

2013•2014
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Naar een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden: de "grijze zone"
en de nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut

Promotor :
Prof. dr. Johan PEETERS

Sophie Aerts

Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten
in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



Maastricht University

2013•2014
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Naar een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden:
de "grijze zone" en de nieuwe ontslagregeling onder het
eenheidsstatuut

Promotor :
Prof. dr. Johan PEETERS

Sophie Aerts

Proefschrift ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

SAMENVATTING

Uitgangspunt zijn de statuten van enerzijds de arbeiders, de werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten, en anderzijds de bedienden, de werknemers die voornamelijk hoofdarbeid verrichten. Beide statuten hebben zich door de jaren apart ontwikkeld waardoor er belangrijke verschillen zijn ontstaan.

In een prejudicieel arrest van 7 juli 2011 spreekt het Grondwettelijk Hof zich uit over de ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de carenzdag en de opzeggingstermijnen. Het Hof veroordeelt dit onderscheid en legt om redenen van rechtszekerheid de wetgever een deadline op: tegen 8 juli 2013 moet het verschil in behandeling weggewerkt zijn. Tot die datum blijven de geldende regels van toepassing. Bijzonder is dat het Hof zijn prejudicieel arrest in de tijd moduleert, terwijl het wettelijk niet over deze bevoegdheid beschikt. Uiteindelijk treedt op 1 januari 2014, ongeveer vijf en een halve maand na het verstrijken van de deadline, de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen in werking.

Eén van de belangrijkste nieuwigheden van de wet is de toepassing van nieuwe opzeggingstermijnen zowel bij ontslag door de werkgever, als bij ontslag door de werknemer en dit ongeacht of het gaat om een arbeider, een bediende, een handelsvertegenwoordiger... Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds arbeidsovereenkomsten die ingaan op 1 januari 2014 of later, en anderzijds arbeidsovereenkomsten die ingaan vóór 1 januari 2014. In het eerste geval zijn de nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing. In het tweede geval wordt onderscheid gemaakt tussen opzeggingen betekend vóór 1 januari 2014 (blijven al hun gevolgen behouden, maar onduidelijkheid m.b.t. de periode van 9 juli 2013 t.e.m. 31 december 2013) en deze betekend op 1 januari 2014 of later (overgangsregeling van de nieuwe wet).

De nieuwe wet betreffende het eenheidsstatuut heeft niet alleen gezorgd voor de harmonisatie van de werknemersstatuten, maar bracht ook heel wat onduidelijkheid en problemen mee.

Een eerste probleem situeert zich in het feit dat het Grondwettelijk Hof in zijn arrest de wetgever een deadline heeft opgelegd die uiteindelijk niet werd gehaald. De nieuwe wet betreffende het eenheidsstatuut bepaalt dat de nieuwe opzeggingstermijnen in werking treden op 1 januari 2014. Opzeggingen betekend vóór 1 januari 2014 blijven hun gevolgen behouden. Het is echter onduidelijk welke regeling van toepassing is op een werknemer die wordt ontslagen in de periode van 9 juli 2013, de datum waarop er een nieuwe wettelijke regeling moest zijn, en 31 december 2013, de dag vóór de inwerkingtreding van de nieuwe wettelijke regeling betreffende het eenheidsstatuut. Dit veroorzaakt rechtsonzekerheid voor werkgevers en (ontslagen) werknemers. Er wordt in deze bijdrage dan ook naar deze periode gerefereerd als de "grijze zone". Indien een arbeider die ontslagen wordt in de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013 naar de rechter stapt, zijn er twee mogelijke scenario's. Scenario één: de rechtbank kan de voorlopig vigerende wetgeving toepassen, ook al werd deze discriminerend bevonden door het Grondwettelijk Hof. In

II

dit scenario kan de arbeider niet genieten van het gunstiger regime inzake de opzeggingstermijnen voor bedienden. Gevolg: de arbeider kan de overheid aansprakelijk stellen voor de fout van de wetgever. Scenario twee: de rechter kan de oude wetgeving buiten toepassing laten wegens de ongrondwettigheid ervan. De vraag is dan welke regelgeving hij wél moet toepassen...

Het tweede probleem vindt zijn oorsprong in de invoering van de nieuwe wet betreffende het eenheidsstatuut zelf, en in het bijzonder in de nieuwe ontslagregeling. Deze wet heeft weliswaar gezorgd voor (meer) harmonisatie tussen de statuten van de arbeiders en de bedienden, maar bracht ook heel wat onduidelijkheid en nieuwe vragen mee. Een louter letterlijke lezing van de wet volstaat niet. Er is meer achtergrondinformatie nodig en de Memorie van Toelichting moet derhalve als handleiding worden gebruikt.

VOORWOORD

Deze Masterscriptie vormt de afronding van mijn opleiding Rechten met als specialisatie Rechtsbedeling aan de Universiteit van Hasselt.

Toen mij werd gevraagd een onderwerp voor te stellen, heb ik niet lang getwijfeld. Ik volgde al langer met interesse de problematiek rond het eenheidsstatuut in de media. Omdat het onderwerp zo brandend actueel is, heb ik het hele jaar de evolutie van het eenheidsstatuut op de voet kunnen volgen.

Ik heb hard, maar graag aan mijn project gewerkt. Ik heb er veel uit geleerd. Bijvoorbeeld (nog meer) mijn weg vinden in de complexe regelgeving en rechtspraak, in het bijzonder het analyseren van arresten van het Grondwettelijk Hof; het raadplegen van de voorbereidende stukken waardoor ik het grote belang ervan heb kunnen vaststellen.

Ik zou nog graag enkele personen bedanken die mee hebben geholpen aan de totstandkoming van deze Masterscriptie.

Zo ben ik mijn promotor, Prof. dr. Johan Peeters zeer dankbaar voor zijn goede ondersteuning, begeleiding en bijsturing.

Ten slotte bedank ik mijn ouders en mijn vriend voor hun begrip en hun steun. Zij, de arbeiders, zorgden ervoor, door bevoorrading van energieopwekkende drankjes en hapjes en het creëren van een knusse werkomgeving, dat de ondergetekende bediende zich optimaal kon toeleggen op haar hoofdarbeid. De afronding van mijn Masterscriptie betekent spijtig genoeg ook het einde van dit verschil in statuut en derhalve de inwerkingtreding van het "eenheidsstatuut".

Sophie Aerts

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	I
VOORWOORD	III
INHOUDSOPGAVE.....	V
1. Inleiding	- 1 -
1.1 Probleemstelling.....	- 3 -
1.1.1 De “grijze zone”	- 3 -
1.1.2 De nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut	- 4 -
1.2 Centrale onderzoeksvragen	- 4 -
2. Gelijkheid tussen arbeiders en bedienden	- 7 -
2.1 Vroege rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.....	- 8 -
2.2 Het echte startschot: het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof.....	- 9 -
3. De “grijze zone”	- 11 -
3.1 Begripsomschrijving	- 11 -
3.2 Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011	- 11 -
3.2.1 Schets van de feiten	- 11 -
3.2.2 Gevolgen van het arrest	- 12 -
3.2.2.1 Veroordeling van het onderscheid	- 13 -
3.2.2.2 Handhaving van de gevolgen van de vastgestelde ongrondwettigheid in een prejudicieel arrest.....	- 13 -
A. Algemeen	- 13 -
B. Wet van 28 juni 1983 houdende de inrichting, de bevoegdheid en de werking van het Arbitragehof.....	- 15 -
C. Bijzondere wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof.....	- 16 -
D. Rechtspraak van het Hof van Cassatie.....	- 18 -
E. De nieuwe houding van het Grondwettelijk Hof	- 18 -
3.3 Draagwijdte van het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof	- 20 -
3.3.1 Gevolgen voor het geschil in arrest nr. 125/2011	- 21 -
3.3.2 Gevolgen voor andere geschillen	- 22 -
3.3.2.1 Toepassen van de vigerende wetgeving	- 23 -
A. Vigerende wetgeving.....	- 23 -
B. Overheidsaansprakelijkheid door fout van de wetgevende macht.....	- 24 -
3.3.2.2 Buiten toepassing laten van de oude ongrondwettig bevonden wetgeving .	- 26 -
A. Drie scenario’s	- 26 -
B. Intrinsieke of extrinsieke lacune?.....	- 28 -

4. De nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut	- 31 -
4.1 De nieuwe ontslagregeling voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op 1 januari 2014 of later	- 32 -
4.1.1 Het begrip ontslag	- 32 -
4.1.2 Het begrip anciënniteit	- 32 -
4.1.3 Algemene ontslagregels.....	- 33 -
4.1.3.1 Opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever	- 33 -
A. Drie fases van opbouw opzeggingstermijnen	- 34 -
B. Schematisch overzicht opzegging door de werkgever	- 35 -
4.1.3.2 Opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer	- 36 -
A. Duur van de opzeggingstermijn bij opzegging door de werknemer	- 36 -
B. Schematisch overzicht opzegging door de werknemer	- 36 -
C. Opzeggingstermijn bij tegenopzegging door de werknemer.....	- 37 -
4.1.3.3 Wijze van kennisgeving van de opzegging	- 38 -
4.1.3.4 Ingangstijdstip opzeggingstermijn	- 38 -
4.1.3.5 Berekeningswijze opzeggingsvergoeding	- 39 -
A. Berekeningsbasis.....	- 39 -
B. Omzettingsregel	- 39 -
4.1.3.6 Het sollicitatieverlof.....	- 40 -
A. De werknemer heeft geen recht op een outplacementbegeleiding	- 40 -
B. De werknemer heeft wel recht op een outplacement begeleiding	- 41 -
4.1.4 Bijzondere ontslagregels.....	- 41 -
4.1.4.1 Verbod conventionele afwijkingen	- 41 -
A. Sectorale afwijkingen	- 41 -
B. Afwijkende individuele afspraken of ondernemingsafspraken	- 41 -
4.1.4.2 De opzeggingstermijnen in geval van wettelijk pensioen	- 42 -
4.1.4.3 Opzegging tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid	- 43 -
4.1.4.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid.....	- 43 -
A. Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur	- 44 -
B. Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.....	- 45 -
4.1.4.5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor afgesloten voor bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk.....	- 46 -
A. Principiële onmogelijkheid van opzegging	- 46 -
B. Uitzondering: opzegging mogelijk tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd (maximaal zes maanden)	- 46 -
C. Gewone opzeggingstermijnen van toepassing	- 47 -
D. Opzegging enkel mogelijk bij de eerste arbeidsovereenkomst	- 48 -
4.1.4.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)	- 48 -
4.2 De overgangsregeling van toepassing op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014	- 49 -

VII

4.2.1	Toepassingsgebied overgangsregeling	- 49 -
4.2.2	Berekening van de duur van de opzeggingstermijn	- 49 -
4.2.2.1	Deel één: anciënniteit verworven op 31 december 2013	- 50 -
4.2.2.2	Deel twee: anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014	- 51 -
4.2.2.3	Voorbeelden samentellen van oude en nieuwe termijnen	- 52 -
A.	Voorbeeld 1: Ontslag door de werkgever:	- 52 -
B.	Voorbeeld 2: ontslag door de werknemer:	- 53 -
4.2.3	Begeleidende maatregelen m.b.t. de overgangsregeling	- 54 -
4.2.3.1	Ontslagcompensatievergoeding	- 54 -
A.	Kenmerken ontslagcompensatievergoeding	- 54 -
B.	Toepassingsgebied	- 54 -
C.	Rol van de RVA	- 55 -
D.	Bedrag ontslagcompensatievergoeding	- 55 -
E.	Gelijkstelling met opzeggingsvergoeding	- 56 -
F.	Uitsluitingen	- 56 -
G.	Ontslaguitkering	- 56 -
H.	Sociale en fiscale vrijstellingen	- 57 -
4.2.3.2	Het lot van de proefbedingen	- 57 -
A.	Afschaffing van het proefbeding	- 57 -
B.	Algemeen: gevolgen blijven behouden	- 59 -
4.2.3.3	Het lot van de opzeggingsclausule voor kortere opzeggingstermijnen in arbeidsovereenkomsten voor arbeiders	- 59 -
4.2.3.4	Collectief ontslag betekend vóór 1 januari 2014	- 59 -
4.3	Uitzondering voor bepaalde sectoren en voor bepaalde activiteiten	- 60 -
4.3.1	Tijdelijke overgangsregeling voor arbeiders in bepaalde sectoren	- 60 -
4.3.2	Uitzonderingsregeling voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zgn. tijdelijke en mobiele werkplaatsen	- 61 -
4.3.3	Opzeggingstermijnen voor de sectoren met een tijdelijke of structurele uitzondering	- 61 -
4.3.4	Uitsluiting	- 62 -
4.3.5	Nieuwe ongelijkheden?	- 62 -
4.3.5.1	Afwijkend regime t.a.v. algemeen regime	- 62 -
4.3.5.2	Tijdelijk afwijkend regime t.a.v. voor onbepaalde tijd afwijkend regime	- 62 -
5.	Conclusie	- 63 -
	LIJST VAN GERAADPLEEGDE WERKEN	- 67 -
	BIJLAGEN	- 75 -

1. Inleiding

Sinds meer dan honderd jaar bestaat er in het Belgische arbeidsrecht een nefast onderscheid in tussen het statuut van werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten (de arbeiders) en deze die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten (de bedienden).¹ Beide statuten hebben zich apart ontwikkeld waardoor er belangrijke verschillen zijn ontstaan. De oorsprong van dit fenomeen is te vinden in de arbeidsrechtelijke regelgeving bij het begin van de twintigste eeuw. Naar actuele maatstaven zijn er echter geen goede redenen meer om het achterhaalde onderscheid tussen arbeiders en bedienden nog verder te handhaven. Aangezien de wetgever in gebreke bleef om de ongelijkheid weg te werken, werd meermaals alle hoop op het Grondwettelijk Hof gevestigd.

Het Grondwettelijk Hof spreekt zich op 7 juli 2011 uit over het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag.² In 1993 doet het Hof hier al eens uitspraak over, met hetzelfde resultaat: er is sprake van discriminatie.³ Het verschil tussen beide arresten is dat het Hof bij het laatste een deadline oplegt, en dit om redenen van rechtszekerheid. Tegen 8 juli 2013 moet het verschil in behandeling weggewerkt zijn. Tot die datum blijven de huidige regels van toepassing. Het Hof moduleert de gevolgen van zijn arrest dus in de tijd. Hoewel CAO nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden⁴ en de zogenaamde IPA-wet van 12 april 2011⁵ al stappen in de richting van het eenheidsstatuut zijn, worden deze op zich door het Grondwettelijk Hof ontoereikend bevonden.

Na 27 uur onafgebroken overleg tussen vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers van de Groep van Tien⁶, hakt de Minister van Werk, Monica De Coninck, op 5 juli 2013 de knoop door en legt een compromisvoorstel voor aan de regering. Dit voorstel bevat een oplossing voor een eengemaakt statuut inzake de opzegging en de carenzdag en dient als basis voor nieuwe wetgeving.⁷ Dit finaal compromisvoorstel wordt op 8 juli 2013 door de kern van de federale ministerraad goedgekeurd. Op 27 september 2013 werd het geconcretiseerd. De Ministerraad keurde, op initiatief van de Minister van Werk, een wetsontwerp goed. Dit laatste is gebaseerd op het finaal compromisvoorstel tot invoering van het eenheidsstatuut.⁸

Uiteindelijk wordt op 1 januari 2014, ongeveer vijf en een halve maand na het verstrijken van de opgelegde deadline, de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van het eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen ingevoerd (*hierna: W.E.S.*).⁹ Gelet op het feit dat het Grondwettelijk Hof zich in zijn arrest van 7 juli 2011 enkel heeft uitgesproken over de discriminatie op het vlak van de

¹ K. VAN HERPE en L. KONINGS, "Het eenheidsstatuut: de klok tikt...", *Soc.Weg.* 2013, afl. 9, 14.

² GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

³ Arbitragehof 8 juli 1993, 56/93.

⁴ CAO nr. 75 van 20 december 1999 Betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden.

⁵ Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011.

⁶ Dit zijn de belangrijkste onderhandelaars van de federale Belgische sociale partners. De groep is paritair samengesteld uit werknemers- en werkgeversverenigingen en voert het sociaal overleg.

⁷ K. VAN HERPE, "Eenheidsstatuut: de kogel door de kerk?" *Soc.Weg.* 2013, afl. 13, 2-6.

⁸ C. SPRINGAEL en S. DELAFORTRIE, *Persbericht ministerraad 27 september 2013*, www.presscenter.org.

⁹ Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.

opzeggingstermijnen en de carenzdag, had de wetgever zich strikt genomen hiertoe kunnen beperken. Dit is echter niet het geval. Ook de proefperiode en de regeling van het willekeurig ontslag waren problematisch en werden herzien.¹⁰

In deze Masterscriptie wordt in eerste instantie ingegaan op de gelijkheid tussen arbeiders en bedienden in het algemeen (**punt 2**). Er wordt in het bijzonder gefocust op de twee arresten die de bal aan het rollen hebben gebracht, nl. het arrest van het Grondwettelijk Hof van 8 juli 1993 (**punt 2.1**) en het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 (**punt 2.2**).

Vervolgens wordt ingegaan op de problematiek rond de zogenaamde "grijze zone" waarin arbeiders, die na 8 juli 2013 (het verstrijken van de aan de wetgever opgelegde deadline), en vóór 1 januari 2014 worden ontslagen, zich bevinden (**punt 3**). Het feit dat het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 7 juli 2011 zichzelf de bevoegdheid toe-eigent om de gevolgen van een ongrondwettig bevonden norm te handhaven, ligt aan de basis van deze hele problematiek. Dit arrest neemt dan ook in dit deel een prominente plaats in. Eerst wordt het begrip "grijze zone" toegelicht (**punt 3.1**). Daarna wordt ingegaan op de feiten die ten grondslag liggen aan het arrest van 7 juli 2011, alsook op de arbeidsrechtelijke problematiek die aan het arrest verbonden is (**punt 3.2**). Onder **punt 3.3** wordt nagegaan waarom de wetgever voor prejudiciële arresten geen handhavingsbevoegdheid toekent aan het Grondwettelijk Hof. Het aandeel van het Hof van Cassatie in de discussie over de modulering in de tijd van prejudiciële arresten wordt eveneens uitgediept. Ten slotte wordt de draagwijdte van het arrest uiteen gezet. Zo worden enerzijds de gevolgen van de handhavingsmaatregel voor het geschil dat aan de basis ligt van het arrest onderzocht, en anderzijds, de gevolgen van het arrest voor geschillen betreffende de opzeggingstermijnen die in de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013 rijzen. Ook komen de positie van de wetgever en de mogelijke aansprakelijkheidsvorderingen tegen de Belgische Staat voor fouten van de wetgever aan bod.

In het vierde deel van deze scriptie, nl. "De nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut" (**punt 4**) wordt eerst een overzicht gegeven van de nieuwe ontslagregels die van toepassing zijn bij opzegging van arbeidsovereenkomsten die op 1 januari 2014 of later ingaan (**punt 4.1**). In dit verband neemt het begrip "anciënniteit" een zeer belangrijke plaats in (**punt 4.1.1**). Vervolgens komen de algemene ontslagregels aan bod (**punt 4.1.2**). Hier wordt ingegaan op de toepasselijke opzeggingstermijnen zowel bij ontslag door de werkgever als bij ontslag door de werknemer (**respectievelijk punt 4.1.2.1 en punt 4.1.2.2**). Ook de bijzondere ontslagregels worden besproken (**punt 4.1.3**) met o.a. het verbod op conventionele afwijkingen, de opzeggingstermijnen in geval van wettelijk pensioen en de opzeggingstermijnen voor een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk aan bod (**punt 4.1.3.1-4.1.3.6**). De W.E.S. voert bovendien een overgangsregeling in voor arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2014 zijn ingegaan, maar na 31 december 2013 worden opgezegd. Dit aspect wordt behandeld onder **punt 4.2**. Hier worden het toepassingsgebied, de berekening van de duur van de opzeggingstermijn en de begeleidende maatregelen m.b.t. de overgangsregeling behandeld (**punt 4.2.1-4.2.3**). Ten slotte worden de uitzonderingen voor bepaalde sectoren en voor bepaalde

¹⁰ R. BOONE, "De tijd dringt voor een nieuw arbeidsrecht", *Juristenkrant* 2012, 9.

activiteiten besproken (**punt 4.3**). Het gaat hier om de sectoren die vanaf 1 januari 2014 nog steeds buiten het nieuwe statuut vallen.

Deze bijdrage heeft tot doel een overzicht te verschaffen van de nieuwe ontslagregels, en in het bijzonder de nieuwe opzeggingstermijnen en de modaliteiten hiervan. Het behoort dus niet tot het opzet om de W.E.S. op exhaustieve wijze te analyseren.

1.1 Probleemstelling

In deze Masterscriptie wordt in hoofdzaak ingegaan op twee specifieke onderwerpen rond het eenheidsstatuut, namelijk de "grijze zone" en de nieuwe ontslagregeling in de W.E.S.

Door het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 waarin het Hof aan de wetgever een deadline heeft opgelegd (die de wetgever overigens niet heeft gehaald) en de invoering van de W.E.S., is er juridische chaos ontstaan op vlak van de toepasselijke regelgeving. Voor meer duidelijkheid moet er een onderscheid worden gemaakt tussen twee situaties: enerzijds arbeidsovereenkomsten die vóór 1 januari 2014 ingaan, en anderzijds, arbeidsovereenkomsten die op 1 januari 2014 of later ingaan. Schematisch ziet dit er als volgt uit:

1. Arbeidsovereenkomsten die ingaan vóór 1 januari 2014

- Opzeggingen betekend vóór 1 januari 2014
 - Blijven volgens artikel 111 W.E.S. hun gevolgen behouden **MAAR** opgelet met "grijze zone" (9 juli 2013 – 31 december 2013)!
- Opzeggingen betekend na 31 december 2013
 - Toepassing overgangsregeling vervat in W.E.S (dus oude ontslagregels nog gedeeltelijk van toepassing).

2. Arbeidsovereenkomsten die ingaan op 1 januari 2014 of later

- Opzeggingen betekend na 31 december 2013
 - Toepassing nieuwe ontslagregels W.E.S.

1.1.1 De "grijze zone"

Het probleem van de "grijze zone" vindt zijn oorzaak in het feit dat de wetgever de door het Grondwettelijk Hof opgelegde deadline om tot een eenheidsstatuut te komen, niet heeft gehaald. Dit brengt zeer veel rechtsonzekerheid mee voor arbeiders. Bij gebrek aan een wettelijke regeling, blijft er namelijk een ongeoorloofde ongelijkheid bestaan tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag.¹¹ Aangezien de opzegregeling voor bedienden

¹¹ De carenzdag houdt in dat bij een arbeidsongeschiktheid die minder dan veertien dagen duurt, de werknemer voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid niet wordt betaald door de werkgever, noch vergoed wordt door de ziekteverzekering (zie artikel 52, §1 Arbeidsovereenkomstenwet). De periode van het gewaarborgd loon begint te lopen op de dag volgende op deze carenzdag.

een gunstiger regime bevat dan dat van de arbeiders, is het missen van de deadline door de wetgever dus erg nadelig voor deze laatste groep.

Het probleem komt er in wezen op neer dat het niet duidelijk is welke regels er nu van toepassing zijn op een arbeider die ontslagen wordt in de periode van 9 juli (8 juli is de datum waarop er een wettelijke regeling moest zijn volgens het Grondwettelijk Hof), t.e.m. 31 december 2013 (de dag vóór de invoering van de nieuwe wettelijke regeling). Wanneer een arbeider naar de rechter stapt, kunnen zich twee verschillende scenario's voordoen. Ofwel kan de rechter de vigerende wetgeving toepassen, ofwel kan de rechtbank de oude regeling buiten beschouwing laten wegens de ongrondwettigheid ervan.

1.1.2 De nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut

Op 1 januari 2014 is de W.E.S. in werking getreden. Deze heeft het Belgische arbeidsrecht sterk veranderd. Zo wordt o.a. de proefperiode afgeschaft, zijn er nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing waarbij een kliksysteem moet worden gehanteerd en de carenzdag wordt afgeschaft. Deze nieuwe regelgeving is van toepassing op arbeidsovereenkomsten die aanvang nemen op of na 1 januari 2014. Verder bevat de W.E.S. een reeks overgangsbepalingen voor de berekening van de opzeggingstermijn in geval van een eenzijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst die een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Deze aanpassingen in de wetgeving zijn niet zondermeer duidelijk. Het is daarom aangewezen om een overzicht te geven van de nieuwe ontslagregels, en in het bijzonder de nieuwe opzeggingstermijnen.

1.2 Centrale onderzoeksvragen

Zoals hierboven vermeld, wordt er in de Masterscriptie op twee domeinen binnen de problematiek rond het eenheidsstatuut ingegaan. Enerzijds de "grijze zone" (**punt 3**) ten gevolge van het niet behalen van de door het Grondwettelijk Hof opgelegde deadline voor de wetgever. Anderzijds, de nieuwe ontslagregeling (**punt 4**) die in de W.E.S. wordt opgenomen. Vandaar dat er zich twee onderzoeksvragen stellen:

1. Nu de opgelegde deadline van het Grondwettelijk Hof niet werd gehaald, blijft er voor de arbeiders heel wat rechtsonzekerheid bestaan over de periode van 9 juli t.e.m. 31 december 2013. De eerste centrale onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt:

"Als een arbeider wordt ontslagen in de periode van 9 juli 2013 t.e.m. 31 december 2013, welke regeling is dan op hem van toepassing? Wat is de invloed van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 op deze situatie?"

2. Het eenheidsstatuut is op 1 januari 2014 in werking getreden. Dit maakt een einde aan de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag. De veranderingen die deze nieuwe wet met zich meebrengt, zorgen voor veel onduidelijkheid in het arbeidscircuit. Vandaar dat de tweede centrale onderzoeksvraag de volgende is:

“Wat zijn de gevolgen van de invoering van de W.E.S., en in het bijzonder van de ontslagregeling voor arbeidsovereenkomsten die ingaan vóór 1 januari 2014, nl. vóór de inwerkingtreding van de W.E.S., en op 1 januari 2014 of later, nl. na de inwerkingtreding van de W.E.S.?”

