



EENHEIDSSTATUUT ARBEIDER/ BEDIENDE IN DE PRAKTIJK

Vanaf 1 januari 2014 gaat de nieuwe regeling inzake de opzegregeling en de carensdag in. Vanaf dat moment zal er alleen nog gesproken worden over werknemers en dus niet meer over arbeiders en bedienden. Voor informatie over het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden verwijzen we naar het uitgebreide artikel in het nummer 18 van S&G. In dit artikel geven we een korte reflectie van de studieavond tewerkstelling van 18 november 2013. Aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden maken we u wegwijs in het berekenen van de opzegtermijnen na 1 januari 2014.

.....
Jan Vancayzeele - Chris Botterman

Opzegtermijnen voor prestaties tot en met 31 december 2013

Voor de prestaties van arbeiders tot en met 31 december 2013 blijven voor de opzegtermijnen de oude regels van toepassing m.a.w. de geldende opzegtermijnen volgens CAO75 (zie tabel). Voor de bedienden met een jaarloon tot 32.254 euro gebeurt het vastklikken a rato van 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit. Voor de bedienden met een jaarloon van 32.254 euro of meer is er vastklikking van de opgebouwde ontslagrechten, namelijk één maand per begonnen jaar anciënniteit.

Opzegtermijnen voor prestaties vanaf 2014

Wanneer een werknemer ontslagen

wordt na 1 januari 2014 bestaat de te respecteren opzegregeling uit twee delen: een gedeelte opgebouwde en vastgeklikte rechten voor het verleden tot 31 december 2013 en een gedeelte nieuwe rechten vanaf 1 januari 2014. Wat de prestaties betreft die vanaf 1 januari 2014 worden geleverd, is de opbouw van ontslagbescherming identiek voor alle werknemers. In de tabel in bijlage kan je de nieuwe opzegtermijnen aflezen naargelang de anciënniteit. Het is onmiddellijk duidelijk dat de nieuwe termijnen hoger zijn dan deze van CAO 75 die tot nu toe van toepassing was voor land- en tuinbouw. Op 1 januari 2014 wordt de anciënniteit op nul gezet en start men vanaf het begin in de nieuwe regeling. Dan ontstaat er geleidelijk een meer-

kost die zal gecompenseerd worden in de toekomst.

Aanvullende bescherming voor arbeiders

In het compromisvoorstel van de minister van Werk is voorzien dat voor arbeiders een aanvullende bescherming wordt voorzien, en dit voor de periode dat ze gewerkt hebben voor 1 januari 2014. Er wordt voor hen een ontslagcompensatievergoeding voorzien zodat ze voor hun volledige anciënniteit een ontslagbescherming kunnen bekomen alsof ze hun hele loopbaan onder de nieuwe regeling gepresteerd zouden hebben. Deze aanvullende vergoeding wordt uitbetaald door de uitbetalingsinstellingen van de werkloosheidsvergoedingen. De periode waarin de vergoeding be-

taald wordt, is gelijkgesteld in de socialezekerheidsregeling (bijvoorbeeld voor pensioenopbouw), maar niet voor jaarlijkse vakantie. Deze aanvullende bescherming wordt gefinancierd door een solidarisering onder de werknemers.

Compensatie voor de meerkosten in de toekomst

Er zijn vier maatregelen voorzien om de meerkost van de ontslagregeling in de toekomst te compenseren: afschaffing van de ontslaguitkering, verschuiving van bijdragen Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, tarifiering vereenvoudigen van de bijdrage voor arbeidsgeneeskunde en er wordt voorzien dat werkgevers vanaf 2019 een provisie voor sociaal passief kunnen aanleggen. Voor uitgebreide informatie over deze vier maatregelen verwijzen we naar het artikel over het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden in het nummer 18 van S&G.

Carensdag wordt afgeschaft

In de huidige regeling wordt er voor arbeiders op de carensdag geen gewaarborgd loon betaald en begint de periode van het gewaarborgd loon op de dag volgend op de carensdag. Voor bedienden bestaat er geen carensdag, behalve voor bedienden tijdens de proefperiode en bedienden met een kort contract voor een bepaalde duur. In het compromisvoorstel van de minister van Werk is voorzien dat met ingang van 1 januari 2014 de carensdag wordt afgeschaft. De periode van gewaarborgd loon begint dan op de dag die in de oude regeling de carensdag zou geweest zijn. De periode van gewaarborgd loon duurt net als voorheen zeven dagen. Er komt hierdoor geen dag van gewaarborgd loon bij. In de nieuwe regeling zal het RIZIV dus één dag vroeger tussenkomen.

Strengere opvolging ziekteverzuim

Er komt een strengere opvolging van het ziekteverzuim. In het wetsontwerp is voorzien dat de werknemer die arbeidsongeschikt is, onmiddellijk de werkgever op de hoogte moet brengen, een medisch attest moet bezorgen en zich desgevallend aan een medische controle moet onderwerpen. In dit verband is in het ontwerp voorzien

dat een werknemer eventueel een halve dag per ziektedag thuis beschikbaar moet zijn voor een medische controle. Wanneer de werknemer deze bepalingen niet zou respecteren, kan dit een verlies betekenen van de betaling van het gewaarborgd loon.

