

OPZEGTERMIJNEN VANAF 1/5/2018

ABVV HORVAL

West-Vlaanderen

Zowel werkgever als werknemer kunnen een einde maken aan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De beëindiging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur kan echter maar na het respecteren van een opzeggingstermijn.

Deze folder geeft een bondig overzicht van de meest essentiële richtlijnen.

1. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet schriftelijk gebeuren. Dit schrijven moet de begindatum en de duur van de opzeggingstermijn vermelden. Een opzegging gaat in vanaf de eerst volgende maandag na de betekening (3^{de} werkdag volgend op de verzending van het aangetekend schrijven) van het ontslag.

De partij die de arbeidsovereenkomst verbreekt of die de opzeggingstermijn niet eerbiedigt, is verplicht aan de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan de bezoldiging overeenkomend hetzij met de duur van de opzegtermijn, hetzij het nog te verlopen gedeelte ervan.

Opzeg door de werkgever:

De werkgever betekent de opzegging ofwel bij een per post aangetekende brief, of via een deurwaardersexploot. Als de werkgever de overeenkomst met de betaling van een compenserende verbrekingsvergoeding verbreekt, volstaat de eenvoudige overhandiging van een geschrift aan de werknemer en wordt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk verbroken.

Opzeg door de werknemer:

In geval van opzegging door de werknemer volstaat de eenvoudige overhandiging van een geschrift. De werkgever tekent een kopie af voor ontvangst. De kopie geldt als bewijsstuk van afgifte. Hij mag ook opzeggen per aangetekende brief of deurwaardersexploot.

a) In dienst vanaf 1 januari 2014

De opzegtermijnen worden berekend op basis van de anciënniteit verworven binnen de onderneming. Onder het begrip 'anciënniteit' wordt verstaan als zijnde de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven.

Anciënniteit	Opzeg door werkgever	Opzeg door werknemer
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3 weken	2 weken
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4 weken	2 weken
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5 weken	2 weken
Van 6 tot minder dan 9 maanden	6 weken	3 weken
Van 9 tot minder dan 12 maanden	7 weken	3 weken
Van 12 tot minder dan 15 maanden	8 weken	4 weken
Van 15 tot minder dan 18 maanden	9 weken	4 weken
Van 18 tot minder dan 21 maanden	10 weken	5 weken
Van 21 tot minder dan 24 maanden	11 weken	5 weken
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12 weken	6 weken
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13 weken	6 weken
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15 weken	7 weken
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18 weken	9 weken
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21 weken	10 weken
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24 weken	12 weken
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27 weken	13 weken
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30 weken	13 weken
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33 weken	13 weken
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36 weken	13 weken
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39 weken	13 weken
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42 weken	13 weken
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45 weken	13 weken
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48 weken	13 weken
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51 weken	13 weken
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54 weken	13 weken
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57 weken	13 weken
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60 weken	13 weken
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62 weken	13 weken
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63 weken	13 weken
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64 weken	13 weken
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65 weken	13 weken
Van 24 jaar tot minder dan 25 jaar	66 weken	13 weken
...

b) In dienst vóór 1 januari 2014

De berekening van de opzeggingstermijn voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst die een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014 moet gebeuren in 2 stappen:

Stap 1: vooreerst dient de opzeggingstermijn berekend te worden op basis van de anciënniteit die verworven is op 31 december 2013. Zie hiervoor de sectorale opzegtermijnen op volgende bladzijden.

Stap 2: vervolgens wordt het tweede deel van de opzeggingstermijn berekend in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 en dit op basis van de tabel bij punt a).

Beide termijnen moeten opgeteld worden om de uiteindelijke opzeggingstermijn te bekomen.

