	9 weken

⁴ Art. 37/1 en (voor wat betreft de tegenopzegging:) art. 37/2, § 3, vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

⁵ Memorie van Toelichting, 11.

⁶ Memorie van Toelichting, 14.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn indien de werkgever opzegt	Opzeggingstermijn indien de werknemer opzegt
Vanaf 6 jaar	21 weken	10 weken
Vanaf 7 jaar	24 weken	12 weken
Vanaf 8 jaar	27 weken	13 weken
Vanaf 9 jaar	30 weken	13 weken
Vanaf 10 jaar	33 weken	13 weken
Vanaf 11 jaar	36 weken	13 weken
Vanaf 12 jaar	39 weken	13 weken
Vanaf 13 jaar	42 weken	13 weken
Vanaf 14 jaar	45 weken	13 weken
Vanaf 15 jaar	48 weken	13 weken
Vanaf 16 jaar	51 weken	13 weken
Vanaf 17 jaar	54 weken	13 weken
Vanaf 18 jaar	57 weken	13 weken
Vanaf 19 jaar	60 weken	13 weken
Vanaf 20 jaar	62 weken	13 weken
Vanaf 21 jaar	63 weken	13 weken
Vanaf 22 jaar	64 weken	13 weken
Vanaf 23 jaar	65 weken	13 weken
Vanaf 24 jaar	66 weken	13 weken
...

§3. Afwijkingen bij cao

De wet voorziet dat van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, niet kan worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité.⁷ Er kan dus niet van de voorziene wettelijke opzegtermijnen worden afgeweken bij sectorale cao.

De memorie van toelichting stelt dat het nieuwe artikel 37/3 het principe herneemt van het oude artikel 86/3 Arbeidsovereenkomstenwet, 'namelijk dat een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst niet kan voorzien in opzeggingstermijnen die voor de werknemer gunstiger zijn (zowel in geval van opzegging door de werkgever als bij opzegging door de werknemer) dan de termijnen vermeld in artikel 37/2. De toepassing van dit principe beperkt zich evenwel tot sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.'⁸

Het lijkt derhalve dat dit afspraken op ondernemingsniveau of individuele afspraken onverlet laat, uiteraard in zoverre er niet wordt gediscrimineerd of in zoverre het bepaalde in artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt gerespecteerd, met name dat de rechten van de werknemer niet worden ingekort, noch zijn verplichtingen verzaamd, wat afspraken met voor de werknemer minder gunstige opzeggingstermijnen onmogelijk maakt.

⁷ Artikel 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸ Memorie van Toelichting, 15.

IV. Afschaffing van de proeftijd

De Wet Eenheidsstatuut schaft de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet in verband met de proeftijd af, met uitzondering van de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en deze voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid.

De wetgever motiveert de afschaffing van de proeftijd met het feit dat de nieuwe algemene opzeggingstermijnen relatief kort zijn tijdens het eerste jaar van tewerkstelling van de werknemer.⁹

De bestaande proefbedingen worden wel gerespecteerd. De wet bepaalt dat proefbedingen opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, hun gevolgen blijven behouden tot het verstrijken van deze bedingen en de regels die gelden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen.

V. Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Artikel 15 van de Wet Eenheidsstatuut wijzigt het regime van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hiertoe wordt de inhoud van artikel 40 van de Arbeidsovereenkomst gewijzigd. Voortaan is het mogelijk om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op te zeggen.

Artikel 15 van de Wet Eenheidsstatuut voegt een nieuwe paragraaf toe aan artikel 40 van de Arbeidsovereenkomstenwet.¹⁰ Op grond hiervan kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, §1 gelden voor de bedoelde opzeggingstermijnen. De opzeggingstermijnen nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

⁹ Memorie van Toelichting, 28.

¹⁰ De huidige paragraaf 2 wordt paragraaf 3.