2. Gelijkheid tussen arbeiders en bedienden

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden vindt reeds zijn oorsprong in het midden van de negentiende eeuw. Het gaat om een onderscheid tussen werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten (de arbeiders) en deze die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten (de bedienden) (zie artikel 2 en 3 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (*hierna: Arbeidsovereenkomstenwet*)).¹² De toepassing van deze criteria was in de praktijk echter niet altijd even eenvoudig.¹³ Zo zijn er heel wat functies die een beroep doen op zowel een intellectuele als een manuele inspanning.¹⁴ Er werd in de rechtspraak dan ook steeds *in concreto* nagegaan welk regime van toepassing was. Hierbij nam de rechter ook andere criteria mee in overweging zoals de vereiste diploma's en het opleidingsniveau om de functie uit te oefenen, de verantwoordelijkheid van de werknemer t.a.v. de werkgever, het fysiek zware karakter van het geleverde werk, het eventuele contact met de productiemiddelen, de ruimte die de werkgever aan de werknemer liet om initiatief te nemen en zijn creativiteit te tonen, de gebruikte wijze van beloning, de administratieve behandeling van de werknemer etc.¹⁵

Beide statuten hebben zich apart ontwikkeld waardoor er belangrijke verschillen zijn ontstaan.¹⁶ De oorsprong van dit fenomeen is te vinden in de arbeidsrechtelijke regelgeving bij het begin van de twintigste eeuw. Zo was de Wet van 10 maart 1900 betreffende de arbeidsovereenkomsten enkel van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarin een arbeider ermee instemde om te werken onder het gezag, leiding en toezicht van een werkgever tegen betaling. Het is sinds de inwerkingtreding van de Wet van 7 augustus 1922 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat ook de bedienden aan een dergelijke regelgeving werden onderworpen.¹⁷

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is in vele lagen van het Belgische arbeidsrecht terug te vinden. Deze zijn onder meer (niet-limitatief):¹⁸

- De sociale zekerheid: de grondslag van de 'gewone' bijdragen van de sociale zekerheid en het percentage dat moet worden toegepast.
- Het arbeidsreglement: wijze van beloning, duur van de vakantie en het vakantiegeld.
- Recht van de arbeidsovereenkomst: duur van de proefperiode, schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid, einde van de arbeidsovereenkomst (duur van de opzeggingstermijn en bescherming tegen willekeurig

¹² Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1979 (*Arbeidsovereenkomstenwet*).

¹³ Arbh. Bergen 19 april 2005, *Soc.Kron.* 2007, afl. 7, 400, noot; Arbh. Brussel 3 april 2008, *JTT* 2008, 307; Arbrb. Dendermonde 19 oktober 1998, *TGR* 1998, 232; Arbrb. Bergen 19 december 2005, *Soc.Kron.* 2007, 235.

¹⁴ D. HEYLEN, I. VERREYDT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 37.

¹⁵ Arbh. Bergen 16 december 1997, *JTT* 1998; Arbh. Gent 19 september 2001, *JTT* 2001, 439; Arbh. Bergen 19 april 2005, *Soc.Kron.* 2007, afl. 7, 400, noot; Arbh. Brussel 3 april 2008, *JTT* 2008, 307; Arbh. Luik 25 juni 2009, *JTT* 2010, 13; Arbh. Brussel 14 december 2010, *JTT* 2011, 197; Arbr. Brussel 24 september 2001, *JTT* 2001, 447; A. MORTIER en J. CLESSE, "La loi du 12 avril 2011. Une étape vers l'abolition de la distinction entre ouvriers et employés" in J. CLESSE en M. DUMONT (eds.), *Questions choisies de droit social*, Limal, Anthemis 2012, 9.

¹⁶ K. VAN HERPE en L. KONINGS, "Het eenheidsstatuut: de klok tikt...", *Soc.Weg.* 2013, afl. 9, 14.

¹⁷ A. MORTIER en J. CLESSE, "La loi du 12 avril 2011. Une étape vers l'abolition de la distinction entre ouvriers et employés" in J. CLESSE en M. DUMONT (eds.), *Questions choisies de droit social*, Limal, Anthemis 2012, 8.

¹⁸ *Ibidem*, 10.

ontslag) en afwezigheid van een non-concurrentiebedingclausule in het contract van de arbeiders.

- Collectief arbeidsrecht: het bestaan van eigen paritaire comités voor zowel arbeiders als bedienden, het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan het toepassingsgebied is beperkt tot één van de twee categorieën, aparte vertegenwoordiging in de raad van bestuur van het bedrijf en in het comité voor preventie en bescherming op het werk.
- Arbeidsrechtbanken: bestaan van gescheiden kamers voor de arbeiders en bedienden.

Naar actuele maatstaven zijn er echter geen goede redenen meer om het achterhaalde onderscheid tussen arbeiders en bedienden nog verder te handhaven. Aangezien de wetgever in gebreke bleef om de ongelijkheid weg te werken, werd meermaals alle hoop op het Grondwettelijk Hof gevestigd.

2.1 Vroege rechtspraak van het Grondwettelijk Hof

In 1993 werd het Grondwettelijk Hof gevraagd uitspraak te doen over een prejudiciële vraag over de ongelijke behandeling van arbeiders en bedienden inzake de regeling betreffende de opzeggingstermijnen in de Arbeidsovereenkomstenwet.¹⁹ Het Hof heeft de discriminatie veroordeeld door vast te stellen dat de invoering van een onderscheid tussen arbeiders en bedienden, dat voornamelijk gebaseerd was op manuele respectievelijk intellectuele arbeid, op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk verantwoord zou kunnen worden.²⁰ Het Hof merkte eveneens op dat het onderscheid veel complexer is dan alleen op vlak van de opzeggingstermijnen.²¹ Sommige bepalingen zijn namelijk net in het voordeel van arbeiders. Zo is de regeling betreffende het willekeurig ontslag enkel van toepassing op de arbeiders.²² Deze regeling strekt ertoe om de bescherming tegen ontslag van arbeiders en bedienden dichter bijeen te brengen.²³ Waar arbeiders niet beschikken over langere opzeggingstermijnen die aan bedienden toekomen, kunnen zij wel een beroep doen op de figuur van het willekeurig ontslag.²⁴

Toch zag het Hof de verschillende opzeggingstermijnen niet als een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De reden hiervoor was dat de Arbeidsovereenkomstenwet dit onderscheid niet invoerde, maar het een restant was van vroegere wetgeving.²⁵ Bovendien was het Hof van oordeel dat door te opteren voor een geleidelijke harmonisering van het onderscheid tussen

¹⁹ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

²⁰ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93, overweging B.6.2.1.

²¹ D. CUYPERS, "15 jaar grondwettelijke kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Stand van zaken.", *Soc.Kron.* 2009, afl. 7, 358.

²² Oud artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet.

²³ Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 165.

²⁴ Artikel 38 van de W.E.S. heeft deze bepaling ondertussen gewijzigd. De W.E.S. bepaalt dat artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet niet langer geldt ten aanzien van werkgevers die onder de toepassing vallen van een CAO, gesloten in de NAR, die een motiveringsplicht invoert bij ontslag door de werkgever en dit vanaf de inwerkingtreding ervan. Voor werkgevers die niet onder de toepassing ervan vallen, houdt artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet op van toepassing te zijn van zodra op hen een vergelijkbare regeling van kracht is als de CAO binnen de NAR. Ondertussen hebben de sociale partners binnen de NAR CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van ontslag gesloten. Deze CAO is op 1 april 2014 in werking getreden; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 165; P. ROOS, "Het recht om de motieven van zijn ontslag te kennen vanaf 1 april 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 6, 2-5.

²⁵ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93, overweging B.6.2.2.

arbeiders en bedienden (en niet voor een plotselinge afschaffing), de wetgever in 1978 een maatregel had genomen die in overeenstemming en evenredig was met zijn doelstelling van toenadering tussen de statuten van de arbeiders en de bedienden.²⁶

Acht jaar later wordt aan het Hof opnieuw een prejudiciële vraag voorgelegd over de ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden in de Arbeidsovereenkomstenwet.²⁷ De aanleiding hiervoor was een nieuwe regeling die aan arbeiders voordelen toekende die niet aan bedienden werden toegekend wanneer er sprake was van willekeurig ontslag.²⁸ Ook in dit arrest heeft het Hof de prejudiciële vraag ontkennend beantwoord. Het oordeelde dat de wetgever dit verschil in behandeling kon doorvoeren vanuit de bekommernis om een ander verschil in behandeling te compenseren, namelijk de bevoorrechte positie van bedienden op vlak van de opzeggingstermijnen.²⁹ Het Hof herhaalde zijn bewoordingen uit het arrest van 8 juli 1993 en stelde dat het bestaande verschil in behandeling berust op een criterium dat de invoering ervan op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden.³⁰

Desalniettemin bleef de boodschap van het Grondwettelijk Hof duidelijk: op termijn moest er een harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden komen.³¹

2.2 Het echte startschot: het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof

Op 7 juli 2011 spreekt het Grondwettelijk Hof zich uit over het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag.³² In dit arrest breekt het Hof met zijn vroegere rechtspraak door de prejudiciële vraag bevestigend te beantwoorden. Het verschil in behandeling wordt duidelijk veroordeeld doordat het Hof stelt dat de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt. Bovendien wordt een concrete datum ("de hakbijldatum") opgelegd waartegen de verschillen op vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag moeten weggewerkt zijn.³³ Uiterlijk tegen 8 juli 2013 moet het verschil in behandeling weggewerkt zijn. Tot die datum blijven de huidige regels van toepassing.

Door de invoering van het eenheidsstatuut, wordt de discriminatie tussen arbeiders en bedienden en het onderscheid tussen hoofd- en handenarbeid opgeheven. Vanaf 1 januari 2014 verdwijnt de carenzdag en vallen alle werknemers onder dezelfde opzeggingsregeling- en termijnen.³⁴

Op dit arrest wordt dieper ingegaan onder **punt 3.2**: "Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011".

²⁶ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93, overweging B.6.2.3.

²⁷ Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001.

²⁸ De getoetste norm was *in casu* artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet.

²⁹ Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001, overweging B.6.

³⁰ Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001, overweging B.4.

³¹ L. VANDEPLAS en S. NERINCKX, "Opzeggingstermijnen in de ban van het gelijkheidsbeginsel. De wet van 12 april 2011 en het arrest nr. 125/2011 van het Grondwettelijk Hof", *Or.* 2011, afl. 10, 309.

³² GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

³³ K. VAN HERPE en L. KONINGS, "Het eenheidsstatuut: de klok tikt...", *Soc.Weg.* 2013, afl. 9, 15.

³⁴ C. SPRINGAEL en S. DELAFORTRIE, *Persbericht ministerraad 27 september 2013*, www.presscenter.org.

3. De "grijze zone"

3.1 Begripsomschrijving

Het eenheidsstatuut schaft de carenzdag af en stelt dat de nieuwe opzeggingstermijnen in werking treden op 1 januari 2014.³⁵ Wanneer een werknemer na 31 december 2013 wordt ontslagen, is dus de nieuwe wetgeving van toepassing.³⁶ Opzeggingen betekend vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden.³⁷ De vraag is echter wat deze gevolgen dan precies inhouden? Welke regeling is van toepassing op een werknemer die wordt ontslagen in de periode van 9 juli, de datum waarop er een nieuwe wettelijke regeling moest zijn, en 31 december 2013, de dag vóór de inwerkingtreding van het eenheidsstatuut? Aangezien deze periode door een gebrek aan eenduidige regelgeving veel rechtsonzekerheid met zich meebrengt, wordt in deze scriptie naar deze periode gerefereerd als de "grijze zone".

3.2 Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011

3.2.1 Schets van de feiten

Zeer belangrijk is dus het prejudicieel arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011.³⁸ De feiten die aanleiding gaven tot dit arrest zijn de volgende.³⁹ De heer Deryckere was sinds 11 september 2001 bij de NV Bellerose (die onder het paritair comité van het kleding- en confectiebedrijf valt) tewerkgesteld door een arbeidsovereenkomst voor arbeiders van onbepaalde duur. Op 3 april 2008 wordt hij ontslagen met een opzeggingstermijn van achtentwintig dagen. Op basis van dit feit stelt de heer Deryckere een rechtsvordering in waarmee hij verzoekt de werkgever te veroordelen tot de betaling van een vergoeding wegens willekeurig ontslag. Dit wordt hem in het verwijzingsvonnis toegekend door de arbeidsrechtbank te Brussel.⁴⁰

In dezelfde dagvaarding verzoekt Deryckere de Rechtbank eveneens de NV Bellerose te veroordelen tot betaling van een aanvullende vergoeding gelijk aan zes maanden loon. Hierbij wenst hij dus aanspraak te maken op dezelfde opzeggingstermijn waar bedienden krachtens artikel 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet van genieten. Volgens de heer Deryckere zou het verschil in behandeling onder werknemers naargelang zij arbeiders of bedienden zijn op basis van de artikelen 59 en 82 van de Arbeidsovereenkomstenwet, in strijd zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.⁴¹

³⁵ Artikel 110 Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *Parl. St. Kamer*, 2013-14, Doc. 53, nr. 3144/005.

³⁶ Artikelen 112 en 113 Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *Parl. St. Kamer*, 2013-14, Doc. 53, nr. 3144/005.

³⁷ Artikel 111 Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *Parl. St. Kamer*, 2013-14, Doc. 53, nr. 3144/005.

³⁸ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

³⁹ Arbrb. Brussel 22 april 2010, AR 13.229-08.

⁴⁰ *Ibidem*.

⁴¹ Getoetste normen waren *in casu* artt. 52, §1, 59, 70 en 82 Arbeidsovereenkomstenwet.

In ondergeschikt verband vroeg de heer Deryckere de arbeidsrechtbank twee prejudiciële vragen te stellen aan het Grondwettelijk Hof. Beide prejudiciële vragen betreffen het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden. Het Hof wordt hierbij verzocht het verschil te beoordelen in het licht van het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel. De eerste vraag heeft betrekking op het verschil in opzeggingstermijnen. De tweede vraag behandelt de problematiek van de carenzdag die enkel voor arbeiders geldt.

3.2.2 Gevolgen van het arrest

Dit arrest is om twee redenen opmerkelijk. Enerzijds veroordeelt het Hof het verschil tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag.⁴² In 1993 had het Hof deze ongrondwettigheid al vastgesteld, maar ondernam het verder geen actie.⁴³ Anderzijds handhaaft het Hof in zijn prejudicieel arrest de gevolgen van deze vastgestelde ongrondwettigheid.⁴⁴ Het Hof legt hierbij een deadline op: uiterlijk tegen 8 juli 2013 moeten nieuwe bepalingen worden aangenomen die de ongelijkheid wegwerken, althans minstens wat de opzeggingstermijnen en de carenzdag betreft. Deze werden immers expliciet veroordeeld als zijnde in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Deze keer legt het Hof een deadline op omdat de wetgever na het arrest van 8 juli 1993 zo goed als geen maatregel heeft genomen om beide statuten te harmoniseren.⁴⁵ Het Hof wijst er weliswaar op dat er enkele tussenstappen zijn gezet door de wetgever en de sociale partners om het onderscheid te verminderen, zoals de sectorale Koninklijke Besluiten met langere opzeggingstermijnen, de CAO nr. 75 en de IPA-wet van 12 april 2011.⁴⁶ Dit vindt het Hof echter niet voldoende.⁴⁷ Bovendien stelt het Grondwettelijk Hof dat de wetgever na bijna twintig jaar over een voldoende lange periode heeft kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden tot een goed einde te brengen.⁴⁸

Tot er een nieuwe niet-discriminerende wettelijke regeling wordt ingevoerd tegen uiterlijk 8 juli 2013, blijven de geldende wettelijke bepalingen van kracht. Vanaf 9 juli 2013 is de verschillende behandeling van arbeiders en bedienden, tenminste op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag, ongrondwettig. Dit is zowel het geval voor bestaande, als voor nieuwe arbeidsovereenkomsten.

Het Grondwettelijk Hof spreekt zich niet expliciet uit over andere verschillen tussen arbeiders en bedienden. Niettemin stelt het in zijn arrest dat "het niet coherent zou zijn om het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de opzegging en de carenzdag, zonder ook rekening te houden met de gevolgen ervan in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale

⁴² GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.3.1.

⁴³ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

⁴⁴ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.6.

⁴⁵ K. VAN HERPE en L. KONINGS, "Het eenheidsstatuut: de klok tikt...", *Soc.Weg.* 2013, afl. 9, 15.

⁴⁶ CAO nr. 75 van 20 december 1999 Betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden; Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011.

⁴⁷ L. LENAERTS, "Arbeiders-bedienden: mag het wat vroeger zijn?", *Juristenkrant* 2013, afl. 275 11.

⁴⁸ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.4.3.

zekerheid die op hetzelfde onderscheid rusten".⁴⁹ Zo zijn ook de proefperiode en de regeling van het willekeurig ontslag problematisch en moeten deze worden herzien.⁵⁰ Het grondwettigheidsprobleem is dus ruimer dan louter de ongelijkheid tussen arbeiders en bedienden op vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag.

3.2.2.1 Veroordeling van het onderscheid

In zijn arrest van 7 juli 2011, breekt het Hof met zijn eerdere rechtspraak door ditmaal de prejudiciële vragen positief te beantwoorden. Het Hof benadrukt dat de vaststelling die het in zijn arrest van 8 juli 1993 deed, *a fortiori* vandaag de dag geldt voor wat het verschil in behandeling betreft op het vlak van de opzeggingstermijn of de carenzdag.⁵¹ Het Hof bevestigt hierbij uitdrukkelijk dat de ongelijkheid tussen bedienden en arbeiders op vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt.⁵² Dat het Hof in arrest nr. 56/93 oordeelde "dat de sedert decennia op gang gekomen vervaging van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden", doet geen afbreuk aan het ongrondwettig karakter van het gemaakte onderscheid.⁵³

3.2.2.2 Handhaving van de gevolgen van de vastgestelde ongrondwettigheid in een prejudicieel arrest

Zowel het arrest van 8 juli 1993 als het arrest van 7 juli 2011 stoelen op een geleidelijke harmonisering. In het recentste arrest werd er echter tot een andere eindconclusie gekomen omwille van het gebrek aan voldoende resultaten bij harmonisering. Als gevolg hiervan heeft het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 125/2011 de gevolgen van de ongrondwettigheid temporeel gemoduleerd door deze slechts te doen ingaan vanaf 9 juli 2013.⁵⁴ Opmerkelijk hieraan is dat het Grondwettelijk Hof hiertoe gekomen is zonder enige wettelijke basis. Deze nieuwe wending op gebied van de temporele werking van prejudiciële arresten wordt hieronder verder uitgediept.

A. Algemeen

Wanneer tijdens een geding voor de rechter een vraag wordt opgeworpen omtrent de verenigbaarheid van een wetkrachtige norm met een referentienorm, kan of moet de rechter zijn beslissing uitstellen en voorafgaand aan het Grondwettelijk Hof voorleggen.⁵⁵ De lagere rechtscolleges hebben ter zake een ruimere appreciatiebevoegdheid dan de hogere rechtscolleges. De rechtscolleges zijn niet altijd verplicht de vraag aan het Grondwettelijk Hof te stellen.⁵⁶ Dit is o.a. het geval wanneer de zaak niet door het betrokken rechtscollege kan worden behandeld om

⁴⁹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.4.2.

⁵⁰ R. BOONE, "De tijd dringt voor een nieuw arbeidsrecht", *Juristenkrant* 2012, 9 en K. VAN HERPE en L. KONINGS, "Het eenheidsstatuut: de klok tikt...", *Soc.Weg.* 2013, afl. 9, 15.

⁵¹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.3.1.

⁵² S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1231.

⁵³ Arbitragehof 8 jul 1993, nr. 56/93, overweging 6.3.1. en GwH 7 juli 2001, nr. 125/2011, overweging B.6.

⁵⁴ L. LENAERTS, *Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?* in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 200.

⁵⁵ Artikel 26 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof, *BS* 7 januari 1989 zoals gewijzigd o.m. bij Bijzondere wet van 9 maart 2009, *BS* 11 april 2003 en Bijzondere wet 21 februari 2010, *BS* 26 februari 2010 (*hierna: Bijzondere wet Grondwettelijk Hof*).

⁵⁶ Artikel 26, §2 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

redenen van onbevoegdheid of niet-ontvankelijkheid, tenzij wanneer die redenen ontleend zijn aan normen die zelf het onderwerp uitmaken van het verzoek tot het stellen van de prejudiciële vraag.⁵⁷

Een prejudicieel arrest waarin wordt vastgesteld dat een bepaling de Grondwet schendt, heeft niet dezelfde gevolgen als een vernietigingsarrest, dat de ongrondwettige bepaling *ab initio* uit de rechtsorde verwijdt.⁵⁸ Een prejudicieel arrest heeft echter, zonder de ongrondwettige bepaling uit de rechtsorde te doen verdwijnen, een effect dat het geschil overstijgt dat hangende is voor de rechter die de prejudiciële vraag heeft gesteld. Krachtens artikel 28 van de Bijzondere Wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof moet de rechter, evenals elk ander rechtscollege dat in dezelfde zaak uitspraak doet, de ongrondwettig bevonden bepaling buiten toepassing laten. Dit betekent dat hogere rechtscolleges die in deze zaak uitspraak doen, niet gehouden zijn om die vraag opnieuw te stellen. De lagere rechtscolleges die in een analoge zaak een oordeel moeten vellen, moeten zich ook niet meer opnieuw tot het Hof wenden, tenzij zij de interpretatie van het Hof in vraag willen stellen en hun vraag in die richting ook formuleren.⁵⁹ Artikel 26, § 2, tweede lid; 2° Bijzondere Wet Grondwettelijk Hof bepaalt echter dat het gevolg van een prejudicieel arrest zich enkel uitstrekt tot andere zaken, wanneer ingevolge een dergelijk arrest van het Hof, de rechtscolleges ontslagen zijn van de verplichting tot het stellen van een prejudiciële vraag met een identiek onderwerp. Een vernietigingsarrest daarentegen, geniet absoluut gezag van gewijsde vanaf de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.⁶⁰ De beslissing geldt *erga omnes*, zonder dat iemand de uitspraak kan betwisten.⁶¹ Derden moeten er zich dus net als de partijen bij neerleggen. Daarnaast zijn de gewezen arresten waarbij beroepen tot vernietiging worden verworpen, bindend voor de rechtscolleges wat de door die arresten beslechte rechtspunten betreft.⁶²

Zowel een vernietigingsarrest als een prejudicieel arrest van het Grondwettelijk Hof heeft uitwerking *ex tunc* (retroactieve werking). Dit betekent dat de aangevochten bepaling vanaf haar inwerkingtreding wordt geacht behept te zijn geweest met de vastgestelde ongrondwettigheid. Problematisch hierbij is dat op het stellen van prejudiciële vragen geen beperking in de tijd staat. In het vernietigingscontentieux daarentegen, moet het verzoekschrift worden ingediend binnen zes maanden na de publicatie van de betrokken norm in het Belgisch Staatsblad.⁶³ Voor verdragsbepalingen is deze termijn zelfs beperkt tot zestig dagen omwille van de rechtszekerheid.⁶⁴ Het is dus duidelijk dat een ongrondwettigheidsverklaring in een prejudicieel arrest, en vooral de terugwerkende kracht ervan, een ernstige aantasting van de rechtszekerheid kan uitmaken.⁶⁵

Het Grondwettelijk Hof beschikt op basis van artikel 8, tweede lid van de Bijzondere Wet Grondwettelijk Hof over de bevoegdheid om de gevolgen van een vernietigingsarrest te

⁵⁷ Artikel 26, §2, 1° Bijzondere wet Grondwettelijk Hof; zie *infra* voor andere gevallen.

⁵⁸ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.5.1.

⁵⁹ Artikel 28 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁶⁰ Artikel 9, §1 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁶¹ B. TILLEMANS, E. DIRIX en P. VAN ORSHOVEN (Eds.), *De Valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2004, 141.

⁶² Artikel 9, §2 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁶³ Artikel 3, §1 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁶⁴ Artikel 3, § 2 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁶⁵ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.5.4.

handhaven. Deze bepaling laat toe, indien het Hof dit nodig acht, de gevolgen van de vernietigde bepalingen aan te wijzen welke als gehandhaafd moeten worden beschouwd of welke voorlopig gehandhaafd moeten worden gedurende de termijn die het Hof aanwijst. Het artikel heeft als doel de rechtsonzekerheid die door vernietiging kan ontstaan te beperken aangezien de vernietigde norm retroactief en *erga omnes* uit de rechtsorde verdwijnt.⁶⁶

Voor een prejudicieel arrest bestaat een dergelijke bepaling echter niet. Vandaar dat het erg opmerkelijk is dat het Hof in het prejudicieel arrest van 7 juli 2011 zichzelf de bevoegdheid toe-eigent om een ongrondwettig bevonden norm te handhaven.⁶⁷

B. Wet van 28 juni 1983 houdende de inrichting, de bevoegdheid en de werking van het Arbitragehof⁶⁸

Tijdens de parlementaire voorbereiding van de wet van 28 juni 1983 op het Arbitragehof, vroeg enkel Professor Mertens de Wilmars, de toenmalige Belgische rechter in het Hof van Justitie, zich af of artikel 8, tweede lid van de Bijzondere wet van 6 januari 1989 ook niet kon worden toegepast voor wat de gevolgen van prejudiciële arresten betreft. Dit artikel preciseert dat indien het beroep gegrond is, het Grondwettelijk Hof de aangevochten bepaling vernietigt. De bovenstaande vraag werd echter toen niet verder behandeld.⁶⁹ Dit is enigszins vreemd aangezien het eerste arrest waarin het Hof van Justitie de terugwerkende kracht van een prejudicieel arrest beperkte, het *Defrenne II* arrest was.⁷⁰ Men had zich dus hierdoor kunnen laten inspireren. Dit arrest was gericht tegen de Belgische luchtvaartmaatschappij *Sabena*. Een stewardess voerde hierbij een schending aan van het gelijkheidsbeginsel omwille van ongelijke verloning op basis van geslacht. Het Hof van Justitie stelde haar in het gelijk. Daarnaast had het Hof van Justitie in die periode de werking in de tijd van een aantal prejudiciële arresten gemoduleerd, zonder dat enige verdragsbepaling aan het Hof een dergelijke bevoegdheid toekende.⁷¹ Bovendien adviseerden grondwetspecialisten de mogelijkheid om wel de gevolgen van een prejudicieel arrest te kunnen moduleren in de tijd.⁷² Het is dus op zijn minst opmerkelijk dat men bij de parlementaire voorbereiding hier geen aandacht voor had.

⁶⁶ P. POPELIER en S. LUST, "Rechtshandhaving door het Arbitragehof en de Raad van State door de uitoefening van de vernietigingsbevoegdheid: de positieve en negatieve bijdrage aan de rechtsvorming, *RW* 2001-02, 1213.

⁶⁷ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1232.

⁶⁸ Wet van 28 juni 1983 houdende de inrichting, de bevoegdheid en de werking van het Arbitragehof, *BS* 8 juli 1983.

⁶⁹ Advies (J. MERTENS DE WILMARS) bij ontwerp van wet houdende de inrichting, de bevoegdheid en de werking van het Arbitragehof, *Parl. St. Senaat* 1981-82, nr. 246/2.

⁷⁰ HvJ 8 april 1976, nr. 43/75, *Defrenne v. Sabena*.

⁷¹ Zie o.m. HvJ 8 april 1976, nr. 43/75, *Defrenne v. Sabena*; HvJ 27 maart 1980, nr. 61/79, *Italiaanse administratie van Staatsfinanciën v. Denkavit*; HvJ 27 maart 1980, nrs. 66, 127 en 128/79, *Italiaanse administratie van Staatsfinanciën v. Salumi e.a.*; HvJ 15 oktober 1980, nr. 109/79, *Maïseries de Beauce v. ONIC*.

⁷² L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A (rbeider) zegt, B (ediende) denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 200.