Sectorale opzegtermijnen voor de berekening van de verworven anciënniteit op 31 december 2013

Horeca - PC 302

Anciënniteit	Opzeg werkgever(uitgez. Brugpensioen)	Opzeg werknemer
< 12 maanden	7 dagen	3 dagen
1 j < 5 j	40 dagen	14 dagen
5 j < 10 j	48 dagen	14 dagen
10 j < 15 j	64 dagen	14 dagen
15 j < 20 j	97 dagen	14 dagen
20 j < 27 j	129 dagen	28 dagen
27 jaar	133 dagen	28 dagen
28 jaar	137 dagen	28 dagen
29 jaar	141 dagen	28 dagen
30 jaar	145 dagen	28 dagen
31 jaar	149 dagen	28 dagen
32 jaar	153 dagen	28 dagen
>33 jaar	157 dagen (+ 4 dagen per extra jaar anciënniteit)	28 dagen

Handel in voedingswaren - PC 119

Anciënniteit	Opzeg werkgever (uitgez. Brugpensioen)	Opzeg arbeider
< 6 maand	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 7 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 35 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 3 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 14 dagen
6 maanden tot -5 jaar	42 dagen	14 dagen
5 jaar tot <10 jaar	56 dagen	14 dagen

Anciënniteit	Opzeg werkgever (uitgez. Brugpensioen)	Opzeg arbeider
10 jaar tot <15 jaar	77 dagen	14 dagen
15 jaar tot <20 jaar	105 dagen	14 dagen
20 jaar tot <25 jaar	140 dagen	28 dagen
25 jaar en meer	175 dagen	28 dagen

Landbouw - PC 144

Tuinbouw - PC 145

Technische land- en tuinbouw - PC 132

Anciënniteit	Opzeg werkgever (uitgez. Brugpensioen)	Opzeg arbeider
< 6 maand	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 7 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 28 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 3 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 14 dagen
6 maanden tot -5 jaar	40 dagen	14 dagen
5 jaar tot <10 jaar	42 dagen	14 dagen
10 jaar tot <15 jaar	56 dagen	14 dagen
15 jaar tot <20 jaar	84 dagen	14 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	28 dagen

CAO 75

Anvullend paritair comité voor arbeiders PC 100

Toeristische attracties - PC 333

→ Regeling voor arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 01/01/2012

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
< 6 maand	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 7 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 28 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 3 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 14 dagen
6 maanden tot -5 jaar	40 dagen	14 dagen
5 jaar tot <10 jaar	48 dagen	14 dagen
10 jaar tot <15 jaar	64 dagen	14 dagen
15 jaar tot <20 jaar	97 dagen	14 dagen
20 jaar en meer	129 dagen	28 dagen

→ **Regeling voor arbeidsovereenkomsten gesloten voor 01/01/2012**

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
< 6 maand	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 7 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 28 dagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkorte opzeg van 3 dagen is mogelijk indien voorzien in contract of arbeidsreglement • Zo niet: 14 dagen
6 maanden tot -5 jaar	35 dagen	14 dagen
5 jaar tot <10 jaar	42 dagen	14 dagen
10 jaar tot <15 jaar	56 dagen	14 dagen
15 jaar tot <20 jaar	84 dagen	14 dagen
20 jaar en meer	112 dagen	28 dagen

Voedingsnijverheid - PC 118

Uitgezonderd Kleine Bakkerijen PC 118.03

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
< 6 maand	7 dagen	3 dagen
6 maand tot < 1 jaar	42 dagen	21 dagen
1 jaar	49 dagen	24 dagen
2 jaar	56 dagen	28 dagen
3 jaar	63 dagen	31 dagen
4 jaar	70 dagen	35 dagen
5 jaar	84 dagen	42 dagen
6 jaar	91 dagen	45 dagen
7 jaar	98 dagen	49 dagen
8 jaar	105 dagen	52 dagen
9 jaar	112 dagen	56 dagen
10 jaar	126 dagen	56 dagen
11 jaar	133 dagen	56 dagen
12 jaar	140 dagen	56 dagen
13 jaar	147 dagen	56 dagen
14 jaar	154 dagen	56 dagen
15 jaar	168 dagen	56 dagen
16 jaar	175 dagen	56 dagen
17 jaar	182 dagen	56 dagen
18 jaar	189 dagen	56 dagen
19 jaar	196 dagen	56 dagen
20 jaar	210 dagen	56 dagen