De wetgever heeft rekening gehouden met de hypothese dat de partijen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10*bis* Arbeidsovereenkomstenwet, kan de mogelijkheid van opzegging slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.¹¹

De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is met toepassing van artikel 40, wordt berekend overeenkomstig artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet.¹²

De memorie van toelichting geeft nog een aantal bijkomende zaken aan. Volgens de wetgever is de wettelijk voorziene periode, gedurende welke elke partij de overeenkomst kan beëindigen door opzegging, een 'vaste termijn'. Volgens de toelichting wordt deze 'bijgevolg niet geschorst omwille van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, dit in tegenstelling tot de opzeggingstermijn die geschorst wordt overeenkomstig de normale regels. Deze termijn tijdens dewelke opzegging mogelijk is, begint te lopen vanaf (...) de door de partijen voorziene datum van uitvoering. Dat de overeenkomst bijvoorbeeld omwille van ziekte niet effectief kon worden uitgevoerd op de voorziene datum van uitvoering, speelt geen rol. Ook de datum waarop de overeenkomst werd gesloten, is dus van geen belang.'¹³ De memorie lijkt hierbij van uit te gaan dat het 'beëindigen tijdens de eerste helft' van de overeengekomen duurtijd impliceert dat het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst (zelfs indien de opzeggingstermijn geschorst wordt ingevolge ziekte van de werknemer) dient te vallen binnen de periode waarin de opzegging mogelijk is.¹⁴ Dat valt echter niet uit de tekst van de wet zelf af te leiden.

VI. Opzeggingsvergoeding

Zoals reeds aangeduid, doet de Wet Eenheidsstatuut geen afbreuk aan het principe dat een ontslag steeds mogelijk blijft, zonder naleving van de toepasselijke opzeggingstermijn, in welk geval de in principe toepasselijke opzeggingsstermijn de basis vormt voor de bepaling van de opzeggingsvergoeding.¹⁵

Er wordt een aanpassing gedaan aan artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet met als doel om in dit artikel de principes van artikel 86/4 Arbeidsovereenkomstenwet te integreren. De principes voor de bepaling van de basis van de ontslagvergoeding worden evenwel niet gewijzigd, onder voorbehoud van de preciseringen aangebracht door de regels die nu vervat liggen in artikel 86/4.¹⁶ Aan artikel 39 Arbeidsovereenkomst wordt toegevoegd dat, wanneer

11 Artikel 40, §3 Arbeidsovereenkomstenwet.

12 Artikel 40, §4 Arbeidsovereenkomstenwet.

13 Memorie van Toelichting, 21.

14 Memorie van Toelichting, 21.

15 Cf. artikelen 39 tot 40 Arbeidsovereenkomstenwet.

16 Memorie van Toelichting.

het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde wordt genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was. Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien.

Omdat de opzegtermijnen in artikel 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet voortaan worden uitgedrukt in weken, is er een omzetting nodig voor de werknemers die worden uitbetaald volgens een maandelijks forfait. Voortaan bepaalt art. 39, §1, vierde lid, Arbeidsovereenkomstenwet dat het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, wordt bekomen door het maandelijks forfait te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien (dertien weken in een trimester).

VII. Overgangsregeling

De nieuwe regeling trad in werking op 1 januari 2014. Om naar eigen zeggen rekening te houden ‘met legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomsten werd gesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014’,¹⁷ heeft de wetgever voorzien in een overgangsregeling. Kortom, voor de lopende contracten wordt een overgangsregeling getroffen.

Zoals zal blijken, is de overgangsregeling allerminst evident in het licht van de Grondwet. De regeling veronderstelt dat men tijdens de eerste jaren van de nieuwe wet terugvalt op de bestaande ontslagbepalingen en men dan ook nog steeds een onderscheid maakt tussen arbeiders en bedienden.

