

2013•2014
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef
De gelijkschakeling van het arbeiders- en bediendenstatuut

Promotor :
Prof. dr. Petra FOUBERT

Kris Claesen
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

De gelijkschakeling van het arbeiders- en
bediendenstatuut

Promotor :
Prof. dr. Petra FOUBERT

Kris Claesen

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

SAMENVATTING

In deze masterscriptie zal de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen centraal staan. Het zal voornamelijk de bedoeling zijn om te kijken of de wetgever met deze wet op een voldoende wijze tegemoetkomt aan de eisen van het Grondwettelijk Hof. Op 7 juli 2011 oordeelde het Hof namelijk dat het onderscheid tussen beide statuten op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag artikel 10 en 11 van de Grondwet schond. De wetgever kreeg vervolgens tot 8 juli 2013 om deze schending weg te werken. Bijgevolg is het de bedoeling dat de volgende centrale onderzoeksvraag zal worden beantwoord:

"De gelijkstelling van het arbeiders- en het bediendenstatuut: in hoeverre voldoen de voorgestelde wijzigingen om het onderscheid weg te werken?"

Vooraleer hier een antwoord op gegeven zal worden, zal eerst kort de historie van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden worden geschetst. Hierbij zal, gezien de vele bijdragen die dit onderwerp al hebben behandeld, niet te zeer in detail getreden worden. Vervolgens zal de nieuwe wet uitvoerig worden besproken. Hier moet wel een kanttekeningbijgeplaatst worden. Alleen de zaken die helpen om de onderzoeksvraag te beantwoorden zullen aan bod komen. Voor de andere nieuwigheden wordt wederom verwezen naar andere bijdragen die hierover uitweiden. Er is er ook voor gekozen om. Het zal voornamelijk de bedoeling zijn om ideeën op te doen die ten slotte kunnen worden voordragen in de conclusie. Het is ook in de conclusie dat de centrale onderzoeksvraag beantwoord zal worden.

DANKWOORD

Met deze masterscriptie beëindig ik de Masteropleiding Rechten aan de Universiteit van Hasselt. Tevens vormt het een sluitstuk van het parcours dat ik heb afgelegd. Mijn eerste kennismaking met het recht was in de opleiding Rechtspraak, waar ik mijn professionele bachelor heb gehaald. Het is dan ook na het volgen van een schakelprogramma dat ik nu mijn Masteropleiding kan beëindigen.

Het schrijven van deze masterscriptie was een grote uitdaging aangezien er over mijn onderwerp nog niet zoveel geschreven was. Dit maakte dat het een boeiende en leerrijke ervaring is geworden die me anders heeft laten/ doen denken. In plaats van enkel te beschrijven, heeft het me geleerd om op een kritische, beoordelende en evaluerende manier naar het recht te kijken.

Graag zou ik ook een aantal mensen willen bedanken die mij het afgelopen jaar gesteund en geholpen hebben.

Ten eerste zou ik mijn promotor professor Petra Foubert willen bedanken. Ze gaf me de vrijheid om mijn eigen weg in te slaan en stond steeds klaar als ik met vragen zat. Tevens heeft ze me geholpen om interessante studiedagen te kunnen bijwonen, zeker op de studiedag in Brussel had ik zonder haar hulp nooit aanwezig kunnen zijn.

Ook zou ik mijn ouders willen bedanken. Ze zijn me steeds financieel en moreel blijven steunen, ook al had ik al een hoger diploma behaald. Het is mede dankzij hun steun en vertrouwen dat ik zo ver ben geraakt.

Als laatste zou ik mijn vriendin willen bedanken. Ondanks haar eigen studies heeft ze me steeds met raad en daad bijgestaan. Ze is mijn steun en toeverlaat.

Al degene die ik vergeten ben zou ik nog eens algemeen willen bedanken.

INHOUDSTABEL

SAMENVATTING.....	1
DANKWOORD	3
INHOUDSTABEL	5
LIJST VAN BIJLAGEN.....	9
INLEIDING.....	11
DEEL I: BESCHRIJVING BESTAANDE SITUATIE EN EVOLUTIE.....	15
Hoofdstuk 1: Ontstaansgeschiedenis van het onderscheid en plaats in het gemene arbeidsrecht (huidige regeling)	15
A. Historische oorsprong onderscheid	15
1. Inleiding.....	15
2. De wet van 10 maart 1900 en de wet van 7 augustus 1922.....	16
3. Geldigheid onderscheid	17
4. De wet van 3 juli 1978.....	18
5. Conclusie	18
Hoofdstuk 2: Evolutie richting een eenheidsstatuut	21
A. (Eerste arrest) Grondwettelijk Hof: aanzet tot geleidelijke harmonisatie	21
B. Pogingen tot de creatie van een eenheidsstatuut: gedoemd om te mislukken?	22
1. Cao nr. 75	22
2. Het Interprofessioneel Akkoord (IPA)	23
2001-2002.....	23
2011-2012.....	23
C. (Derde arrest) Grondwettelijk Hof: dwingende aanzet tot een actievere houding van de wetgever en de sociale partners	24
D. Welke verschillen zijn er allemaal tussen beide statuten? En welke dienen als gevolg van het arrest zeker weggewerkt te worden?	26
1. Bestaande verschillen	26
Ontslagrecht	26
Carenzdag	26
Proefperiode	27
Jaarlijkse vakantie	27
Gewaarborgd loon bij ziekte.....	27
Tijdstip van betaling van het loon	27
Collectief overleg, paritaire comités.....	27
Tijdelijke werkloosheid	27
Willekeurig ontslag.....	28
Vakbonden.....	28
Sociale verkiezingen.....	29
Overlegorganen en vakbondsafvaardiging.....	29

Sociale zekerheidsbijdragen, RSZ-bijdragen	29
E. Welke verschillen dienden als gevolg van het arrest zeker weggewerkt te worden?	29
F. Moeizaam onderhandelingsproces	30
DEEL II: EVALUEREND EN NORMATIEF ONDERZOEK	33
Hoofdstuk 1: Beoordeling van de gezette stappen	33
A. Inleiding	33
B. Overlopen van wetsontwerp	33
1. Algemeen	33
2. Wijzigingen	34
I. Opzeggingstermijnen	35
II. Carenzdag	61
III. Andere wijzigingen	65
DEEL III: RECHTSVERGELIJKEND ONDERZOEK	67
Hoofdstuk 1: Duitsland	67
A. Oude situatie	68
1. De eerste categorie: Angestellten (witte-boorden-werknemers, bedienden)	69
2. De tweede categorie: Arbeiters (blauwe-boorden-werknemers, arbeiders)	69
3. Algemene opmerkingen ten aanzien van beide categorieën	70
B. Eerste arrest van het Bundesverfassungsgericht	71
C. Tweede arrest van het Bundesverfassungsgericht	72
1. Bespreking arrest	72
Algemene opmerkingen	72
Beoordeling rechtvaardigingsgronden	74
Beslissing en gevolgen van dit arrest	78
D. Nieuwe situatie	79
1. Algemeen	79
2. Noodzakelijkheid van een nieuwe wettelijke regeling	82
3. Hoofdlijnen nieuwe wettelijke regeling	83
4. Gevolg van de nieuwe wettelijke regeling	84
E. Kort vergelijk tussen het Belgisch en Duits rechtstelsel	84
CONCLUSIE	87
1. Historische context	87
2. Beoordeling nieuwe eenheidswet in het licht van het arrest van het Grondwettelijk Hof	88
A. Algemene opmerkingen	88
B. Afschaffing van de carenzdag	89
C. Gelijktelling van de opzeggingstermijnen	89
D. Conclusies	91
3. Beoordeling eenheidswet in het licht van de rechtsvergelijkende studie van Duitsland	92
4. Eigen voorstel	94

BIBLIOGRAFIE	97
1. Wetgeving.....	97
Europees	97
Nationaal.....	97
Duitse	98
2. Voorbereidende werken	98
Nationaal.....	98
Duitse	98
3. Rechtspraak.....	99
Europese	99
Nationaal.....	99
Duitse	99
4. Rechtsleer.....	99
A. Boeken.....	99
Nationaal.....	99
Nederlandse.....	99
B. Tijdschriften.....	100
Nationaal.....	100
Duitse	100
1. Varia	100
A. Documenten	100
B. Studiedagen	101
C. Websites	101
BIJLAGEN.....	103

LIJST VAN BIJLAGEN

- 1) BVerfG 16 November 1982
- 2) BVerfG 30 Mai 1990
- 3) § 622 BGB
- 4) Interprofessioneel akkoord 2001-2002, 2 en 12.
- 5) Interprofessioneel akkoord 2011-2012, 2 en 9-16.
- 6) Ontwerpverklaring over het algemeen beleid 1 december 2011 (regeerakkoord 2011-2014), 96-97.

INLEIDING

Afgelopen zomer was er niets dat meer in het nieuws kwam, dan de perikelen rond het creëren van “een eenheidsstatuut”. Dit was natuurlijk het gevolg van het feit dat de door het Grondwettelijk Hof opgelegde deadline van 8 juli 2013 naderde.¹ Tot zolang deze deadline niet verstreken was en de wetgever geen nieuwe bepalingen had aangenomen, werden de gevolgen van de strijdige wetsbepalingen² in het dictum van het Hof gehandhaafd. Feit was dat, als er geen akkoord kwam op deze datum, het verschil in behandeling van arbeiders en bedienden met betrekking tot de ontslagregeling effectief ongrondwettig³ bevonden zou worden met alle gevolgen van dien.

Twee jaar had de wetgever van het Grondwettelijk Hof gekregen om deze ongrondwettigheid weg te werken en twee jaar lang werden er in dit verband talloze vergaderingen met de sociale partners gehouden. Terwijl de deadline met rasse schreden naderde, bleken deze onderhandelingen zonder al te veel succes. Er werden voorstellen gedaan, maar de partijen hun standpunten konden gewoonweg niet verenigd worden.⁴ Zelfs een helpende hand van een sociaal bemiddelaar sloeg niet aan. Aangezien een akkoord noodzakelijk was, trok de Federale regering het dossier compleet naar zich toe. Op 2 juli 2013 werd er een onderhandelingsteam onder leiding van Minister van Werk Monica De Coninck uitgestuurd om de onderhandelingen tot een succesvol einde te brengen.

Dit onderhandelingsteam bestond naast Minister De Coninck zelf, ook nog uit: mevrouw Yasmine Kherbache die de kabinetschef is van premier Elio Di Rupo en uit Eva Van Hoorde die de kabinetschef is van minister Monica De Coninck zelf.



¹ GwH7 juli 2011, nr. 125/2011.

² Art. 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

³ Schending van het gelijkheidsbeginsel en het non-discriminatiebeginsel, art. 10 en 11 GW.

⁴ Zoals geraadpleegd op: http://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/452_eeenheidsstatuut.pdf, 1.