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
21 jaar	217 dagen	56 dagen
22 jaar	224 dagen	56 dagen
23 jaar	231 dagen	56 dagen
24 jaar	238 dagen	56 dagen
25 jaar	252 dagen	56 dagen
26 jaar	259 dagen	56 dagen
27 jaar	266 dagen	56 dagen
28 jaar	273 dagen	56 dagen
29 jaar	280 dagen	56 dagen
30 jaar	294 dagen	56 dagen
31 jaar	301 dagen	56 dagen
32 jaar	308 dagen	56 dagen
33 jaar	315 dagen	56 dagen
34 jaar	322 dagen	56 dagen
35 jaar	336 dagen	56 dagen
36 jaar	343 dagen	56 dagen
37 jaar	350 dagen	56 dagen
38 jaar	357 dagen	56 dagen
39 jaar	364 dagen	56 dagen
40 jaar	378 dagen	56 dagen
41 jaar	385 dagen	56 dagen
42 jaar	392 dagen	56 dagen
43 jaar	399 dagen	56 dagen
44 jaar	406 dagen	56 dagen
45 jaar en meer	420 dagen	56 dagen

Kleine Bakkerijen - PC 118.03

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
< 6 maand	7 dagen	3 dagen
6 maand tot < 1 jaar	38 dagen	19 dagen
1 jaar	42 dagen	21 dagen
2 jaar	45 dagen	22 dagen
3 jaar	49 dagen	24 dagen
4 jaar	52 dagen	26 dagen
5 jaar	63 dagen	31 dagen
6 jaar	66 dagen	33 dagen
7 jaar	70 dagen	35 dagen

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
8 jaar	73 dagen	36 dagen
9 jaar	77 dagen	38 dagen
10 jaar	91 dagen	42 dagen
11 jaar	94 dagen	42 dagen
12 jaar	98 dagen	42 dagen
13 jaar	101 dagen	42 dagen
14 jaar	105 dagen	42 dagen
15 jaar	126 dagen	42 dagen
16 jaar	129 dagen	42 dagen
17 jaar	133 dagen	42 dagen
18 jaar	136 dagen	42 dagen
19 jaar	140 dagen	42 dagen
20 jaar	161 dagen	42 dagen
21 jaar	164 dagen	42 dagen
22 jaar	168 dagen	42 dagen
23 jaar	171 dagen	42 dagen
24 jaar	175 dagen	42 dagen
25 jaar	182 dagen	42 dagen
26 jaar	185 dagen	42 dagen
27 jaar	189 dagen	42 dagen
28 jaar	192 dagen	42 dagen
29 jaar	196 dagen	42 dagen
30 jaar	203 dagen	42 dagen
31 jaar	206 dagen	42 dagen
32 jaar	210 dagen	42 dagen
33 jaar	213 dagen	42 dagen
34 jaar	217 dagen	42 dagen
35 jaar	224 dagen	42 dagen
36 jaar	227 dagen	42 dagen
37 jaar	231 dagen	42 dagen
38 jaar	234 dagen	42 dagen
39 jaar	238 dagen	42 dagen
40 jaar	245 dagen	42 dagen
41jaar	248 dagen	42 dagen
42jaar	252 dagen	42 dagen
43jaar	255 dagen	42 dagen

Anciënniteit	Opzeg werkgever	Opzeg arbeider
44 jaar	259 dagen	42 dagen
45 jaar en meer	266 dagen	42 dagen

2. Beëindiging van een arbeidsovereenkomst van **BEPAAALDE** duur

a) Zowel de werkgever als de werknemer kunnen gedurende een periode die overeenkomt met **de eerste helft van de overeenkomst**, maar met een maximum van zes maanden, deze overeenkomst vroegtijdig en zonder dringende reden beëindigen door de betekening van een opzeggingstermijn.