§1. Toepassingsgebied en principe

Artikel 67 van de Wet Eenheidsstatuut, dat het principe van de overgangsregeling bevat, maakt duidelijk dat het gaat om de situatie van ‘werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014’, waarbij de overgangsregeling betrekking heeft op een ontslag betekend vanaf (of na) 1 januari 2014.¹⁸

De opzeggingstermijn – of de hierop gebaseerde opzeggingsvergoeding – wordt berekend in twee onderscheiden stappen.¹⁹ De eerste stap betreft de anciënniteit van de werknemer verworven op 31 december 2013. De tweede stap betreft de anciënniteit van de werknemer verworven vanaf 1 januari 2014.²⁰ ‘Het resultaat van de berekeningen gemaakt tijdens de eerste en de tweede stap

17 Memorie van Toelichting, 39.

18 Memorie van Toelichting, 39.

19 Art. 67 Wet Eenheidsstatuut.

20 Memorie van Toelichting, 39-40.

zal worden opgeteld en vormt samen de na te leven opzeggingstermijn of laat toe om het bedrag van de eventuele opzeggingsvergoeding vast te stellen.²¹

Deze overgangsregeling is ook van toepassing op de berekening van de opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer. Ook dan zal de berekening in twee delen gebeuren, met evenwel een plafonnering (zie verder).

§2. Eerste deel van de opzeggingstermijn

Ingevolge artikel 68 van de Wet Eenheidsstatuut, wordt het eerste deel van de opzeggingstermijn berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013. De wet stelt dat ‘die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.’²²

A. Relevantie arbeider/bediende (?)

De vraag is wat de wet precies bedoelt met het vaststellen van het eerste deel van de opzeggingstermijn op basis van ‘de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.’²³ Volgens de wetgever betekent dit dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden nog steeds relevant blijft: ‘Op deze datum moet dus rekening gehouden worden met zijn statuut van werkmans of bediende, met zijn dienstanciënniteit en met de regels van toepassing op deze datum alsof zijn opzeggingstermijn berekend had moeten worden op 31 december 2013.’²⁴

De wetgever lijkt er dus niet alleen van uit te gaan dat de door haar opgeheven oude bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet die het ontslag betreffen, nog steeds moeten worden toegepast maar ook dat die bepalingen, die nochtans ongrondwettig zijn, zeker na 8 juli 2013, nog steeds kunnen worden toegepast. Hier kan men ernstige vragen bij stellen. De ongrondwettige bepalingen worden weliswaar opgeheven, maar via de overgangsregeling worden ze opnieuw tot leven gebracht. In haar advies leverde de Raad van State dan ook kritiek op deze werkwijze. Niet alleen stelt de Raad van State terecht ‘dat uit arrest nr. 125/2011 dient te worden afgeleid dat de in het geding zijnde bepalingen geen ongelijke behandeling meer kunnen verantwoorden, en derhalve geen gevolgen meer mogen hebben, vanaf 9 juli 2013. Hieruit volgt ook dat in beginsel met ingang van laatstgenoemde datum een geharmoniseerde regeling voor arbeiders en bedienden dient te gelden, die bovendien als ‘voltooid’ moet kunnen worden beschouwd.’²⁵ Nu met de overgangsregeling slechts een gelei-

21 Memorie van Toelichting, 40.

22 Artikel 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

23 Artikel 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

24 Memorie van Toelichting, 39.

25 Memorie van Toelichting, 109.

delijke wegwerking van het op de aard van het gepresteerde werk gegronde onderscheid is voorzien op het vlak van onder meer de opzeggingstermijnen, acht de Raad van State, afdeling wetgeving, een dergelijke werkwijze, die neerkomt op het uitstellen van een volledige harmonisering, niet in overeenstemming met de arresten van het Grondwettelijk Hof.²⁶

Dat de wetgever, met de verwijzing naar ‘de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013’, onder meer de oude ontslagbepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet bedoelt, zowel die van vóór als na de IPA-wet, blijkt uit de overgangsregeling ten aanzien van de zogenaamde ‘hogere’ bedienden, alsook uit de voorbeelden die in het wetsontwerp worden beschreven.