Na verloop van tijd werd echter duidelijk dat deze bevoegdheid een noodzakelijke voorwaarde was om het Hof zijn prejudiciële bevoegdheid naar behoren uit te laten oefenen.⁷³ Door het gebrek aan een wettelijke basis, heeft het Hof dit dan maar trachten te doen via omwegen. Zo heeft het in een prejudicieel arrest het artikel 756 BW⁷⁴ betreffende erfopvolging ongrondwettig verklaard "in zoverre" het toepasselijk is op nalatenschappen opengevallen vanaf 13 juli 1979.⁷⁵ Vanzelfsprekend was het artikel vóór 13 juli 1979 al ongrondwettig. Het Hof heeft dus, bij gebrek aan bevoegdheid om een ongrondwettigheidsverklaring in de tijd te beperken, de vaststelling van een ongrondwettigheid in de tijd beperkt. Dit is slechts één van de omwegen die het Hof heeft gebruikt om het handhavingsverbod in prejudiciële arresten te omzeilen.⁷⁶

Een ander alternatief betreft de hypothese waarin het Hof een wet grondwettig verklaart, maar duidelijk aangeeft dat deze, gelet op wijzigende maatschappelijke verhoudingen, in de toekomst wel ongrondwettig zal worden geacht. Dit is de omweg die het Hof in het eerder besproken arrest nr. 56/93 betreffende de verhouding tussen arbeiders en bedienden heeft toegepast.⁷⁷

Indien de rechtzoekenden een vordering tot nietigverklaring hadden ingediend, had het Grondwettelijk Hof wél de bevoegdheid gehad om de gevolgen van de ongrondwettigheid te handhaven. Het Hof moet zich dan niet meer in allerlei bochten wringen, maar kan de gevolgen van de vernietigde bepalingen aanwijzen welke gehandhaafd moeten worden of welke voorlopig gehandhaafd moeten worden gedurende de termijn die het Hof aanwijst.⁷⁸ Het probleem is echter dat wanneer de meeste rechtzoekenden door de ongrondwettige bepalingen worden geschaad, de termijn om een vordering tot nietigverklaring in te stellen reeds is verstreken. In het vernietigingscontentieux moet immers het verzoekschrift worden ingediend binnen zes maanden na publicatie van de betrokken norm in het Belgisch Staatsblad.⁷⁹ In zulke gevallen is het dan vaak zo dat men enkel rechtsherstel kan vinden d.m.v. het prejudicieel contentieux.

C. Bijzondere wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof⁸⁰

Uit de parlementaire voorbereiding van de bijzondere wet van 9 maart 2003, blijkt dat de invoering van een analoge handhavingsbevoegdheid voor prejudiciële arresten nog steeds niet aan de orde was.⁸¹ Onder leiding van de toenmalige vice-eerste minister Vande Lanotte verzette de regering

⁷³ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1232.

⁷⁴ In het Marckx arrest had het EHRM dit artikel reeds strijdig geacht met artikel 8 en artikel 14 EVRM.

⁷⁵ Arbitragehof 4 juli 1991, nr. 81/91.

⁷⁶ G. PIJCKE en M. MAHIEU, "Aménagement dans le temps des effets des arrêts rendus sur question préjudicielle : la Cour Constitutionnelle a franchi le cap" (noot onder GwH 7 juli 2011), *JT* 2011, afl. 6452,715.

⁷⁷ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1233.

⁷⁸ Artikel 8, laatste lid Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁷⁹ Artikel 3 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁸⁰ Bijzondere wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, *BS* 11 april 2003.

⁸¹ Verslag van het wetsontwerp van bijzondere wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989, *Parl. St. Senaat*, 2002-03, nr. 2-897/6.

zich tegen een dergelijke mogelijkheid omdat bij een prejudicieel arrest derden niet eenvoudig konden tussenkomen, en ze wel zouden worden geraakt door een modulering in de tijd.⁸²

Zowel in de vernietigingsprocedure als de prejudiciële procedure kunnen derden een memorie tot tussenkomst indienen.⁸³ Deze moet worden ingediend binnen dertig dagen na de bekendmaking van het bericht in het Belgisch Staatsblad waarin de indiener en het onderwerp van het beroep of van de prejudiciële vraag worden aangegeven.⁸⁴ Door het indienen van een dergelijke memorie worden de betrokken derden geacht partij te zijn in het geding.⁸⁵ De indiener van de memorie tot tussenkomst moet belang hebben bij de tussenkomst. Dit voorschrift verschilt naargelang het om een prejudiciële procedure of vernietigingsprocedure gaat.⁸⁶ Krachtens artikel 87, § 1 Bijzondere Wet Grondwettelijk Hof, kan in een prejudiciële procedure enkel die partij tussenkomen die doet blijken van een belang in de zaak voor de rechter die de verwijzing heeft gelast. In vernietigingsarresten is het voorschrift minder streng: luidens artikel 87, § 2 kan ieder die van een belang doet blijken aan het Hof, zijn opmerkingen richten in een memorie in verband met elk beroep tot vernietiging waarover het Hof uitspraak moet doen.⁸⁷

In zijn arrest nr. 56/93 had het Hof de tussenkomst afgewezen van derde (tussenkommende) partijen die zonder de beslissing van de arbeidsrechtbank over een mogelijke prejudiciële vraag in hun eigen zaak af te wachten, onmiddellijk voor het Hof inroepen een gelijkaardige procedure te hebben als deze die aan de orde was in de prejudiciële vragen.⁸⁸ Gelet op de versterkte relatieve werking van een prejudicieel arrest, zouden derden echter wel door een eventuele handhavingsmaatregel kunnen worden geraakt.

Dit probleem van rechtsbescherming had kunnen worden opgelost door in de prejudiciële procedure eenzelfde belangenvereiste op te leggen als in het vernietigingsberoep. Artikel 87, § 2 van de Bijzondere wet Grondwettelijk Hof bepaalt immers dat wanneer het Hof uitspraak doet over een beroep tot vernietiging, ieder die doet blijken van een belang zijn opmerkingen in een memorie aan het Hof kan richten.⁸⁹

Sinds 2008 heeft het Hof echter zijn rechtspraak versoepeld op het vlak van belang bij een tussenkomst in een prejudiciële vraag. Zo oordeelt het: "door toe te staan dat elke persoon die doet blijken van een belang de vernietiging kan vorderen van een bepaling waarvan het Hof, uitspraak doende op een prejudiciële vraag heeft vastgesteld dat ze de Grondwet schendt, heeft artikel 4 tweede lid, dat in de Bijzondere wet van 6 januari 1989 is ingevoerd bij de Bijzondere wet

⁸² L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 200.

⁸³ Artikel 87 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁸⁴ R. MOERENHOUT, "Art. 85-89bis Bijz. W. 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof" in J. VELAERS, L. WALLEYN en P. LEMMENS (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, losbl.

⁸⁵ Artikel 87 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁸⁶ R. MOERENHOUT, "Art. 85-89bis Bijz. W. 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof" in J. VELAERS, L. WALLEYN en P. LEMMENS (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, losbl.

⁸⁷ Artikel 87, § 2 Bijzondere wet Grondwettelijk Hof.

⁸⁸ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93, overweging B.2.7.

⁸⁹ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1234.

van 9 maart 2003, het gevolg versterkt dat een op prejudiciële vraag gewezen arrest kan hebben voor de personen die geen partij waren bij dat arrest". Er moet dus worden aangenomen dat de personen die het afdoende bewijs leveren van het rechtstreekse gevolg dat het antwoord van het Hof op een prejudiciële vraag op hun persoonlijke situatie kan hebben, doen blijken van een belang om voor het Hof tussen te komen.⁹⁰ Derden worden dus wél voldoende beschermd in de prejudiciële procedure. Gelet op de soepelere rechtspraak van het Hof, heeft het voorschrift dat een memorie kan worden ingediend door ieder die van een belang doet blijken 'in de zaak voor de rechter die de verwijzing gelast', zijn betekenis verloren. Die zinsnede in artikel 87, § 1 wordt dus beter geschrapt.⁹¹

D. Rechtspraak van het Hof van Cassatie

Een ander forum waar de nood aan een overgangsregeling van prejudiciële arresten wordt bevestigd, is in de recente rechtspraak van het Hof van Cassatie. Zo oordeelde het Hof in zijn arrest van 20 december 2007 dat het aan de rechterlijke macht toekomt bij de uitlegging van de wet, de gevolgen van de schending van de Grondwet waartoe het Grondwettelijk Hof in een antwoord op een prejudiciële vraag besluit, in de tijd te bepalen. Bovendien bepaalde het Hof dat de rechter die de werking in tijd vaststelt van de door het Grondwettelijk Hof vastgestelde ongrondwettigheid, daarbij rekening moet houden met het rechtmatig vertrouwen van de maatschappij in de wettelijke bepalingen en met de dwingende eisen van rechtszekerheid.⁹²

Dit arrest zorgde voor heel wat kritiek in de rechtsleer.⁹³ Enerzijds is het niet duidelijk op welke juridische grondslag het Hof van Cassatie zich in het arrest baseerde. Hierdoor werd er gevreesd voor de rechtszekerheid. Anderzijds oordeelde het Hof van Cassatie dat het aan de rechterlijke macht toekomt om de temporele werking van prejudiciële arresten te bepalen. Bijgevolg kunnen verschillende feitenrechtters uitspraak doen over het temporeel aspect van eenzelfde prejudicieel arrest. Dit staat in schril contrast met artikel 8, tweede lid Bijzondere wet Grondwettelijk Hof dat zeer expliciet bepaalt dat een handhavingsmaatregel in een vernietigingsarrest bij wege van algemene beschikking moet worden aangeduid.⁹⁴

E. De nieuwe houding van het Grondwettelijk Hof

De nieuwe houding die het Grondwettelijk Hof aanneemt in zijn arrest van 7 juli 2011 is, gelet op de bovenstaande overwegingen, geen verrassing. Het Hof geeft in het arrest zichzelf de opdracht een billijk evenwicht na te streven tussen het belang dat elke situatie die strijdig is met de Grondwet wordt verholpen en de bekommernis dat bestaande toestanden en gewekte

⁹⁰ Zie o.m. GwH 4 maart 2008, nr. 44/2008, overwegingen B.2.5.-B.2.6.; GwH 11 juni 2008, nr. 89/2008, overwegingen B.3.5.-B.3.6.; GwH 31 juli 2008, nr. 117/2008, overweging B.6; GwH 21 januari 2009, nr. 13/2009, overwegingen B.2.4.-B.2.5.; GwH 29 oktober 2009, nr. 171/2009, overweging B.3.; GwH 25 februari 2010, nr. 17/2010, overweging B.6.

⁹¹ R. MOERENHOUT, "Art. 85-89bis Bijz. W. 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof" in J. VELAERS, L. WALLEYN en P. LEMMENS (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, losbl.

⁹² Cass. 20 december 2007, RW 2007-08, 1368, noot P. POPELIER.

⁹³ Zie rechtsleer aangehaald in S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", RW 2012, 1234, nr. 17, voetnoot 33.

⁹⁴ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", RW 2012, 1235.

verwachtingen na verloop van tijd niet meer in het gedrang worden gebracht.⁹⁵ In zijn motivering steunt het Hof op het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel om bij een prejudicieel arrest toch de gevolgen in de tijd te kunnen regelen. Het Hof verwijst in zijn arrest hiervoor naar Europese rechtspraak, namelijk de arresten *Marckx*, *Defrenne* en *Walden*.⁹⁶

Het Grondwettelijk Hof beschouwt de handhaving van de gevolgen in de tijd als een uitzondering op de declaratoire aard van prejudiciële arresten.⁹⁷ De reden die het hiervoor geeft is dat een andere beslissing (nl. de vaststelling van ongrondwettigheid) disproportioneel zou zijn ten aanzien van de rechtsonzekerheid in tal van hangende en toekomstige zaken en ten aanzien van de te verwachten ernstige financiële moeilijkheden voor een groot aantal werkgevers.⁹⁸ Het Hof brengt hierbij in herinnering dat een dergelijke vaststelling van ongrondwettigheid de inspanningen van verdere harmonisatie zou kunnen doorkruisen waartoe het Hof de wetgever in zijn arrest nr. 56/93 heeft aangespoord. Hierbij legt het Hof de bal dus in het kamp van de wetgever en de sociale partners. Volgens het Hof zal de wetgever immers, sinds het arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, over een voldoende lange termijn hebben kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien.⁹⁹

Deze nieuwe houding van het Grondwettelijk Hof moet worden bijgetreden. De mogelijkheid om de werking in de tijd van prejudiciële arresten te moduleren, is essentieel voor een behoorlijke uitoefening van de prejudiciële bevoegdheid van het Hof. Zoals eerder vermeld bestaat er, in tegenstelling tot de vernietigingsarresten, voor prejudiciële arresten geen bepaling die aan het Hof een de bevoegdheid verleent tot het moduleren van de gevolgen van het arrest. Door het gebrek aan een wettelijke basis zit er voor het Hof niets anders op dan zich in allerlei bochten te wringen. Uit het verleden is gebleken dat het dit om redenen van rechtszekerheid al meermaals heeft moeten doen (*supra, punt B*).¹⁰⁰ Het feit dat het Hof in arrest nr. 125/2011 nog een stap verder gaat en zichzelf de handhavingsbevoegdheid toe-eigent, is dan ook geen verrassing. Op die manier wil het Hof de rechtszekerheid vrijwaren en een overvloed aan procedures vermijden. Het is echter wel bedenkelijk dat het niet de wetgever was, maar het Grondwettelijk Hof zelf die deze bevoegdheid heeft uitgebreid. Daarnaast geeft het Grondwettelijk Hof in algemene bewoordingen aan waarom een handhaving in de tijd mogelijk moet zijn. Deze motivering is niet gebonden aan de specifieke problematiek van arbeiders en bedienden, maar geeft een algemene theorie die pas in de laatste overweging wordt toegepast op de voorliggende casus.¹⁰¹ De kans is dan ook groot dat het Hof ook andere prejudiciële arresten in de tijd zal beperken wanneer blijkt dat een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid het billijke evenwicht zou verstoren. De algemene overwegingen uit arrest nr. 125/2011 kunnen eenvoudigweg worden overgenomen en toegepast op een andere concrete casus. Een aanpassing van de Bijzondere Wet op het Grondwettelijk Hof is dus zeer sterk aan te raden.

⁹⁵ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011 B.5.4.

⁹⁶ HvJ 8 april 1976, nr. 43/75, *Defrenne v. Sabena*; EHRM 13 juni 1979, nr. 6833/74, *Marckx v. België* en EHRM 16 maart 2000, nr. 33916/96, *Walden v. Liechtenstein*.

⁹⁷ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.5.4.

⁹⁸ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.5.5.

⁹⁹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.6.

¹⁰⁰ Zie o.a. Arbitragehof 4 juli 1991, nr. 81/91, Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

¹⁰¹ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1236.

3.3 Draagwijdte van het arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof

Eerder werd in deze Masterscriptie benadrukt dat de mogelijkheid om de werking in de tijd van prejudiciële arresten te moduleren, essentieel is voor een behoorlijke uitoefening van de prejudiciële bevoegdheid van het Grondwettelijk Hof.

Aangezien het Hof in arrest nr. 125/2011 in het beschikkend gedeelte voor recht heeft gezegd dat de discriminerende bepalingen moeten worden gehandhaafd tot de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt¹⁰², blijft er een ongeoorloofde discriminatie op vlak van de carenzdag en de opzeggingstermijnen bestaan. Omdat de wetgever zijn deadline niet heeft gehaald, heerst er rechtsonzekerheid voor arbeiders die ontslagen worden in de periode van 9 juli 2013 t.e.m. 31 december 2013. De Raad van State merkte dit eveneens op in zijn advies bij het voorontwerp van de W.E.S.¹⁰³ In de Memorie van Toelichting werd deze kritiek weerlegd door de volgende opmerkingen: "De in dit wetsontwerp voorziene datum van inwerkingtreding van 1 januari 2014 maakt deel uit van de gemaakte afspraken. Het is onmogelijk om bepalingen op te nemen die op retroactieve wijze de verplichtingen zouden wijzigen van partijen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten die zouden zijn beëindigd tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014."¹⁰⁴ Theoretisch gezien, zou in die tussenperiode een met een te korte opzeggingstermijn ontslagen arbeider nog steeds een vordering kunnen instellen bij de rechtbank (***infra punt 3.3.2.***)¹⁰⁵

In een arrest van het arbeidshof te Brussel van 17 januari 2013, nam de zetelende rechter echter een eerder terughoudende houding aan ten opzichte van een dergelijke vordering.¹⁰⁶ Het arrest gaat in op de draagwijdte van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011. De feiten van deze zaak zijn eenvoudig. Een arbeider wordt in 2005 opgezegd door zijn werkgever met een opzeggingstermijn voor arbeiders overeenkomstig artikel 59 Arbeidsovereenkomstenwet. In eerste instantie vordert de arbeider schadevergoeding op grond van het feit dat hij niet werd opgezegd met de opzeggingstermijnen die gelden voor bedienden op basis van artikel 82 Arbeidsovereenkomstenwet. Hij steunt hier uiteraard op arrest nr. 125/2011 waarin de opzeggingstermijnen voor arbeiders discriminatoir werden bevonden t.a.v. de opzeggingstermijnen voor bedienden. In tweede instantie is de arbeider van mening dat hij recht heeft op een vergoeding voor willekeurig ontslag op basis van (voormalig) artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Bovendien eist hij een cumul van de opzeggingsvergoeding overeenkomstig de (voormalige) artikelen 39 en 82 Arbeidsovereenkomstenwet. Het Hof wijst de eerste vordering af op grond van de vereisten van het wettig vertrouwen en de rechtszekerheid. Bovendien oordeelt het Hof dat de rechter zich niet in de plaats van de wetgever kan stellen. Voor de vordering betreffende de vergoeding voor het willekeurig ontslag verwijst het Hof naar recente rechtspraak van het Hof van Cassatie. Bij beoordeling van het recht op een vergoeding van willekeurig ontslag, is de rechter niet bevoegd om in de plaats van de werkgever te beoordelen. De

¹⁰² En dit uiterlijk tot 8 juli 2013.

¹⁰³ Advies Raad van State, nr. 54.231/1 van 6 november 2013 bij het voorontwerp van de W.E.S., *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 109.

¹⁰⁴ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 10.

¹⁰⁵ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 4.

¹⁰⁶ Arbh. Brussel, 17 januari 2013, *JTT* 2013, afl. 1155, 170-173.

rechter mag enkel de proportionaliteit nagaan van de hem voorgelegde feiten en de beslissing een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst.¹⁰⁷ Ten slotte stelt het Hof dat de vergoedingen bepaald in de (voormalige) artikelen 63, 39 en 82 Arbeidsovereenkomstenwet niet voor cumulatie vatbaar zijn.

Gelet op de bovenstaande houding van het Arbeidshof, moet de benadeelde dus al zeer sterk in zijn schoenen staan vooraleer hij een dergelijke vordering instelt. Er moet echter wel op worden gewezen dat het hier gaat om feiten die zich vóór het verstrijken van de deadline hebben voorgedaan.

Tot 8 juli 2013 is de situatie wél duidelijk. Ondanks de ongrondwettigheid worden de gevolgen tot dan gehandhaafd en kunnen de verschillende regelingen voor arbeiders en bedienden verder worden toegepast. Bovendien is er het bijkomend probleem dat niet de wetgever, maar het Grondwettelijk Hof zelf de handhavingsbevoegdheid heeft uitgebreid. Al deze elementen zorgen voor een aantal bedenkingen en onopgeloste vragen.

3.3.1 Gevolgen voor het geschil in arrest nr. 125/2011

In eerste instantie moeten de gevolgen worden onderzocht voor het geschil dat hangende is voor de arbeidsrechtbank te Brussel aangezien dit het rechtscollege is dat de prejudiciële vraag heeft gesteld.¹⁰⁸ Moet deze rechter de ongrondwettige norm handhaven of moet hij de norm buiten toepassing laten?

Een prejudicieel arrest heeft, zonder de ongrondwettige bepaling uit de rechtsorde te doen verdwijnen, een effect dat het geschil overstijgt dat hangende is voor de rechter die de prejudiciële vraag heeft gesteld.¹⁰⁹ Krachtens artikel 28 van de Bijzondere wet Grondwettelijk Hof, moet die rechter, evenals elk ander rechtscollege dat in dezelfde zaak uitspraak doet, de ongrondwettig bevonden bepaling buiten toepassing laten. *In casu* wordt de vaststelling van de ongrondwettigheid in het dictum echter onmiddellijk gevolgd door de handhavingsmaatregel.¹¹⁰ Door toepassing van artikel 28 van de Bijzondere wet Grondwettelijk Hof moet de arbeidsrechtbank de ongrondwettig bevonden norm dus handhaven en de betwiste norm alsnog toepassen op het geschil.¹¹¹ Bovendien maakt het Hof noch in het motiverende gedeelte, noch in het dictum een uitzondering op de beperking van de terugwerkende kracht voor wat het concrete geschil betreft naar aanleiding waarvan de prejudiciële vragen werden gesteld.¹¹²

Het feit dat de handhavingsmaatregel ook geldt voor het geschil in het voorliggend arrest, zou zelfs impliciet kunnen worden afgeleid uit één van de overwegingen van het Hof.¹¹³ Zo oordeelt het dat: "een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid in tal van hangende en toekomstige

¹⁰⁷ Arbh. Brussel, 17 januari 2013, *JTT* 2013, afl. 1155, 172.

¹⁰⁸ Arbrb. Brussel 22 april 2010, *JTT* 2010, afl. 1070, 252.

¹⁰⁹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.5.1.

¹¹⁰ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.6.

¹¹¹ G. PIJCKE en M. MAHIEU, "Aménagement dans le temps des effets des arrêts rendus sur question préjudicielle : la Cour Constitutionnelle a franchi le cap" (noot onder GwH 7 juli 2011), *JT* 2011, afl. 6452,717.

¹¹² S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1236.

¹¹³ *Ibidem*.

zaken tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid zou leiden en een groot aantal werkgevers in ernstige financiële moeilijkheden kan brengen".¹¹⁴

Rekening houdend met de ommekeer in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof over de gelijkheid tussen arbeiders en bedienden, is het geen verrassing dat het Hof een handhavingsmaatregel oplegt. Het Hof tracht op die manier zoveel mogelijk de rechtszekerheid te bewaren en een overvloed aan procedures te vermijden. Het jammere aan de zaak is dat door de handhavingsmaatregel, de vaststelling van de ongrondwettigheid geen gevolgen heeft voor het voorliggende geschil en evenmin voor alle andere hangende gedingen waarin de normen betwist werden.¹¹⁵

Het Grondwettelijk Hof had zich in zijn arrest misschien beter meer gebaseerd op de prejudiciële Europese rechtspraak van het Hof van Justitie.¹¹⁶ Dit Hof houdt doorgaans rekening met de positie van de verzoekende partijen door de terugwerkende kracht van de prejudiciële uitspraak voor hen wel te behouden en deze vaak ook te behouden voor diegenen die reeds een beroep in rechte of een daarmee gelijk te stellen klacht hebben ingediend.¹¹⁷ Een dergelijke redenering zou in de Belgische rechtspraak eveneens wenselijk zijn. Omdat het geschil al voor de arbeidsrechtbank aanhangig was, kan men bezwaarlijk beweren dat nog zekerheid bestond over de toepassing van de betwiste norm.¹¹⁸

3.3.2 *Gevolgen voor andere geschillen*

De situatie vóór 8 juli 2013 is duidelijk. Ondanks de ongrondwettigheid worden de gevolgen tot dan gehandhaafd en kunnen de verschillende regelingen voor arbeiders en bedienden verder worden toegepast. Aangezien de wetgever de opgelegde deadline van 8 juli 2013 niet heeft gehaald waardoor de handhavingsmaatregel dus vervalft, is de situatie na 8 juli heel wat minder duidelijk.¹¹⁹ Omdat het Hof in het beschikkend gedeelte voor recht heeft gezegd dat de discriminerende bepalingen moeten worden gehandhaafd tot de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt, blijft er een ongeoorloofde discriminatie op vlak van de carenzdag en opzeggingstermijnen bestaan. Dit brengt bijgevolg zeer veel rechtsonzekerheid mee voor arbeiders. Zij bevinden zich namelijk in de "grijze zone". Indien een arbeider die ontslagen wordt in de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013 hiervoor naar de rechter stapt, kunnen er zich twee scenario's voordoen:

1. Ofwel past de rechtbank voorlopig de vigerende wetgeving toe, ook al is deze discriminerend volgens het Grondwettelijk Hof. In dit scenario kan de arbeider dus niet genieten van het gunstiger regime betreffende de opzeggingstermijnen voor bedienden.

¹¹⁴ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011, overweging B.5.5.

¹¹⁵ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1237.

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ Zie o.m. HvJ 8 april 1976, nr. 43/75, *Defrenne v. Sabena*; HvJ 2 februari 1988, nr. 24/86, *Blaizot v. Université de Liège*; HvJ 17 mei 1990, nr. C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*; HvJ 9 maart 2000, nr. C-437/97, *Evangelischer Krankenhausverein Wien v. Abgabenberufungskommission Wien*.

¹¹⁸ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1237.

¹¹⁹ *Ibidem*.

Een belangrijke mogelijkheid die hieruit volgt, is dat de arbeider de overheid aansprakelijk kan stellen (*punt 3.3.2.1*).¹²⁰

2. Ofwel laat de rechter de oude wetgeving buiten toepassing wegens de ongrondwettigheid ervan (*punt 3.3.2.2*).

Deze "grijze zone" plaatst de rechters dus in een uiterst moeilijke positie. Zij mogen krachtens artikel 5 Gerechtelijk Wetboek immers geen "recht weigeren".¹²¹ Voorlopig is er echter nog geen rechtspraak opgedoken waarin één van deze scenario's voorkomt.

3.3.2.1 Toepassen van de vigerende wetgeving

In dit scenario past de rechtbank voorlopig de vigerende wetgeving toe, ook al is deze discriminerend volgens het Grondwettelijk Hof. Hierbij gaat de rechter uit van het principe dat hij zich niet in de plaats mag stellen van de wetgever door zelf andere bepalingen te gaan toepassen.¹²² Deze houding werd reeds eerder aangenomen door het arbeidshof te Brussel in zijn arrest van 17 januari 2013.¹²³

A. Vigerende wetgeving

Dit scenario is erg nadelig voor arbeiders aangezien zij niet kunnen genieten van het gunstiger regime betreffende de opzeggingstermijnen voor bedienden. Het volgende voorbeeld illustreert dit:

Voorbeeld 1

Stel, Wouter is een arbeider en werkt in een fabriek. Op het moment dat hij ontslagen wordt, heeft hij een anciënniteit van zeven jaar. Overeenkomstig artikel 2, 2° CAO nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden¹²⁴, heeft Wouter in dit geval recht op een opzeggingstermijn van 42 kalenderdagen. Indien Wouter een bediende zou zijn geweest, zou hij in dezelfde situatie¹²⁵ recht hebben op een opzeggingstermijn van 6 maanden (artikel 82, §2 Arbeidsovereenkomstenwet).¹²⁶

¹²⁰ P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 255.

¹²¹ D. HEYLEN, I. VERREYNT EN L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 153.

¹²² Zie o.m. Cass. 17 januari 2008, *RW* 2008-09, afl. 28, 1184, noot. P. POPELIER; Cass. 14 oktober 2008, *Pas*. 2008, afl. 10, 2215, concl. M. TIMPERMAM; M. MELCHIOR EN C. COURTOY, "Het verzuim van de wetgever of de lacune in de grondwettelijke rechtspraak", *TBP* 2008, afl. 10, 601.

¹²³ Arbh. Brussel, 17 januari 2013, *JTT* 2013, afl. 1155, 170-173.