Deze eerste periode van het contract begint te lopen vanaf de door de partijen overeengekomen **datum van uitvoering**.

Deze eerste periode van het contract neemt steeds een einde bij het verstrijken van de eerste helft van die overeenkomst. Oorzaken van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld ziekte of jaarlijkse vakantie,...) verlengen deze eerste periode niet.

Zodoende moet **de laatste dag van de opzeggingstermijn** uiterlijk liggen op **de laatste dag van de periode** gedurende dewelke opzegging mogelijk is.

OPGEPAST: De mogelijkheid tot opzegging geldt uitsluitend voor het eerste contract in de reeks.

Als een partij de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk tijdens de eerste periode beëindigt zonder inachtneming van de toepasselijke opzeggingstermijn, dan moet deze partij een vergoeding betalen aan de andere partij. Deze vergoeding zal gelijk zijn aan het loon dat overeenstemt met hetzij de **duur van de opzeggingstermijn**, hetzij het **resterend gedeelte van die termijn**.

b) De tweede periode neemt een aanvang na afloop van de (eerste) periode van de arbeidsovereenkomst gedurende dewelke dit contract kan worden opgezegd en duurt tot de oorspronkelijk door de partijen voorziene einddatum.

Gedurende deze tweede periode moet de partij die de overeenkomst vroegtijdig en zonder dringende reden beëindigt een vergoeding betalen aan de andere partij. Deze vergoeding is gelijk aan het loon dat verschuldigd zou zijn geweest tot einddatum van het contract. Het bedrag van deze vergoeding 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 niet voor een bepaalde tijd, maar wel voor onbepaalde tijd was gesloten

3. Ontslagcompensatievergoeding voor arbeiders

Sommige arbeiders hebben recht op een ontslagcompensatievergoeding of op een ontslaguitkering. Deze extra vergoeding dient om de (vroegere) lagere opzeggingstermijnen van de arbeiders te compenseren.

a) Ontslagcompensatievergoeding (OCV)

De opzegtermijn van werknemers met een zeer lange ononderbroken anciënniteit is nog steeds nadelig. Daarom is er voorzien in een compensatieregeling.

Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de opzeggingstermijnen berekend op basis van de overgangsregeling (stap 1 + stap 2) en de opzeggingstermijn berekend alsof de arbeider zijn anciënniteit volledig zou opgebouwd hebben in de nieuwe regeling (die geldt vanaf 1 januari 2014).

Het verschil tussen beide berekeningen wordt (volgens een welbepaald tijdsfad) opgevangen door de RVA door de betaling van een **OCV**.

De vergoeding wordt berekend en uitbetaald door de RVA en is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en belastingen.

Anciënniteit arbeider	Datum intrede OCV
20 jaar	Vanaf 1 januari 2014
15 jaar	Vanaf 1 januari 2015
10 jaar	Vanaf 1 januari 2016
Andere	Vanaf 1 januari 2017

b) Ontslaguitkering

Wie een arbeidsovereenkomst heeft van vóór 2014 en ontslagen wordt door de werkgever heeft recht op een 'ontslaguitkering', als hij geen recht heeft op OCV! Deze uitkering wordt uitbetaald door de RVA (via het ABVV).

4. Specifieke situaties

a) Tegen opzeg

Indien men tijdens de opzeggingstermijn (gegeven door de werkgever) een nieuwe betrekking heeft gevonden, is het mogelijk een tegenopzegging te geven.

- 0 - 3 maanden anciënniteit: 1 week
- 3 - 6 maanden anciënniteit: 2 weken
- 6 - 12 maanden anciënniteit: 3 weken
- 1 jaar en meer anciënniteit: 4 weken (= maximum)

De opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingsbrief uitwerking heeft.

b) Opzeggingstermijn in geval van pensionering

Indien het ontslag gegeven wordt door de werkgever gelden de normale opzeggings-termijnen met een maximum van 26 weken.

c) Opzegging tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid

Gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens economische werkloosheid heeft de werknemer het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen zonder opzegging.