B. Relevantie ‘lagere’ en ‘hogere’ bediende

Men dient volgens de wet in de overgangsregeling rekening te houden met het onderscheid tussen ‘lagere’ en ‘hogere’ bedienden.²⁷ Zoals bekend, is het onderscheid tussen een ‘lagere’ en een ‘hogere’ bediende niet gebaseerd op de functie van de bediende of enige hiërarchie in de arbeidsorganisatie, maar wel op de hoogte van het verdiende jaarloon, zoals dit werd bepaald in artikel 82, §2 en §3 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Voor de hogere bediende voorzag de Arbeidsovereenkomstenwet dat de in acht te nemen opzeggingstermijnen in principe vastgesteld werden bij overeenkomst.

De Wet Eenheidsstatuut speelt hier op in. Voor de werknemers die op 31 december 2013 als zogenaamde hogere bedienden werden beschouwd, met name een bediende van wie op die datum het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt, wordt voorzien in een specifieke regeling. In geval van opzegging door de werkgever, wordt het deel van de opzeggingstermijn dat verbonden is aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, op forfaitaire wijze vastgesteld. De wetgever stelt dat ‘hierdoor wordt vermeden dat, bij opzegging door de werkgever vanaf 1 januari 2014, de opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zou moeten worden overeengekomen tussen de partijen, terwijl de duur van het deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de dienstanciënniteit vanaf 1 januari 2014 op forfaitaire wijze wordt vastgelegd. Om die reden wordt de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, eveneens op forfaitaire wijze bepaald.’²⁸

Ingevolge artikel 68, derde lid, wordt voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, (het eerste deel van) de opzeggingstermijn vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

26 Memorie van Toelichting, 109.

27 Artikel 68, derde en vierde lid Wet Eenheidsstatuut.

28 Memorie van Toelichting, 40.

Er dient opgemerkt te worden dat de IPA-wet reeds de ontslagregeling van de ‘hogere’ bediende hervormde en een vergelijkbare wettelijke forfaitaire opzeggingstermijn voorzag.²⁹

Ingevolge artikel 68, vierde lid, geldt voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, dat die termijn, bij opzegging door de bediende, wordt vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

C. Wat met de ‘hoogste’ bediende?

De voorgaande overgangsregeling in verband met de ‘hogere’ bediende zou doen besluiten dat ook voor de ‘voormalige’ ‘hoogste’ bedienden (art. 82, §5 Arbeidsovereenkomstenwet), de forfaitaire opzeggingstermijnen van artikel 68 Wet Eenheidsstatuut gelden.

De wetgever heeft in de memorie van toelichting echter duidelijk gemaakt dat geldig gemaakte afspraken uit het verleden behouden blijven: ‘Een legitieme verwachting houdt in dat de overeengekomen clausules worden gerespecteerd. Alle geldige clausules die bestaan op 31 december 2013 blijven dus onveranderd en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden.’³⁰

§3. Tweede deel van de opzeggingstermijn

Ingevolge artikel 69 van de Wet Eenheidsstatuut wordt het tweede deel van de opzeggingstermijn berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014. Voor deze berekening wordt er door de wetgever van uitgegaan dat een nieuwe anciënniteit start op 1 januari 2014.³¹

Ingevolge artikel 69, tweede lid van de Wet Eenheidsstatuut wordt de termijn vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

Artikel 69, derde lid van de Wet Eenheidsstatuut voorziet in plafonds voor de opzegging door de werknemer. Het tweede deel, gebaseerd op de nieuwe wet-

²⁹ Cf. artikel 86/2, §1, eerste en tweede lid en §2, eerste en tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet (opgeheven door artikel 54 Wet Eenheidsstatuut, doch in de overgangsregeling in principe en gelet op artikel 86/1 Arbeidsovereenkomstenwet, ‘van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen tussen de werkgever en de bediende, aanvangt vanaf 1 januari 2012’).