⁵ Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

Op 5 juli 2013 werd aan de sociale partners een compromisvoorstel gepresenteerd. Dit voorstel bevatte enkel krachtlijnen die nog verder besproken en uitgewerkt dienden te worden. Het moest met andere woorden enkel nog in een wettelijk kader gegoten worden. Gezien de grote tijdsdruk kon dit natuurlijk wel gelden als een enorm drukkingsmiddel dat de partijen er toe moest aanzetten om constructief en snel mee te werken om zo alsnog tot een vergelijk te komen. De verlossing kwam er nipt, op 5 juli 2013, voor de deadlinedatum van het Grondwettelijk Hof zelf, na een marathonvergadering. Na meer dan 28 uur onderhandelen en pendeldiplomatie gaven al de sociale partners hun akkoord aan het compromisvoorstel en bijgevolg kan deze datum gezien worden als een mijlpaal, een historische en belangrijke stap richting een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.

Natuurlijk wil het enkele feit dat men de deadline gehaald heeft door een akkoord te vinden over een compromisvoorstel niet zeggen dat men op zich voldaan heeft aan de opgelegde deadline. Het compromisvoorstel diende dan ook te worden omgezet in een wetgevend kader en ongeveer 3 maanden nadat het akkoord er gekomen was, werd er op 27 september 2013 een wetsontwerp ingediend en goedgekeurd.⁶ Bijgevolg was de eerste echte stap richting een eenheidsstatuut gezet.

Het enige dat nog diende te gebeuren was het verder doorlopen van het wettelijk proces dat elke nieuwe wet moet doorlopen. Dit parcours werd foutloos afgelegd: advies Raad van State (6 november 2013), een goedkeuring in tweede lezing door Ministerraad met zeer beperkte aanpassingen (14 november 2013), besproken en goedgekeurd in de Kamer (12 december 2013) en besproken en goedgekeurd in de Senaat (19 december 2013). Op 26 december 2013 verscheen deze nieuwe wet in het Belgisch staatblad en bijgevolg kon het in werking treden op 1 januari 2014.

Wat zeker en vast niet uit het oog verloren mag worden is het feit dat dit proces richting het creëren van een eenheidsstatuut nog in de beginfase zit, waarbij er enkel een akkoord is met betrekking tot de zaken waarvan het onderscheid door het Grondwettelijk Hof in strijd werd bevonden met het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel. Deze nieuwe wet moet dus niet als eindpunt, maar als beginpunt worden gezien. Het is namelijk niet alleen de bedoeling om een gelijke regeling te vinden betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Ook is het voornemen bij iedere partij (*wetgever en sociale partners*) aanwezig om zo snel mogelijk alle verschillen tussen beide statuten weg te werken. Het gaat dan ook in het kader van deze scriptie belangrijk zijn om de evoluties met betrekking tot de creatie van een eenheidsstatuut goed op te volgen.

Zoals al tussen de lijnen door blijkt, gaat dit onderwerp benaderd worden vanuit de eerder vastgestelde discriminatie en ongelijkheid. Het is dan ook voornamelijk de bedoeling dat kritisch bekeken wordt of de wetgever en de sociale partners wel op een voldoende manier gehoor hebben gegeven aan het vereiste om dit onderscheid weg te werken. Met andere woorden: *zijn de genomen maatregelen voldoende om de ongrondwettigheid van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden weg te werken? En als hierop een positief antwoord volgt, gebeurt dit op een voldoende*

⁶ Al moet natuurlijk wel nog heel het wetgevend proces doorlopen worden.

wijze of kan het beter? Het is in het kader van vooral de laatste vraag dat het altijd eens nuttig kan zijn om eens over de grenzen heen te kijken.

Het is vanzelfsprekend dat het uiteindelijke resultaat van de onderhandelingen en de verdere uitwerking hiervan het scharnierpunt van deze scriptie zullen vormen. Het is dan ook de bedoeling, zoals de titel al duidelijk laat blijken om de volgende vraag zo goed mogelijk te beantwoorden:

"De gelijkstelling van het arbeiders- en het bediendenstatuut: in hoeverre voldoen de voorgestelde wijzigingen om het onderscheid weg te werken?"

Vooraleer het eigenlijk hoofddoel van deze scriptie behandeld zal worden, zal eerst de ontstaansgeschiedenis van het onderscheid tussen het arbeiders- en het bediendenstatuut kort worden geschetst. Enkel op deze manier zal het mogelijk zijn om het onderwerp met een correct en volledig beeld te benaderen. Voornamelijk de kerngebeurtenissen zullen aangehaald, beschreven en gesitueerd worden. Het zal dus niet de bedoeling zijn dat er wordt ingegaan op elk aspect en elk detail. Hiervoor wordt verwezen naar talloze andere bijdragen die dit thema op dit vlak zeer uitvoerig hebben besproken.

Al zullen de volgende vragen in deze gedachtegang zeer nuttig bevonden worden om op een adequate manier deze scriptie te kunnen behandelen:

Wat houden beide statuten in? Wat is hun huidige regelgeving en waar liggen de grootste verschillen?

Algemener: welke zijn voornamelijk, volgens het Grondwettelijk Hof, de ongrondwettige bepalingen? Zijn er niet behandelde verschillen die tevens een ongrondwettigheid zouden kunnen uitmaken?

Is de gekomen wet een gepaste oplossing om de ongrondwettigheid weg te werken of is het nog voor verbetering vatbaar? Meer algemeen: zijn ze volledig tegemoetgekomen aan de eisen van het Grondwettelijk Hof en is de ongrondwettigheid weggewerkt?

Hoe verhouden de gehandhaafde bepalingen zich tegenover de opgelegde deadline van het Grondwettelijk Hof? Is dit toelaatbaar? Of moet er geoordeeld worden dat de wetgever geen passend gehoor heeft gegeven aan de ongrondwettigheid van het onderscheid gezien er een geleidelijke toenadering is in plaats van een onmiddellijke afschaffing? Heeft de wetgever namelijk niet al tijd genoeg gehad om dit onderscheid weg te werken?

Ook is een antwoord op de volgende vraag zeer belangrijk en dient deze bijgevolg ook behandeld te worden. Hoe verhouden de voorgestelde veranderingen, het creëren van een eenheidsstatuut, zich tot de al verworven rechten van de arbeiders en bedienden? Zeker nu men zich toch onmogelijk kan voorstellen dat deze rechten zomaar verloren zouden gaan.

In het tweede en meer omvattende deel zal het allereerst ook zeer nuttig zijn om eens te overlopen wat er met het wetsontwerp effectief gaat veranderen en wat nog veranderd dient te worden. Dit zal grondig geanalyseerd worden. Het is hier dan ook de bedoeling om te kijken of de gekozen regelgeving gepast en goed is of dat er nog één en ander voor verbetering vatbaar is. Hier

zullen dan ook de voor- en nadelen van het eenheidsstatuut worden opgesomd en tegen elkaar worden afgewogen. Er zal worden bekeken in hoeverre de creatie hiervan het ideaal is.

Het is in dit deel dat er ook een persoonlijke mening gaat gevormd worden over hoe het wetgevend kader van het eenheidsstatuut eruit zou moeten zien en of deze strookt met de manier hoe de wetgever hieraan invulling heeft gegeven.

In dit kader gaat het dan ook zeer nuttig zijn om eens over de grenzen heen te kijken. Op deze manier kunnen we zien hoe onze buurlanden hiermee zijn omgegaan. Hierbij is het niet van belang of het landen zijn die ooit ook dit onderscheid kenden en over zijn gegaan naar een variante van een eenheidsstatuut. Ook landen die dit onderscheid van in den beginne niet kenden komen in aanmerking. In beide gevallen kunnen de betreffende regelgevingen zeer nuttige elementen bevatten die in ons land zeker een pluswaarde zouden kunnen hebben. Gezien Duitsland het onderscheid tussen arbeiders en bedienden ook kende en dit onderscheid ook onder druk van een soortgelijke instantie als het Grondwettelijk Hof ("*Bundesverfassungsgericht*") diende te worden weggewerkt, is ervoor gekozen om dit rechtstelsel als vergelijkingsstelsel te gebruiken. Het kan dan ook zeer leerrijk zijn om eens in hun wetgeving te gaan kijken hoe zij dit hebben aangepakt.

Er zal geëindigd worden met een algemene conclusie. Hierin zal kritisch besproken worden wat er uiteindelijk al bereikt is door de wetgever tot op het moment dat deze scriptie ingediend en verdedigd moet worden. Indien er, naar mijn mening, regelingen zouden zijn die ik niet op zo een manier zou hebben geregeld, zal dit in vraag gesteld worden. Ook zal ik in dit geval zelf een alternatief trachten voor te stellen met het inzicht dat ik gedurende het opstellen van deze scriptie verworven zal hebben.

Natuurlijk dient in het oog gehouden te worden dat in een proces waarbij twee uitersten naar elkaar toegebracht dienen te worden, dit niet altijd even voordelig gaat zijn voor beide partijen. Het is namelijk zo dat vooral de arbeiders veel baat hebben bij een eenheidsstatuut. Er dient dan ook te worden geconcludeerd of de regelgeving die in dit kader ontstaat op zich wel ten goede komt aan de gehele maatschappij of dat het net andersom is, met name dat op einde van de rit de maatschappij in haar geheel de verliezer is.

DEEL I: BESCHRIJVING BESTAANDE SITUATIE EN EVOLUTIE

Hoofdstuk 1: Ontstaansgeschiedenis van het onderscheid en plaats in het gemene arbeidsrecht (huidige regeling)

Zoals eerder werd vermeld, heeft het Grondwettelijk Hof een zeer voorname rol gespeeld in dit juridisch twistpunt. De wetgever werd meer bepaald door het mijlpaalarrest van 7 juli 2011⁷ verplicht om de discriminatie tussen arbeiders en bedienden op te heffen betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag.⁸ Natuurlijk zijn dit niet de enige verschillen tussen de beide statuten, maar over de andere zegt dit arrest niets. Al zouden deze verschillen ook wel eens ter beoordeling van het Grondwettelijk Hof kunnen worden gelegd. Zeker indien we de gedachtegang van het mijlpaalarrest zouden doortrekken tot deze andere verschillen.

Om op een voldoende wijze mee te zijn in de hele evolutie en om op een zo goed mogelijk voorbereide manier de nieuwe regeling onder de loep te nemen, volgt hierna een kort historisch en chronologisch overzicht.

A. Historische oorsprong onderscheid

1. Inleiding

Op dit moment worden de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden gedefinieerd in artikel 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.⁹ Deze artikelen bevatten de volgende definitie:

Artikel 2: "De arbeidsovereenkomst voor werklieden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de werkman, zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever in hoofdzaak handenarbeid te verrichten".¹⁰

Artikel 3: "De arbeidsovereenkomst voor bedienden is de overeenkomst waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten".¹¹

In dit kader is niet de benaming die de partijen aan de overeenkomst hebben gegeven bepalend voor het onderscheid, wel de effectieve uitvoering ervan.¹² Bijgevolg zal de aard van de uitvoering, handen- of hoofdarbeid, bepalen onder welk statuut de werknemer valt. Natuurlijk is dit onderscheid er niet zomaar gekomen. Het was al langer ingebed in het Belgisch arbeidsrecht. Voor de oorsprong van dit onderscheid moet er al worden teruggaan naar het ontstaan van het arbeidsrecht.¹³ Zoals hierna zal worden aangehaald, is de wet van 10 maart 1900 één van de eerste wetten die kenbaar een onderscheid maakte tussen beide statuten.