Bij een opzeg gegeven door de werkgever vóór of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, schorst de opzeggingstermijn op te lopen.

Bij een opzeg gegeven door de werknemer vóór of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, loopt de opzeggingstermijn gewoon door.

d) Ontslag tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

Indien de werkgever de werknemer wenst te ontslaan tijdens een ziekteperiode gelden de normale regels die men in acht moet nemen bij het verbreken van de arbeidsovereenkomst.

e) Einde arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk

Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk neemt een einde door de afloop van de termijn of het werk.

Indien in de overeenkomst een proefperiode werd opgenomen dan kan elke partij de arbeidsovereenkomst een einde laten nemen d.w.v. een opzegging volgens het nieuwe stelsel tijdens de eerste helft van de duur van de overeenkomst en zonder dat deze periode 6 maanden overschrijdt.

f) Sollicitatieverlof

Van bij de aanvang van de opzegging heeft de werknemer het recht om afwezig te blijven om een nieuwe betrekking te zoeken, zelfs wanneer de beëindiging van de overeenkomst van hem uitgaat.

Iedereen heeft recht op sollicitatieverlof van 1 dag per week (of 2 halve dagen) tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn. Tijdens de voorgaande periode bedraagt de afwezigheid een halve dag per week.

Indien de werknemer tijdens de opzeggingstermijn geniet van een outplacement-begeleiding heeft deze recht op een sollicitatieverlof van één dag (of twee halve dagen) per week gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn.

De deeltijdse werknemer heeft dezelfde rechten evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties.