³⁰ Memorie van Toelichting, 44.

³¹ Memorie van Toelichting, 40.

telijke bepalingen, moet niet toegevoegd worden indien de voorziene plafonds bereikt zijn.³² In geval van ontslag door de werknemer moet er met name geen rekening gehouden worden met het tweede deel van de opzeggingstermijn, wanneer de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 68, vierde lid van de Wet Eenheidsstatuut bereikt werden op 31 december 2013. Wanneer daarentegen de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 68, vierde lid van de Wet Eenheidsstatuut niet werden bereikt op 31 december 2013, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden.³³

§4. Sectorale afwijkingen

Artikel 70 Wet Eenheidsstatuut voorziet in een overgangsregeling voor bepaalde sectoren waar afwijkende opzeggingstermijnen gelden voor arbeiders.³⁴ De wetgever acht een geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen voor de geviseerde sectoren gerechtvaardigd door het argument dat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe opzeggingstermijnen de werkgelegenheid in de sector ernstig zou kunnen ontwrichten.³⁵ Het gaat dus om een tijdelijke regeling, zodat voor opzeggingen ter kennis gebracht tussen vanaf 1 januari 2018, de normale regeling geldt.

§5. Opzeggingsbeding arbeiders

Artikel 35 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat artikel 60 van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt opgeheven. Artikel 60 van de Arbeidsovereenkomstenwet voorziet in de mogelijkheid om bij overeenkomst van de wettelijke opzeggingstermijnen af te wijken voor werklieden die minder dan 6 maanden ononderbroken in dienst van de onderneming zijn. Artikel 72 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet dat de bedingen ingevoegd krachtens artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 1 januari 2014, hun gevolgen blijven behouden tot het verstrijken ervan.

§6. Opzeggingstermijnen bij collectief ontslag

Artikel 73 Wet Eenheidsstatuut voorziet in een regeling voor een collectief ontslag dat ten laatste op 31 december 2013 conform de *Renault-wet* van 13 februari 1998 werd betekend en waarvoor een sociaal plan geldt ('een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkaderd') dat ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd bij het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

³² Memorie van Toelichting, 41.

³³ Art. 69, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

³⁴ Memorie van Toelichting, 44.

³⁵ Memorie van Toelichting, 45.

VIII. Uitzondering in de bouwsector

Voor een aantal activiteiten en werknemers in de bouwsector is een bijzondere afwijking voorzien. Het gaat niet om een overgangsmaatregel. De afwijking, die bestaat uit kortere opzeggingstermijnen, geldt in beginsel voor onbepaalde tijd. De wetgever stelt dat de uitzondering niet in de tijd is beperkt, ‘maar kan worden geëvalueerd met het oog op de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid.’³⁶

Ingevolge artikel 70, § 4 Wet Eenheidsstatuut, geldt de afwijking onder de volgende cumulatieve voorwaarden:

- 1° de opzeggingstermijn werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet en was op 31 december 2013 lager dan de termijn die is bepaald in het kader van de tijdelijke sectorale afwijking (zie hierboven m.b.t. artikel 70, § 2 Wet Eenheidsstatuut);
- 2° de werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;
- 3° de werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van de activiteiten uit die vermeld zijn in de wet.

Met deze uitzonderingsregeling creëert de wetgever opnieuw een onderscheid op grond van de aard van de verrichte arbeid van de werknemer. In het licht van het streven naar een eenheidsstatuut – zoals de wet zelf in haar titel en toelichting stelt – en het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, is dit niet evident. De wetgever stelt dat de toepassing van de korte opzeggingstermijnen voor werknemers tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen wordt verantwoord door de doelstelling om voor deze werknemers de sociale bescherming die gepaard gaat met arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur te handhaven.³⁷ Volgens de wetgever is het verschil in behandeling van de werknemers geïndiceerd door het uitzonderingsregime ten aanzien van andere werknemers (die werken op vaste plaatsen van tewerkstelling) ‘objectief gemotiveerd door de noodzaak de sociale bescherming’.³⁸ Het is zeer de vraag of deze afwijkende regeling met dergelijke verantwoording de toets van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel doorstaat.