⁷ GwH7 juli 2011, nr. 125/2011.

⁸ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 4.

⁹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 4.

¹⁰ Art. 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹¹ Art. 3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹² Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

¹³ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 4-5.

Vele vonden dat er een onderscheid diende te bestaan tussen beide statuten daar beide qua functie niet echt op elkaar leken, gezien arbeiders handenarbeid (fysiek) uitvoeren en bedienden eerder intellectuele arbeid (hoofd). De arbeiders werden geacht meer bijzondere bescherming nodig te hebben dan de bedienden, gezien deze laatste dichter tot de werkgever zouden staan.¹⁴ Deze gedachtegang laat zich ook opmerken bij de totstandkoming van wetteksten.

2. De wet van 10 maart 1900 en de wet van 7 augustus 1922

De wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst¹⁵, kan aanzien worden als één van de eerste wetten die de arbeidsklasse wou beschermen door meer evenwicht te brengen in hun contractuele relaties.¹⁶ Tweeëntwintig jaar later werd, bij de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract¹⁷, het juridisch statuut voor bedienden (*bescherming contractuele relaties*) ook beter geregeld.¹⁸ Wat beide wetten gemeen hebben, is het feit dat er geen wettelijke definitie werd gegeven van de begrippen "werkman" en "bediende".

Hoewel in beide wetten geen echte definitie van het toepassingsbegrip werkman/ bediende werd gegeven, kan men deze toch indirect achterhalen uit de voorbereidende werken van beide wetten. Hierin wordt bepaald dat:

- Het enerzijds gaat over werkmannendie voornamelijk prestaties van manuele aard verrichten.¹⁹
- En anderzijds over werknemers die in hoofdzaak prestaties van intellectuele aard verrichten.²⁰

Het is ook duidelijk dat beide wetten voor bepaalde zaken een andere regeling vooropstelden. Niet toevallig was het de regeling van opzeggingstermijnen die verschillend was in beide wetten. Dit verschil werd verantwoord met het feit dat arbeiders een grotere mobiliteit kenden dan bedienden en dat bedienden in ieder geval dichter bij de werkgever zouden staan.²¹

Tevens werd er voor bedienden een recht op gewaarborgd loon²² in de wet van 1922 opgenomen, terwijl dit recht helemaal niet bestond voor arbeiders. Dit recht is er pas gekomen na de wet van 20 juli 1960²³ die aan arbeiders een gewaarborgd weekloon toekende (onder strikte voorwaarden). De bepalingen inzake gewaarborgd loon ten gevolge van ziekte of ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval van of naar het werk werden door de wet van 10 december 1962²⁴ opgenomen in de wet van 10 maart 1900.²⁵ Deze wet versoepelde de

¹⁴ S. NERINCKX en L. VANDENPLAS, "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) 308.

¹⁵ Wet 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, *BS* 14 maart 1900.

¹⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 5.

¹⁷ Wet 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, *BS* 16-17 augustus 1922.

¹⁸ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 5.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ *Ibid.*

²¹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 5-6.

²² Definitie gewaarborgd loon: Loon dat ten laste van de werkgever blijft ondanks de schorsing wegens arbeidsongeschiktheid van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

²³ Wet 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, *BS* 22 juli 1960.

²⁴ Wet 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract, *BS* 15 december 1962.

²⁵ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 6.

toepassingsvoorwaarden en nam als compensatie voor de werkgever de bepaling betreffende de carenzdag op.²⁶

Hoewel aan beide statuten opzeggingstermijnen en een recht op gewaarborgd loon werd toegekend, waren deze toch heel verschillend. Ter illustratie:

- Ingevolge artikel 19 van de wet van 1900 had een arbeider een opzeggingstermijn van ten minste zeven dagen. Terwijl een bediende ingevolge artikel 12 van de wet van 1922 een opzeggingstermijn had van één maand tot zes maanden, afhankelijk van zijn loon en anciënniteit.²⁷
- Ingevolge artikel 8 van de wet van 1922 had een bediende recht op gewaarborgd loon gedurende de eerste dertig dagen van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Terwijl een arbeider dit recht pas achtendertig jaar later had, alleen was dit niet compleet hetzelfde als deze van een bediende. Ingevolge artikelen 14 tot 19 van de wet van 20 juli 1960 werd een gewaarborgd weekloon ingevoerd wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval. In dit kader werd ook de carenzdag ingevoerd. Dit is de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid die onbetaald is, behalve wanneer de arbeidsongeschiktheid ten minste veertien dagen duurt.²⁸

3. Geldigheid onderscheid

Door middel van wetgevende initiatieven werden enkele wijzigingen aangebracht, alleen waren deze niet van dien aard om het onderscheid te doen verdwijnen. Dit was ook niet het opzet van deze wijzigingen. Deze wettelijke initiatieven werden voornamelijk genomen om het algemeen beschermingsniveau van de werknemers geleidelijk te verhogen. Hier werden vooral de opzeggingstermijnen mee beoogd. Alleen bleef op het einde van de rit de positie van de bedienden nog steeds voordeliger dan die van de arbeiders.²⁹

In de jaren daarop werd men er zich meer van bewust dat het onderscheid tussen de beide statuten eerder onrechtvaardig dan juridisch correct overkwam. Bijvoorbeeld werd in 1960 op een *Rerum Novarum*-viering te Leuven door de toenmalig CVP-voorzitter Théo Lefèvre gepleit om het onderscheid tussen beide statuten af te schaffen. Het kwam als te kunstmatig over en was in de huidige economische en maatschappelijke context nog moeilijk te rechtvaardigen.³⁰ Waarom zouden de bedienden een betere regeling moeten hebben dan de arbeiders?

Zich meer bewust van deze ongelijkheid en vooral van de moeilijkheden op het vlak van de opzeggingstermijnen, zette de wetgever aan om een aantal wetgevende initiatieven te nemen. Hiermee beoogde men om beide statuten, en het beschermingsniveau, dichter bij elkaar te brengen. Enkele voorbeelden hiervan waren:

- Het invoeren van een specifieke bescherming in het geval van een willekeurig ontslag van een werkman (artikel 24ter van de wet van 1900);

²⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 32.

²⁷ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 5-6.

²⁸ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 6.

²⁹ *Ibid.*

³⁰ MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1074/001, 7.

- En het geven van de bevoegdheid aan de Koning om de opzeggingstermijnen te wijzigen op voorstel van het betrokken paritair comité in het belang van de betrokken werklieden (artikel 19ter van de wet van 1900).³¹

Beide aangehaalde voorbeelden waren steeds vanuit het oogpunt om de werkzekerheid van de arbeiders te versterken. Op zich werden er wel geen fundamentele wijzigingen gedaan, zodoende dat het onderscheid er nog steeds was.³²

4. De wet van 3 juli 1978

Wel was er sprake van een zekere toenadering van beide statuten op bepaalde vlakken. Hierdoor besliste de wetgever om de twee basiswetten samen te voegen in één wet.³³ Er werd niet overgegaan tot een volledige eenmaking van beide statuten, alleen de artikelen die op beide van toepassing zijn werden samengevoegd. Dit gebeurde in de algemene wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, die beide statuten in één wet opnam.³⁴ Het verschil tussen beide statuten werd in grote lijnen gewoon in stand gehouden. De verschillende behandeling werd voornamelijk behouden met betrekking tot de opzeggingstermijnen en het gewaarborgd loon. Dit onderscheid zal in het verdere verloop van groot belang blijken te zijn.

Opmerkelijk is dat er in tegenstelling tot de eerste twee basiswetten, ditmaal effectief een onderscheidingscriterium in de wet werdopgenomen. In art 2 en 3 van deze wet worden namelijk twee definitiegegevens die duidelijk een onderscheiden criterium hanteren, meer bepaald: handen- of hoofdarbeid. Al werd ook dit keer nagelaten om deze termen effectief te definiëren, dit moet wederom door de rechtspraak worden ingevuld.

5. Conclusie

In het begin kon men het onderscheid nog vlot verantwoorden in de socio-economische en de technologische context van die tijd. Men kon gemakkelijk de werknemer in een bepaalde categorie onderbrengen. Hierbij was vooral bepalend of de werknemer in kwestie handenarbeid dan wel hoofdarbeid verrichtte. Vandaag is dit niet meer zo vanzelfsprekend gezien de maatschappelijke, economische en technologische evolutie die zich ondertussen heeft voorgedaan. Deze evolutie heeft ervoor gezorgd dat het onderscheidingscriterium niet meer zo gemakkelijk te hanteren en toe te passen is.³⁵

Vooral de technologische vooruitgang heeft ervoor gezorgd dat de functieomschrijving van arbeiders en bediende niet meer eenvoudig van elkaar te scheiden zijn. Zowel manuele als intellectuele beroepsvereisten zijn nu bij bepaalde functies vereist.³⁶ Door deze vervlechting van de nodige vereisten/ bekwaamheden, komt het onderscheid zwaar onder druk te liggen. Het was dan

³¹MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 6.

³²MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 6.

³³MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 7.

³⁴Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

³⁵MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 7.

³⁶*Ibid.*

ook een kwestie van tijd eer het onderscheid zou opduiken ter beoordeling van het toenmalig Arbitragehof.³⁷

³⁷ Nu het Grondwettelijk Hof.

Hoofdstuk 2: Evolutie richting een eenheidsstatuut

A. (Eerste arrest) Grondwettelijk Hof: aanzet tot geleidelijke harmonisatie

Alles veranderde toen het toenmalig Arbitragehof, nu het Grondwettelijk Hof, zich voor een eerste keer over deze juridische kwestie moest buigen. Meer bepaald moest het Hof het onderscheid in opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden toetsen aan het gelijkheidsbeginsel.³⁸ Er werd geoordeeld dat er inderdaad een onderscheid tussen beide statuten was dat weggewerkt diende te worden, maar het Hof oordeelde dat het onderscheid het gelijkheidsbeginsel niet schond.

"Dit gezien het niet coherent zou zijn om dit onderscheid enkel te veroordelen ten aanzien van de duur van opzeggingstermijnen, zonder met de gevolgen die het heeft in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid waarbij het wisselend ten gunste van arbeiders of bedienden is".³⁹

Het kwam tot hetzelfde oordeel bij een later arrest over willekeurig ontslag.⁴⁰

Het onderliggende bericht was wel duidelijk. Er was een onderscheid dat diende weggewerkt te worden. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is een verschil in behandeling dat, indien het in 1993 zou worden ingevoerd, niet objectief en redelijk kan worden verantwoord.⁴¹

"Voormeld onderscheid kon, rekening houdend met de toen heersende denkwijzen, bij de invoering ervan een verantwoording vinden in de duidelijk verschillende economische en sociale situatie van de arbeiders- en bediendengroep, die een invloed kon hebben op de kans om na ontslag een nieuwe, gelijkwaardige betrekking te vinden".⁴²

Het Grondwettelijk Hof verkoos om dit te laten doen door middel van een geleidelijke harmonisering eerder dan een plotselinge afschaffing van het onderscheid op te leggen.⁴³ De redenering hierachter was dat het onderscheid historisch gegroeid is en oorspronkelijk wel degelijk op een gerechtvaardigd onderscheid gebaseerd was. Ook het feit dat er in de loop van de jaren door de wetgever al initiatieven werden genomen om het beschermingsniveau bij ontslag op hetzelfde niveau te brengen als dat van de bedienden, werd mee in de beoordeling genomen.⁴⁴

Gezien het Grondwettelijk Hof in zijn arrest een geleidelijke harmonisatie voorzag, zat er natuurlijk niet echt veel haast achter. Wel kunnen we deze beslissing aanzien als het startpunt van een reeks initiatieven die erop gericht waren om het onderscheid geleidelijk aan weg te werken.