¹²⁴ In dit scenario wordt er van uitgegaan dat de sectorale CAO niets bepaalt en dat Wouter onder CAO nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden valt. Indien dit niet het geval was, zou artikel 59, vijfde lid, 2° Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing zijn. Onder deze wet heeft hij eveneens recht op een opzeggingstermijn van 42 kalenderdagen.

¹²⁵ Er van uitgaande dat de bediende een loon heeft dat lager of gelijk is aan 32.254 EUR.

¹²⁶ Zie ook bijlagen 1 en 2.

B. Overheidsaansprakelijkheid door fout van de wetgevende macht

Het Grondwettelijk Hof heeft de wetgever belast met de belangrijke taak om het onderscheid tussen arbeiders en bedienden zo snel mogelijk te harmoniseren (concreet: uiterlijk 8 juli 2013). Ondanks enkele toenaderingspogingen (o.a. CAO nr. 75 en de IPA-wet), is de wetgever er jammer genoeg niet in geslaagd het verschil binnen de door het Grondwettelijk Hof opgelegde deadline weg te werken. Dit heeft belangrijke implicaties voor mogelijke aansprakelijkheidsvorderingen tegen de Belgische staat.¹²⁷ Er moet echter wel worden opgemerkt dat, gelet op de handhavingsbeslissing in het arrest nr. 125/2011, enkel rechtshandelingen die zich voordoen na 8 juli 2013 de buitencontractuele aansprakelijkheid van de Belgische Staat kunnen meebrengen. Sinds de cassatiearresten van 1 juni 2006¹²⁸ en 28 september 2006 kan de Staat aansprakelijk worden gesteld voor fouten van de wetgever.¹²⁹ Deze arresten maken een einde aan de veronderstelling dat het beginsel van de scheiding der machten en de soevereiniteit van de wetgever beletten dat de staat aansprakelijk kan worden gesteld voor een fout in de uitoefening van de wetgevende functie.¹³⁰

In het eerste principearrest van 1 juni 2006, gaat het over uitlatingen van parlementsleden tijdens een parlementaire onderzoekscommissie. In de uitspraak wordt echter enkel het principe vastgesteld dat de Belgische staat aansprakelijk kan worden gesteld voor schadeverwekkende fouten of nalatigheden van een wetgevend orgaan. De Belgische Staat werd toen niet aansprakelijk gesteld omwille van de parlementaire immuniteit die het recht op vrije meningsuiting van de parlementsleden waarborgt.¹³¹

Enkele maanden later wordt het Hof van Cassatie nogmaals uitgenodigd om uitspraak te doen over de eventuele aansprakelijkheid van de wetgevende macht. In het tweede principearrest van 28 september 2006 is de aanleiding het foutief verzuim om wetten uit te vaardigen die de rechterlijke macht in staat moeten stellen om uitspraak te doen binnen de redelijke termijn bepaald in artikel 6.1 Europees Verdrag voor de Rechten van het Mens (*hierna: EVRM*). Het Hof van Cassatie oordeelt dat de Staat veroordeeld kan worden tot vergoeding van de schade veroorzaakt door een fout in de uitoefening van de wetgevende functie. Het arrest is eveneens van belang met betrekking tot het criterium voor de beoordeling van de rechtmatigheid van het optreden van de wetgevende macht.¹³² Zo oordeelt het Hof dat de rechtbank moet nagaan of de wetgever op passende en toereikende wijze zijn wetgevende opdracht heeft uitgevoerd.

Niet alleen een schending van het Europees Unierecht of het EVRM kan aanleiding geven tot overheidsaansprakelijkheid voor de wetgevende macht. Ook een schending van de Grondwet kan

¹²⁷ P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 255.

¹²⁸ Beter bekend onder de naam "Sekten arrest".

¹²⁹ Cass. 1 juni 2006, C050494N; Cass. 28 september 2006, C020570F; Advies (J. VERBIST en P. VAN OMMESLAGHE) betreffende overheidsaansprakelijkheid voor het optreden van de wetgevende macht, *Parl. St. Kamer*, 2008-09, nr. 1627/0001.

¹³⁰ H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht*, Brugge, die Keure 2011, 163.

¹³¹ B. WEYTS en T. VANSWEEVELT, *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2009, 249-250.

¹³² H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht*, Brugge, die Keure 2011, 164.

hetzelfde gevolg hebben. Aangezien de rechterlijke macht wetten niet mag toetsen aan de Grondwet, kan de Staat slechts aansprakelijk worden gesteld wegens ongrondwettige wetgeving wanneer de schending van de Grondwet vooraf is vastgesteld door het Grondwettelijk Hof. Een belangrijk deel van de rechtsleer is echter van mening dat de vaststelling van ongrondwettigheid door het Grondwettelijk Hof, ongeacht of dit in een vernietigingsarrest of een prejudicieel arrest gebeurt, noodzakelijk een fout van de wetgever inhoudt (behoudens onoverwinnelijke dwaling of een andere grond van rechtvaardiging).¹³³ Deze redenering is naar analogie gebaseerd op de eenheidsleer die eenheid van fout en de door de Raad van State vastgestelde onwettigheid van een administratieve handeling veronderstelt. Overeenkomstig het gemene aansprakelijkheidsrecht maakt de schending van een specifieke gedragsnorm, zoals het discriminatieverbod vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, immers een fout uit.¹³⁴ Het Hof van Cassatie heeft in zijn arrest van 10 september 2010 deze opvatting echter verworpen. Het Hof verduidelijkt hierin dat een ongrondwettigheidsverklaring door het Grondwettelijk Hof in het raam van een prejudiciële vraag op zich nog niet tot gevolg heeft dat de wetgever onregelmatig heeft gehandeld in de zin van artikel 1382 Burgerlijk Wetboek.¹³⁵ De rechter moet nog steeds toetsen of de Staat zich als wetgever heeft gedragen als een *bonus pater familias*, nl. een normale zorgvuldige en vooruitziende wetgever in dezelfde omstandigheden geplaast. Het Hof aanvaardt dus geen eenheid van ongrondwettigheid en fout en laat de theorie van eenheid tussen ongrondwettigheid en fout achterwege wanneer een schending van artikel 10 en 11 Grondwet wordt vastgesteld. De burgerlijke rechter moet nog een eigen beoordeling maken die evenwel meer moet inhouden dan de loutere verwijzing naar het prejudiciële arrest.¹³⁶

Naar aanleiding van de voornoemde cassatiearresten uit 2006, werd door de Conferentie van voorzitters van het federale Parlement aan twee advocaten bij het Hof van Cassatie, mrs. J. Verbist en P. Van Ommeslaghe, gevraagd advies uit te brengen over de houding die het Parlement zou moeten aannemen om zijn onafhankelijk als wetgevende macht te vrijwaren.¹³⁷ Dit advies werd mede in het licht van het Grondwettelijk Hof gevraagd.¹³⁸ In hun advies betogen Verbist en Van Ommeslaghe dat niet enkel een handeling, maar ook een verzuim van de wetgever, zoals ongrondwettig bevonden door het Grondwettelijk Hof, kan leiden tot aansprakelijkheid van de overheid. Dit advies ligt in de lijn van het cassatiearrest van 28 september 2006, waarin werd geoordeeld dat de Belgische Staat een fout begaat waarvoor hij aansprakelijk kan worden gesteld

¹³³ Zie rechtsleer vermeld in H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht*, Brugge, die Keure 2011, 165, voetnoot 529.

¹³⁴ H. BOCKEN en I. BOONE, *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht*, Brugge, die Keure 2011, 165.

¹³⁵ Cass. 10 september 2010, F.09.0042.N.

¹³⁶ P. POPELIER, "De zorgvuldige wetgever en de gekwalificeerde fout: een overvloedig respect voor de beleidsvrijheid van de wetgever" (noot onder Cass. 10 september 2010), *RW* 2010-11, 1727 en S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1240.

¹³⁷ Advies (J. VERBIST en P. VAN OMMESLAGHE) betreffende overheidsaansprakelijkheid voor het optreden van de wetgevende macht, *Parl. St. Kamer*, 2008-09, nr. 1627/0001.

¹³⁸ E. DE KEZEL, "Het risico op aansprakelijkheid van de overheid voor fouten van de wetgever", *RW* 2009-10, nr. 4, 130.

door zijn onderdanen, wanneer de wetgever nalaat de wetgevende maatregelen te nemen die ervoor kunnen zorgen dat de voorschriften van artikel 6.1 EVRM worden nageleefd.¹³⁹

Wanneer het voorgaande wordt toegepast op het arrest 125/2011, waarin het Grondwettelijk Hof de wetgever een deadline oplegt om de discriminatie in de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden weg te werken, kan worden aangenomen dat het in stand houden van deze ongelijke behandeling gedurende twintig jaar niet kan worden beschouwd als het handelen van een normale, zorgvuldige en vooruitziende wetgever.¹⁴⁰ De vaststelling van de fout van de wetgever zal dan ook geen grote problemen opleveren. Desalniettemin mag niet worden vergeten dat naast de fout, ook de schade en het causaal verband tussen de fout en de schade moeten worden aangetoond. Het bewijs van deze laatste elementen zal in de praktijk waarschijnlijk wél voor moeilijkheden zorgen. Het is immers niet duidelijk wat de situatie zou zijn geweest indien de wetgever tijdig was opgetreden en de statuten van de arbeiders en bedienden geharmoniseerd zouden zijn geweest.¹⁴¹ Er valt derhalve te verwachten dat in die situatie de schade zich niet zou hebben voorgedaan.¹⁴² Men kan hierbij bijvoorbeeld denken aan de arbeiders die een schadevergoeding vorderen omdat zij niet dezelfde opzeggingstermijn hebben verkregen als bedienden. Een harmonisering van de beide regimes zou er immers evenzeer kunnen toe hebben geleid dat de langere opzeggingstermijn van de bedienden zou worden ingekort tot de termijn toegekend aan de arbeiders.¹⁴³

3.3.2.2 Buiten toepassing laten van de oude ongrondwettig bevonden wetgeving

A. Drie scenario's

De rechter kan volgens de klassieke leer de ongrondwettige norm buiten toepassing laten.¹⁴⁴ Deze oplossing is eerder controversieel aangezien de rechter zich hier in het vaarwater van de wetgever bevindt.¹⁴⁵ Bijgevolg kan een schending van het beginsel van scheiding der machten worden aangevoerd. Indien dit scenario zich voordoet, wordt de rechter in een moeilijke situatie geplaatst. Op straffe van rechtsweigering is hij ertoe gehouden het concrete geschil te beslechten. Het probleem is echter dat het onduidelijk is welke normen dan wél moeten worden toegepast. Algemeen zijn er drie mogelijkheden van gelijkstelling voorhanden, met name het niveau van de ene categorie of van de andere categorie of op een niveau daartussenin.¹⁴⁶

¹³⁹ L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 203.

¹⁴⁰ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1240.

¹⁴¹ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1240.

¹⁴² E. DE KEZEL, "Het risico op aansprakelijkheid van de overheid voor fouten van de wetgever", *RW* 2009-10, nr. 4, 146.

¹⁴³ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1241.

¹⁴⁴ P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 247.

¹⁴⁵ D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 154.

¹⁴⁶ P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 248.

In eerste instantie kan de rechter terugvallen op het niveau tussenin, dat als algemene regel geldt. Dit is enkel dienstig wanneer er sprake is van enerzijds een algemene regel, en anderzijds een specifieke regel. Voor arbeiders en bedienden is dit niet het geval. Zij vallen onder geheel afzonderlijke regelingen, die niet ten opzichte van elkaar staan in een verhouding van algemene en specifieke regelgeving. Arbeiders vallen onder het specifieke artikel 59 Arbeidsovereenkomstenwet en bedienden onder artikel 82 van dezelfde wet. Aangezien het Grondwettelijk Hof in zijn arrest nr. 125/2011 verwijst naar zijn arrest nr. 56/93 waarin wordt vastgesteld dat een onderscheiden arbeidsrechtelijke regeling van arbeiders en bedienden niet meer berust op een objectief en redelijk criterium, is er dus geen algemene regeling die het niveau bepaalt van arbeidsrechtelijke bescherming dat voor elk van de categorieën moet gelden.¹⁴⁷

In het tweede geval kan de theorie van "levelling up" worden toegepast.¹⁴⁸ Deze theorie is gebaseerd op Europese rechtspraak en houdt in dat wanneer een bepaald voordeel wordt toegekend aan een bepaalde groep ten nadele van een achtergestelde groep, de achtergestelde groep aanspraak kan maken op het voordeel van de bevoordeelde groep.¹⁴⁹ Concreet betekent dit dat de rechter de opzeggingstermijnen van de bedienden (artikel 82 Arbeidsovereenkomstenwet) op de arbeiders zal toepassen. Aangezien deze regeling voor bedienden het enige wettelijke houvast is, kan worden verwacht dat de rechters deze zullen toepassen, ook wanneer de werknemer een arbeider is.¹⁵⁰ Hiermee is echter lang niet iedereen het eens. Een eerste bezwaar houdt in dat de rechter zich niet in de plaats kan stellen van de wetgever, terwijl die wetgever de ongelijkheid op verschillende wijzen kan wegwerken (bv. door een (gedeeltelijke) levelling down).¹⁵¹ Daarnaast zou het probleem in de Arbeidsovereenkomstenwet niet enkel de opzeggingstermijnen voor arbeiders betreffen, maar het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de termijnen als dusdanig, waarbij artikel 82 Arbeidsovereenkomstenwet meer dan waarschijnlijk ook in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. De rechter zou in dit geval niet in de mogelijkheid zijn om op dat punt een afdoende rechtsherstel te bieden.¹⁵² Een bijkomend element waarmee rekening moet worden gehouden is het feit dat sommige bepalingen in het voordeel van arbeiders zijn, en niet van bedienden. Zo kunnen arbeiders een beroep doen op de regeling betreffende het willekeurig ontslag (artikel 63 Arbeidsovereenkomst) terwijl bedienden dit niet kunnen.¹⁵³

¹⁴⁷ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93; Grondwettelijk Hof 8 juli 2011, nr. 125/2011 en P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 248.

¹⁴⁸ A. WITTEERS en I. VERHELST, "Nieuwe discriminatieregels in arbeidszaken", *Or.* 2007, afl. 7, 180 en B. LIETAERT, "Russische roulette in het arbeidsgerecht", *Juristenkrant* 2013, afl. 268, 11 en D. HEYLEN EN L. VERMEULEN, "Eenheidsstatuut: rechtsonzekerheid en desinformatie", *Juristenkrant* 2014, afl. 283, 13.

¹⁴⁹ *Ibidem*.

¹⁵⁰ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238.

¹⁵¹ D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 154.

¹⁵² D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 154.

¹⁵³ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238.

B. Intrinsieke of extrinsieke lacune?

Er is discussie mogelijk over het antwoord op de vraag of het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 125/2011 een lacune ongrondwettig verklaart. Het antwoord is van belang om te bepalen welke houding de rechter moet aannemen wanneer hij een geschil beslecht dat zich voordoet in de periode van de "grijze zone". Bij een lacune in de wetgeving wordt de taak van de rechter namelijk verruimd.¹⁵⁴ In de geschillen over het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie, heeft het Grondwettelijk Hof gewezen op het bestaan van twee soorten lacunes: enerzijds de "extrinsieke lacune", anderzijds de "intrinsieke lacune". Een "extrinsieke lacune" doet zich voor wanneer er, in strijd met de Grondwet, voor bepaalde rechtsonderhorigen een regel ontbreekt die wel van toepassing is op rechtsonderhorigen die zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van de eerstgenoemden, die aldus worden "gediscrimineerd".¹⁵⁵ In dat geval vloeit de lacune niet voort uit de inhoud zelf van de getoetste norm, maar uit het gebrek aan een vergelijkbare norm. Het gaat dus om een lacune die extrinsiek is aan de regelgeving en bijgevolg buiten de getoetste norm ligt. Een "extrinsieke lacune" kan slechts verholpen worden door het optreden van de wetgever.¹⁵⁶ De "intrinsieke lacune" ligt vervat in de getoetste norm zelf, in zoverre die norm en die welbepaalde norm, en dus niet eender welke wetskrachtige norm, niet van toepassing is op rechtsonderhorigen die vergelijkbaar zijn met de adressanten van de norm, wat betreft het onderwerp en de inhoud van de norm.¹⁵⁷ In dat geval verklaart het Hof dat die wet de Grondwet schendt in zoverre de wet niet de situatie regelt. De wetsbepaling die de lacune bevat, is aldus onbestaanbaar met de Grondwet. Deze onbestaanbaarheid vloeit dan voort uit de lacune en is daartoe beperkt. De norm wordt niet in haar geheel afgekeurd, maar enkel in zoverre ze niet van toepassing is op een zekere categorie van rechtsonderhorigen. Ze blijft dan rechtsgeldig op de rechtsonderhorigen die ze aanwijst.¹⁵⁸

In eerdere rechtspraak van het Grondwettelijk Hof waarin een lacune ongrondwettig werd verklaard, werd doorgaans geoordeeld dat de bestreden bepaling ongrondwettig is "in zoverre dat" ze *niet* van toepassing is op een bepaalde categorie.¹⁵⁹ Een verdere toepassing van de norm is dan wel mogelijk, aangezien de bepaling als zodanig behouden blijft. Minder vaak werd door het Hof geoordeeld dat een bepaling ongrondwettig is "doordat ze iets niet regelt".¹⁶⁰ Wanneer het Hof deze piste volgt, beklemtoont het dat de aangevochten bepaling in zijn geheel ongrondwettig is, waardoor de verwijzende rechter dan ook wordt verplicht de volledige bepaling buiten toepassing te laten.

¹⁵⁴ L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 204.

¹⁵⁵ C. COURTOY en M. MELCHIOR, "Het verzuim van de wetgever of de lacune in de grondwettelijke rechtspraak", *TBP* 2008, afl. 10, 588.

¹⁵⁶ L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 206.

¹⁵⁷ C. COURTOY en M. MELCHIOR, "Het verzuim van de wetgever of de lacune in de grondwettelijke rechtspraak", *TBP* 2008, afl. 10, 588.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ Zie rechtspraak aangehaald in S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238, voetnoot 57.

¹⁶⁰ Zie rechtspraak aangehaald in S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238, voetnoot 58.

Het Grondwettelijk Hof gebruikt in zijn arrest nr. 125/2011 geen van deze twee overwegingen, maar verklaart de bepalingen eenvoudigweg in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Daarnaast beklemtoont het Hof dat de gedifferentieerde regelingen betrekking hebben op aangelegenheden die afwisselend in het voordeel van de arbeiders en bedienden zijn.¹⁶¹ Er kan in dit geval dus bezwaarlijk worden besloten dat er sprake is van een lacune. Het Hof oordeelt nergens expliciet dat het bestaande beschermingsniveau moet worden uitgebreid, maar stelt enkel vast dat een gelijke behandeling tussen twee verschillende categorieën van werknemers moet worden beoogd.¹⁶²

Zelfs indien er sprake zou zijn van een lacune, dan zou het volgens auteur S. Verstraelen een "extrinsieke lacune" betreffen.¹⁶³ Wanneer een (on)grondwettigheid voortvloeit uit een "extrinsieke lacune" in de regelgeving, dan brengt de klassieke leer die het buiten toepassing laten van de (on)grondwettige norm voor de benadeelde niets bij.¹⁶⁴ Het is immers aan de wetgever om de nodige maatregelen te nemen om de verschillende regimes te harmoniseren. Bovendien geeft het Hof in zijn arrest niet aan in welke richting de harmonisatie dient plaats te vinden. De geschillenrechter kan dus enkel bij een "intrinsieke lacune" in de regelgeving rechtsherstel aan de benadeelde bieden aangezien de leemte zich hierbij in de voorgelegde tekst zelf bevindt. In dit geval komt het aan de geschillenrechter toe een einde te maken aan de door het Hof vastgestelde ongrondwettigheid, maar enkel wanneer die vaststelling is uitgedrukt in voldoende precieze en volledige bewoordingen.¹⁶⁵

Auteur J. Smets is echter van mening dat een lacune wel degelijk kan ontstaan door een ongrondwettigheidsverklaring. Hij stelt dat voor het verhelpen daarvan, de rechter de criteria in acht moet nemen die het Hof aangeeft, namelijk dezelfde criteria m.b.t. de lacunes die uit de wettekst zelf voortvloeien.¹⁶⁶ J. Smets steunt hiervoor op de arresten nrs. 92/98 en 158/2003.¹⁶⁷ In de rechtsleer wordt er voor gepleit dat het Grondwettelijk Hof duidelijker en systematischer aangeeft welk gevolg moet worden gegeven aan arrest waarbij een schending wordt vastgesteld doordat iets niet is bepaald.¹⁶⁸ Volgens J. Smets zal bij gebreke daarvan, de rechter steeds moeten opletten dat hij zich niet op het terrein van de appreciatievrijheid van de wetgever bevindt.¹⁶⁹

¹⁶¹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

¹⁶² G. MAES, "Sancties bij een door het Arbitragehof vastgestelde ongrondwettige afwezigheid van wetgeving", *RW* 2003-04, 1203.

¹⁶³ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238.

¹⁶⁴ L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 204.

¹⁶⁵ Zie rechtspraak aangehaald in S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238, voetnoot 62.

¹⁶⁶ J. SMETS, "Commentaar bij art. 28 Bijz. Wet 6 januari 1989" in J. VELAERS, L. WALLEYN en P. LEMMENS (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, 40.

¹⁶⁷ Arbitragehof 15 juli 1998, nr. 92/98 en Arbitragehof 10 december 2003, nr. 158/03.

¹⁶⁸ Zie rechtspraak en rechtsleer aangehaald in J. SMETS, "Commentaar bij art. 28 Bijz. Wet 6 januari 1989" in J. VELAERS, L. WALLEYN en P. LEMMENS (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, 41, voetnoot (*3).

¹⁶⁹ J. SMETS, "Commentaar bij art. 28 Bijz. Wet 6 januari 1989" in J. VELAERS, L. WALLEYN en P. LEMMENS (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, 41 en L. LENAERTS, "Wie A zegt moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende)

Indien de wetgever niet tijdig optreedt, zal het wel degelijk de rechter zijn die het nodige rechtsherstel zal bieden voor de arbeiders door de toepassing van de regeling voor bedienden. Dit is immers de enige wettelijke houvast.¹⁷⁰ Zoals eerder vermeld, is er echter nog geen rechtspraak voorhanden waarin een arbeider zich in de "grijze zone" bevindt en rechtsherstel hiervoor zoekt.

denken?" in E. BOYDENS en R. DE BAERDEMAEKER, (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 207.

¹⁷⁰ S. VERSTRAELEN, "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1238.

4. De nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut

De W.E.S. is zowel van toepassing in de private sector als in de publieke sector (enkel contractuele personeelsleden). Ondanks het feit dat het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 7 juli 2011 zich enkel heeft uitgesproken op vlak van de carenzdag en de opzeggingstermijnen, gaat de W.E.S. verder dan de door het Hof opgelegde harmonisatie.¹⁷¹ De wetgever heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om het ontslagrecht op fundamentele vlakken te herzien.¹⁷²

De W.E.S. bevat in eerste instantie een grondige herschrijving en herschikking van de Arbeidsovereenkomstenwet. Zo werden er ontslagregels opgenomen die gelden voor de arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op of na 1 januari 2014. Daarnaast voorziet de W.E.S. in een aantal overgangsbepalingen voor de berekening van de opzeggingstermijn in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Eén van de doelstellingen van het finaal compromisvoorstel was immers dat de rechten uit het verleden in zekere mate zouden worden gevrijwaard. Bovendien bepaalt de W.E.S. dat in twee specifieke gevallen verkorte opzeggingstermijnen van toepassing zijn.¹⁷³ Het gaat hier om arbeiders in bepaalde sectoren¹⁷⁴ en arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zgn. tijdelijke en mobiele werkplaatsen¹⁷⁵. Ten slotte heeft de wetgever een reeks zgn. "begeleidende maatregelen" in de W.E.S. voorzien. Het gaat hier om de ontslagcompensatievergoeding, de terugbetaling van de inschakelingsvergoeding, de geleidelijke afschaffing van de ontslagvergoeding voor arbeiders etc. Sommige van deze maatregelen zullen echter pas binnen enkele jaren in werking treden en/of door de sociale partners nog verder moeten worden uitgewerkt.¹⁷⁶

Er is echter ook een keerzijde aan de medaille. De W.E.S. is complex en bevat tal van onduidelijkheden die tot uiteenlopende interpretaties kunnen aanleiding geven. Daarnaast brengt de W.E.S. een zware administratieve last met zich mee.¹⁷⁷ Auteurs C. Engels en O. Wouters merken terecht op dat de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp als een soort van "handleiding" of "gebruiksaanwijzing" moet worden beschouwd bij de W.E.S.¹⁷⁸ Uit de inhoud van de W.E.S. blijkt immers dat een louter letterlijke lezing van de wettekst kennelijk niet volstaat. Zo voegt de Memorie van Toelichting soms bijkomende voorwaarden aan de wettekst toe of gaat deze zelfs in tegen de duidelijke tekst van de wet. Het is nog maar de vraag of en in welke mate hoven en rechtbanken bereid zullen zijn mee te gaan in dergelijke interpretaties.¹⁷⁹

¹⁷¹ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 147.

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ Artikel 70 W.E.S.

¹⁷⁴ Het gaat hier om de volgende sectoren: PC 109.00 Kleding en confectie, PC 126.00 Hout en stoffering, PC 128.01 Leerlooierijen, PC 128.02 Schoeiselindustrie, PC 147.00 Wapensmederij met de hand, PC 301.01 Haven van Antwerpen, PC 311.00 Grote kleinhandelszaken, PC 324.00 Diamantnijverheid, PC 330 Gezondheidsinrichtingen en -diensten - Tandprothese, PC 124.00 Bouwnijverheid.

¹⁷⁵ Bouwsectoren.

¹⁷⁶ Bv. Motivering van ontslag: reeds uitgewerkt en vastgelegd in CAO nr. 109; C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 3.

¹⁷⁷ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 167.

¹⁷⁸ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 3.

¹⁷⁹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 3.

4.1 De nieuwe ontslagregeling voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op 1 januari 2014 of later

4.1.1 Het begrip ontslag

Het Hof van Cassatie omschrijft het begrip "ontslag" als de handeling waarbij een partij aan de andere haar wil te kennen geeft om een einde te maken aan een overeenkomst voor onbepaalde tijd.¹⁸⁰

De ontslagregels hebben een dubbel doel. Enerzijds willen zij de arbeidsvrijheid waarborgen door partijen toe te laten steeds een einde te stellen aan de persoonlijke arbeidsrelaties. Anderzijds willen zij ook voor beide partijen, maar in de eerste plaats voor de werknemer, de stabiliteit, de vastheid van betrekking verzekeren. In die zin werkt het ontslagrecht in de Arbeidsovereenkomstenwet als een beschermend recht ten voordele van de werknemer.¹⁸¹

4.1.2 Het begrip anciënniteit

De nieuwe opzeggingstermijnen, die voortaan voor zowel arbeiders als bedienden gelden, zijn uitsluitend afhankelijk van de anciënniteit van de werknemer.¹⁸² Het begrip "anciënniteit" wordt in de W.E.S. als volgt gedefinieerd: "de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming".¹⁸³ De omschrijving van het begrip is niet nieuw, maar gelet op het feit dat de nieuwe opzeggingstermijnen voornamelijk van de anciënniteit van de werknemer afhangen, is een afzonderlijke bepaling hieromtrent geen overbodige luxe.¹⁸⁴

Het begrip "dezelfde onderneming" wordt niet in de W.E.S. bepaald. Ter zake moeten we derhalve terugvallen op de definitie van het Hof van Cassatie van het begrip "dezelfde werkgever": "de economische exploitatie-eenheid die de onderneming vormt".¹⁸⁵ Er zijn volgens het Hof van Cassatie drie voorwaarden:

- i. Beide werkgevers moeten een zelfde, ten minste een soortgelijke of aanvullende bedrijvigheid hebben;
- ii. er moet een juridische band bestaan tussen beide werkgevers;
- iii. de tewerkstelling mag niet onderbroken zijn geweest.¹⁸⁶

De W.E.S. bepaalt dat voor de berekening van de anciënniteit van de werknemer rekening moet worden gehouden met diens eventuele tewerkstellingsperiode als uitzendkracht bij de werkgever

¹⁸⁰ Cass. 11 mei 1981, *RW* 1981-82, 2837.