IX. Willekeurig ontslag – ontslagmotivering

Zoals bekend staat de figuur van het willekeurig ontslag voor arbeiders, zoals vervat in artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, tevens centraal in de discussie omtrent de eenmaking van het ontslagrecht met betrekking tot arbeiders en bedienden. Het ligt voor de hand dat zich ook op dit vlak een harmonisatie opdringt in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.³⁹ Zoals

³⁶ Memorie van Toelichting, 45.

³⁷ Memorie van Toelichting, 45.

³⁸ Memorie van Toelichting, 46.

³⁹ Zie ook het eerder vermelde arrest van het Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001, *BS* 17 oktober 2001.

blijkt uit de memorie van toelichting, is de wetgever zich hier ook van bewust. De bedoeling was (is) om artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet te hervormen met het oog op een gelijkschakeling tussen arbeiders en bedienden. De wetgever hoopte dat de sociale partners tegen 1 januari 2014 een regeling zouden uitwerken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de motivering van het ontslag: ‘Een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden gesloten met een inwerkingtreding uiterlijk op 1 januari 2014, zodat vanaf die datum artikel 63 zonder voorwerp zal worden en vervalt.’⁴⁰ Voor de publieke sector hoopte men verder op een alternatieve regeling. Dit werd vertaald in artikel 38 van de Wet Eenheidsstatuut.

Er is echter geen akkoord of regeling gekomen, zodat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet (voorlopig) behouden blijft.

Artikel 38 van de Wet Eenheidsstatuut voorziet concreet dat artikel 63 ophoudt van toepassing te zijn, voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de CAO-wet van 5 december 1968 vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever. Voor wat betreft de werkgevers (en hun werknemers) die niet onder het toepassingsgebied van de CAO-wet vallen, zal artikel 63 vervallen wanneer er een vergelijkbare regeling dan deze uit de NAR-cao tot stand zou komen.

Over de gevolgen van het voortbestaan van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet zullen de nodige vragen rijzen, zoals de mate waarin bedienden zouden mogen terugvallen op een gelijkaardige bescherming, in het licht van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, eventueel rekening houdend met artikel 1134, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek.

Aangezien artikel 38 van de Wet Eenheidsstatuut spreekt van het verdwijnen van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet ‘vanaf de inwerkingtreding’ van een collectieve arbeidsovereenkomst, is de vraag of men, gesteld dat de sociale partners een akkoord bereiken, deze cao retroactief zou kunnen invoeren, bijvoorbeeld met ingang van 1 januari 2014. Het antwoord daarop dient negatief te zijn. Hoewel cao’s in beginsel retroactief in werking mogen treden als de partijen dat zouden overeenkomen,⁴¹ met de beperking dat de retroactieve inwerkingtreding van een koninklijk besluit dat een cao algemeen ver-

⁴⁰ Memorie van Toelichting, 26.