Nieuwe opzegregeling vanaf 1 januari 2014

Voorbeeld 1: arbeider

Een arbeider heeft op 31 december 2013 18 jaar gewerkt als arbeider. Hij wordt ontslagen op 3 maart 2024. Hij heeft dus nog 10 jaar gewerkt in de nieuwe regeling. De werkgever moet voor de periode tot 31 december 2013 (18 jaar anciënniteit) rekening houden met cao 75: dat is 12 weken opzeg. Voor de periode vanaf januari 2014 (10 jaar anciënniteit) komen daar onder de nieuwe regeling nog 33 weken bij. De werkgever moet dus 12 + 33 = 45 weken opzeg respecteren. Aan

Tabel: Nieuwe opzegregeling vanaf 1 januari 2014 en de cao 75

Verworven anciënniteit	Weken opzeg nieuwe regeling		Weken opzeg cao 75
0 maand	2 weken	+ 2 weken	4 weken
3 maand	4 weken		4 weken
6 maand	6 weken		5 weken
9 maand	7 weken	+ 1 week	5 weken
12 maand	8 weken		5 weken
15 maand	9 weken		5 weken
18 maand	10 weken		5 weken
21 maand	11 weken		5 weken
24 maand	12 weken		5 weken
3 jaar	13 weken		5 weken
4 jaar	15 weken	+ 2 weken	5 weken
5 jaar	18 weken	+ 3 weken	6 weken
6 jaar	21 weken		6 weken
7 jaar	24 weken		6 weken
8 jaar	27 weken		6 weken
9 jaar	30 weken		6 weken
10 jaar	33 weken		8 weken
11 jaar	36 weken		8 weken
12 jaar	39 weken		8 weken
13 jaar	42 weken		8 weken
14 jaar	45 weken		8 weken
15 jaar	48 weken		12 weken
16 jaar	51 weken		12 weken
17 jaar	54 weken		12 weken
18 jaar	57 weken		12 weken
19 jaar	60 weken		12 weken
20 jaar	62 weken	+ 2 weken	16 weken
21 jaar	63 weken	+ 1 week	16 weken
22 jaar	64 weken		16 weken
23 jaar	65 weken		16 weken
24 jaar	66 weken		16 weken
25 jaar	67 weken		16 weken
26 jaar	68 weken		16 weken
27 jaar	69 weken		16 weken
28 jaar	70 weken		16 weken
29 jaar	71 weken		16 weken
30 jaar	72 weken		16 weken
35 jaar	77 weken		16 weken
40 jaar	82 weken		16 weken
45 jaar	87 weken		16 weken

de werknemer wordt een aanvullende bescherming toegekend van 70 weken (dat is opzeg na 28 jaar onder de nieuwe regeling) - 45 weken (die de werkgever moet betalen) = 25 weken. De werkgever moet niet tussenkomen in die ontslagcompensatievergoeding.

Samengevat:

- Situatie op 31 december 2013:
 - 18 jaar gewerkt in de oude regeling (CAO 75)
 - opzeg = 12 weken
- Ontslag op 3 maart 2024:
 - 10 jaar gewerkt in de nieuwe regeling (zie tabel)
 - opzeg = 33 weken
 - Totaal opzeg = 12 + 33 = 45 weken (= tussenkomst werkgever)
- Toekennen aanvullende bescherming werknemer:
 - Totaal aantal dienstjaren: 18 + 10 = 28 jaar
 - opzeg = 70 weken in de nieuwe regeling (zie tabel)
 - aanvullende bescherming werknemer : 70 - 45 = 25 weken (geen tussenkomst werkgever)

Voorbeeld 2: bediende met een jaarloon tot 32.254 euro

- Situatie op 31 december 2013:
 - 7 jaar gewerkt in de oude regeling
 - opzeg = 26 weken (3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit)
- Ontslag op 3 maart 2016:
 - 2 jaar gewerkt in de nieuwe regeling (zie tabel)
 - opzeg = 12 weken (= -1 week t.o.v. oude regeling)
 - Totaal opzeg = 26 + 12 = 38 weken (= tussenkomst werkgever)

Voorbeeld 3: bediende met een jaarloon van 32.254 euro of meer

- Situatie op 31 december 2013:
 - 9 jaar gewerkt in de oude regeling (9 begonnen dienstjaren)
 - opzeg = 9 maanden of 41,43 weken (één maand per begonnen jaar anciënniteit)
- Ontslag op 3 maart 2018:
 - 4 jaar gewerkt in de nieuwe regeling (zie tabel)
 - opzeg = 15 weken (= -5,71 weken t.o.v. oude regeling)
 - Totaal opzeg = 41,43 + 15 = 56,43 weken (= tussenkomst werkgever)