¹⁸¹ D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 25.

¹⁸² K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 3, D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 41.

¹⁸³ Artikel 37/4, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 5 W.E.S.

¹⁸⁴ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 149.

¹⁸⁵ Cass. 15 april 1985, *Arr. Cass.* 1984-85, 1079-1084; Cass. 18 mei 1992, *JTT* 1992, 313, noot.

¹⁸⁶ Cass. 18 mei 1992, *JTT* 1992, 313, noot; X, *Veelgestelde vragen n.a.v. eenheidsstatuut arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

(de "ex-gebruiker").¹⁸⁷ Deze regel werd reeds door artikel 14 van de IPA-wet in de Arbeidsovereenkomstenwet ingevoerd. Ook de voorwaarden waaronder de anciënniteit als uitzendkracht in rekening wordt gebracht, worden integraal overgenomen onder de nieuwe ontslagregeling.¹⁸⁸ Deze voorwaarden zijn cumulatief en hebben de volgende inhoud¹⁸⁹:

- i. de opzegging moet uitgaan van de werkgever;
- ii. de functie die wordt uitgeoefend bij de werkgever is identiek aan deze die bij hem als uitzendkracht werd uitgeoefend;
- iii. de gelijkstelling is beperkt tot een maximumperiode van één jaar;
- iv. elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht;
- v. de aanwerving als werknemer volgt op de periode van uitzendarbeid.¹⁹⁰

4.1.3 Algemene ontslagregels

Vanaf 1 januari 2014 zijn er voor zowel arbeiders als bedienden eengemaakte opzeggingstermijnen van toepassing. De W.E.S. legt nieuwe opzeggingstermijnen vast, zowel bij ontslag door de werkgever als ontslagname door de werknemer. De nieuwe ontslagregels zijn van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op 1 januari 2014 of later. De datum van ondertekening van de arbeidsovereenkomst is dus niet van belang.¹⁹¹

4.1.3.1 Opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever

De W.E.S. bevat een uniforme ontslagregeling voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied van de Arbeidsovereenkomstenwet vallen en heft de bepalingen op die in een afzonderlijke ontslagregeling voor arbeiders en bedienden voorzagen.¹⁹² Het is derhalve niet langer relevant of de betrokkenen arbeider, bediende, dienstbode of handelsvertegenwoordiger zijn. De duur van de opzeggingstermijnen wordt wettelijk vastgelegd.¹⁹³ Ze zijn niet langer uitgedrukt in kalenderdagen of maanden, maar in weken. Bovendien gaat het om vaste termijnen, wat als gevolg heeft dat de werkgever en de werknemer geen akkoord moeten vinden over de duur van de opzeggingstermijn, zoals voorheen het geval was voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een zgn. "hogere bediende".¹⁹⁴

¹⁸⁷ Artikel 37/4 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 5 W.E.S.; C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 4.

¹⁸⁸ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 149.

¹⁸⁹ Artikel 37/4 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 5 W.E.S.

¹⁹⁰ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 4.

¹⁹¹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 3.

¹⁹² Zie bijlage 3.

¹⁹³ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 148.

¹⁹⁴ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 4.

A. Drie fases van opbouw opzeggingstermijnen

De nieuwe ontslagregeling voorziet in een opbouw van de opzeggingstermijnen in drie fases.¹⁹⁵ Volgens de Memorie van Toelichting zijn deze geënt op de verschillende fases in de arbeidsrelatie en aangepast aan de huidige structuur van de arbeidsmarkt.¹⁹⁶

*De eerste fase: geleidelijke opbouw*¹⁹⁷

Tijdens de eerste vijf jaar verloopt de opbouw geleidelijk en zijn de opzeggingstermijnen relatief kort. De werknemer heeft niet onmiddellijk recht op een minimum opzeggingstermijn van drie maanden zoals voorheen wel het geval was.¹⁹⁸ De bedoeling van de wetgever was dan ook de mobiliteit op de arbeidsmarkt te bevorderen.¹⁹⁹ De duur van de opzeggingstermijn neemt voorts progressief toe naarmate de anciënniteit stijgt, en dit om de werkzekerheid te bewaren.²⁰⁰ Zo heeft de werknemer na één jaar diensttijd al een opzeggingstermijn van zeven weken verworven en bij het bereiken van twee jaar diensttijd een opzeggingstermijn van elf weken. Vanaf het derde jaar tot het vijfde jaar wordt de opzeggingstermijn niet meer vermeerderd per kwartaal, maar per jaar anciënniteit. Tijdens het vijfde jaar anciënniteit heeft de werknemer bijgevolg recht op een opzeggingstermijn van vijftien weken.

Ter vergelijking: een bediende met dezelfde diensttijd had onder de oude wettelijke regeling recht op drie maanden opzeggingstermijn (hetzij dertien weken) indien hij een lagere bediende was.²⁰¹ Hogere bedienden hadden bij gebreke aan onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer in datzelfde geval recht op vijf maanden opzeggingstermijn (hetzij 21,7 weken).²⁰² Een arbeider daarentegen, had onder de CAO nr. 75²⁰³ recht op vijftiendertig dagen (hetzij vijf weken). De nieuwe regeling is in de eerste fase dus voordeliger voor de arbeiders, hoewel ook lagere bedienden er vanaf het derde jaar anciënniteit op vooruit gaan. De hogere bedienden leveren echter in.²⁰⁴

De tweede fase: bestendige opbouw

¹⁹⁵ Artikel 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 3 W.E.S.

¹⁹⁶ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001,12.

¹⁹⁷ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 149; D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 45.

¹⁹⁸ In de veronderstelling dat er geen proefbeding in de arbeidsovereenkomst werd opgenomen, zie C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 148.

¹⁹⁹ K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 3.

²⁰⁰ *Ibidem*.

²⁰¹ Oud artikel 82, §2 Arbeidsovereenkomstenwet.

²⁰² Oud artikel 82, §3 Arbeidsovereenkomstenwet. De opzeggingstermijn van hogere bedienden werd in beginsel in onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer bepaald ten vroegste op het moment waarop de opzegging werd gegeven. Werd er geen akkoord bereikt, dan waren bepaalde arbeidsrechtbanken geneigd één maand opzeggingstermijn per begonnen jaar anciënniteit toe te kennen. Vandaar de vijf maanden opzeggingstermijn.

²⁰³ Artikel 2 CAO nr. 75.

²⁰⁴ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 149.

Vanaf het vijfde jaar komen er telkens drie weken opzeg per begonnen jaar anciënniteit bij. Wanneer een werkgever aan de werknemer de opzegging betekent in zijn achttiende jaar anciënniteit, heeft deze bijgevolg recht op zevenenvijftig weken. De regelmatige en bestendige opbouw van de opzeggingstermijnen strekt ertoe de werknemer werkzekerheid te bieden wanneer hij al geruime tijd in dienst is van de onderneming.²⁰⁵

Ter vergelijking: een bediende met dezelfde dienstdtijd had onder de oude regeling recht op twaalf maanden (hetzij tweeënvijftig weken).²⁰⁶ Indien hij een hogere bediende was, bedroeg de opzeggingstermijn achttien maanden (hetzij achtenzeventig weken).²⁰⁷ Een arbeider had onder CAO nr. 75 recht op vierentachtig dagen (hetzij twaalf weken). Opnieuw is de nieuwe regeling dus voordeliger voor arbeiders, terwijl de hogere bedienden aanzienlijk moeten inboeten aan opzeggingsrechten.²⁰⁸

De derde fase: vertraagde opbouw

Het twintigste jaar wordt beschouwd als een "scharnierjaar". Bij aanvang van dit jaar verwerft de werknemer twee weken bijkomende opzeggingstermijn. Vanaf dan verloopt de opbouw opnieuw trager en komt er slechts één week anciënniteit per begonnen anciënniteitsjaar bij, zonder dat de opbouw een absoluut plafond kent. In de Memorie van Toelichting wordt de bedoeling achter deze laatste fase toegelicht: op deze wordt het in dienst houden van werknemers met een lange anciënniteit niet gesanctioneerd.²⁰⁹

B. Schematisch overzicht opzegging door de werkgever

Wanneer de werkgever een werknemer opzegt, moet hij vanaf 1 januari 2014 de volgende opzeggingstermijnen naleven:

²⁰⁵ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001,12.

²⁰⁶ Oud artikel 82, §2 Arbeidsovereenkomstenwet.

²⁰⁷ Oud artikel 82, §3 Arbeidsovereenkomstenwet.

²⁰⁸ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 149.

²⁰⁹ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001,12, C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 5.

Tabel 1 – Nieuwe opzeggingstermijnen opzegging door werkgever vanaf 1 januari 2014

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever (art. 37/2, §1 Arbeidsovereenkomstenwet)
< 3 maanden	2 weken
Tussen 3 maanden en < 6 maanden	4 weken
Tussen 6 maanden en < 9 maanden	6 weken
Tussen 9 maanden en < 12 maanden	7 weken
Tussen 12 maanden en < 15 maanden	8 weken
Tussen 15 maanden en < 18 maanden	9 weken
Tussen 18 maanden en < 21 maanden	10 weken
Tussen 21 maanden en < 24 maanden	11 weken
Tussen 2 jaar en < 3 jaar	12 weken
Tussen 3 jaar en < 4 jaar	13 weken
Tussen 4 jaar en < 5 jaar	15 weken
Vanaf 5 jaar	+ 3 weken per begonnen jaar anciënniteit
Tussen 20 jaar en < 21 jaar	+ 2 weken per begonnen jaar anciënniteit
Vanaf 21 jaar	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit

4.1.3.2 Opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer

A. Duur van de opzeggingstermijn bij opzegging door de werknemer

De W.E.S. voorziet eveneens in nieuwe opzeggingstermijnen bij ontslag door de werknemer. Hierbij bedraagt de opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven de helft van de termijn die voor de werkgever zou gelden.²¹⁰ Indien nodig worden de gehalveerde termijnen afgerond op de laagste eenheid. Wanneer de werknemer zijn achtste jaar anciënniteit bereikt, neemt de opzeggingstermijn niet meer toe. Ze is dan geplafonneerd op dertien weken.

B. Schematisch overzicht opzegging door de werknemer

Wanneer een werknemer de werkgever opzegt, gelden vanaf 1 januari 2014 de volgende opzeggingstermijnen:

²¹⁰ Artikel 37/2, §2 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 3 W.E.S.

Tabel 2 – Nieuwe opzeggingstermijnen opzegging door werknemer vanaf 1 januari 2014

Anciënniteit	Opzegging door de werknemer (<u>art. 37/2, §2 Arbeidsovereenkomstenwet</u>)
< 3 maanden	1 week
Tussen 3 maanden en < 6 maanden	2 weken
Tussen 6 maanden en < 12 maanden	3 weken
Tussen 12 maanden en < 18 maanden	4 weken
Tussen 18 maanden en < 24 maanden	5 weken
Tussen 2 jaar en < 4 jaar	6 weken
Tussen 4 jaar en < 5 jaar	7 weken
Tussen 5 jaar en < 6 jaar	9 weken
Tussen 6 jaar en < 7 jaar	10 weken
Tussen 7 jaar en < 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken = plafond

C. Opzeggingstermijn bij tegenopzegging door de werknemer

De bedienden die vóór 1 januari 2014 werden opgezegd en tijdens hun opzeg een andere dienstbetrekking vonden, hadden de mogelijkheid om met een verkorte opzeggingstermijn een einde te maken aan hun arbeidsovereenkomst.²¹¹ De W.E.S. breidt deze mogelijkheid nu ook uit naar de arbeiders. Het gaat echter niet meer om verkorte opzeggingstermijnen, maar om de gewone opzeggingstermijnen, met een plafond van vier weken vanaf één jaar anciënniteit.²¹²

De opzeggingstermijn wordt in dit geval op de gewone wijze ter kennis gebracht (**infra punt 4.1.2.3**). Ze neemt een aanvang de maandag volgend op de week waarin de opzegging wordt betekend (**punt 4.1.2.4**).²¹³

De volgende opzeggingstermijnen zijn van toepassing in geval van tegenopzegging door de werknemer:

²¹¹ K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 5 ; D. HEYLEN, I. VERREYET en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 45.

²¹² Artikel 37/2, §3 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 3 W.E.S.

²¹³ Artikel 37, § 1, tweede tot derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

Tabel 3 – Opzeggingstermijnen in geval van tegenopzegging

Anciënniteit	Tegenopzegging door de werknemer (art. 37/2, §3 Arbeidsovereenkomstenwet)
< 3 maanden	1 week
Tussen 3 maanden en < 6 maanden	2 weken
Tussen 6 maanden en < 12 maanden	3 weken
1 jaar of meer	4 weken

4.1.3.3 Wijze van kennisgeving van de opzegging

De nieuwe regeling wijzigt niets aan de vormvereisten en de verplichte vermeldingen in de opzeggingsbrief. De kennisgeving moet bijgevolg nog steeds op straffe van nietigheid het begin en de duur van de opzeggingstermijn vermelden.²¹⁴ Bij opzegging door de werkgever moet de kennisgeving gebeuren bij een ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot.²¹⁵ Indien de opzegging uitgaat van de werknemer kan de opzegging, naast bij ter post aangetekende brief of bij gerechtsdeurwaardersexploot, bovendien ter kennis worden gebracht door afgifte van een geschrift aan de werkgever.²¹⁶ Het duplicaat van het geschrift moet wel worden ondertekend door de werkgever. Zowel bij opzegging door de werkgever als door de werknemer zijn de wijzen van kennisgeving voorgeschreven op straffe van nietigheid.²¹⁷

4.1.3.4 Ingangstijdstip opzeggingstermijn

Door invoering van de W.E.S., moeten de opzeggingstermijnen voortaan in weken worden uitgedrukt. Het is dus noodzakelijk dat het aanvangspunt van de termijn hierop wordt afgestemd. De wetgever heeft dan ook geopteerd voor het systeem dat in de Arbeidsovereenkomstenwet voor arbeiders gold. Vanaf 1 januari 2014 gaat de opzeggingstermijn voor alle werknemers bij wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst na 31 december 2013 aanvangt, in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis wordt gebracht.²¹⁸ Dit geldt zowel voor de opzegging uitgaande van de werkgever als van de werknemer.²¹⁹

²¹⁴ Artikel 37, §1, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet.

²¹⁵ Artikel 37, §1, vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

²¹⁶ Artikel 37, §1, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

²¹⁷ Artikel 37, §1, derde en vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

²¹⁸ Artikel 37/1 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 2 W.E.S.

²¹⁹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 7.

4.1.3.5 Berekeningswijze opzeggingsvergoeding

A. Berekeningsbasis

De W.E.S. wijzigt in principe niets aan de mogelijkheid van zowel de werkgever als werknemer om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen (te “verbreken”) met onmiddellijke ingang en met betaling van een opzeggingsvergoeding. De opzeggingsvergoeding moet bovendien nog steeds worden berekend op basis van het “lopend loon” en de “voordelen verworven krachtens de overeenkomst”.²²⁰

De W.E.S. voert wel één nieuwigheid in.²²¹ Zo preciseert artikel 14 W.E.S., met de Memorie van Toelichting indachtig, dat wanneer het loon en/of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk variabel zijn, er voor de berekening van het bedrag dat moet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding, rekening moet worden gehouden met het gemiddelde van die lonen en/of de voordelen waarvan het recht op betaling eisbaar is in de twaalf maanden die het ontslag voorafgaan.²²² Indien bijvoorbeeld een personeelslid elke maand een toelage ontvangt waarvan het bedrag maandelijks kan verschillen (bv. overuren), dan moet men het gemiddelde van de laatste twaalf maanden in aanmerking nemen.²²³ Er kan dus nog enkel rekening worden gehouden met het variabel loon dat werd uitbetaald (of moest worden uitbetaald) in de laatste twaalf maanden van tewerkstelling.²²⁴

In dit verband kan er rond één aspect onzekerheid heersen, nl. het al dan niet in rekening brengen van de eenmalige of uitzonderlijke premie die in de laatste twaalf maanden van tewerkstelling is betaald. Auteurs C. Engels en O. Wouters menen dat, gelet op het feit dat de W.E.S. nog steeds het begrip “lopend loon” hanteert, de bestaande rechtspraak met betrekking tot eenmalige of uitzonderlijke premies verder kan worden gevolgd.²²⁵ Zulke premies moeten derhalve niet worden opgenomen in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.²²⁶

B. Omzettingsregel

Omdat de opzeggingstermijnen voortaan in weken worden uitgedrukt en de opzeggingsvergoeding bijgevolg gelijk zal zijn aan een aantal weken loon, voorziet de W.E.S. in een omzettingsregel. Zo moet het weekloon in eerste instantie worden berekend door het forfaitair maandloon (inclusief de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst) op trimesterbasis te brengen door het te

²²⁰ Artikel 39, §1 Arbeidsovereenkomstenwet.

²²¹ Dit is echter in navolging van wat de IPA-wet reeds had ingevoerd: zie artikel 29 IPA-wet.

²²² Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 19.

²²³ Artikel 39, §1, 2°, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet, X, *Analyse van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

²²⁴ C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or* 2014, afl. 1, 7.

²²⁵ *Ibidem*.

²²⁶ Zie rechtspraak vermeld in C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or* 2014, afl. 1, 7, voetnoot nr. 33.

vermenigvuldigen met drie.²²⁷ Vervolgens moet dit trimestrieel loon gedeeld worden door dertien, nl. het aantal weken in een trimester.²²⁸

De voordelen die krachtens de arbeidsovereenkomst werden bekomen moeten uiteraard ook in rekening worden gebracht. Wanneer de waarde van deze voordelen op jaarbasis is bepaald (bv. de jaarlijkse bijdrage van de werkgever aan de groepsverzekering of hospitalisatieverzekering), dan moet het jaarbedrag eerst worden gedeeld door twaalf om vervolgens de hierboven beschreven handeling te ondergaan om te worden geconverteerd naar een weekloon.²²⁹

4.1.3.6 Het sollicitatieverlof

De nieuwe regeling behoudt het recht van de werknemer om gedurende de duur van de opzeggingstermijn van het werk te blijven met behoud van zijn loon om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.²³⁰ T.e.m. 31 december 2013 moest hier nog een onderscheid worden gemaakt tussen arbeiders en bedienden, maar sinds 1 januari 2014 heeft elke werknemer recht op sollicitatieverlof.²³¹ Dit recht geldt zowel bij ontslag door de werkgever als door de werknemer.²³² De werknemer kan enkel van deze afwezigheid gebruik maken voor het doel waarvoor deze wettelijk bestemd is, namelijk het zoeken naar een andere dienstbetrekking.

De regeling geldt zowel voor de opzeggingen gegeven vanaf 1 januari 2014 als voor de opzeggingen gegeven in 2013 die voortduren in 2014.²³³ Het principe dat deeltijdse werknemers recht hebben op sollicitatieverlof in verhouding tot hun tewerkstellingsbreuk blijft behouden.²³⁴

Men moet bij toepassing van de regelgeving een onderscheid maken tussen twee situaties:

A. De werknemer heeft geen recht op een outplacementbegeleiding

Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn heeft de werknemer het recht om een- of tweemaal per week afwezig te zijn, mits de duur van deze afwezigheid niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.²³⁵ Wanneer het sollicitatieverlof één dag per week bedraagt, kan het indien gewenst worden opgenomen in twee halve dagen.²³⁶

Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in beginsel enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.

²²⁷ Artikel 39, §1 derde en vierde lid Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 14 W.E.S.

²²⁸ D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 103; C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 8 en C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 151.

²²⁹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 8.

²³⁰ Artikel 41, §1 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 16 W.E.S.

²³¹ K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 7.

²³² X, *Analyse van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

²³³ *Ibidem*.

²³⁴ Artikel 41, §4 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 16 W.E.S.

²³⁵ Artikel 41, §2 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 16 W.E.S.

²³⁶ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 152.

B. De werknemer heeft wel recht op een outplacement begeleiding²³⁷

De werknemer mag gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn, mits de duur van deze afwezigheid niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.²³⁸ De beperking van de laatste zesentwintig weken geldt in dit geval dus niet.

4.1.4 Bijzondere ontslagregels

4.1.4.1 Verbod conventionele afwijkingen

De W.E.S. bepaalt dat het niet mogelijk is om bij collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in een paritair (sub)comité, af te wijken van de nieuwe opzeggingstermijnen.²³⁹ Dit geldt zowel in geval van opzegging door de werkgever als in geval van opzegging door de werknemer. Deze regel vormt een concretisering van het in het finale compromisvoorstel van de minister van Werk gehuldigde principe dat de nieuwe opzeggingstermijnen samen een interprofessioneel vastgelegd wettelijk maximum vormen.²⁴⁰

A. Sectorale afwijkingen

Afwijkingen van de opzeggingstermijnen ten gunste van de werknemer of de werkgever zijn bijgevolg op sectoraal niveau uitgesloten. Hiermee herneemt de wetgever het verbod dat reeds in het oud artikel 86/3 Arbeidsovereenkomstenwet door de IPA-wet werd ingevoerd. Het opzet van beide artikelen bestaat erin een convergentie tot stand te brengen tussen de opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden. Bovendien wil de wetgever hiermee elke vakbondseis tot hogere opzeggingstermijnen buiten de sectorale onderhandelingen houden.²⁴¹ Deze wetsbepaling gaf aanleiding tot heel wat discussie omtrent de vraag of ze afwijkingen via andere dan een sectorale CAO verbood.²⁴²

B. Afwijkende individuele afspraken of ondernemingsafspraken

De W.E.S. bepaalt niets over de mogelijkheid om afwijkende termijnen af te spreken op individueel vlak of op ondernemingsniveau (zoals bv. via een ondernemings-CAO, arbeidsreglement e.d.). Zulke afwijkingen worden door de W.E.S. alleszins niet verboden. Dit geeft aanleiding tot de

²³⁷ De wijziging die de W.E.S. (zie artikel 77) heeft doorgevoerd op vlak van outplacementbegeleiding wordt in deze bijdrage niet behandeld. Onder outplacement wordt verstaan: een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien; CAO nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende de outplacement; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal compendium Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2011-2012, 444.

²³⁸ Artikel 41, §3 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 16 W.E.S.

²³⁹ Artikel 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 4 W.E.S.

²⁴⁰ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 150.

²⁴¹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 7.

²⁴² Zie o.m. L. VANDEPLAS en S. NERINCKX, "Opzeggingstermijnen in de ban van het gelijkheidsbeginsel. De wet van 12 april 2011 en het arrest nr. 125/2011 van het Grondwettelijk Hof", *Or*. 2011, afl. 10, 309; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 150.

zienswijze dat er uit het wetsartikel *a contrario* kan worden afgeleid dat alle andere afwijkingen via een CAO op ondernemingsniveau of een arbeidsreglement worden toegestaan. Deze visie vindt tevens steun in de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp. Hierin staat uitdrukkelijk dat de toepassing van het verbod zich beperkt tot sectorale arbeidsovereenkomsten.²⁴³ Niettemin herinnert de Memorie van Toelichting aan het principe van artikel 6 Arbeidsovereenkomstenwet waarin wordt bepaald dat de rechten van de werknemer nooit kunnen worden ingekort of diens verplichtingen kunnen worden verzwaaard.²⁴⁴ Bijgevolg zullen afwijkende individuele afspraken of ondernemingsafspraken enkel afdwingbaar zijn indien zij voor de werknemer in gunstiger termijnen voorziet dan deze vastgelegd door de W.E.S. Voor dergelijke afspraken zal het bovendien, bij gebrek aan enige wettelijke vereiste, zonder belang zijn wanneer zij wordt gesloten en wat het jaarloon van de werknemer is.²⁴⁵

Desalniettemin is deze visie minder evident als ze op het eerste zicht lijkt.²⁴⁶ Indien afwijkingen worden toegestaan op de opzeggingstermijnen, zou de beoogde toepassing van het door het Grondwettelijk Hof gehuldigde gelijkheidsbeginsel worden ondermijnd. Daarenboven legt de W.E.S. voortaan voor alle werknemers vaste opzeggingstermijnen op die dwingend zijn voor zowel de werkgever als de werknemer. Elke bepaling in een CAO, overeenkomst of arbeidsreglement die gunstiger opzeggingstermijnen bevat, riskeert dan als sanctie nietig te worden verklaard wegens strijdigheid met de W.E.S. De onduidelijkheid en twijfel die bestaat over de rechtmatigheid van conventionele afwijkingen kan bijgevolg nog aanleiding geven tot menig dispuut.²⁴⁷

4.1.4.2 De opzeggingstermijnen in geval van wettelijk pensioen

Ook de opzeggingstermijnen in geval van ontslag met het oog op wettelijk pensioen worden door de W.E.S. gewijzigd. Artikel 83 Arbeidsovereenkomstenwet dat de werkgever of werknemer toeliet met verkorte opzeggingstermijnen de arbeidsovereenkomst te beëindigen bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, wordt afgeschaft.²⁴⁸ Een nieuw artikel 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt voortaan dat de wetgever de gewone opzeggingstermijn in acht moet nemen, met een plafond van zesentwintig weken.²⁴⁹ Deze termijn geldt indien de werkgever een einde wenst te maken aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (nl.

²⁴³ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001,15; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 150.

²⁴⁴ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 7.

²⁴⁵ Artikel 82, §5 Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 86/2, §3 Arbeidsovereenkomstenwet zijn immers opgeheven sinds 1 januari 2014; C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 7.

²⁴⁶ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 150.

²⁴⁷ *Ibidem*.

²⁴⁸ Artikel 51 W.E.S.