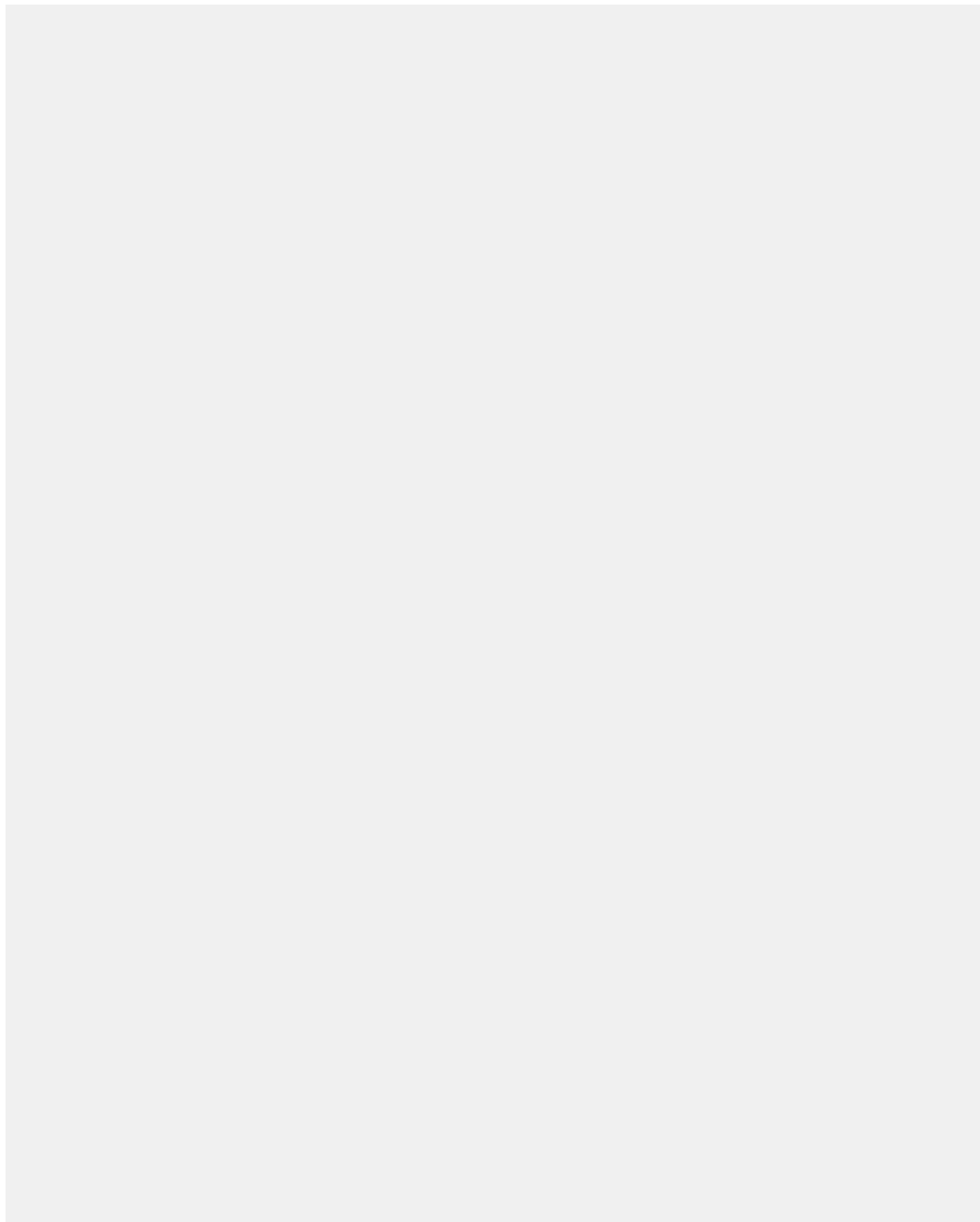
g) Outplacement

Outplacement is een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever aan de werknemer worden verleend om hem in staat stellen om binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

Deze diensten worden verstrekt door een outplacementbureau. De begeleidingsdiensten kunnen individueel of in groep worden verleend.

Outplacement wordt in twee situaties aangeboden:

- Ontslagen werknemers met een opzeg van minstens 30 weken hebben recht op "outplacement". Tot 1 januari 2016 kon de werknemer outplacement weigeren. Daarna werd het een verplichting.
- Ontslagen werknemers die ouder zijn dan 45 jaar en een anciënniteit kunnen aantonen van minstens 1 jaar en niet in aanmerking komen voor bovenstaande vorm van outplacement, krijgen van de werkgever een outplacement aanbod waar ze verplicht zijn op in te gaan.



ABVV Voeding-Horeca-Tuinbouw West-Vlaanderen - ABVV Horval W-VL

Izegem - Hondstraat 27 - 8870 Izegem

ma, di: 9 - 12u, do: 9 - 12u & 14 - 17u

Tel. 051 26 05 30

Fax: 051 31 76 57

Oostende - Jules peurquaetstraat 27 - 8400 Oostende

ma, di: 9 - 12u & 14 - 17u

do, vrij: 9 - 12u

Tel. 059 55 60 80

Fax: 059 55 60 81

Brugge - Zilverstraat 43 - 8000 Brugge

ma, di: 9 - 12u & 14 - 17u, do & vr: 9 - 12u

Tel. 050 44 10 36

Fax: 050 44 10 37

Zitdag Kortrijk - Conservatoriumplein 9 - 8500 Kortrijk

di: 14 - 17.30u - do: 9 - 12u

Tel. 056 26 82 48

Zitdag Ieper - Korte Torhoutstraat 27 - 8900 Ieper

di: 14 - 17.30u - do: 9 - 12u

Tel: 057 21 83 75

Zitdag Veurne - Statieplein 21 - 8630 Veurne

ma: 14 - 17.30u - vr: 9 - 12u

Tel 058 28 72 97

Zitdag Roeselare - Zuidstraat 22 - 8800 Roeselare

ma: 14 - 17.30u - vr: 9 - 12u

Tel. 051 22 70 00

Zitdag Menen - August Debunnestraat 49 - 8930 Menen

di: 9 - 12u

Tel 056 24 13 70

ABVV HORVAL

West-Vlaanderen