Hiernavolgend zal een kort summier overzicht van deze initiatieven gegeven worden.

³⁸ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001.

⁴¹ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93, B.6.2.1.

⁴² Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

⁴³ S. Nerinckx en L. Vandenplas, "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) 309.

⁴⁴ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 8.

B. Pogingen tot de creatie van een eenheidsstatuut: gedoemd om te mislukken?

In de loop van de daaropvolgende jaren werden er een aantal initiatieven ondernomen om beide statuten, vooral op het vlak van opzeggingstermijnen, naar elkaar toe te doen groeien. Het arbeidersstatuut haalde er profijt uit, enkel bleef er één groot struikelpunt. Er bleef een grote kloof bestaan tussen arbeiders en bedienden. Hieronder zullen de belangrijkste initiatieven kort worden toegelicht.

1. Cao nr. 75

Een eerste vermeldenswaardige poging werd ondernomen in de Nationale Arbeidsraad metcao nr. 75.⁴⁵ Deze regeling voorzag in een toenadering tussen beide statuten op het vlak van opzeggingstermijnen. Hoewel dit een suppletieve regeling is, werden de opzeggingstermijnen van arbeiders toch aanzienlijk verhoogd.⁴⁶ In plaats van een opzeggingstermijn van achtentwintig dagen bij ontslag door de werkgever en 56 dagen indien de arbeider in kwestie ten minste twintig jaar anciënniteit heeft⁴⁷, werden volgende opzeggingstermijnen opgenomen:

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever
Minder dan zes maanden	<i>28 dagen</i>
zes maanden tot minder dan vijf jaar	<i>35 dagen</i>
vijf jaar - minder dan tien jaar	<i>42 dagen</i>
tien jaar tot minder dan vijftien jaar	<i>56 dagen</i>
vijftien jaar tot minder dan twintig jaar	<i>84 dagen</i>
Meer dan twintig jaar	<i>112 dagen</i>

Deze regeling gold wel enkel voor de sectoren voor wie, op basis van artikel 61⁴⁸, nog geen Koninklijk Besluit met gewijzigde opzeggingstermijnen werd aangenomen.⁴⁹ Bijgevolg konden ook regelingen met lagere opzeggingstermijnen, dan degene die in bovenstaand kader worden weergegeven, de werking van deze cao tegenwerken. Vele Koninklijke Besluiten, die op basis van artikel 61 waren aangenomen, werden daarentegen aangepast zodoende dat deze min of meer gelijk waren aan deze van de cao. In 2003 werden de opzeggingstermijnen van cao nr. 75 overgenomen in artikel 59 van de wet van 1978 en zouden vervolgens gelden voor arbeiders die

⁴⁵ Cao nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen voor werklieden, *BS* 26 februari 2000.

⁴⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 8.

⁴⁷ Art. 59 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁴⁸ Art. 61 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁴⁹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 8.

werden tewerkgesteld door werkgevers die niet tot het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 behoorden.⁵⁰

Over het algemeen veranderde er niet veel aan het feitelijk onderscheid, het verschil in opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden was nog steeds groot. Hoewel de situatie van de arbeiders werd verbeterd, was er in dit verband nog steeds een ongelijke regeling.

2. Het Interprofessioneel Akkoord (IPA)⁵¹

Een interprofessioneel akkoord kan worden omschreven als een kaderakkoord dat tussen de vertegenwoordigers van de sociale partners (groep van 10) uit de privésector om de 2 jaar wordt afgesloten. Met dit akkoord leggen ze voor de komende twee jaar een aantal agendapunten en voornemens vast, die verder moeten worden uitgewerkt bij cao (NAR, PC), wetten en besluiten om een dwingende kracht te krijgen. Zonder verdere uitwerking zijn deze akkoorden niet meer dan loutere intentieverklaringen.⁵²

2001-2002

In dit akkoord namen de sociale partners als doelstelling op om een grondige studie te doen in verband met de verschillen tussen beide statuten.⁵³ Nadien werden verschillende vergaderingen gehouden om de resultaten van deze studie te bespreken en om hiermee iets te doen. Op regelgevend vlak heeft dit niet veel opgeleverd, des te meer gezien het IPA geen echt bindend document is. Er werden bijgevolg geen concrete oplossingen uitgewerkt.⁵⁴

2011-2012

Na aanmaning van het Europees Comité voor sociale rechten over het feit dat onze ontslagregeling voor arbeiders geen redelijke opzeggingstermijn voorzag⁵⁵, werd duidelijk dat er dringend iets moest veranderen.⁵⁶ Het Europees Comité voor sociale rechten heeft als taak ervoor te zorgen dat de staten, die partij zijn bij het Europees Sociaal Handvest, hun wetgeving en rechtspraak conform de bepalingen van dit Handvest zijn.⁵⁷

Er werd dan ook, na een moeilijk onderhandelingsproces, een akkoord gesloten omtrent het Interprofessioneel Akkoord van 2011-2012. Dit akkoord voorzag in een geleidelijke toenadering tussen het statuut van arbeiders en bedienden.⁵⁸ Dit was een belangrijke stap, zeker gezien het al enkele jaren windstil was met betrekking tot dit thema. Het ontwerp bevatte voorstellen over: *ontslag, jaarlijkse vakantie, willekeurig ontslag, gewaarborgd loon, carenzdag, betaling van loon, tijdelijke werkloosheid en collectieve arbeidsverhoudingen*.⁵⁹ Het enige dat nog diende te gebeuren

⁵⁰ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 8 en Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969.

⁵¹ Met dit document formuleren de sociale partners hun doelstellingen en werkpunten, www.nar.be.

⁵² Zoals geraadpleegd op: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23936>.

⁵³ Interprofessioneel Akkoord 2001-2002, 2 en 12 (bijlage 11, www.nar.be).

⁵⁴ MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1074/001, 8.

⁵⁵ Art. 4.4 Europees Sociaal Handvest 18 oktober 1961, *BS* 5 mei 1990.

⁵⁶ S. NERINCKX en L. VANDENPLAS, "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) 310.

⁵⁷ Zoals geraadpleegd op: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ecsrs/ecsrsdefault_en.asp.

⁵⁸ Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2 en 9-16 (bijlage 12, www.nar.be).

⁵⁹ S. NERINCKX en L. VANDENPLAS, "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) 310.

was het ter goedkeuring voorleggen aan de achterban. Hier liep het fout, twee van de drie werknemersorganisaties wezen het voorstel namelijk af. ACV was de enige vakbond die het goedkeurde, ABVV en ACLVB niet.⁶⁰

Gezien dit akkoord afketste werd duidelijk dat de wetgever moest tussenkomen. Dit werd ook gedaan door een nieuwe wet⁶¹, die grotendeels het ontwerp van het interprofessioneel akkoord overnam.⁶² Deze wet was bijgevolg eerder een afgezwakte vorm van het verworpen interprofessioneel akkoord. Het was dan ook geen schok toen het in het advies van de Raad van State werd afgeschoten in het licht van de geldende rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.⁶³ De wetgever hechte niet veel waarde aan dit advies gezien de wet enkel moest dienen als opstap naar een geleidelijke toenadering van beide statuten.⁶⁴ Volgende zaken werden beoogd:

- Er werd voorzien in nieuwe opzeggingstermijnen voor nieuwe arbeidsovereenkomsten, die golden vanaf 01/01/2012.
- De opzeggingstermijnen van de arbeiders werden geleidelijk verhoogd, terwijl deze van de bedienden geleidelijk werden verlaagd.
- En tijdelijke werkloosheid voor bedienden werd ingevoerd.⁶⁵

Ook al werd er in deze wet in een geleidelijke toenadering van beide statuten voorzien, het werd door de Raad van State onvoldoende bevonden in het licht van de creatie van een eenheidsstatuut. Deze opmerking kon bij de meeste van bovenstaande initiatieven gegeven worden, zodoende dat er in realiteit niet veel veranderde.

Hoe lang deze situatie nog aanvaard zou worden, was niet zeker.

C. (Derde arrest) Grondwettelijk Hof: dwingende aanzet tot een actievere houding van de wetgever en de sociale partners

Toen er bij vonnis ("*Bellerose- zaak*") op 22 april 2010 weer bij wijze van een prejudiciële vraag gevraagd werd aan het Grondwettelijk Hof om zijn oordeel te vellen over het onderscheid in het licht van het gelijkheidsbeginsel⁶⁶, was niet duidelijk of het Grondwettelijk Hof nog wel bij zijn voorgaande rechtspraak ging blijven gezien de wetgever geen gevolg had gegeven aan zijn aandrang tot geleidelijke harmonisatie.⁶⁷

En het vermoeden was juist, het Grondwettelijk Hof veranderde van mening. Het resultaat hiervan was het befaamde arrest van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof⁶⁸ dat korte metten maakte

⁶⁰ B. THEEUWES en S. BEUTELS, "Nieuwe ontslagregeling. (Voorlopige) aanzet tot eenmaking arbeiders- en bediendenstatuut?", *NJW* 2011, afl. 251, (670) 672.

⁶¹ Wet 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.

⁶² MvT, *Parl.St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1322/001, 3.

⁶³ Adv. RvS, *Parl.St.* Kamer 2010-2011, nr.53K1322/001, 54.

⁶⁴ MvT, *Parl.St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1322/001, 3.

⁶⁵ Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

⁶⁶ Niet enkel de opzeggingstermijnen maar ook de carenzdag kwam hier ter sprake.

⁶⁷ S. NERINCKX en L. VANDENPLAS, "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) 310.