²⁴⁹ Artikel 37/6, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 7 W.E.S.

vijfenzestig jaar).²⁵⁰ De opdeling in werknemers met minder dan vijf jaren dienst en de anderen wordt dus verlaten.²⁵¹

Anders dan wat gold onder het oude artikel 83 Arbeidsovereenkomstenwet, zijn er voor de werknemer die ontslag neemt met het oog op wettelijke pensionering geen bijzondere verkorte opzeggingstermijnen voorzien.²⁵² Voor hem gelden dus de hoger besproken normale opzeggingstermijnen in geval van opzegging door de werknemer (die in elk geval wordt geplafonneerd op dertien weken).²⁵³

4.1.4.3 Opzegging tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid

Zowel arbeiders als bedienden kunnen de arbeidsovereenkomst beëindigen tijdens een periode van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of van gedeeltelijke arbeid omwille van tijdelijke werkloosheid, en dit zonder opzegging of vergoeding.²⁵⁴ Bij tijdelijke werkloosheid door een gebrek aan werk wegens economische oorzaken kan de werknemer van deze mogelijkheid gebruik maken van zodra de economische werkloosheid aanvangt.²⁵⁵ De werknemer kan de arbeidsovereenkomst eveneens beëindigen in geval deze wordt geschorst door slecht weer dat meer dan één maand aanhoudt.²⁵⁶

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing. Bij opzegging door de werknemer loopt de opzeggingstermijn tijdens de schorsing gewoon door.²⁵⁷

4.1.4.4 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van arbeidsongeschiktheid

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of een ongeval na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door opzegging heeft de werknemer recht op het gewaarborgd loon en wordt de opzeggingstermijn geschorst.²⁵⁸ De werkgever kan er de voorkeur aan geven om de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen met betaling van een opzeggingsvergoeding.

Voor de invoering van de W.E.S. konden arbeiders worden ontslagen na zes maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid. Hetzelfde gold voor bedienden, maar dan met de

²⁵⁰ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 6.

²⁵¹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 6.

²⁵² C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 152.

²⁵³ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 6.

²⁵⁴ Artikel 37/7 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 8 W.E.S.

²⁵⁵ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 152.

²⁵⁶ Artikel 37/7, §1, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 8 W.E.S.

²⁵⁷ Artikel 37/7, §2, tweede en derde lid Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 8 W.E.S.

²⁵⁸ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 153.

bijkomende bepaling dat het reeds betaalde gewaarborgd loon mocht worden afgetrokken van de verbrekingsvergoeding.²⁵⁹

De nieuwe regelgeving maakt een onderscheid naargelang het om een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of bepaalde duur gaat. Binnen die laatste categorie moet er nog worden gekeken of de overeenkomst minder dan drie maanden of meer dan drie maanden duurt:

A. Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De werkgever die de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn verbreekt, moet een vergoeding betalen die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat werd betaald in het begin van de arbeidsongeschiktheid afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.²⁶⁰ Hier zijn wel de volgende drie voorwaarden aan verbonden:

- i. de werknemer is arbeidsongeschikt geworden door een ziekte of ongeval welke zich voordoet na de kennisgeving van de opzeggingstermijnen;
- ii. de arbeidsovereenkomst wordt met onmiddellijke ingang beëindigd tijdens de arbeidsongeschiktheid;
- iii. de werkgever moet de arbeidsovereenkomst beëindigen om geldige redenen, zoals de verstoring van de organisatie. Deze laatste voorwaarde staat niet in de W.E.S., maar in de Memorie van Toelichting.²⁶¹

Deze regeling lijkt op het eerste zicht geïnspireerd te zijn door oud artikel 78 Arbeidsovereenkomstenwet dat van toepassing was op bedienden. Het oude artikel verschilt echter aangezien de aftrek was beperkt tot 'het loon dat werd *uitbetaald* sinds het begin van de arbeidsongeschiktheid', terwijl het thans gaat om de 'aftrek van de *periode* gedekt door het gewaarborgd loon'.²⁶² Bijgevolg kan in functie van de samenstelling van de berekeningsbasis van het gewaarborgd loon deze nieuwe formulering dus tot een minder gunstig resultaat leiden voor de werknemer ingeval de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding ruimer is (bv. maaltijdcheques zullen niet in het gewaarborgd loon zitten).²⁶³

Wanneer er meerdere periodes van arbeidsongeschiktheid tijdens de opzeggingstermijn plaatsvinden, kan de werkgever enkel het gewaarborgd loon aftrekken dat werd uitbetaald tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid gedurende dewelke tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst werd beslist.²⁶⁴

²⁵⁹ K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 6.

²⁶⁰ Artikel 37/8 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 9 W.E.S.

²⁶¹ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001,18.

²⁶² C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 11.

²⁶³ *Ibidem*.

²⁶⁴ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 153.

Het verschil met de oude regeling is dat de vermindering van de opzeggingsvergoeding met het bedrag van het betaalde gewaarborgde loon ook mogelijk is bij een korte periode van arbeidsongeschiktheid. Indien de werkgever dus snel een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens de arbeidsongeschiktheid, zal hij geen financieel nadeel ondervinden.²⁶⁵

B. Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

In principe kan een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk niet eenzijdig worden beëindigd d.m.v. een opzeggingstermijn. Indien één van beide partijen dit toch doet, moet de betrokkene een vergoeding betalen die gelijk is aan het loon dat tot het voorziene einde van de arbeidsovereenkomst moest worden betaald. Indien de werknemer tijdens deze periode arbeidsongeschikt is geworden, geldt er een bijzonder regime.²⁶⁶

*Arbeidsovereenkomst van minder dan drie maanden*²⁶⁷

De W.E.S. bevestigt de mogelijkheid voor de werkgever om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van minder dan drie maanden te beëindigen zonder opzegging of vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid die langer dan zeven dagen duurt.²⁶⁸ Deze beëindiging is echter slechts mogelijk indien de eerste helft van de overeengekomen bepaalde tijd of duur van de tewerkstelling die normaal is vereist voor de uitvoering van het duidelijk omschreven werk al is verstreken.²⁶⁹ Deze mogelijkheid bestond reeds voor bediendencontracten en geldt voortaan voor alle arbeidsovereenkomsten.²⁷⁰

*Arbeidsovereenkomst van meer dan drie maanden*²⁷¹

Voorts bevestigt de W.E.S. de mogelijkheid van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te allen tijde te verbreken mits betaling van een opzeggingsvergoeding en voor zover de arbeidsongeschiktheid meer dan zes maanden duurt terwijl de bepaalde duur nog niet is verstreken of het voorwerp van de overeenkomst nog niet werd verwezenlijkt. De opzeggingsvergoeding is in dit geval gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd, met een maximum van drie maanden en onder aftrek van hetgeen werd betaald sinds de start van de arbeidsongeschiktheid. Deze mogelijkheid bestond eveneens reeds voor bediendencontracten en wordt dus nu uitgebreid naar alle arbeidsovereenkomsten.²⁷²

²⁶⁵ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 153.

²⁶⁶ X, *Analyse van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

²⁶⁷ Artikel 37/9 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 10 W.E.S.

²⁶⁸ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 11.

²⁶⁹ Dit is hetzelfde principe dat geldt bij opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (*infra punt 4.1.3.5*).

²⁷⁰ Oud artikel 79 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals opgeheven door artikel 47 W.E.S.

²⁷¹ Artikel 37/10 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals ingevoegd door artikel 11 W.E.S.

²⁷² Oud artikel 80 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals opgeheven door artikel 48 W.E.S.; C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 11.

4.1.4.5 Opzegging van de arbeidsovereenkomst voor afgesloten voor bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk

A. Principiële onmogelijkheid van opzegging²⁷³

De W.E.S. behoudt het bestaande principe dat partijen niet de mogelijkheid hebben om de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk zonder dringende reden eenzijdig te beëindigen tijdens de overeengekomen termijn.²⁷⁴ Ook de sanctie indien de arbeidsovereenkomst toch wordt beëindigd zonder dat er een dringende reden voorhanden is, blijft behouden. De verbrekende partij moet een opzeggingsvergoeding betalen die gelijk is aan het loon dat is verschuldigd tot het bereiken van die termijn, met als maximum het dubbele van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de arbeidsovereenkomst zonder tijdsbepaling was afgesloten.

B. Uitzondering: opzegging mogelijk tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd (maximaal zes maanden)²⁷⁵

De W.E.S. wijkt met deze regel af van de principiële onmogelijkheid van opzegging. Elke partij kan de overeenkomst eenzijdig beëindigen, maar enkel tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode waarin de opzegging mogelijk is, zes maanden overschrijdt.²⁷⁶ Deze mogelijkheid geldt voor alle arbeidsovereenkomsten die *gesloten* zijn vanaf 1 januari 2014.²⁷⁷ De nieuwe regel is een gevolg van de afschaffing van de proefperiode (***infra punt 4.2.3.2***). Op die manier wil men partijen toch de kans bieden om zich eenvoudiger van de arbeidsrelatie te ontdoen indien ze niet in de lijn ligt van hun behoeften en verwachtingen.²⁷⁸

De Memorie van Toelichting preciseert dat de eerste helft van de overeengekomen duur een vaste termijn is die niet vatbaar is voor schorsing (bv. wegens arbeidsongeschiktheid, vakantie etc.).²⁷⁹ In de W.E.S. wordt dit echter niet uitdrukkelijk vermeld.

De termijn begint te lopen vanaf de door de partijen overeengekomen datum van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dat de effectieve uitvoering pas later is kunnen aanvangen speelt dus geen rol. Ook de datum waarop de arbeidsovereenkomst werd ondertekend is niet relevant.²⁸⁰ Een

²⁷³ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁷⁴ Artikel 40, §1 Arbeidsovereenkomstenwet *juncto* artikel 15 W.E.S.

²⁷⁵ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁷⁶ Artikel 40, §2 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals gewijzigd door artikel 15 W.E.S.; X, *Analyse van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

²⁷⁷ Artikel 113 W.E.S.

²⁷⁸ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 20.

²⁷⁹ *Ibidem*.

²⁸⁰ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 21.

eventuele wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst heeft in tegenstelling tot wat gold voor het proefbeding, geen invloed op de datum waarop de eerste helft verstrijkt.²⁸¹

Volgens de Memorie van Toelichting volstaat het niet dat de opzeggingstermijn wordt betekend tijdens de toegelaten eerste helft. De opzeggingstermijn moet eveneens daadwerkelijk verstrijken tijdens deze termijn.²⁸² De laatste dag van de opzeggingstermijn moet m.a.w. uiterlijk liggen op de laatste dag van de voormelde termijn waarin de opzegging mogelijk is. Indien het einde van de arbeidsovereenkomst zich situeert na deze periode, bijvoorbeeld als gevolg van schorsing door ziekte, is de algemene regeling uit artikel 40, §1 Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing, welke een opzeggingsvergoeding voorschrijft. Het volgende voorbeeld illustreert dit²⁸³:

Voorbeeld 2

Er wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van zes maanden afgesloten op 28 februari 2014. De voorziene datum van uitvoering is 10 maart 2013. In dit geval bedraagt de termijn waarbinnen de opzegging kan worden gegeven drie maanden, nl. van 10 maart 2014 tot en met 9 juni 2014. De werkgever gaat over tot kennisgeving aan de werknemer van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze termijn gaat in op 28 april 2014 en eindigt in principe op 9 juni 2014. De werknemer is echter gedurende vier dagen ziek waardoor de opzeggingstermijn wordt geschorst. Het einde van de opzeggingstermijn valt dus op 13 juni 2014, nl. na de periode van drie maanden waarbinnen de opzegging mogelijk is. De werkgever zal bijgevolg aan de werknemer een opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn overeenkomstig artikel 40, §1 Arbeidsovereenkomstenwet.

Deze visie werd echter niet overgenomen door de W.E.S. Hierin volstaat het namelijk dat de opzegging plaatsvindt tijdens de eerste helft en er wordt verder niets bepaald over het tijdstip van daadwerkelijke einde van de opzeggingstermijn.²⁸⁴ Dit is enigszins vreemd, aangezien het om een belangrijke toepassingsmodaliteit gaat.

C. Gewone opzeggingstermijnen van toepassing²⁸⁵

De opzegging moet op dezelfde wijze worden gegeven als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Het ingangstijdstip van de opzeggingstermijn is eveneens de maandag die volgt op de week waarin de opzegging werd betekend.

Wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van de opzeggingstermijnen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur

²⁸¹ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁸² Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 22.

²⁸³ X, *Analyse van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

²⁸⁴ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁸⁵ *Ibidem*.

zonder zes maanden te overschrijden, is een opzeggingsvergoeding verschuldigd in overeenstemming met de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen.²⁸⁶

D. Opzegging enkel mogelijk bij de eerste arbeidsovereenkomst²⁸⁷

In geval van een gerechtvaardigde opeenvolging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, geldt de opzeggingsmogelijkheid enkel tijdens de eerste arbeidsovereenkomst.²⁸⁸ De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vóór het verstrijken van haar termijn geldt dus niet meer voor de daaropvolgende overeenkomsten van bepaalde duur of duidelijk omschreven werk. In het licht van de *ratio legis* rijst de vraag of dit principe even strikt moet worden toegepast wanneer een werknemer een andere functie uitoefent dan bij het voorgaande contract van bepaalde duur. Men kan in deze hypothese aannemen dat enkel voor het eerste contract een opzeggingsmogelijkheid bestaat.²⁸⁹

4.1.4.6 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT²⁹⁰)

Nieuw artikel 37/11 van de Arbeidsovereenkomstenwet²⁹¹ voorziet dat wanneer een onderneming of instelling werd erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, de opzeggingstermijnen kunnen worden ingekort tot minimaal zesentwintig weken indien de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Deze mogelijkheid bestond reeds onder de "oude regeling", maar dan alleen voor bedienden. Nu is ze dus van toepassing op alle werknemers. De modaliteiten en voorwaarden van deze mogelijkheid moeten nog worden vastgelegd bij een Koninklijk Besluit.²⁹²

Samenlezing met het hoger vermelde verbod op afwijkingen van de opzeggingstermijnen op sectoraal niveau (***supra punt 4.1.3.1***) doet besluiten dat men vanaf 1 januari 2014 geen sectorale CAO's meer kan sluiten die voorzien in de toekenning van SWT mits aanvaarding van een lagere opzeggingstermijn (in vele CAO's voorzag men de aanvaarding van het zgn. 'wettelijk minimum' voor bedienden als toekenningsvoorwaarden).²⁹³ Wanneer een arbeider na 1 januari 2014 wordt opgezegd met het oog op SWT, mag er evenwel op 31 december 2013 geklikt worden op de verkorte sectorale termijnen als die in de sector bestonden op die datum, ook al voldeed de arbeider op dat moment nog niet aan de voorwaarden om op SWT te worden gesteld.²⁹⁴

²⁸⁶ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁸⁷ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁸⁸ Artikel 40, §3 Arbeidsovereenkomstenwet *juncto* artikel 15 W.E.S.

²⁸⁹ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 154.

²⁹⁰ Voorheen brugpensioen.

²⁹¹ Zoals ingevoegd door artikel 12 W.E.S.

²⁹² Momenteel wordt deze materie geregeld in artikel 18 van het KB van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

²⁹³ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 7.

²⁹⁴ K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 5.

4.2 De overgangsregeling van toepassing op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014

De W.E.S. voorziet in een aantal overgangsbepalingen die van toepassing zijn op arbeidsovereenkomsten die ingaan vóór 1 januari 2014.²⁹⁵ De nieuwe regeling verschilt sterk van de bestaande regeling, en dit vooral voor de arbeiders en de hogere bedienden (*supra punt 4.1.2*). De wetgever vond het niet opportuun om de nieuwe ontslagregels vanaf 1 januari 2014 integraal toe te passen op alle ontslagen die vanaf die datum plaatsvinden.²⁹⁶ De Memorie van Toelichting bepaalt dan ook dat er een overgangsregeling nodig is die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014.²⁹⁷

4.2.1 Toepassingsgebied overgangsregeling

De overgangsregeling is van toepassing op arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014 en worden opgezegd na 31 december 2013.²⁹⁸ Naar analogie met de IPA-wet kan er van worden uitgegaan dat de inwerkingtreding van de nieuwe regeling wordt gekoppeld aan de overeengekomen aanvangsdatum en niet aan de feitelijke aanvangsdatum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.²⁹⁹ Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst en de feitelijke aanvangsdatum van uitvoering bijgevolg wordt verschoven tot na 1 januari 2014, worden de nieuwe toepassingsregels van de opzeggingstermijnen niet van toepassing. De wetgever had er beter aangedaan de terminologie van de IPA-wet uitdrukkelijk in de nieuwe bepalingen op te nemen om zo alle twijfel hieromtrent te vermijden.³⁰⁰

4.2.2 Berekening van de duur van de opzeggingstermijn

Om de duur van de opzeggingstermijn te berekenen, is de optelsom van twee opzeggingstermijnen vereist: de opzeggingstermijn berekend in functie van de anciënniteit verworven op 31 december 2013 en de opzeggingstermijn berekend in functie van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.³⁰¹ Men spreekt in dit verband ook wel over een "dubbele foto" die moet worden genomen.³⁰²

De W.E.S. bepaalt echter niet hoe de totale opzeggingstermijn moet worden uitgedrukt. De parlementaire voorbereiding heeft hier evenmin een antwoord op. Er zijn vier mogelijkheden: in kalenderdagen, weken of maanden dan wel een combinatie van beide. Bij gebrek aan specifieke

²⁹⁵ Artikel 67 t.e.m. 69 W.E.S.

²⁹⁶ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 156.

²⁹⁷ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 39.

²⁹⁸ Artikel 67 W.E.S.

²⁹⁹ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 156.

³⁰⁰ De slotbetalingen van de W.E.S. verwijzen voor de inwerkingtreding van sommige bepalingen van de W.E.S. wel naar de overeengekomen aanvangsdatum; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 156.

³⁰¹ Artikel 67 W.E.S.

³⁰² C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 12.

bepalingen moet men ervan uitgaan dat een opzeggingsbrief gericht aan werknemers die onder de overgangsregeling vallen, voortaan een opzeggingstermijn moet vermelden uitgedrukt in kalenderdagen en weken voor arbeiders en in maanden en weken voor bedienden.³⁰³ Voor de bedienden vindt deze regel steun in de Memorie van Toelichting waarin cijfervoorbeelden worden verschaft waarbij voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn sprake is van maanden.³⁰⁴ Het feit dat de W.E.S. voor de opzeggingsvergoeding wel voorziet in een omzettingsregel voor het maandloon in een weekloon doet hieraan geen afbreuk.³⁰⁵ De wetgever had dit beter uitdrukkelijk geregeld en concrete regels vastgesteld om kalenderdagen en maanden om te zetten naar weken.

4.2.2.1 Deel één: anciënniteit verworven op 31 december 2013

Voor het eerste deel wordt de duur van de opzeggingstermijn bepaald volgens de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die op 31 december 2013 op de werknemer van toepassing waren.³⁰⁶ M.a.w. men berekent de opzeggingstermijnen alsof de arbeidsovereenkomst op 31 december 2013 was beëindigd.³⁰⁷ Het gaat in het eerste deel dan ook om een "foto" op 31 december 2013 van het statuut van de werknemer (nl. arbeider of bediende), de anciënniteit van de werknemer en de toenmalige toepasselijke opzeggingsregels.³⁰⁸

In geval van ontslag van een arbeider moet dus worden nagegaan welke (sectorale) opzeggingstermijn op 31 december 2013 van toepassing was.

Voor een bediende die wordt ontslagen speelt de hoogte van het bruto jaarloon op 31 december 2013 een cruciale rol:

- Voor de bedienden van wie het jaarlijks bruto loon onder 32.254 EUR blijft (de zgn. "lagere bedienden") geldt de regel van drie maanden opzegging per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit. Wanneer de bediende de arbeidsovereenkomst opzegt, moet hij een termijn van één en een halve maand naleven als hij minder dan vijf jaar anciënniteit heeft. Vanaf vijf jaar bedraagt de termijn drie maanden.³⁰⁹
- Voor de bedienden van wie het jaarlijks bruto loon 32.254 euro overschrijdt (de zgn. "hogere bedienden") maakt de W.E.S. een einde aan de regel in de Arbeidsovereenkomstenwet die inhoudt dat de opzeggingstermijn ofwel door de partijen moet worden overeengekomen na opzegging, ofwel door de rechter wordt vastgesteld.³¹⁰ De W.E.S. voorziet nu in forfaitair vastgestelde opzeggingstermijnen:

³⁰³ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 158.

³⁰⁴ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 41-44.

³⁰⁵ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 16.

³⁰⁶ Artikel 68, tweede lid W.E.S.

³⁰⁷ Zie hiervoor bijlage 1 en bijlage 2.

³⁰⁸ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 39.

³⁰⁹ Artikel 68, tweede lid W.E.S.; C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 13.

³¹⁰ Zie bijlage 2.

- o in geval van opzegging door de werkgever: één maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van drie maanden³¹¹;
- o in geval van opzegging door de bediende: één en een halve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn bruto jaarloon niet hoger was dan 64.508 EUR, of zes maanden indien zijn bruto jaarloon wel hoger was dan 64.508 EUR.³¹²

Deze regeling komt er dus op neer dat de "oude regeling" nog steeds toepassing vindt, ondanks de opheffing door de W.E.S met ingang van 1 januari 2014. Zoals de Raad van State in zijn advies bij het voorontwerp van de W.E.S. opmerkt, was het wellicht beter geweest om bij de opheffing van de betrokken wetsbepalingen uitdrukkelijk te voorzien dat zij blijven gelden voor de toepassing van artikel 68 W.E.S.³¹³ Bovendien merken auteurs C. Engels en O. Wouters terecht op dat kan worden betwijfeld of deze overgangsbepalingen (zelfs met ontslagcompensatievergoeding die in de W.E.S. wordt voorzien voor arbeiders, **infra punt 4.2.3.1**) juridisch overeind zal blijven nu het Grondwettelijk Hof de gevolgen van deze regels sinds 9 juli 2013 als ongrondwettig beschouwt.³¹⁴

4.2.2.2 Deel twee: anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014

Het tweede deel van de opzeggingstermijn wordt berekend op basis van de dienstanciënniteit die de werknemer opbouwt vanaf 1 januari 2014. Voor de berekening van dit deel wordt de anciënniteitsteller op nul gezet en zijn de nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing (**supra punt 4.1**).

De W.E.S. voorziet in twee specifieke regels voor de bediende die zelf een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst³¹⁵:

- i. Het tweede deel van de door de werknemer in acht te nemen opzeggingstermijn moet niet meer worden berekend wanneer bij de vaststelling van het eerste deel van de opzeggingstermijn de plafonds voor de lagere³¹⁶ en de hogere bediende³¹⁷ zijn bereikt op 31 december 2013.
- ii. Indien de plafonds nog niet zijn bereikt, moet het tweede deel ook worden berekend. De som van beide delen mag dan echter niet meer dan dertien weken bedragen.³¹⁸

Auteurs C. Kerrebrouck en S. Demeestere merken terecht op dat deze bepaling vreemde nevenwerkingen met zich meebrengt. Een bediende met een jaarloon van 70.000 EUR en een dienstanciënniteit van twaalf jaar moet bij ontslagname op 6 februari 2014 op basis van deel één een opzeggingstermijn van vier en een halve maand in acht nemen. Deze termijn bereikt niet het

³¹¹ Artikel 68, derde lid W.E.S.

³¹² Artikel 68, vierde lid W.E.S.

³¹³ Advies Raad van State, nr. 54.231/1 van 6 november 2013 bij het voorontwerp van de W.E.S., *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 110, voetnoot 12.

³¹⁴ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 13.

³¹⁵ Artikel 69, derde lid W.E.S.

³¹⁶ Oud artikel 82, §2, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet: Eén en een halve maand indien minder dan vijf jaar anciënniteit, drie maanden indien vijf of meer anciënniteit.

³¹⁷ Artikel 68, vierde lid W.E.S.: Vier en een halve maand indien het jaarlijks loon 64.058 EUR niet overschrijdt, zes maanden indien het jaarlijks loon 64.508 EUR overschrijdt.

³¹⁸ Artikel 69, derde lid W.E.S.

plafond van zes maanden. Bijgevolg moet deel twee van de opzeggingstermijn worden berekend. In principe is deel twee gelijk aan één week, wat het totaal brengt op vier en een halve maand plus één week opzeggingstermijn.³¹⁹

Wanneer deel één echter het plafond niet bereikt en dus deel twee moet worden berekend, geldt een nieuw plafond voor de som van deel één en twee. De berekende opzeggingstermijn moet daarom worden herleid tot dertien weken, wat zelfs korter is dan deel één van de opzeggingstermijn. Wanneer dezelfde bediende een bruto jaarloon van 60.000 EUR had gehad, had hij een opzeggingstermijn van vier en een halve maand in acht moeten nemen. Dit is op zijn minst vreemd.³²⁰

4.2.2.3 Voorbeelden samentellen van oude en nieuwe termijnen

De Memorie van Toelichting verschaft een vijftal voorbeelden van het samentellen van oude en nieuwe termijnen.³²¹ Deze bijdrage herneemt twee voorbeelden:

A. Voorbeeld 1: Ontslag door de werkgever³²²:

Wouter is een bediende wiens arbeidsovereenkomst ingaat op 1 juli 2010. Hij wordt door zijn werkgever ontslagen in september 2016. Zijn bruto jaarloon bedraagt op 31 december 2013 minder dan 32.254 EUR.

Aangezien de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, is de overgangsregeling van toepassing:

Berekening eerste deel:

Omdat zijn bruto-jaarloon op 31 december 2013 minder dan 32.254 EUR bedraagt, wordt Wouter voor de bepaling van de opzeggingstermijn als een "lagere bediende" beschouwd. Op 31 december 2013 is Wouter zijn vierde anciënniteitsjaar begonnen. Als lagere bediende valt hij onder de regel van "drie maanden opzeggingstermijn per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit". Als hij op 31 december 2013 zou ontslagen zijn geweest, zou hij recht hebben gehad op een opzeggingstermijn van drie maanden. Het eerste deel van zijn opzeggingstermijn bedraagt op grond van oud artikel 82, §2 Arbeidsovereenkomstenwet dus drie maanden.

Berekening tweede deel:

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen. Bij zijn ontslag in september 2016 bevindt Wouter zich in zijn derde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling. Het tweede deel van zijn opzeggingstermijn wordt berekend op basis van de nieuwe bepalingen en bedraagt bijgevolg twaalf weken.

³¹⁹ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 158.

³²⁰ *Ibidem*.

³²¹ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 41-44.

³²² Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 41.

Totale opzeggingstermijn:

De werkgever moet dus bij het ontslag van Wouter in september 2016 een opzegging betekenen met een duur van drie maanden en twaalf weken. Bij niet-naleving van de opzeggingstermijn is de werkgever een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode van drie maanden en twaalf weken verschuldigd (**supra 4.1.2.5**).

B. Voorbeeld 2: ontslag door de werknemer³²³:

Caroline is een bediende wiens arbeidsovereenkomst ingaat op 1 juli 2012. Zij neemt ontslag in de loop van de maand september 2016. Haar bruto jaarloon bedraagt op 31 december 2013 meer dan 32.254 EUR.

Aangezien de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, is de overgangsregeling van toepassing:

Berekening eerste deel:

Omdat haar bruto jaarloon op 31 december 2013 meer dan 32.254 EUR bedraagt, wordt Caroline voor de bepaling van de opzeggingstermijn als een "hogere bediende" beschouwd. Op 31 december 2013 heeft zij een anciënniteit van minder dan twee jaar. De duur van het deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de anciënniteit zal niet door de partijen moeten worden overeengekomen, maar wordt vastgelegd op één en een halve maand. Het plafond van vier en een halve maand wordt bijgevolg niet bereikt. Het eerste deel van haar opzeggingstermijn, berekend in functie van de anciënniteit van de werknemer op 31 december 2013, bedraagt dus één en een halve maand op grond van artikel 68, vierde lid W.E.S.

Berekening tweede deel:

Vanaf 1 januari 2014 begint een nieuwe anciënniteitsperiode te lopen. Bij haar ontslag in september 2016 bevindt Caroline zich in haar derde begonnen anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling. Het tweede deel van haar opzeggingstermijn wordt berekend op basis van de nieuwe bepalingen en bedraagt bijgevolg zes weken.

