

Contractuelen en hun opzegtermijn

Nieuws donderdag 2 maart 2006

Als de arbeidsovereenkomst van contractuelen wordt beëindigd, stellen zij zich heel wat vragen over de opzegtermijn, de opzegvergoeding of de afwezigheden voor het zoeken van een andere baan. We trachten hierin enige duidelijkheid te brengen.

Vakantiegeld en eindejaarstoelage?

Stel dat een personeelslid dat met een arbeidsovereenkomst werd aangeworven, zijn ontslag krijgt en een gedeelte van de wettelijke opzeggingstermijn niet dient te presteren. De resterende periode wordt uitbetaald. Wordt dan bij de opzegvergoeding ook het vakantiegeld en de eindejaarstoelage betaald? En dit ook voor de periode die de betrokkene niet effectief diende te presteren?

Ingeval van ontslag heeft de werkgever de keuze om een opzeggingstermijn te laten presteren of om een opzeggingsvergoeding te betalen, waarvan het bedrag overeenstemt met het loon tijdens de opzeggingstermijn. Ook een combinatie van beide systemen is mogelijk, dus een deel van de opzeggingstermijn laten presteren en de rest uitbetalen.

Voor de berekening van het verschuldigde (vertrek)vakantiegeld en de eindejaarstoelage, is het moment bepalend waarop de werknemer effectief uit dienst treedt en dus zijn C4 voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ontvangt. Zodra een werknemer uit dienst treedt, worden immers geen verdere rechten op vakantiegeld of eindejaarspremie meer opgebouwd. De uitbetaling van een opzeggingsvergoeding verandert hier niets aan.

Opzeggingstermijn of -vergoeding?

De uitbetaling van een opzeggingsvergoeding is dus door het wegvallen van die

rechten op vakantiegeld of eindejaarspremie minder voordelig dan het presteren van de opzeggingsperiode. Het enige voordeel bij uitbetaling is dat men niet meer hoeft te werken tijdens de opzeggingsperiode en misschien al bij een andere werkgever aan de slag kan.

Om het beste van beide stelsels te combineren, wordt soms de volgende techniek toegepast:

de werknemer blijft officieel in dienst tot het einde van de opzeggingstermijn, maar wordt vrijgesteld van het leveren van effectieve dienstprestaties. Voor de werknemer heeft dit als voordeel dat het moment van uitdiensttreding wordt verlaat en er dus bijkomende rechten op (vertrek)vakantiegeld en eindejaarstoelage worden opgebouwd.

Het hoeft wellicht niet gezegd: niet alle werkgevers zijn voorstander van deze techniek. De werkgever wil meestal het ontslag zo snel en definitief mogelijk afhandelen.

Loongrenzen

Op 1 januari 2006 worden de jaarlijkse loongrenzen aangepast voor de arbeidsovereenkomsten van dit jaar, als gevolg van de jaarlijkse indexering. Deze loongrenzen zijn nodig om uit te maken welke bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 van toepassing zijn. Onder jaarlijks loon wordt verstaan het maandelijks brutoloon, herberekend over een jaar (= maandelijks brutoloon x 12). Hieraan wordt toegevoegd: het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en alle voordelen die volgens de overeenkomst zijn verkregen.

<u>Wettelijke bepalingen op de arbeidsovereenkomsten</u>	<u>Jaarlijkse loongrenzen 2006</u> in euro
Duur proeftijd voor bedienden:	33.082

- maximum 6 maanden indien loon gelijk aan	33.082
- maximum 12 maanden indien loon gelijk aan	
	27.597
Opzeggingstermijn voor bedienden bij betekening door de werkgever:	27.597
- 3 maanden per schijf van 5 jaar begonnen anciënniteit indien loon gelijk aan	27.597 tot 55.193
- termijn volgens wederzijds akkoord of eenzijdig door de werkgever vastgesteld indien loon gelijk aan	55.193
Opzeggingstermijn bij betekening door de bediende:	
- maximum opzegging van 4,5 maanden indien het loon ligt tussen	55.193
- maximum opzegging van 6 maanden indien loon gelijk aan of hoger dan	27.597
	27.597 tot
Opzeggingstermijn conventioneel vastgesteld bij de aanwerving: mogelijkheid om de opzeggingstermijn vast te stellen bij de aanwerving voor bedienden die meer verdienen dan	55.193 55.193 27.597

	27.597
Duur van de tegenopzegging voor bedienden:	
- 1 maand indien loon gelijk aan	27.597
- 2 maanden indien loon ligt tussen	27.597 tot
- 4 maanden indien loon gelijk aan	55.193
Afwezigheid voor het zoeken van een andere baan:	55.193
- twee halve dagen per week indien loon gelijk aan	
- een halve dag, behalve tijdens de 6 laatste maanden van de opzegging (dan 2 halve dagen) indien loon gelijk aan	33.082 33.082
	55.193
Concurrentiebeding:	55.193
- beding verboden indien loon gelijk aan	
- beding toegelaten voor de functies vastgelegd in CAO indien het loon ligt tussen	
- beding toegelaten behalve voor de functies verboden bij CAO indien loon gelijk aan	
Borgsom voor werknemer:	
1 maand loon indien loon gelijk aan	
3 maanden loon indien loon gelijk aan	

Arbitragebeding: - beding verboden indien loon gelijk aan - beding toegelaten indien loon gelijk aan	
--	--