⁶⁸ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

met het geslenter van de wetgever door een dwingende termijn op te leggen om het onderscheid inzake opzeggingstermijnen tegen 8 juli 2013 weg te werken wegens strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel. Het onderscheid zou bijgevolg na het verstrijken van deze datum effectief ongrondwettig bevonden worden. Zelfs na bovengenoemde wet van 12 april 2011 zou er nog steeds sprake zijn van een discriminatoir onderscheid dat diende weggewerkt te worden. In het arrest laat het Hof duidelijk blijken dat het uit deze wet afleidt dat de wetgever stapsgewijs een verdere toenadering tussen beide statuten voor ogen heeft. Al vonden ze dat de tijd die de wetgever heeft om dit te bereiken niet onbegrensd mag zijn.⁶⁹

Deze gedachtegang heeft het Hof er dan ook toe aangezet om een deadline op te leggen, 8 juli 2013. Tegen deze datum zouden de verschillen met betrekking tot de opzeggingstermijnen en de carenzdag tussen beide statuten moeten weggewerkt worden. Deze datum is zeer symbolisch, het is dag op dag 20 jaar na het uitspreken van het eerste arrest van 8 juli 1993, dat handelde over het onderscheid.⁷⁰

Het Grondwettelijk Hof moest in zijn arresten antwoord geven op de volgende twee vragen:

- I. *"Schenden de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij voorzien in een verschillende termijn voor de opzegging gegeven aan een arbeider of aan een bediende met beiden dezelfde anciënniteit?"*⁷¹
- II. *"Schenden de artikelen 52, § 1, en 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre, in tegenstelling tot de bediende met een overeenkomst van onbepaalde duur wiens proefperiode is beëindigd, voor de arbeider die zich in dezelfde contractuele situatie bevindt, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een andere ziekte dan een beroepsziekte, of wegens een ander ongeval dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, één carenzdag wordt geteld wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt?"*⁷²

In tegenstelling tot het eerste arrest, waar het Hof het onderscheid niet ongrondwettig bevond en louter aandrang op een geleidelijke toenadering. Werd dit keer anders geoordeeld:

*"De artikelen 52, § 1, 2^e tot 4^e lid en 59 van de wet van 3 juni 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet."*⁷³

*"De gevolgen van die wetsbepalingen worden gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk tot 8 juli 2013."*⁷⁴

Wat vooral uit dit arrest dient te worden onthouden is het volgende:

- Het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van opzeggingstermijnen en carenzdag is ongrondwettelijk.

⁶⁹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 10.

⁷⁰ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 10.

⁷¹ GwH 7 juli 2011, nr. 125/2011.

⁷² *Ibid.*

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ *Ibid.*

- De arbeiders moeten niet automatisch als bedienden beschouwd worden. En de wetgever heeft tot 8 juli 2013 om de ongrondwettige wetsbepalingen aan te passen.
- Ook worden de gevolgen van beide ongrondwettige wetsbepalingen tussen de uitspraak van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 en 8 juli 2013 gehandhaafd.

Het betreft geen uitspraak over de andere verschilpunten tussen arbeiders en bedienden. Deze uitspraak dient dan ook in het kader van deze scriptie te worden genuanceerd. Over de andere verschilpunten werd geen uitspraak gedaan, zodoende geldt deze dwingende termijn in principe niet voor deze verschillen.

Hiernavolgend zal een kort overzicht gegeven worden van de voornaamste verschilpunten tussen beide statuten. Het is eerder exemplatief dan exhaustief. Tevens zal louter het verschilpunt aangehaald worden zonder te zeer in detail te treden, hiervoor wordt verwezen naar andere bijdragen.

D. Welke verschillen zijn er allemaal tussen beide statuten? En welke dienen als gevolg van het arrest zeker weggewerkt te worden?

1. Bestaande verschillen

Ontslagrecht

Arbeiders:⁷⁵

- Beperkte opzeggingstermijnen, in dagen.
- Aanvang opzeggingstermijn, eerste maandag van de week volgend op deze waarin de opzeggingstermijn werd betekend.

Bedienden:⁷⁶

- Ruimere opzeggingstermijnen, in maanden.
- Aanvang opzegtermijn, eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis is gegeven van de opzegging.

Carenzdag

Arbeiders:

- Wanneer de arbeidsongeschiktheid minder dan veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van deze periode een carenzdag (onbetaald).⁷⁷

Bedienden:

- Bovenstaande regeling, dezelfde als voor arbeiders, geldt ook voor bedienden die zijn aangenomen op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.⁷⁸In elk ander geval zal er geen sprake zijn van een carenzdag.

⁷⁵Art. 59 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁷⁶Art. 82 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁷⁷Art. 52, §1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁷⁸Art. 71 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Proefperiode

Arbeiders:

- De proefperiode mag niet minder dan zeven dagen en niet meer dan veertien dagen duren.⁷⁹

Bedienden:

- De proefperiode mag niet minder dan één maand en niet meer dan zes of twaalf maandenduren.⁸⁰

Jaarlijkse vakantie

Arbeiders:

- Betaling via de vakantiekas.

Bedienden:

- Betaling via de werkgever.

Gewaarborgd loon bij ziekte

Arbeiders:

- De zeven eerste dagen zullen ten laste zijn van de werkgever.⁸¹

Bedienden:

- De eerste dertig dagen (maand) zullen ten laste zijn van de werkgever.⁸²

Tijdstip van betaling van het loon

Arbeiders:

- De arbeiders zullen twee maal per maand uitbetaling krijgen van het loon, te beginnen met een voorschot.

Bedienden:

- De bedienden zullen slechts één maal per maand uitbetaling van het loon krijgen.

Collectief overleg, paritaire comités

- Vallen beide onder verschillende paritaire comités.

Tijdelijke werkloosheid

Volgende gronden kunnen aanleiding geven tot tijdelijke werkloosheid: overmacht⁸³, staking of lock-out⁸⁴, collectieve jaarlijkse vakantie⁸⁵, technische stoornis⁸⁶, slecht weer⁸⁷ en economische

⁷⁹Art. 48, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸⁰Art. 67, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸¹Art. 52 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸²Art. 70 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸³Art. 26 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸⁴Wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vrede-tijd, *BS* 21 augustus 1948.

⁸⁵Art. 28 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

oorzaken⁸⁸. Sommige van deze gronden gelden zowel voor arbeiders als bedienden terwijl andere enkel gelden voor arbeiders daar ze kenmerkend zijn voor hun statuut. Hiernavolgend volgt een kort overzicht:

Gelden zowel voor arbeiders als bedienden:

- Overmacht⁸⁹, staking of lock-out⁹⁰ en collectieve jaarlijkse vakantie⁹¹.

Gelden alleen voor Arbeiders:

- Technische stoornis⁹², slecht weer⁹³ en economische oorzaken⁹⁴.

Ook vermeldenswaardig in dit kader is de crisisschorsing voor bedienden.⁹⁵ Deze regeling werd in 2009 ingevoerd en was alleen van toepassing op bedienden.⁹⁶ Al moet hierbij vermeld worden dat het voor beperkte duur van toepassing was (de duur werd een aantal keren verlengd).⁹⁷

Willekeurig ontslag

Arbeiders:

- Voor arbeiders is er een wettelijke regeling voorzien. Indien ze willekeurig ontslag vermoeden kunnen ze dit aanvechten, het is in dit geval aan de werkgever om het tegenbewijs te leveren. Indien de werkgever dit niet kan, heeft de arbeider recht op een forfaitaire verbrekingsvergoeding (6 maanden).⁹⁸

Bedienden:

- Voor bedienden is er niets in de wet voorzien, zij zullen zich moeten beroepen op misbruik van ontslagrecht.⁹⁹ Indien ze van mening zijn dat er sprake is van misbruik, dienen ze dit zelf te bewijzen. Indien de bedienden slagen in hun bewijs hebben ze recht op een schadevergoeding ex aequo et bono¹⁰⁰ van de bewezen schade.¹⁰¹

Vakbonden

- In de innerlijke structuur van de vakbonden kan men verschillende afdelingen terugvinden die gebaseerd zijn op de vorm van het beroep en op de bedrijfstak waarin men tewerkgesteld is. Zo zijn er bij ABVV (*Algemeen Belgisch Vakverbond*) en ACV (*Algemeen Christelijk Vakverbond*) afdelingen die, op basis van de net aangehaalde

⁸⁶Art. 49 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸⁷Art. 50 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸⁸Art. 51 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁸⁹A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 16.

⁹⁰A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 21.

⁹¹A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 24.

⁹²A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 27.

⁹³A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 32.

⁹⁴A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 38.

⁹⁵A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 53.

⁹⁶Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *BS* 25 juni 2009.

⁹⁷Wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, *BS* 31 december 2009.

⁹⁸Art. 63 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

⁹⁹Beroep op de notie rechtsmisbruik uit het burgerlijk recht.

¹⁰⁰Naar billijkheid.

¹⁰¹M. COPPENS, *ACLVB weetwijzer editie 2012*, Gent, Jan Vercamst, 2012, 175-176.

onderscheidingsgronden, louter één van beide statuten dienen. Alleen ACLVB (*Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België*) groepeerde alle werknemers van verschillende beroepen en bedrijfstakken binnen één organisatie.¹⁰²

Sociale verkiezingen¹⁰³

- Arbeiders en bedienden die zich tijdens de sociale verkiezingen kandidaat stellen komen voor op verschillende lijsten.

Overlegorganen¹⁰⁴ en vakbondsafvaardiging

- Arbeiders en bedienden vormen elk een apart kiescollege die hun eigen afgevaardigden kiezen.

Sociale zekerheidsbijdragen, RSZ-bijdragen¹⁰⁵

Arbeiders:

- Werkgevers: ongeveer 38,38 % op 108 % van het brutoloon.
- En werknemers: 13,07 % op 108 % van het brutoloon.

Bedienden:

- Werkgevers: ongeveer 32,38 % op 100% van het brutoloon.
- En werknemers: 13,07 % op 100% van het brutoloon.

Daar waar de bijdragen voor bedienden op basis van hun gewoon brutoloon worden berekend, worden deze van de arbeiders op een verhoogd brutoloon van 108% berekend. Op deze manier houdt men er rekening mee dat het vakantiegeld van arbeiders wordt betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV). Bij de bedienden is het vakantiegeld geïntegreerd in hun loon, vandaar de berekening aan brutoloon van 100%.¹⁰⁶

E. Welke verschillen dienden als gevolg van het arrest zeker weggewerkt te worden?

Het arrest laat duidelijk blijken dat vooral het verschil in opzeggingstermijnen en de regeling van de carenzdag weggewerkt diende te worden. In de nieuwe wet wordt dit niet volledig verwezenlijkt, zoals we verder zullen zien. Op het vlak van opzeggingstermijnen zal, gezien het twee stappensysteem, nog enige tijd een verschil in opzeggingstermijnen bestaan. Het twee stappensysteem is een overgangsbepaling die uiteindelijk wel zal uitdoven. De regelingen die mij vooral zorgen baren, zijn de uitzonderingen die voor beperkte/ onbeperkte duur voor sommige categorieën van arbeiders zullen gelden.

¹⁰²P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER, W. RAUWS, A. VAN REGENMORTEL, J. PEETERS en e.a., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 341-343.

¹⁰³ Zoals geraadpleegd op: http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=888.

¹⁰⁴ Ondernemingsraad (OR) en Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).

¹⁰⁵ Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij Monard'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

¹⁰⁶ D. HEYLEN, I. VERBEECK, L. VERMEULEN, I. VERREYNT en V. VERVLIET, *Socialezekerheidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 22-23.

Ook worden volgende zaken geregeld en weggewerkt: afschaffing van de proefperiode, beëindiging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, motivering van het ontslag, activering na ontslag,...