Totale opzeggingstermijn:

Wanneer Caroline dus in september 2016 overgaat tot opzegging, moet zij een opzeggingstermijn in acht nemen van één en een halve maand en zes weken. De som van deze twee delen is lager dan het plafond van dertien weken. Bij niet-naleving van de opzeggingstermijn zal de werknemer een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode van één en een halve maand en zes weken verschuldigd zijn (**supra 4.1.2.5**).

³²³ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 41-44.

4.2.3 Begeleidende maatregelen m.b.t. de overgangsregeling

De W.E.S. heeft een aantal begeleidende maatregelen m.b.t. de overgangsregeling ingevoerd om de impact ervan te milderen.

4.2.3.1 Ontslagcompensatievergoeding

Arbeiders die onder de overgangsregeling vallen dragen een historische achterstand met zich mee.³²⁴ Een deel van hun opzeggingstermijn wordt namelijk nog steeds berekend op basis van de oude ontslagregels die het Grondwettelijk Hof als discriminatoir heeft gekwalificeerd. Dit nadeel is groter en sleept langer aan naarmate de arbeiders een hogere anciënniteit hebben verworven op 1 januari 2014.³²⁵ Het is niet de bedoeling dat deze arbeiders voor altijd het nadeel van de anciënniteit vóór 2014 ondervinden. Vandaar dat de wetgever de zgn. "ontslagcompensatievergoeding" heeft ingevoerd.³²⁶

De ontslagcompensatievergoeding heeft tot doel het verschil te compenseren tussen de opzeggingstermijn die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn die de werkgever zou hebben toegekend alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig was verworven na 31 december 2013.³²⁷ De ontslagcompensatievergoeding moet dus het verschil bijpassen dat voor arbeiders blijft bestaan in vergelijking met de situatie waarin de opzegging volledig onder de nieuwe regeling zou zijn opgebouwd.

A. Kenmerken ontslagcompensatievergoeding

Deze heeft het karakter van een verbrekingsvergoeding. Dit betekent dat ze niet kan worden gecumuleerd met werkloosheidsuitkeringen, noch met ziekte- en invaliditeitsuitkeringen. De vergoeding kan bovendien niet worden gecumuleerd met de inschakelingsvergoeding, verschuldigd na een ontslag dat kadert in een herstructurering. Dit geldt echter niet wanneer er een positief verschil is tussen beide bedragen. In dat geval is het surplus verschuldigd.³²⁸

B. Toepassingsgebied

De wet legt vier voorwaarden op waaraan de arbeider gelijktijdig moet voldoen om een ontslagcompensatievergoeding te krijgen³²⁹:

- i. de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;
- ii. de arbeidsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor arbeiders, voor dienstboden of een arbeidsovereenkomst dienstencheques;

³²⁴ D. HEYLEN, I. VERREYT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 83.

³²⁵ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 159.

³²⁶ Artikel 97 W.E.S.

³²⁷ Artikel 97, 2° W.E.S.; K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 6.

³²⁸ I. VERDONCK, "De ontslagcompensatievergoeding compenseert kortere opzegtermijnen voor arbeiders in dienst voor 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 4, 9.

³²⁹ Artikel 9, 2°, tweede lid W.E.S.

- iii. de arbeider heeft de vereiste anciënniteit verworven op één van de vooropgestelde data:

Vereiste anciënniteit in onderneming	Datum
Ten minste 30 jaar	Op 31 december 2013
Ten minste 20 jaar	Op 1 januari 2014
Ten minste 15 jaar	Op 1 januari 2015
Ten minste 10 jaar	Op 1 januari 2016
Minder dan 10 jaar	Op 1 januari 2017

De arbeiders zullen dus volgens een bepaald tijdspad in de nieuwe wetgeving worden geïntegreerd.³³⁰ Omwille van deze geleidelijke invoering van de vergoeding, vallen aanvankelijk nog enkele arbeiders uit de boot. Zo komen bijvoorbeeld in 2014 arbeiders met minder dan twintig jaar anciënniteit niet in aanmerking. Voor hen blijft de vroegere ontslaguitkering wel een mogelijkheid (*infra punt F*).³³¹

Vanaf 1 januari 2017 vallen de anciënniteitsvoorwaarden weg.

- iv. de arbeider wordt ontslagen na 31 december 2013.

C. Rol van de RVA

De RVA staat in voor de betaling van de ontslagcompensatievergoeding. Deze bestaat uit het verschil tussen het bedrag dat de werkgever betaalt en het bedrag waarop de arbeider volgens de nieuwe wetgeving recht heeft.³³² De werknemer die aanspraak wil maken op de vergoeding moet deze zelf aanvragen a.d.h.v. een "werkloosheidsbewijs"-formulier C4.³³³

D. Bedrag ontslagcompensatievergoeding

Het Koninklijk Besluit van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding (*hierna: KB ontslagcompensatievergoeding*) stelt de concrete modaliteiten voor de vaststelling van het

³³⁰ Artikel 97, 3° W.E.S.

³³¹ I. VERDONCK, "De ontslagcompensatievergoeding compenseert kortere opzegtermijnen voor arbeiders in dienst voor 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 4, 8.

³³² Artikel 97, 1° W.E.S.

³³³ Artikel 5 KB 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, *BS* 20 januari 2014.

bedrag vast.³³⁴ Het bedrag van de vergoeding stemt overeen met het netto loonverlies dat een arbeider lijdt door niet onder de uitsluitende toepassing van de nieuwe ontslagregels te vallen.³³⁵

E. Gelijktelling met opzeggingsvergoeding

De ontslagcompensatievergoeding wordt voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn.³³⁶ Het KB Ontslagcompensatievergoeding preciseert echter dat tijdens de periode gedekt door de ontslagcompensatievergoeding, de arbeider in principe geen recht heeft op werkloosheidsuitkeringen.³³⁷

F. Uitsluitingen

Een eerste categorie werknemers die geen recht hebben op een ontslagcompensatievergoeding zijn de arbeiders uit de uitzonderingssectoren.³³⁸ Het gaat hier om arbeiders tewerkgesteld in sectoren waarin tijdelijk nog afwijkende opzeggingstermijnen gelden.³³⁹ Hetzelfde geldt voor arbeiders tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen. Beide categorieën komen echter wel nog in aanmerking voor de ontslaguitkering.³⁴⁰

Ook arbeiders in opzegging die na 2014 hun tegenopzegging geven hebben evenmin recht hebben op deze vergoeding. De bedoeling van een tegenopzegging bestaat er namelijk net in zo vlug mogelijk aan de slag te kunnen gaan bij een nieuwe werkgever. De arbeiders zullen bijgevolg niet benadeeld zijn door de kortere opzeggingstermijnen.³⁴¹

Ten slotte worden de werknemers die de voordelen van een sociaal plan genieten dat is neergelegd in een CAO die vóór 1 januari 2014 ter registratie werd neergelegd, uitgesloten van het recht op een ontslagcompensatievergoeding. Deze werknemers kunnen echter wel aanspraak maken op een ontslaguitkering.³⁴²

G. Ontslaguitkering

Arbeiders die (nog) geen recht hebben op de ontslagcompensatievergoeding behouden wel hun recht op de ontslaguitkering. Wie recht heeft op een ontslagcompensatievergoeding heeft echter

³³⁴ KB 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, *BS* 20 januari 2014; C. BASTIEN en S. BELLEMANS, "La formule de calcul de l'indemnité en compensation du licenciement a été publiée", *ASBL info* 2014, afl. 4, 1.

³³⁵ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 159.

³³⁶ Artikel 97, 3^o, vierde lid W.E.S. ; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 159.

³³⁷ Artikel 3 KB Ontslagcompensatievergoeding.

³³⁸ K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 6.

³³⁹ Zie artikel 70 W.E.S., bijvoorbeeld PC 109.00 Kleding en confectie.

³⁴⁰ I. VERDONCK, "De ontslagcompensatievergoeding compenseert kortere opzegtermijnen voor arbeiders in dienst voor 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 4, 9.

³⁴¹ A. JACOBS, K. VAN HERPE en T. DIRIX, "Le statut unique: réponse à quelques questions fréquemment posées", *Ind.Soc.* 2014, afl. 3, 2.

³⁴² Artikel 98 W.E.S.; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 160.

geen recht meer op een ontslaguitkering.³⁴³ Beide uitkeringen zijn dus niet cumuleerbaar. De ontslaguitkering wordt sinds 1 januari 2012 bij ontslag door de werkgever uitbetaald aan arbeiders, dienstboden of personen met een arbeidsovereenkomst dienstencheques.³⁴⁴

H. Sociale en fiscale vrijstellingen

De ontslagcompensatievergoeding is een berekend nettobedrag. De wetgever stelt de door de RVA betaalde vergoeding volledig vrij van inkomstenbelasting.³⁴⁵ Bovendien zijn er geen RSZ-bijdragen, noch bedrijfsvoorheffing op verschuldigd.³⁴⁶ Noch de RVA, noch de werknemer zijn bijgevolg fiscale of sociale bijdragen of inhoudingen verschuldigd.³⁴⁷

4.2.3.2 Het lot van de proefbedingen

De proefperiode heeft als doel de partijen tijdens de beginfase van de arbeidsrelatie de mogelijkheid te verschaffen om te beoordelen of deze voldoet aan hun verwachtingen en, in ontkennend geval, op korte termijn de arbeidsrelatie moeten kunnen beëindigen.³⁴⁸

A. Afschaffing van het proefbeding

Vóór 1 januari 2014 kon een arbeider met een proefbeding in zijn contract gedurende twee weken (na verlenging maximaal drie weken) worden "beproefd". De werkgever kon na de eerste week desgevallend de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder formaliteiten of opzegging.³⁴⁹ Een bediende kon tot maximaal zes maanden worden "beproefd".³⁵⁰ In deze periode kon hij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van zeven dagen. De proefperiode voor bedienden kon zelfs nog onbeperkt worden verlengd door schorsingen van de arbeidsovereenkomst.³⁵¹

De W.E.S. schaft principieel de proefperiode af.³⁵² Voor arbeidsovereenkomsten die ingaan na 31 december 2013 is het dus niet meer mogelijk om een proefbeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De datum van de start van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst die werd afgesproken door de werkgever en de werknemer is hier bepalend. De datum van ondertekening van de arbeidsovereenkomst speelt dus geen rol.³⁵³ Het volgende voorbeeld illustreert dit:

³⁴³ Artikel 98 W.E.S.; K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 6.

³⁴⁴ Artikel 39 IPA-wet 2012; Artikel 98 W.E.S.; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 160.

³⁴⁵ Artikel 38, §1, al. 1, 27° Wetboek van Inkomstenbelastingen 10 april 1992, *BS* 30 juli 1992 zoals heringevoegd door artikel 100 W.E.S.

³⁴⁶ I. VERDONCK, "De ontslagcompensatievergoeding compenseert kortere opzegtermijnen voor arbeiders in dienst voor 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 4, 8.

³⁴⁷ C. BUYSSE, "Ontslagvergoedingen: algemene vrijstelling gaat voor de bijl", *Fiscoloog* 2014, afl. 1373, 6.

³⁴⁸ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 160.

³⁴⁹ P. ROOS, "Zijn er alternatieven voor de proefperiode?", *Soc.Weg.*, 2014, afl. 8, 5.

³⁵⁰ Voor bedienden met een jaarloon boven de 38.665 EUR bedroeg deze termijn zelfs twaalf maanden.

³⁵¹ P. ROOS, "Zijn er alternatieven voor de proefperiode?", *Soc.Weg.*, 2014, afl. 8, 5.

³⁵² Artikelen 28, 41 en 55 W.E.S.

³⁵³ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 8.

Voorbeeld 3

Een arbeidsovereenkomst wordt gesloten op 2 december 2013 met een proefbeding. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst vangt aan op 3 januari 2014. Dit proefbeding is niet meer geldig. Wanneer één van de partijen de arbeidsovereenkomst wil opzeggen, zullen zij dit moeten door volgens de algemeen geldende regels. De verkorte opzeggingstermijnen tijdens de proefperiode zijn niet van toepassing.

De Memorie van Toelichting verantwoordt de afschaffing van de proefperiode op grond van de korte duur van de nieuwe opzeggingstermijnen gedurende de eerste jaren van tewerkstelling³⁵⁴: "De nieuwe algemene regeling over de opzeggingstermijn bij ontslag bepaald door artikel 3 voorziet relatief korte termijnen tijdens het eerste jaar van tewerkstelling van de werknemer. Gedurende deze periode variëren zij, bij ontslag door de werkgever, tussen twee en zeven weken en, bij ontslag door de werknemer, tussen één en twee weken. De korte duur van deze nieuwe termijnen, van toepassing op de verschillende arbeidsovereenkomsten geregeld door de wet van 3 juli 1978, ontnemt immers de bestaansreden van de proeftijd".³⁵⁵ Uit recente nieuwsberichten blijkt echter dat werkgevers door de afschaffing van de proefperiode minder vaste arbeidsovereenkomsten aanbieden.³⁵⁶ Werkgevers stellen zich dus eerder voorzichtig op en kiezen vaker voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur of uitzendarbeid. Het verdwijnen van de proefperiode heeft er namelijk o.a. voor gezorgd dat de arbeidsovereenkomst van een startende hogere bediende niet langer op zeven dagen (tijdens de proefperiode die twaalf maanden kon duren), maar pas op zeven weken kan worden beëindigd (in de twaalfde maand van de tewerkstelling). Het argument uit de Memorie van Toelichting gaat hier dus niet helemaal op.

Er wordt echter een uitzondering voorzien voor twee soorten arbeidsovereenkomsten die beide worden gekenmerkt door hun korte duur. Het betreft de arbeidsovereenkomst voor de tewerkstelling van studenten en de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid.³⁵⁷ In dergelijke arbeidsovereenkomsten worden de eerste drie dagen automatisch als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.³⁵⁸ Deze proefperiode geldt automatisch en moet dus niet uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst worden ingeschreven.³⁵⁹ Wanneer een

³⁵⁴ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 8.

³⁵⁵ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 28.

³⁵⁶ Zie o.a. www.destandaard.be, www.deredactie.be, www.demorgen.be.

³⁵⁷ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 160.

³⁵⁸ Artikel 127 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals vervangen door artikel 22 W.E.S. en artikel 5 Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *BS* 20 augustus 1987, zoals gewijzigd door artikel 74 W.E.S.

³⁵⁹ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 8.

uitzendkracht via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proeftermijnen echter verboden.³⁶⁰

B. Algemeen: gevolgen blijven behouden

De proefbedingen die werden opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van deze bedingen. Bovendien worden de ontslagregels die gelden tot 31 december 2013 er op toegepast tot het verstrijken van deze proefbedingen.³⁶¹ Dit geldt ook voor de verlenging van het proefbeding ingevolge de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Voor bedienden kan deze schorsing onbeperkt doorlopen. De proefbedingen van arbeiders zijn allemaal verstreken op 21 januari 2014, inclusief eventuele schorsingen.³⁶²

Wanneer bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor een bediende met een proefperiode van zes maanden aanvang heeft genomen op 1 december 2013, zal de werkgever of de bediende in geval van een eenzijdige beëindiging in april 2014 de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen met een opzeggingstermijn van zeven dagen.³⁶³

4.2.3.3 Het lot van de opzeggingsclausule voor kortere opzeggingstermijnen in arbeidsovereenkomsten voor arbeiders

Het voormalige artikel 60 van de Arbeidsovereenkomstenwet voorzag in de mogelijkheid om voor arbeiders een kortere opzeggingstermijn vast te leggen (bv. in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement) dan deze vastgelegd in artikel 59 Arbeidsovereenkomstenwet. Dit was echter enkel mogelijk in geval van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling. De W.E.S. bepaalt nu dat dergelijke clausules hun gevolgen behouden wanneer zij betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vóór 1 januari 2014.³⁶⁴

4.2.3.4 Collectief ontslag betekend vóór 1 januari 2014

De W.E.S. voorziet dat in geval van een collectief ontslag waarvan de beslissing vóór 1 januari 2014 werd betekend, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013. Deze regels blijven van toepassing wanneer de werkgever op of na 1 januari 2014 overgaat tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.³⁶⁵ De Memorie van Toelichting preciseert hierover "dat het niet wenselijk is alsnog in te grijpen in de gemaakte afspraken, die in de regel een onderling evenwicht vormen".³⁶⁶

³⁶⁰ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 160.

³⁶¹ Artikel 71 W.E.S.

³⁶² X, *Veelgestelde vragen n.a.v. eenheidsstatuut arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

³⁶³ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 12.

³⁶⁴ Artikel 72 W.E.S.

³⁶⁵ Artikel 73 W.E.S.

³⁶⁶ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 47.

De werknemer moet hierbij aan de volgende voorwaarden cumulatief voldoen³⁶⁷:

- i. de werknemer maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, §2, eerste lid van de Wet van 13 februari 1998 houdende de bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (de zgn. Renaultwet)³⁶⁸, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;
- ii. de werknemer valt onder het toepassingsgebied van een CAO die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

4.3 Uitzondering voor bepaalde sectoren en voor bepaalde activiteiten

Een aantal arbeiderssectoren behouden de eerste jaren kortere opzeggingstermijnen. Het gaat om paritaire comités die op 31 december 2013 opzeggingstermijnen hadden die korter waren dan de termijnen van CAO nr. 75 (op basis van artikel 61 of 65/3, §2 Arbeidsovereenkomstenwet). Zij zullen vanaf 1 januari 2014 wel de termijnen van CAO nr. 75 moeten toepassen, behalve wanneer de lagere opzeggingstermijn ingegeven wordt door een anciënniteit van minder dan één jaar.³⁶⁹

4.3.1 Tijdelijke overgangsregeling voor arbeiders in bepaalde sectoren

De volgende sectoren kennen een tijdelijke uitzondering en stappen ten laatste op 1 januari 2018 over op de algemene regeling:³⁷⁰

- PC 109.00 Kleding en confectie
- PC 124.00 Bouwnijverheid, met uitzondering van de tijdelijke en mobiele werkplaatsen
- PC 126.00 Hout en stoffering
- PC 128. 01 Leerlooierijen
- PC 128.02 Schoeiselindustrie
- PC 142.02 Terugwinning lompen
- PC 147.00 Wapensmederij met de hand
- PC 301.01 Haven van Antwerpen
- PC 311.00 Grote kleinhandelszaken
- PC 324.00 Diamantnijverheid
- PC 330.03 Gezondheidsinrichtingen en -diensten – Tandprothese

Deze uitzonderingssectoren hebben wel de mogelijkheid om vóór 2018 via een CAO eerder over stappen naar het nieuwe stelsel.³⁷¹ Zo hebben de sectoren van de textielrecuperatie (PC 142.02)

³⁶⁷ Artikel 73 W.E.S.

³⁶⁸ C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 22.

³⁶⁹ A. JACOBS, K. VAN HERPE en T. DIRIX, "Le statut unique: réponse à quelques questions fréquemment posées", *Ind.Soc.* 2014, afl. 3, 3.

³⁷⁰ A. JACOBS, K. VAN HERPE en T. DIRIX, "Le statut unique: réponse à quelques questions fréquemment posées", *Ind.Soc.* 2014, afl. 3, 4 ; D. HEYLEN, I. VERREYNT en L. VERMEULEN, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, *Intersentia*, 2014, 72.

³⁷¹ Artikel 70, §3 W.E.S.

en grondafhandeling op luchthavens (PC 140.04) reeds beslist om al vanaf 1 januari 2014 tot het algemene stelsel toe te treden.³⁷²

De Memorie van Toelichting verantwoordt de geleidelijke overgang naar de nieuwe opzeggingstermijnen door het feit dat een onmiddellijke sprong naar de nieuwe opzeggingstermijnen de werkgelegenheid in de sector ernstig zou kunnen ontwrichten.³⁷³

4.3.2 Uitzonderingsregeling voor arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zgn. tijdelijke en mobiele werkplaatsen

Naast de tijdelijke uitzondering, voorziet de W.E.S. ook in één uitzondering die onbeperkt is in de tijd. Het gaat hier om de bouwsectoren, waarbij de arbeider geen vaste plaats van tewerkstelling heeft en gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één van de in de wet opgesomde activiteiten uitvoert (bv. o.a. slopingswerken, verbouwingswerken, wegenwerken etc.).³⁷⁴

4.3.3 Opzeggingstermijnen voor sectoren met een tijdelijke of structurele uitzondering³⁷⁵

Voor de sectoren die tijdelijk of onbeperkt in de tijd onder het bovenstaande uitzonderingsregime vallen, gelden vanaf 1 januari 2014 de volgende opzeggingstermijnen:

Tabel 4 – Opzeggingstermijnen uitzonderingssectoren

Anciënniteit	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
< 3 maanden	2 weken	1 week
Tussen 3 maanden en < 6 maanden	4 weken	2 weken
Tussen 6 maanden en < 5 jaar	5 weken	2 weken
Tussen 5 jaar en < 10 jaar	6 weken	3 weken
Tussen 10 jaar en < 15 jaar	8 weken	4 weken
Tussen 15 jaar en < 20 jaar	12 weken	6 weken
Ten minste 20 jaar	16 weken	8 weken

³⁷² K. VAN HERPE en P. ROOS, "Statut unique: les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 4.

³⁷³ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001, 45.

³⁷⁴ Artikel 70, §4 W.E.S.

³⁷⁵ Artikel 70, §2 W.E.S.

4.3.4 Uitsluiting

Indien een KB lagere opzeggingstermijnen vaststelt in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moeten de bovenstaande afwijkende opzeggingstermijnen niet worden toegepast.³⁷⁶

4.3.5 Nieuwe ongelijkheden?

4.3.5.1 Afwijkend regime t.a.v. algemeen regime

De Raad van State heeft in zijn advies bij het wetsontwerp kritiek geleverd op deze afwijkende verkorte opzeggingstermijnenregeling omdat ze afbreuk doet aan de opgelegde harmonisering van de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden.³⁷⁷ Bovendien creëert de nieuwe regeling een nieuwe vorm van ongelijke behandeling tussen werkgevers en werknemers, al naargelang zij al dan niet voldoen aan de voorwaarden voor de toepassing van de afwijkende regeling.³⁷⁸ Niettemin werd deze kritiek op het wetsontwerp in de definitieve wettekst niet gevolgd.

4.3.5.2 Tijdelijk afwijkend regime t.a.v. voor onbepaalde tijd afwijkend regime

Het verschil in behandeling tussen werknemers die tijdelijk onder de afwijkende termijnen vallen en zij die voor onbepaalde tijd onder de afwijkende termijnen vallen, wordt in de Memorie van Toelichting verantwoord door de noodzaak om de sociale bescherming van deze laatste categorie werknemers te bewaren.³⁷⁹ Wanneer de algemene (langere) opzeggingstermijnen van toepassing zouden zijn op de werknemers die tewerkgesteld zijn op tijdelijke of mobiele werkplaatsen, zou deze categorie het risico lopen in de toekomst vaker tewerkgesteld te worden op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur, terwijl zij momenteel veelal op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur worden tewerkgesteld.³⁸⁰ Door het behoud van de afwijkende termijnen wordt dus in dergelijke sectoren de bestaanszekerheid van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur gehandhaafd.

³⁷⁶ Artikel 70, §1, laatste lid W.E.S.

³⁷⁷ Advies Raad van State, nr. 54.231/1 van 6 november 2013 bij het voorontwerp van de W.E.S., *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 111-113.

³⁷⁸ *Ibidem*.

³⁷⁹ Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001, 45-46.

³⁸⁰ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 156.

5. Conclusie

In deze Masterscriptie werd in hoofdzaak ingegaan op twee specifieke onderwerpen rond het eenheidsstatuut, namelijk de "grijze zone" en de nieuwe ontslagregeling onder de W.E.S.

Het is duidelijk dat het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 een belangrijke factor is in het harmonisatieproces van de statuten van arbeiders en bedienden. Zo heeft het op termijn gezorgd voor de invoering van de W.E.S. die uniforme opzeggingstermijnen introduceert en de carenzdag afschaft. Het arrest heeft echter ook voor heel wat onduidelijkheden en problemen gezorgd. Vandaar dat er in deze scriptie twee problemen met hun bijhorende onderzoeksvragen werden opgeworpen.

De eerste onderzoeksvraag in dit onderzoek luidt als volgt: "Als een arbeider wordt ontslagen in de periode van 9 juli 2013 t.e.m. 31 december 2013, welke regeling is dan op hem van toepassing? Wat is de invloed van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 op deze situatie?"

Het feit dat het Grondwettelijk Hof in zijn prejudicieel arrest van 7 juli 2011 zichzelf de bevoegdheid toe-eigent om de gevolgen van een ongrondwettig bevonden norm te handhaven door deze slechts te doen ingaan vanaf 9 juli 2013, ligt aan de basis van deze hele problematiek. Het Hof legt hierin een deadline aan de wetgever op waartegen het verschil tussen arbeiders en bedienden op vlak van de carenzdag en de opzeggingstermijnen moet verdwijnen. Tegen 8 juli 2013 moet de ongelijkheid weggewerkt zijn. Opmerkelijk is dat het Grondwettelijk Hof hiertoe is gekomen zonder enige wettelijke basis. Uit de bovenstaande uiteenzetting is echter gebleken dat het Grondwettelijk Hof, net zoals bij vernietigingsarresten, de gevolgen van een prejudicieel arrest moet kunnen moduleren om haar prejudiciële bevoegdheid naar behoren uit te voeren. Net zoals bij een vernietigingsarrest overstijgt immers de werking van een prejudicieel arrest het concrete geschil. Het gebrek aan deze bevoegdheid werd in het verleden dan ook fel bekritiseerd. Het is dan ook geen verrassing dat het Grondwettelijk Hof in arrest nr. 125/2011 zichzelf deze bevoegdheid toe-eigent. Het Hof wilde op die manier een duidelijk signaal geven aan de wetgever die er na twintig jaar nog steeds niet in was geslaagd de ongelijkheid weg te werken. Het Hof verantwoordt zich door te oordelen dat een andere beslissing, nl. de vaststelling van ongrondwettigheid, disproportioneel zou zijn ten aanzien van de rechtsonzekerheid in tal van hangende en toekomstige zaken en ten aanzien van de ernstige financiële moeilijkheden die te verwachten zijn voor een groot aantal werkgevers.

In de toekomst zal echter nog moeten blijken of deze temporele handhavingsbevoegdheid van de gevolgen van een prejudicieel arrest eenmalig was, dan wel het begin van vaste rechtspraak. Indien dit laatste geval zich voordoet, moet het Hof in de toekomst duidelijkheid scheppen over de draagwijdte en de gevolgen van een handhavingsmaatregel in prejudiciële arresten. Indien de wetgever akkoord zou gaan met deze handhavingsbevoegdheid, is een spoedig wetgevend optreden sterk aan te raden.

Pas op 1 januari 2014, vijf en een halve maand na het verstrijken van de deadline, heeft de wetgever de W.E.S. ingevoerd. Dit brengt veel rechtsonzekerheid mee voor arbeiders die na 8 juli

2013, nl. het verstrijken van de deadline, en vóór 1 januari 2014, de inwerkingtreding van de W.E.S., worden ontslagen. Bij gebrek aan de nieuwe wettelijke regeling, blijft er namelijk een ongeoorloofde ongelijkheid bestaan tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Aangezien het Grondwettelijk Hof de bestaande regelgeving als discriminatoir heeft veroordeeld, is het bovendien niet duidelijk welke regelgeving dan wél van toepassing is op de ontslagen arbeiders. Deze periode van onduidelijkheid werd in deze scriptie aangeduid als de "grijze zone".