⁴¹ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969; Parl. St. Senaat 1966-67, stuk nr. 148, 112; Cass. 29 februari 1968, Arr. Cass. 1968, 871; Arbh. Brussel (3e k.) 25 juni 2002, *RW* 2003-04, afl. 19, 743; P. BRAECKMANS, ‘Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités: Overzicht van wetgeving, rechtspraak en rechtsleer 2002-2009’, *Or.* 2010, nr. 1, 25; V. PERTRY, ‘Retroactieve toepassing van C.A.O.-bepalingen’, in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, Antwerpen, Kluwer, 83 e.v.; J. PETIT, *De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités*, D.A.P. Reinaert, Brussel, 1969, 157; J. PETIT, ‘De cao-wet: overzicht van rechtspraak en rechtsleer (1968-2002)’, *TSR* 2002, nr. 2, 189.

bindend verklaart, beperkt is tot één jaar voor de afkondiging van het KB,⁴² lijkt een retroactiviteit van een regeling inzake willekeurig ontslag of redelijkheid van ontslag, juridisch vrij zinloos. Het is moeilijk verdedigbaar om normatieve bepalingen die een verplichting inhouden om iets te doen of niet te doen, te doen gelden voorafgaand aan het sluiten van een cao.⁴³

X. Begeleidende maatregelen

De Wet Eenheidsstatuut voorziet in een hele reeks begeleidende maatregelen.

Zo voert de Wet Eenheidsstatuut een algemene regeling van outplacement in. De nieuwe algemene regeling is van toepassing op alle werknemers die vanaf 1 januari 2014 worden ontslagen en die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of op een opzeggingsvergoeding die deze periode dekt). Het moment van de aanvang van de arbeidsovereenkomst en de leeftijd is niet relevant. Outplacementbegeleiding wordt een onderdeel van het ontslagpakket.

Door de invoering van artikel 39*ter* van de Arbeidsovereenkomstenwet⁴⁴ wordt iedere (sub)sector verplicht om tegen 1 januari 2019 een cao te sluiten die maatregelen bevat die de inzetbaarheid van werknemers op de arbeidsmarkt moet verhogen. Deze verplichting geldt enkel ten aanzien van werknemers wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt met een opzeggingstermijn / -vergoeding (of een combinatie hiervan) van ten minste 30 weken. Voor hen moet voorzien worden in een ontslagpakket dat bestaat uit 1/3^{de} maatregelen die de inzetbaarheid verhogen en 2/3^{de} opzeggingstermijn of – vergoeding (met een minimum van 26 weken) die gepresteerd of uitbetaald zal moeten worden. Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.

Artikel 94 Wet Eenheidsstatuut bevat tevens een maatregel die de mogelijke stijging van de ontslagkost voor voormalige arbeiders moet compenseren.

Artikel 95 Wet Eenheidsstatuut voorziet in een bijzondere compenserende bijdrage (gelijkgesteld met een sociale zekerheidsbijdrage) ten gunste van het Fonds voor sluiting van ondernemingen. Meer concreet gaat het om een bijkomende heffing op het gedeelte van de verbrekingsvergoeding die opgebouwd werd vanaf 1 januari 2014.

Met artikel 97 Wet Eenheidsstatuut wordt de uitbetaling van een ontslagcompensatievergoeding als bijkomende opdracht aan de RVA toegewezen. De ont-

⁴² Art. 32 cao-wet.

⁴³ Cf. J. PETIT, *De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités*, D.A.P. Reinaert, Brussel, 1969, 158; J. PETIT, 'De cao-wet: overzicht van rechtspraak en rechtsleer (1968-2002)', TSR 2002, nr. 2, 189; Zie ook: V. PETRY, 'Binding van de cao-bepalingen: binding van de normatieve bepalingen', in X., *CAO-recht*, Mechelen, Ced.Samson, 2003, 63.

⁴⁴ Artikel 92 Wet Eenheidsstatuut.

slagcompensatievergoeding is een vergoeding die zich richt tot de categorie van werknemers die voor 1 januari 2014 als arbeiders gecatalogeerd werden.

Verder bevat de Wet Eenheidsstatuut in artikel 98 bepalingen met betrekking tot de afschaffing van de ontslaguitkering (de vroegere crisispremie) die de RVA betaalt aan arbeiders die ontslagen worden.