F. Moeizaam onderhandelingsproces

Zoals eerder al werd aangehaald, had de wetgever twee jaar de tijd gekregen van het Grondwettelijk Hof om de ongrondwettige bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag weg te werken. In dit verband werden meerdere vergaderingen gehouden, zonder al te veel succes. Er moest dan ook een evenwicht gevonden worden tussen een aantal zaken. Ten eerstemoest rekening worden gehouden met de betaalbaarheid van de nieuwe regeling voor de werkgevers. Ten tweede moest er een evenwicht gevonden worden tussen het vrijwaren van de rechten van de bedienden, het optrekken van de rechten van de arbeiders en hierin een evenwicht vinden tussen beide statuten. En ten derde moest er ook rekening worden gehouden met de jobcreatie en het behoud van werkzekerheid.¹⁰⁷ Dit laatste was vooral van belang ten opzichte van de overheid zelf.

Dat er wel degelijk belang werd gehecht aan het creëren van een eenheidsstatuut bewijst het regeerakkoord van 2011/2012. Hierin werd namelijk vooropgesteld om de eenmaking zeker af te ronden vóór 8 juli 2013, waarbij de kosten voor de sociale zekerheid en de fiscus maximaal worden beperkt.¹⁰⁸

Aangezien een akkoord noodzakelijk was en zelfs de hulp van een sociaal bemiddelaar geen soelaas bood, trok de federale regering het dossier naar zich toe. Zoals al werd vermeld, werd op 2 juli 2013 een onderhandelingsteam onder leiding van Minister van Werk Monica De Coninck uitgestuurd om de onderhandelingen tot een succesvol einde te brengen. Vervolgens presenteerde het onderhandelingsteam, op 5 juli 2013, een compromisvoorstel aan de sociale partners. Dit voorstel kon, gezien de tijdsdruk, aanzien worden als een enorm drukkingsmiddel. Des te meer/Zeker gezien het voorstel krachtlijnen bevatte die louter nog moesten worden uitgewerkt en omgezet in een wettelijk kader.

Na een marathonvergadering van meer dan 28 uur kwamen de partijen, nipt voor de deadline van het Grondwettelijk Hof, eindelijk tot een akkoord. De datum van 5 juli 2013 kan bijgevolg gezien worden als een mijlpaal, een historische en belangrijke stap richting een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Natuurlijk wil een akkoord over een compromisvoorstel niet zeggen dat men op zich voldaan heeft aan de opgelegde deadline. Drie maanden later werd dan ook, op 27 september 2013, een wetsontwerp ingediend en goedgekeurd. Na het doorlopen van het wettelijk proces, verscheen op 26 december 2013 de wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen in het Belgisch staatblad. Bijgevolg kon deze nieuwe wet in werking treden op 1 januari 2014 en is de eerste echte stap richting een eenheidsstatuut gezet.

¹⁰⁷Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

¹⁰⁸ Ontwerpverklaring over het algemeen beleid 1 december 2011, 96-97 (bijlage 13, <http://premier.fgov.be/nl/regeerakkoord>).

Ook al is er hier enkel nog maar sprake van een beperkte gelijkstelling, het voornemen is aanwezig om ook op het vlak van andere aspecten van beide statuten naar een gelijkschakeling te streven zodoende dat er een "echt" eenheidsstatuut ontstaat. Hierna zal dieper worden ingegaan op de eigenlijke inhoud van het wetsontwerp en de nieuwe wet. Al zal er voornamelijk, in het licht van het mijlpaalarrest van het Grondwettelijk Hof, toegespitst worden op de voorgestelde wijzigingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carenzdag.

In het volgend deel zal de nieuwe eenheidswet besproken worden en zal er per onderdeel ook geëindigd worden met een tussenconclusie.

DEEL II: EVALUEREND EN NORMATIEF ONDERZOEK

Hoofdstuk 1: Beoordeling van de gezette stappen

A. Inleiding

Zoals al eerder werd vermeld, is het in deze scriptie niet de bedoeling om het hele proces van de toenadering tussen beide statuten uit de doeken te doen. Gezien er in het verleden al meermaals over dit onderwerp werd geschreven, zou een dergelijke aanpak overbodig zijn. Het is dan ook voornamelijk de bedoeling om, na een korte informatieve schets van vroegere gebeurtenissen¹⁰⁹, de nieuwe wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut¹¹⁰ in het navolgend deel uitgebreid te bespreken.

Het zal voornamelijk de bedoeling zijn om deze nieuwe wet¹¹¹ te benaderen in het licht van het arrest van het Grondwettelijk Hof¹¹² om zo de centrale onderzoeksvraag van deze scriptie te beantwoorden. Kortweg zullen vooral de wijzigingen met betrekking tot de opzeggingstermijnen en de afschaffing van de carenzdag van naderbij bekeken worden.

B. Overlopen van wetsontwerp

1. Algemeen

Volgende quote is zeer toepasselijk om dit nieuwe deel mee te starten, het kwam ter sprake op een uiteenzetting van het nieuwe eenheidsstatuut georganiseerd door Unisoc¹¹³:

"De nieuwe wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen is een kleine (eerste) stap voor de rechtsgebruiker en een grote stap voor de policymaker."

De nieuwe wet is een kleine stap in de zin dat het een beginnende stap uitmaakt van een lang proces, namelijk de creatie van een eenheidsstatuut. Dit statuut wordt niet van vandaag op morgen gecreëerd, maar het wordt stapsgewijs aangepakt. De afschaffing van de carenzdag en de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen maken hier een eerste stap van uit. Het is daarentegen een grote stap in de zin dat de wetgever hiermee uitdrukkelijk erkent, mede onder druk van het Grondwettelijk Hof, dat de verschillen tussen beide statuten in de hedendaagse en nieuwe dienstenmaatschappij gewoonweg niet meer geoorloofd zijn. Er werdende afgelopen jaren al kleine stappen gezet, door bijvoorbeeld de opzeg van de arbeiders te doen stijgen, maar nooit kwam het tot het niveau van een eenheidsregime.

De nieuwe wet toont wel deze ambitie, al is het enkel nog maar het startpunt. Het eindpunt zal enkel maar gehaald worden na een lang proces van onderhandelingen, compromissen en vooral het zoeken naar evenwicht tussen de verschillende belangen.

¹⁰⁹ Hiervoor zou ik willen verwijzen naar het eerste deel.

¹¹⁰ Wet 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.

¹¹¹ Hiernavolgend "de eenheidswet".

¹¹² GwH7 juli 2011, nr. 125/2011.

¹¹³ Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

Op de eerder vernoemde uiteenzetting werden volgende kernpunten en accenten, die de nieuwe wet wenst te leggen, toegelicht door ambtenaren van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Voornamelijk volgende punten werden hiermee beoogd:

Kern:

- 1) Opzeggingstermijnen en verbrekingsvergoeding berekenen op basis van het systeem dat wordt voorzien in deze wet
- 2) Afschaffing van de carenzdag
- 3) Afschaffing van de proefperiode

Accenten:

- 1) Inschakeling van jongeren bevorderen door de opzeggingstermijnen te verlagen om zo de obstakels weg te nemen (vooral met het oog op het verbeteren van de mobiliteit binnen de arbeidsmarkt).
- 2) De ouderen langer in dienst houden door de opzeggingstermijnen trager te doen stijgen naarmate de anciënniteit toeneemt. Op deze wijze wil men het in dienst houden van werknemers met een lange anciënniteit niet bestraffen.
- 3) Inzetbaarheid van de werknemers vergemakkelijken, gemakkelijkere herinschakeling van de ontslagenen.
- 4) Nieuwe regeling motivatie bij ontslag, hieromtrent zal wel nog onderhandeld moeten worden in de Nationale Arbeidsraad.
- 5) Ook wordt gezorgd voor een zachte overgang van het oude naar het nieuwe systeem voor werkgever en werknemer. Er wordt rekening gehouden met het verleden en de al verworven rechten bij de berekening van de opzeggingstermijnen. Dit wordt gedaan door middel van een twee stappen systeem dat hierna nog zal worden toegelicht.

In het volgende hoofdstuk zullen de wijzigingen die de eenheidswet teweeg brengt besproken worden. Om een betere vergelijking tussen het oude en het nieuwe systeem te geven, zal ook de oude regeling even worden aangehaald.

2. Wijzigingen

In verband met de wijzigingen die deze nieuwe wet aanbrengt in ons huidig arbeidsrecht, meer bepaald in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten¹¹⁴, is het in het kader van deze scriptie vooral van belang om de wijzigingen te bespreken die relevant zijn in verband met het besproken onderwerp. Het zal dan ook voornamelijk de bedoeling zijn om de wijzigingen betreffende de nieuwe opzeggingstermijnen en de afschaffing van de carenzdag grondig te bespreken en om te kijken of men hiermee tegemoet komt aan het arrest van het Grondwettelijk Hof. Natuurlijk zal ook elk aspect van deze wet dat ertoe bijdraagt dat de twee statuten naar elkaar toegroeien niet onopgemerkt voorbijgaan.

¹¹⁴ Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

Om de belangrijkste elementen van deze nieuwe wet op een voldoende en heldere wijze te kunnen beschrijven, is ervoor gekozen om opsplitsingen te maken. Hieronder zullen eerst de nieuwe opzeggingstermijnen besproken worden. Vervolgens zal de afschaffing van de carenzdag aan bod komen. Doorheen de bespreking van deze twee hoofdpunten zullen de andere relevante wijzigingen die deze wet aanbrengt, waar nodig, ook even kort besproken worden. Bij de bespreking van beide hoofdpunten zal er telkens geëindigd worden met een kleine tussenconclusie.

I. Opzeggingstermijnen

Oude regeling

Hierna zal kort de oude regeling besproken worden, hierbij wordt er voornamelijk getracht om een overzicht te krijgen van de mogelijke opzeggingstermijnen die de werkgevers en werknemers vroeger (en bij berekening deel I) moesten respecteren.

Arbeiders

De opzeggingstermijn van de arbeiders wordt berekend op basis van hun verworven anciënniteit¹¹⁵, hiermee wordt bedoeld: "de ononderbroken periode gedurende dewelke de werknemer in dienst was van dezelfde werkgever uit hoofde van een of meerdere arbeidsovereenkomsten".¹¹⁶ Volgende opzeggingstermijnen werden voor de arbeiders in de wet voorzien:

1. De wet op de arbeidsovereenkomsten¹¹⁷

Initieel waren de opzeggingstermijnen, die hierin zijn opgenomen, van toepassing op alle arbeiders, tenzij er op sectorniveau door middel van een KB of cao in een andere regeling werdvoorzien.¹¹⁸

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Minder dan twintig jaar	28 dagen	14 dagen
Twintig jaar en meer	56 dagen	28 dagen

Ondertussen zijn de bovenstaande opzeggingstermijnen nog in een beperkt aantal sectoren van toepassing.