Wanneer een rechter met een arbeider in een dergelijke situatie wordt geconfronteerd, kunnen er zich twee scenario's voordoen. Ofwel past de rechter voorlopig de vigerende wetgeving toe, ook al is deze discriminerend volgens het Grondwettelijk Hof. Ofwel laat de rechter de oude wetgeving buiten toepassing wegens de ongrondwettigheid ervan. In het eerste scenario gaat de rechter uit van het principe dat hij zich niet in de plaats mag stellen van de wetgever. Dit scenario is erg nadelig voor arbeiders aangezien zij niet kunnen genieten van het gunstiger regime inzake de opzeggingstermijnen voor bedienden. Een belangrijke mogelijkheid die hieruit volgt, is dat de arbeider de overheid aansprakelijk kan stellen voor de fout van de wetgever, nl. het in stand houden van de ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden.

In het tweede scenario laat de rechter volgens de klassieke leer de ongrondwettige norm buiten toepassing. Deze oplossing is eerder controversieel aangezien de rechter zich hier in het vaarwater van de wetgever bevindt. Indien dit scenario zich voordoet, wordt de rechter in een moeilijke situatie geplaatst. Op straffe van rechtsweigeren is hij ertoe gehouden het concrete geschil te beslechten. Het probleem is echter dat het onduidelijk is welke normen dan wél moeten worden toegepast. Algemeen zijn er drie mogelijkheden van gelijkstelling voorhanden, met name het niveau van de ene categorie (opzeggingstermijnen van arbeiders) of van de andere categorie (opzeggingstermijnen van bedienden) of op een niveau daartussenin. Omdat er geen algemene regeling inzake opzeggingstermijnen voorhanden is, kan de rechter echter niet terugvallen op een niveau daartussenin.

De tweede onderzoeksvraag luidt als volgt: "Wat zijn de gevolgen van de invoering van de W.E.S., en in het bijzonder van de ontslagregeling voor arbeidsovereenkomsten die ingaan vóór 1 januari 2014 en arbeidsovereenkomsten die ingaan op 1 januari 2014 of later?"

Ondanks het feit dat het Grondwettelijk Hof in haar arrest van 7 juli 2011 zich enkel heeft uitgesproken op het vlak van de carenzdag en de opzeggingstermijnen, gaat de W.E.S. verder dan de door het Hof opgelegde harmonisatie. De wetgever heeft van de gelegenheid gebruik gemaakt om het ontslagrecht op fundamentele vlakken te herzien. In eerste instantie werden er nieuwe opzeggingstermijnen voorzien die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten die een aanvang nemen op 1 januari 2014 of later. Daarnaast voorziet de W.E.S. in een aantal overgangsbepalingen voor de berekening van de opzeggingstermijn in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. Eén van de doelstellingen van het finaal compromisvoorstel was immers dat de rechten uit het verleden in zekere mate zouden worden gevrijwaard. Bovendien bepaalt de W.E.S. dat in twee specifieke gevallen verkorte opzeggingstermijnen van toepassing zijn. Het gaat hier om arbeiders in bepaalde

sectoren en arbeiders die bepaalde activiteiten uitvoeren op zgn. tijdelijke en mobiele werkplaatsen.

Hoewel de W.E.S. de statuten van arbeiders en bedienden dichter bij elkaar brengt, is er ook een keerzijde. De tekst van de W.E.S. is zodanig complex en bevat onduidelijkheden die aanleiding kunnen geven tot uiteenlopende interpretaties. Een louter letterlijke lezing van de wet volstaat niet. Er is meer achtergrondinformatie nodig en de Memorie van Toelichting moet derhalve als handleiding worden gebruikt. Bovendien brengt de W.E.S. een zware administratieve last met zich mee. Ten slotte is het volgens de Raad van State twijfelachtig of de overgangsregeling juridisch overeind zal blijven, aangezien de als discriminatoir bevonden "oude regeling" hier nog steeds toepassing vindt.

De W.E.S. heeft het onderscheid tussen arbeiders en bedienden dus niet volledig afgeschaft, maar brengt enkel de statuten dichter naar elkaar toe. Bovendien moeten in de toekomst nog enkele aspecten (bv. jaarlijkse vakantie, aanvullende pensioenen, gewaarborgd loon...) verder worden uitgewerkt in uitvoeringsbesluiten, CAO's en andere wetgevende documenten om de statuten van arbeiders en bedienden nog meer te harmoniseren. Bijgevolg is het eenheidsstatuut nog lang geen afgesloten hoofdstuk.

Ondanks de vele stappen in de goede richting naar de eenmaking van de statuten van de arbeiders en bedienden, is verder juridisch onderzoek noodzakelijk om de gelijkheid tussen arbeiders en bedienden in de praktijk te brengen.

LIJST VAN GERAADPLEEGDE WERKEN

• Wetgeving

○ *Formele wetten*

Bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, *BS* 7 januari 1989 zoals gewijzigd o.m. bij Bijzondere wet van 9 maart 2009, *BS* 11 april 2003 en Bijzondere wet 21 februari 2010, *BS* 26 februari 2010.

Bijzondere Wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de Bijzondere Wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, *BS* 11 april 2003.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, err. *BS* 30 augustus 1979 (Arbeidsovereenkomstenwet).

Wet van 28 juni 1983 houdende de inrichting, de bevoegdheid en de werking van het Arbitragehof, *BS* 8 juli 1983.

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *BS* 20 augustus 1987.

Wetboek van Inkomstenbelastingen 10 april 1992, *BS* 30 juli 1992.

Wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011 (IPA-wet).

Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013.

KB 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, *BS* 20 januari 2014.

○ *Parlementaire stukken*

Advies (MERTENS DE WILMARS, J.) bij ontwerp van wet houdende de inrichting, de bevoegdheid en de werking van het Arbitragehof, *Parl. St.* Senaat 1981-82, nr. 246/2.

Verslag van het wetsontwerp van bijzondere wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989, *Parl. St.* Senaat, 2002-03, nr. 2-897/6.

Advies (VERBIST, J. en VAN OMMESLAGHE, P.) betreffende overheidsaansprakelijkheid voor het optreden van de wetgevende macht, *Parl. St.* Kamer 2008-09, nr. 1627/0001.

Advies Raad van State, nr. 54.231/1 van 6 november 2013 bij het voorontwerp van de W.E.S., *Parl. St.* Kamer 2012-2013, nr. 3144/001.

Memorie van Toelichting bij ontwerp van wet, *Parl. St. Kamer* 2012-2013, nr. 3144/001.

Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *Parl. St. Kamer*, 2013-14, Doc. 53, nr. 3144/005.

- **CAO's**

CAO nr. 51 van 10 februari 1992 betreffende de outplacement.

CAO nr. 75 van 20 december 1999 Betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden.

CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van ontslag.

- **Rechtspraak**

- *Europese rechtscolleges*

- Europees Hof van Justitie

- HvJ 8 april 1976, nr. 43/75, *Defrenne v. Sabena*.

- HvJ 27 maart 1980, nr. 61/79, *Italiaanse administratie van Staatsfinanciën v. Denkavit*.

- HvJ 27 maart 1980, nrs. 66, 127 en 128/79, *Italiaanse administratie van Staatsfinanciën v. Salumi e.a.*

- HvJ 15 oktober 1980, nr. 109/79, *Maïseries de Beauce v. ONIC*.

- HvJ 2 februari 1988, nr. 24/86, *Blaizot v. Université de Liège*.

- HvJ 17 mei 1990, nr. C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*.

- HvJ 9 maart 2000, nr. C-437/97, *Evangelischer Krankenhausverein Wien v. Abgabenberufungskommission Wien*.

- Europees Hof voor de Rechten van de Mens

- EHRM 13 juni 1979, nr. 6833/74, *Marckx v. België*.

- EHRM 16 maart 2000, nr. 33916/96, *Walden v. Liechtenstein*.

- *Hoogste Belgische rechtscolleges*

- Arbitragehof/Grondwettelijk Hof

- Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001.

GwH 4 maart 2009, nr. 44/2008.

GwH 11 juni 2008, nr. 89/2008.

GwH 31 juli 2008, nr. 117/2008.

GwH 21 januari 2009, nr. 13/2009.

GwH 29 oktober 2009, nr. 171/2009.

GwH 25 februari 2010, nr. 17/2010.

GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

- Hof van Cassatie

Cass. 17 december 1975, *RW* 1975-76, 1297.

Cass. 11 mei 1981, *RW* 1981-82, 2837.

Cass. 15 april 1985, *Arr. Cass.* 1984-85, 1079-1084.

Cass. 3 februari 1986, *JTT* 1987, 58.

Cass. 9 maart 1992, *RW* 1992-93, 291.

Cass. 18 mei 1992, *JTT* 1992, 313, noot.

Cass. 6 december 2004, S040106N.

Cass. 1 juni 2006, C050494N.

Cass. 28 september 2006, C020570F.

Cass. 20 december 2007, *RW* 2007-08, 1368, noot POPELIER, P.

Cass. 17 januari 2008, *RW* 2008-09, afl. 28, 1184, noot. POPELIER, P.

Cass. 14 oktober 2008, *Pas.* 2008, afl. 10, 2215, concl. TIMPERMAM, M.

Cass. 10 september 2010, F.09.0042.N.

o *Belgische gerechtelijke rechtscolleges*

Arbh. Bergen 16 december 1997, *JTT* 1998.

Arbh. Gent 19 september 2001, *JTT* 2001, 439.

Arbh. Bergen 19 april 2005, *Soc.Kron.* 2007, afl. 7, 400, noot.

Arbh. Brussel 3 april 2008, *JTT* 2008, 307.

Arbh. Luik 25 juni 2009, *JTT* 2010, 13.

Arbh. Brussel 14 december 2010, *JTT* 2011, 197.

Arbh. Brussel 17 januari 2013, *JTT* 2013, afl. 1155, 170-173.

Arbrb. Dendermonde 19 oktober 1998, *TGR* 1998, 232.

Arbrb. Bergen 19 december 2005, *Soc. Kron* 2007, 235.

Arbrb. Brussel 24 september 2001, *JTT* 2001, 447.

Arbrb. Brussel 22 april 2010, *JTT* 2010, afl. 1070, 252.

- **Rechtsleer**

- *Boeken*

- BOYDSENS, E. en DE BAERDEMAEKER, R. (eds.), *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen*, Brugge, die Keure, 2013, 511p.

- DIRIX, E., TILLEMANS, E. en VAN ORSHOVEN, P. (eds.), *De Valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2004, 469p.

- HEYLEN, D., VERMEULEN, L. en VERREYDT, I., *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 183p.

- LEMMENS, P., VELAERS, J. en WALLEYN, L. (eds.), *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer*, Mechelen, Kluwer, 2012, afl. 32, losbl.

- BOCKEN, H. en BOONE, I., *Inleiding tot het schadevergoedingsrecht*, Brugge, die Keure 2011, 284p.

- CLESSE, J. en DUMONT, M. (eds.), *Questions choisies de droit social*, Limal, Anthemis 2012, 214p.

- HUMBLET, P. en RIGAUX, M. (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2012, 500p.

- VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal zakboekje*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2013, 859p.

VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal compendium Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2011-2012, 1457p.

VANSWEEVELT, T. en WEYTS, B., *Handboek buitencontractueel aansprakelijkheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2009, 935p.

o *Juridische tijdschriften*

BASTIEN, C. en BELLEMANS, S., "La formule de calcul de l'indemnité en compensation du licenciement a été publiée", *ASBL info* 2014, afl. 4, 1-3.

BOONE, R., "De tijd dringt voor een nieuw arbeidsrecht", *Juristenkrant* 2012, 8-9.

BUYSSE, C., "Ontslagvergoedingen: algemene vrijstelling gaat voor de bijl", *Fiscoloog* 2014, afl. 1373, 6.

COURTOY, C. en MELCHIOR, M., "Het verzuim van de wetgever of de lacune in de grondwettelijke rechtspraak", *TBP* 2008, afl. 10, 587-603.

CUYPERS, D., "15 jaar grondwettelijke kritiek op het onderscheid tussen werklieden en bedienden. Stand van zaken.", *Soc.Kron.* 2009, afl. 7, 357-362.

DEMEESTERE, S. en KERREBROUCK C., "Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, nr. 297, 146-167.

DE KEZEL, E., "Het risico op aansprakelijkheid van de overheid voor fouten van de wetgever", *RW* 2009-10, nr. 4, 130-148.

DIRIX, T., JACOBS, A. en VAN HERPE, K., "Le statut unique: réponse à quelques questions fréquemment posées", *Ind.Soc.* 2014, afl. 1, 2-5.

ENGELS, C. en WOUTERS, O., "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or* 2014, afl. 1, 2-25.

HEYLEN, D. en VERMEULEN, L., "Eenheidsstatuut: rechtsonzekerheid en desinformatie", *Juristenkrant* 2014, afl. 283, 13.

KONINGS, L. en VAN HERPE, K., "Het eenheidsstatuut: de klok tikt...", *Soc.Weg.* 2013, afl. 9, 14-18.

LENAERTS, L., "Arbeiders-bedienden: mag het wat vroeger zijn?", *Juristenkrant* 2013, afl. 275, 11.

LIETAERT, B., "Russische roulette in het arbeidsgerecht", *Juristenkrant* 2013, afl. 268, 11.

LUST, S. en POPELIER, P., "Rechtshandhaving door het Arbitragehof en de Raad van State door de uitoefening van de vernietigingsbevoegdheid: de positieve en negatieve bijdrage aan de rechtsvorming", *RW* 2001-02, 1210-1224.

MAES, G., "Sancties bij een door het Arbitragehof vastgestelde ongrondwettige afwezigheid van wetgeving", *RW* 2003-04, 1201-1209.

MAHIEU, M. en PIJCKE, G., "Aménagement dans le temps des effets des arrêts rendus sur question préjudicielle : la Cour Constitutionnelle a franchi le cap" (noot onder GwH 7 juli 2011), *JTT* 2011, afl. 6452,714-719.

NERINCKX, S. en VANDENPLAS, L., "Opzeggingstermijnen in de ban van het gelijkheidsbeginsel. De wet van 12 april 2011 en het arrest nr. 125/2011 van het Grondwettelijk Hof", *Or.* 2011, afl. 10, 308-324.

POPELIER, P., "De zorgvuldige wetgever en de gekwalificeerde fout: een overvloedig respect voor de beleidsvrijheid van de wetgever" (noot onder Cass. 10 september 2010), *RW* 2010-11, 1726-1729.

POPELIER, P., "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 243-262.

ROOS, P., "Het recht om de motieven van zijn ontslag te kennen vanaf 1 april 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 6, 2-5.

ROOS, P., "Zijn er alternatieven voor de proefperiode?", *Soc.Weg.* 2014, afl. 8, 5-8.

ROOS, P. en VAN HERPE, K., "Statut unique : les premiers pas vers l'harmonisation des statuts ouvriers et employés", *Indic.soc.* 2014, afl. 3, 2-14.

VAN HERPE, K., "Eenheidsstatuut: de kogel door de kerk?" *Soc.Weg.* 2013, afl. 13, 2-6.

VERDONCK, I., "De ontslagcompensatievergoeding compenseert kortere opzegtermijnen voor arbeiders in dienst voor 2014", *Soc.Weg.* 2014, afl. 4, 8-10.

VERSTRAELEN, S., "Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid", *RW* 2012, 1230-1241.

WITTERS, A. en VERHELST, I., "Nieuwe discriminatieregels in arbeidszaken", *Or.* 2007, afl. 7, 166-184.

• Online bronnen

CLAEYS, T., *Formule Claeys*, www.formuleclaeys.be.

DELAFORTRIE, S. en SPRINGAEL, C., *Persbericht ministerraad 27 september 2013*, www.presscenter.org.

X, *Veelgestelde vragen n.a.v. eenheidsstatuut arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

X, *Analyse van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden*, www.bestuurszaken.be.

BIJLAGEN

- Bijlage 1: Overzicht opzeggingstermijnen voor arbeiders ontslagen vóór 1 januari 2014**
- Bijlage 2: Overzicht opzeggingstermijnen voor bedienden ontslagen vóór 1 januari 2014**
- Bijlage 3: Overzicht opgeheven bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet door de W.E.S.**

Bijlage 1: Overzicht opzeggingstermijnen voor arbeiders ontslagen vóór 1 januari 2014

Om de opzeggingstermijn te bepalen, moet er allereerst worden gekeken naar de anciënniteit die de arbeider in de onderneming heeft.

A. Sectorale regelgeving

Hierna moet worden onderzocht of er in het paritair comité van de arbeider specifieke opzeggingstermijnen zijn overeengekomen bij Koninklijk Besluit. Indien dit het geval is, moeten deze termijnen worden toegepast. Alles wat niet werd geregeld in het Koninklijk Besluit, kan worden teruggevonden in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

B. Wettelijke regelgeving

Indien er helemaal niets in het paritair comité van de arbeider wordt voorzien, moeten de wettelijke regels worden toegepast. Hierbij is het van belang een onderscheid te maken tussen oude en nieuwe arbeidsovereenkomsten. Nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn deze die na 1 januari 2012 werden afgesloten.

i. *Oude arbeidsovereenkomsten*

Als er in het paritair comité van de arbeider geen specifieke opzeggingstermijnen zijn bepaald, is in principe CAO nr. 75 van 20 december 1999 Betreffende de opzeggingstermijnen van werklieden van toepassing. De opzeggingstermijnen die in artikel 2 van deze CAO zijn vastgesteld zijn de volgende:

Anciënniteit arbeider	Termijnen in CAO nr. 75
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	35 dagen
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	42 dagen
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	56 dagen
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	84 dagen
20 jaar of meer	112 dagen

Voor alles dat niet werd vastgelegd in CAO nr. 75 of indien CAO nr. 75 niet van toepassing is³⁸¹, moet artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 worden toegepast. Dit is onder meer het geval voor een opzeg gegeven aan een arbeider met minder dan 6 maanden anciënniteit. CAO nr. 75 voorziet namelijk niet in een opzeggingstermijn voor deze categorie van werknemers.

³⁸¹ Bijvoorbeeld contractuele arbeiders in overheidsdienst.

ii. Nieuwe arbeidsovereenkomsten

Indien er in het paritair comité van de arbeider geen opzeggingstermijnen werden overeengekomen, moet artikel 65/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 worden toegepast. Dit heeft de volgende opzeggingstermijnen vastgelegd:

Anciënniteit van de arbeider	Termijnen in Arbeidsovereenkomstenwet
Minder dan 6 maanden	28 dagen
Van 6 maanden tot minder dan 5 jaar	40 dagen
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	48 dagen
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	64 dagen
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	97 dagen
Van 20 jaar en meer	129 dagen

Bijlage 2: Overzicht opzeggingstermijnen voor bedienden ontslagen vóór 1 januari 2014

De duur van de opzeggingstermijn voor bedienden verschilt naargelang hun anciënniteit en hun jaarlijkse brutoloon (zie artikel 82 Arbeidsovereenkomstenwet). Om het jaarloon te bepalen, maakt men het totaal van alle loonelementen, met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst, die werden gestort gedurende de twaalf maanden welke de maand voorafgaan waarin de opzegging een aanvang neemt. Indien de betrokkene minder dan twaalf maanden anciënniteit heeft, vertrekt men van het gemiddelde loon per maand, dat vervolgens met twaalf wordt vermenigvuldigd.³⁸²

Volgens het Hof van Cassatie heeft de anciënniteit bij eenzelfde werkgever betrekking op de economische bedrijfseenheid die de onderneming vormt, zonder rekening te houden met de wijzigingen van de juridische structuur.³⁸³

A. Jaarlijks brutoloon lager dan of gelijk aan 32.254 EUR³⁸⁴

In dit geval bedraagt de opzeggingstermijn krachtens artikel 82, §2 Arbeidsovereenkomstenwet ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn. Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever. Schematisch ziet dit er zo uit:

Anciënniteit van de bediende	Termijnen in Arbeidsovereenkomstenwet
Minder dan 5 jaar	3 maanden
Van 5 jaar tot minder dan 10 jaar	6 maanden
Van 10 jaar tot minder dan 15 jaar	9 maanden
Van 15 jaar tot minder dan 20 jaar	12 maanden
Van 20 jaar tot minder dan 25 jaar	15 maanden
Van 25 jaar tot minder dan 30 jaar	18 maanden
Van 30 jaar tot minder dan 35 jaar	21 maanden
Van 35 jaar tot minder dan 40 jaar	24 maanden

³⁸² A. VAN REGENMORTEL, M. RIGAUX (ed.), P. HUMBLET (Ed.), R. JANVIER en W. RAUWS, *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia 2012, 243.

³⁸³ Cass. 9 maart 1992, RW 1992-93, 291 en Cass. 18 mei 1992, RW 1992-93, 293 en Cass. 6 december 2004, S040106N.

³⁸⁴ Laatst geïndexeerd in 2013.

B. Jaarlijks brutoloon hoger dan 32.254 EUR

Ook hier moet weer een onderscheid worden gemaakt naargelang het om een oude of een nieuwe arbeidsovereenkomst gaat. Nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn deze waarvan de uitvoering na 1 januari 2012 begint.

i. *Oude arbeidsovereenkomsten*

Wanneer het jaarloon 32.254 EUR overschrijdt, wordt de opzeggingstermijn die de werkgever in acht moet nemen, vastgesteld hetzij bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter (Artikel 82, §3 Arbeidsovereenkomstenwet). In alle andere gevallen waarbij het jaarloon meer bedraagt dan 32.254 EUR op het moment van de opzegging, legt de wet slechts een minimum vast.

Er is een uitzondering voor bedienden met een jaarloon dat hoger is dan 64.508 EUR en ingeval de indiensttreding plaatsvindt na 1 april 1994. In dat geval kan de opzeggingstermijn ook worden bepaald bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding.

Bij gebrek aan een overeenkomst inzake duur van de opzeggingstermijn komt het aan de arbeidsgerechten toe deze termijnen vast te leggen. Deze beschikken hierbij over een soevereine appreciatiebevoegdheid zonder dat de door hun toegekende termijn echter lager mag zijn dan deze voorzien in het geval dat de werknemer minder dan 32.254 EUR verdient.³⁸⁵

Algemeen gezien moet de opzeggingstermijn overeenstemmen met de termijn die voor de bediende op het ogenblik van de betekening van de opzegging nodig is om een gelijkwaardige en passende betrekking te vinden.³⁸⁶ De criteria die voor de bepaling van deze termijn in aanmerking komen zijn: de anciënniteit, het loon, de leeftijd, de belangrijkheid van de functie van de bediende en de economische toestand.³⁸⁷

Om tegemoet te komen aan de praktische problemen, werd de formule Claeys ontwikkeld. Deze formule werd op basis van de rechtspraak ontwikkeld voor het berekenen van de opzeggingstermijn die de werknemer ongeveer mag verwachten via een beslissing van de arbeidsrechtbank. De formule Claeys heeft geen wettelijke waarde en kan dus niet verplicht worden opgelegd. De formule houdt slechts rekening met drie criteria: anciënniteit, leeftijd en bezoldiging.

Deze formule is als volgt:³⁸⁸

$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,055 \times \text{leeftijd}) + (0,038 \times \text{loon}/1000) - 1,95.$

³⁸⁵ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal zakboekje*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2013, 89.

³⁸⁶ Cass. 17 december 1975, *RW* 1975-76, 1297.

³⁸⁷ Cass. 3 februari 1986, *JTT* 1987, 58.

³⁸⁸ T. CLAEYS, *Formule Claeys*, www.formuleclaeys.be.

Voor bedienden met een jaarloon boven € 120.000 wordt de volgende formule gehanteerd : $(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,055 \times \text{leeftijd}) + (0,0029 \times \text{loon}/1000) + 2,96$.

ii. *Nieuwe arbeidsovereenkomsten*

Krachtens artikel 86/2, §1 Arbeidsovereenkomstenwet moeten de volgende opzeggingstermijnen in acht worden genomen:

Anciënniteit van de bediende	Termijnen in Arbeidsovereenkomstenwet
Minder dan 3 jaar	91 dagen
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	120 dagen
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	150 dagen
Van 5 jaar maar minder dan 6 jaar	182 dagen
Minstens 6 jaar	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit

Ook hier wordt een uitzondering voorzien voor bedienden met een jaarloon hoger dan 64.508 EUR op het ogenblik van indiensttreding (artikel 86/2; §3 Arbeidsovereenkomstenwet):

- Zo mag de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn ook worden vastgesteld bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik van indiensttreding.
- De termijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan die van de lagere bedienden.
- Bij ontstentenis van overeenkomst gelden de termijnen vermeld in de tabel hierboven.

C. Bijzondere gevallen

Er zijn bijzondere opzeggingstermijnen van toepassing voor onder andere opzegging tijdens de proefperiode (zie artikel 81 Arbeidsovereenkomstenwet), tegenopzegging (zie artikel 84 Arbeidsovereenkomstenwet) of opzegging tegen of na de pensioenleeftijd (zie artikel 83, §1 Arbeidsovereenkomstenwet).

Bijlage 3: Overzicht opgeheven bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet door de W.E.S.

Artikel 29	Schorsingsgronden van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
Artikel 48	Proefbeding in de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders
Artikel 58	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders in geval van arbeidsongeschiktheid
Artikel 59	Opzeggingstermijnen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders
Artikel 60	Verkorte opzeggingstermijnen voor arbeiders met beperkte anciënniteit
Artikel 61	Afwijkende opzeggingstermijnen voor arbeiders volgens KB
Artikel 62	Opzegging tijdens periode van tijdelijke werkloosheid voor arbeiders
Artikel 64	Modaliteiten sollicitatieverlof voor arbeiders
Artikelen 65/1 – 65/4	Opzeggingstermijnen voor arbeiders vanaf 1 januari 2012
Artikel 67	Proefbeding in de arbeidsovereenkomst voor bedienden
Artikel 77/6	Opzegging tijdens periode van tijdelijke werkloosheid voor bedienden
Artikelen 78 – 80	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bedienden in geval arbeidsongeschiktheid
Artikel 81	Opzegging van een bediende tijdens de proefperiode
Artikel 82	Opzeggingstermijnen voor bedienden
Artikel 83	Afwijkende opzeggingstermijnen voor bedienden met het oog op pensionering
Artikel 84	Tegenopzegging door de bediende
Artikel 85	Modaliteiten van het sollicitatieverlof voor bedienden
Artikelen 86/1 – 86/4	Opzeggingstermijnen voor bedienden vanaf 1 januari 2012
Artikel 109	Proefbeding in arbeidsovereenkomsten voor dienstboden

Artikel 115	Opzeggingstermijnen voor dienstboden
Artikel 116	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor dienstboden in geval van arbeidsongeschiktheid
Artikel 117	Opzegging van een dienstbode tijdens de proefperiode
Artikel 130	Opzeggingstermijnen bij beëindiging van een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Naar een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden: de "grijze zone" en de nieuwe ontslagregeling onder het eenheidsstatuut

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2014**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Aerts, Sophie

Datum: **15/05/2014**