Deze uitkering zal niet meer toegekend worden aan de arbeider wiens arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen na 31 december 2013 of van zodra hij recht heeft op de ontslagcompensatievergoeding.⁴⁵ Werknemers die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzegtermijnen vallen, en die niet gerechtigd zijn op de ontslagcompensatievergoeding, blijven verder gerechtigd op de ontslaguitkering.

XI. Slotbeschouwing

Uit de bovenstaande bespreking wordt duidelijk dat de langverwachte Wet Eenheidsstatuut in feite geen echt eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden tot stand brengt. De wet beperkt zich vooral tot een nieuwe regeling van de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de carenzdag. Op zich is het bereiken van uniforme opzeggingstermijnen voor alle werknemers een belangwekkende stap in de ontwikkeling van het arbeidsrecht alsook in de gelijkschakeling van het statuut tussen arbeiders en bedienden. Er rijzen echter vragen ten aanzien van de nieuwe regeling in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

De term ‘eenheidsstatuut’ in de wet, hoewel die zelf aangeeft slechts ‘de opzeggingstermijnen en de carenzdag’ te betreffen, is enigszins misleidend. De artikelen 2 (werklieden) en 3 (bedienden) van de Arbeidsovereenkomstenwet worden niet afgeschaft. De bestaande bepalingen in verband met de opzeggingstermijnen van de Arbeidsovereenkomstenwet worden weliswaar opgeheven, maar ze blijven doorwerken op grond van de overgangsregeling. Voor alle arbeidsovereenkomsten die reeds op 1 januari 2014 bestonden, gaat de wetgever ervan uit dat de oude opzeggingstermijnen nog steeds gelden, althans voor de bepaling van deel één van de opzeggingstermijn. Dat eerste deel van de opzeggingstermijn – en dus het onderscheid tussen arbeiders en bedienden – zal nog jarenlang een belangrijke factor zijn voor de bepaling van de ontslagrechten van werknemers. Een dergelijke overgangsregeling valt niet te rijmen met het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011. Bovendien voert de Wet Eenheidsstatuut zelf nog een aantal onderscheiden in, zoals onder meer ten aanzien van werknemers in de bouwsector. Ook hiertegen rijzen juridische bezwaren in het licht van de Grondwet.

De wet voorziet verder niet in een fundamentele hervorming van het arbeidsrecht. Anciënniteit blijft een belangrijke factor voor de bepaling van de ontslagrechten. De Wet Eenheidsstatuut doet verder geen afbreuk aan het principe

⁴⁵ Artikel 97 Wet Eenheidsstatuut.

dat een ontslag steeds mogelijk blijft, zonder naleving van de toepasselijke opzeggingstermijn, in welk geval de in principe toepasselijke opzeggingstermijn de basis vormt voor de bepaling van de opzeggingsvergoeding. Opzeggingstermijnen zullen dus in vele gevallen vertaald worden in opzeggingsvergoedingen. Men heeft de opzeggingstermijnen dus niet echt anders behandeld dan de opzeggingsvergoedingen, hoewel die in beginsel beide vatbaar zijn voor een verschillende benadering.

In dit kader dient ook vastgesteld te worden dat er geen stappen zijn gezet op het gebied van de redelijkheidstoetsing of het gerechtvaardigd karakter van het ontslag, nochtans een wezenlijk onderdeel van het ontslagrecht en met name een punt dat men op grond van de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof reeds had moeten regelen. De Wet Eenheidsstatuut stelt in verband met artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet (willekeurig ontslag voor arbeiders) wel iets in het vooruitzicht, maar de timing en inhoud ervan liggen niet vast.

Kortom, de Wet Eenheidsstatuut brengt nog vele vragen met zich en de juridische problemen en discussiepunten die zich na het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 stelden, zijn nog lang niet verdwenen. Het zijn tegelijkertijd uitdagingen voor de rechtspraak en het wetenschappelijk onderzoek. Hopelijk kan deze inleiding op de nieuwe regelgeving daarbij een behulpzame bron zijn.