2. Cao nr. 75¹¹⁹

Zoalseerder werd vermeld, zijn er al enkele pogingen ondernomen om beide statuten naar elkaar toe te laten groeien, cao nr. 75 is hier één van. Het verhoogde de opzeggingstermijnen aanzienlijk,

¹¹⁵Art. 59, vierde lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹¹⁶Art. 65/2, §1, laatste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹¹⁷Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹¹⁸Art. 59 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹¹⁹Cao nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen voor werklieden, BS 26 februari 2000.

maar schoot tekort met betrekking tot het toepassingsgebied. Het was namelijk enkel van toepassing op sectoren die bij KB of cao geen andersluidende regeling waren overeengekomen.¹²⁰

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Minder dan zes maanden	<i>28 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
zes maanden - minder dan vijf jaar	<i>35 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
vijf jaar - minder dan tien jaar	<i>42 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
tien jaar - minder dan vijftien jaar	<i>56 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
vijftien jaar - minder dan twintig jaar	<i>84 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
Meer dan twintig jaar	<i>112 dagen</i>	<i>28 dagen</i>

3. Afwijkende sectorale regelingen

Op basis van het eerder aangehaalde artikel 61 van de wet op de arbeidsovereenkomsten werden in een aantal sectoren andersluidende opzeggingstermijnen overeengekomen, hiernavolgend zullen er twee sectoren ter illustratie aangehaald worden.¹²¹

Bv. Paritair Comité 109.00 kleding- en confectienijverheid¹²²

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Minder dan twintig jaar	<i>32 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
Twintig jaar en meer	<i>64 dagen</i>	<i>28 dagen</i>

Bv. Paritair Comité 126 stoffering en houtbewerking¹²³

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Minder dan twintig jaar	<i>28 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
Twintig jaar en meer	<i>112 dagen</i>	<i>28 dagen</i>

4. Verkorte opzeggingsperiode

¹²⁰Art. 61 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹²¹Art. 61 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹²²KB 30 november 2011 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren (PC 109), BS 13 december 2011.

¹²³KB 8 januari 2013 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren, BS 29 januari 2013.

Bij arbeiders, met minder dan 6 maanden anciënniteit, kon er in de arbeidsovereenkomst worden afgeweken van de duur en de ingangsdatum van de opzeggingstermijnen. Hierop was 1 beperking, de te respecteren opzeggingstermijn mocht in geen geval korter zijn dan 7 dagen.¹²⁴

5. IPA- wet 2011¹²⁵

In een verdere poging om een geleidelijke toenadering van de statuten van arbeiders en bedienden te bewerkstelligen werden de opzeggingstermijnen van de arbeiders verhoogd. Deze nieuwe opzeggingstermijnen waren enkel van toepassing op arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering een aanvang nam vanaf 1 januari 2012. Volgende opzeggingstermijnen moesten in dit geval gerespecteerd worden:¹²⁶

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Minder dan zes maanden	<i>28 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
zes maanden - minder dan vijf jaar	<i>40 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
vijf jaar - minder dan tien jaar	<i>48 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
tien jaar - minder dan vijftien jaar	<i>64 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
vijftien jaar - minder dan twintig jaar	<i>97 dagen</i>	<i>14 dagen</i>
Meer dan twintig jaar	<i>129 dagen</i>	<i>28 dagen</i>

Ook hier konnog een verkorte opzeggingstermijn van toepassing zijn, mits opname in arbeidsovereenkomst.¹²⁷ Deze opzeggingstermijnen waren wel niet van toepassing in sectoren waar er voor 1 januari 2012 bij KB of cao werd voorzien in afwijkende opzeggingstermijnen. Al moesten de paritaire comités van deze sectoren voor 1 januari 2013 wel onderzoeken of ze hun opzeggingstermijnen niet in dezelfde verhouding moesten aanpassen.¹²⁸

Wat ook interessant is om te melden, in het licht van de nieuwe eenheidswet, is het feit dat deze IPA- wet de prestaties die de werknemer voorheen leverde als uitzendkracht, bij de werkgever (gebruiker) die de opzegging geeft, in aanmerking neemt als anciënniteit voor het bepalen van de

¹²⁴Art. 60 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS 22 augustus 1978* en M. Coppens, *ACLVB weetwijzer editie 2012*, Gent, Jan Vercamst, 2012, 121.

¹²⁵Wet 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*.

¹²⁶Art. 65/2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS 22 augustus 1978*.

¹²⁷Art. 65/3, §1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS 22 augustus 1978*.

¹²⁸Art. 65/3, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS 22 augustus 1978*.

opzeggingstermijn.¹²⁹De prestaties die de uitzendkracht leverde zullen maar in aanmerking genomen worden voor zover:

- De aanwerving als arbeider onmiddellijk of met een onderbreking van maximaal zeven kalenderdagen volgt op de periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij dezelfde werkgever;
- Het om de uitoefening van dezelfde functie gaat;
- De voorafgaande periode van uitzendarbeid ononderbroken was of een onderbreking had van maximum 7 kalenderdagen;
- En het komt voor maximum 1 jaar in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit.

Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht.¹³⁰Hiermee doelt de wetgever op de periodes van inactiviteit die tussen twee arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of tussen de laatste arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid en de gewone arbeidsovereenkomst liggen. De periode van inactiviteit mag wel de zeven dagen niet overschrijden.¹³¹

In de memorie van toelichting wordt volgend voorbeeld gegeven: *“een uitzendkracht die gedurende drie maanden als uitzendkracht tewerkgesteld werd met overeenkomsten van maandag tot dinsdag, zal een anciënniteit hebben van drie maanden.”*¹³²

6. Overzicht

Het resultaat van al deze bepalingen was een verwarrend kluwen van opzeggingstermijnen die daarnaast ook nog eens minder gunstig waren dan deze van de bedienden. Het is dan ook niet verbazingwekkend dat hieromtrent juridische problemen zijn gerezen.

Bedienden

Waar men bij het berekenen van de opzeggingstermijn van een arbeider enkel moet kijken naar de anciënniteit, is dit niet het geval bij een bediende. Bij het berekenen van opzeggingstermijnen van bedienden moet men naast de anciënniteit ook rekening houden met het verdiende loon.¹³³In tegenstelling tot de verschillende regelingen die bij arbeiders mogelijk van toepassing kunnen zijn (afhankelijk van de sector), kan bij bedienden een wat eenvoudiger overzicht gegeven worden.

1. De wet op de arbeidsovereenkomsten¹³⁴

Net zoals voor de arbeiders, kan men ook voor de bedienden de algemene regeling met betrekking tot de opzeggingstermijnen in de wet op de arbeidsovereenkomsten terugvinden.¹³⁵ Al zal hierbij,

¹²⁹Art. 65/4 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹³⁰Art. 65/4 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978 en M. COPPENS, *ACLVB weetwijzer editie 2012*, Gent, Jan Vercamst, 2012, 123.

¹³¹MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1322/001, 11-12.

¹³²MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1322/001, 12.

¹³³Art. 82 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹³⁴Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹³⁵Art. 82 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

onder invloed van de IPA- wet, een onderscheid gemaakt moeten worden tussen de situatie voor 1 januari 2012 en de situatie vanaf 1 januari 2012.

De situatie voor 1 januari 2012

Bruto jaarloon (jaarlijks te indexeren, hieronder het geïndexeerde bedrag van 2013)	Anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Tot en met 32.254 euro	Tot vijf jaar Vijf tot tien jaar Per bijkomende begonnen periode van vijf jaar tewerkstelling	3 maanden 6 maanden Plus 3 maanden per begonnen periode van vijf jaar	1,5 maand 3 maanden Blijft 3 maanden
Meer dan 32.254 euro en tot en met 64.508 euro ¹³⁶		Onderling te bepalen bij overeenkomst op moment dat opzegging wordt gegeven of door de rechter doch niet minder dan 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar	Nooit meer dan 4,5 maanden
Meer dan 64.508 euro		Onderling te bepalen bij overeenkomst op moment dat opzegging wordt gegeven of door de rechter doch niet minder dan 3 maanden per begonnen schijf van vijf jaar	Nooit meer dan 6 maanden (maximum, geen minimum)

2. IPA- wet 2011¹³⁷

De situatie vanaf 1 januari 2012

¹³⁶ Vaststelling door de rechter gebeurt meestal op basis van de formule Claeys: $(0,87 * Anciënniteit) + (0,055 * Leeftijd) + (0,038 * Brutojaarloon / 1000 * 117,2 / index maand ontslag) - 1,95 = maanden opzegging$.

¹³⁷ Wet 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.

Artikel 27 van de IPA- wet¹³⁸ bepaalt, in afwijking van art 82 §3 van de wet op de arbeidsovereenkomsten,¹³⁹ dat indien het bruto jaarloon van de bediende hoger is dan 32.254 euro zonder 64.508 euro te overtreffen,¹⁴⁰ volgende opzeggingstermijnen gerespecteerd dienen te worden:

Anciënniteit	Opzegging werkgever	Anciënniteit	Opzegging werknemer
Minder dan drie jaar	<i>91 dagen</i>	Minder dan vijf jaar	<i>45 dagen</i>
Van drie jaar tot minder dan vier jaar	<i>120 dagen</i>	Vanaf vijf jaar en minder dan tien jaar	<i>90 dagen</i>
Van vier jaar tot minder dan vijf jaar	<i>150 dagen</i>	Vanaf tien jaar	<i>135 dagen</i>
Van vijf jaar tot minder dan zes jaar	<i>182 dagen</i>	Vanaf vijftien jaar en bruto jaarloon van meer dan 64.508 euro	<i>180 dagen</i>
Vanaf zes jaar	<i>30 dagen per begonnen jaar anciënniteit</i>		

Wat hierbij opvalt is dat, ook al is het loon hoger dan 32.254 euro doch minder dan 64.508 euro, de opzeggingstermijnen van arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012 niet meer worden vastgesteld door de partijen onderling of door de rechter. Het betreffende artikel bevatte ook een regeling die van toepassing zou zijn op arbeidsovereenkomstengesloten vanaf 1 januari 2014. Het is vanzelfsprekend dat deze regeling in het kader van deze scriptie, gezien de nieuwe eenheidswet, buiten beschouwing gelaten wordt.¹⁴¹

Indien het bruto jaarloon meer dan 64.508 euro bedraagt, dient de volgende regeling gevolgd te worden: in dit geval mogen de opzeggingstermijnen, die de werkgever moet respecteren, in de arbeidsovereenkomst worden vastgesteld.¹⁴² Deze opzeggingstermijnen mogen wel niet korter zijn dan deze die van toepassing zijn op bedienden met een bruto jaarloon tot 32.254 euro (zoals voor arbeidsovereenkomsten voor 1 januari 2012).¹⁴³

3 Overzicht

¹³⁸Art. 86/2, §1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹³⁹Art. 86/2, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁴⁰ Geïndexeerde bedragen 2013.

¹⁴¹Art. 86/2, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁴²Art. 86/2, §3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁴³ Niet minder dan 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar tewerkstelling.

Wat duidelijk opvalt, is dat er een overzichtelijkere en minder uitgebreide regeling is betreffende de opzeggingstermijnen voor de bedienden. Ook valt op dat de IPA- wet de opzeggingstermijnen voor de bedienden heeft verlaagd en terwijl dezevoor de arbeiders heeft verhoogd. Deze geleidelijke toenadering bleek in de ogen van het Grondwettelijk Hof onvoldoende met als gevolg het mijlpaalarrest.¹⁴⁴

Nieuwe regeling

Algemeen

De eerste wijziging, die een forse stap voorwaarts is, is het feit dat er helemaal "geen"¹⁴⁵ onderscheid meer wordt gemaakt tussen arbeiders en bedienden op het vlak van opzeggingstermijnen. Voortaan zullen de werknemers op voet van gelijkheid staan ongeacht de aard van hun belangrijkste activiteit en zal er op hen nog maar 1 stelsel van opzeggingstermijnen van toepassing zijn.¹⁴⁶ Artikel 3 van de eenheidswet voegt namelijk in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een artikel 37/2 in dat in gelijke opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden voorziet,¹⁴⁷ in het bijzonder:

Afhankelijk van wanneer de opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer gegeven wordt, wordt de opzeggingstermijn op de volgende manier vastgesteld:

Anciënniteit	Opzegging door werkgever (weken)¹⁴⁸	Opzegging door werknemer (weken)¹⁴⁹	Tegenopzegging (weken)¹⁵⁰
Minder dan drie maanden	2	1	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	4	2	2
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6	3	3
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7	3	4 ¹⁵¹
Van twaalf maanden tot minder dan vijftien maanden	8	4	4
Van vijftien maanden tot	9	4	4

¹⁴⁴ GwH7 juli 2011, nr. 125/2011.

¹⁴⁵ Dit zal later nog genuanceerd moeten worden.

¹⁴⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 11.

¹⁴⁷ Art. 37/2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁴⁸ Art. 37/2, § 1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁴⁹ Art. 37/2, § 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁵⁰ Art. 37/2, § 3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁵¹ Tegenopzegging: vanaf één jaar anciënniteit zal de opzeggingstermijn steeds vier weken bedragen.

minder dan achttien maanden			
Van achttien maanden tot minder dan eenentwintig maanden	10	5	4
Van eenentwintig maanden tot minder dan vierentwintig maanden	11	5	4
Van twee jaar tot minder dan drie jaar	12	6	4
Van drie jaar tot minder dan vier jaar	13	6	4
Van vier jaar tot minder dan vijf jaar	15	7	4
Van vijf jaar tot minder dan zes jaar	18 ¹⁵²	9	4
Van zes jaar tot minder dan zeven jaar	21	10	4
Van zeven jaar tot minder dan acht jaar	24	12	4
Van acht jaar tot minder dan negen jaar	27	13 ¹⁵³	4
Van negen jaar tot minder dan tien jaar	30	13	4
Van tien jaar tot minder dan elf jaar	33	13	4
Van elf jaar tot minder dan twaalf jaar	36	13	4
Van twaalf jaar tot minder dan dertien jaar	39	13	4
Van dertien jaar tot minder dan veertien jaar	42	13	4
Van veertien jaar tot minder	45	13	4

¹⁵² Opzegging door werkgever: vanaf vijf jaar komen er drie weken bij per begonnen jaar anciënniteit.

¹⁵³ Opzegging door werknemer: vanaf acht jaar anciënniteit zal de opzeggingstermijn steeds dertien weken bedragen.

dan vijftien jaar			
Van vijftien jaar tot minder dan zestien jaar	48	13	4
Van zestien jaar tot minder dan zeventien jaar	51	13	4
Van zeventien jaar tot minder dan achttien jaar	54	13	4
Van achttien jaar tot minder dan negentien jaar	57	13	4
Van negentien jaar tot minder dan twintig jaar	60	13	4
Van twintig jaar tot minder dan eenentwintig jaar	62 ¹⁵⁴	13	4
Vanaf eenentwintig jaar tot minder dan tweeëntwintig jaar	63 ¹⁵⁵	13	4
Van tweeëntwintig jaar tot drieëntwintig jaar	64	13	4
Van drieëntwintig jaar tot vierentwintig jaar	65	13	4
Van vierentwintig jaar tot vijfentwintig jaar	66	13	4
Van vijfentwintig jaar tot zesentwintig jaar	67	13	4

Wat vooral opvalt, is dat hierbij gesproken wordt van “werknemers” in plaats van arbeiders en bedienden en dat de opzeggingstermijnen nu in weken worden uitgedrukt in plaats van in dagen en maanden. Gezien er geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen arbeiders en bedienden op het vlak van opzeggingstermijnen, is er ook voor gekozen om de opzeggingstermijn te laten ingaan op dezelfde datum. Het nieuw artikel 37/1 bepaalt dat de opzeggingstermijn zal ingaan de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.¹⁵⁶ Hierbij is gekozen voor het systeem dat al van toepassing was op de arbeiders, zodat ook hier een gelijktrekking tussen de statuten in te vinden is. Op het vlak van de kennisgeving van de opzegging verandert er

¹⁵⁴ Opzegging door werkgever: vanaf twintig jaar komen er twee weken bij per begonnen jaar anciënniteit.

¹⁵⁵ Opzegging door werkgever: vanaf eenentwintig jaar komt er één week bij per begonnen jaar anciënniteit.

¹⁵⁶ Art. 37/1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

niets, de oude regeling blijft behouden.¹⁵⁷ Ook vermeldenswaardig is het feit dat iedereen (arbeider of bediende) vanaf 1 januari 2014 van nul jaar anciënniteit vertrekt, later in deze scriptie zal blijken dat hiernaast ook nog wel degelijk rekening gehouden wordt met de al verworven jaren anciënniteit (overgangsbepalingen berekening opzeggingstermijn).

De nieuwe opzeggingstermijnen kan men eigenlijk opdelen in drie grote stappen:

- Eén jaar anciënniteit: 7 weken.
- Vijf jaar anciënniteit: 15 weken
- Twintig jaar anciënniteit: 62 weken.

De eerste vijf jaar anciënniteit wordt er de eerste twee jaar gewerkt met een opbouw per kwartaal om vervolgens over te schakelen naar een opbouw per jaar. Zoals eerder al werd aangehaald, zullen de opzeggingstermijnen in het begin korter zijn en minder snel stijgen, eerder progressief. Met progressief wordt bedoeld dat de opzeggingstermijnen per kwartaal/ jaar in gelijke mate (2, 4, 6, 7, 8,...) zullen stijgen. Wat wel opvalt, is het feit dat er door de combinatie van de progressieve stijging met de opbouw per kwartaal/ jaar een geleidelijke maar onregelmatige opbouw van opzeggingstermijnrechten is.¹⁵⁸ In deze fase beoogt men vooral het bevorderen van de mobiliteit op de arbeidsmarkt en het bevorderen van de inschakeling van jongeren.¹⁵⁹ De opzeggingstermijnen zullen in deze periode gewoonlijk één week per kwartaal/ jaar stijgen.

Deze lage opzeggingstermijnen en lage stijging hebben de wetgever er ook toe aangezet om de proefperiode af te schaffen, gezien dit onder de nieuwe regeling niet meer echt nodig leek te zijn, al zijn er hierop wel een aantal uitzonderingen voorzien. *Bijvoorbeeld blijft het proefbeding, dat opgenomen is in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014, gelding hebben en zullen de regels die van toepassing waren tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen totdat deze verstrijken.*¹⁶⁰ Gezien er voor beide statuten een verschillende regeling betreffende de proefperiode was, kan er hier ook gesproken worden van een gelijktrekking tussen arbeiders en bedienden.

Vanaf vijf jaar anciënniteit zal er worden gewerkt met een opbouw per jaar en hierbij zullen de opzeggingstermijnen sneller stijgen, in dit stadium zal er een regelmatigere evolutie zijn. Met regelmatig wordt bedoeld dat de opzeggingstermijnen, in tegenstelling tot de vorige fase, steeds met eenzelfde hoeveelheid (drie weken) zullen stijgen. Dit is vanzelfsprekend gezien de werknemers op dit moment hun anciënniteit aan het opbouwen zijn, het betreft hier de belangrijke

¹⁵⁷C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 151.

¹⁵⁸C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 148.

¹⁵⁹MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 12.

¹⁶⁰Art. 71 wet 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.

opzeggingstermijnrechten.¹⁶¹ Deze progressiviteit heeft als voordeel werkzekerheid te bieden aan de werknemers.¹⁶²

Na twintig jaar anciënniteit zal er nog steeds worden gewerkt met een opbouw per jaar, hierbij zullen de opzeggingstermijnen wel minder snel gaan stijgen. Het twintigste jaar kan men aanmerken als een scharnierjaar waarbij de progressiviteit zal vertragen, de opzeggingstermijn zal eenmalig verhoogd worden met twee weken zodoende dat de totale opzeggingstermijn op 62 weken wordt gebracht. Vanaf het eenentwintigste jaar zullen de opzeggingstermijnen nog maar met één week per jaar anciënniteit stijgen. Zoals eerder al werd vermeld, is dit met het oog op het langer aan het werk houden van ouderen. De vertraging in de opbouw wil namelijk het in dienst houden van werknemers met een lange anciënniteit niet bestraffen.¹⁶³

Gedurende de hele loopbaan zal de werknemer een opzeggingstermijn worden toegekend waarvan de duur op proportionele wijze gekoppeld is aan zijn anciënniteit in de onderneming. Naargelang de fase waarin de werknemer zich bevindt zal de progressiviteit ervoor zorgen dat de anciënniteit op een evenwichtige wijze zal worden gevaloriseerd, indachtig de bedoelingen van de wetgever.¹⁶⁴ Deze gedachtegang kwam nietin de bedoelingen van de wetgever voor betreffende de oude opzeggingstermijnen.

Ter illustratie¹⁶⁵: vergelijking oud systeem met het nieuw systeem (ontslag door werkgever):¹⁶⁶

Werknemer met één jaar anciënniteit

Nieuw systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2014, opzeggingstermijn van 8 weken.

Oud systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2012 (IPA- wet)

- Lagere bediende: opzeggingstermijn van 3 maanden (wettelijk minimum).
- Arbeider: opzeggingstermijn van 40 dagen.

Werknemer met vijf jaar anciënniteit

Nieuw systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2014, opzeggingstermijn van 18 weken.

Oud systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2012 (IPA- wet)

- Lagere bediende: opzeggingstermijn van 6 maanden (wettelijk minimum).
- Arbeider: opzeggingstermijn van 48 dagen.

Werknemer met tien jaar anciënniteit

Nieuw systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2014, opzeggingstermijn van 33 weken.

Oud systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2012 (IPA- wet)

¹⁶¹ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 149.

¹⁶² MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr.53K3144/001, 12.

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

¹⁶⁶ In de veronderstelling dat de IPA- wet volledig van toepassing zou zijn.

- Lagere bediende: opzeggingstermijn van 9 maanden (wettelijk minimum).
- Arbeider: opzeggingstermijn van 64 dagen.

Werknemer met vijftien jaar anciënniteit

Nieuw systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2014, opzeggingstermijn van 48 weken.

Oud systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2012 (IPA- wet)

- Lagere bediende: opzeggingstermijn van 12 maanden (wettelijk minimum).
- Arbeider: opzeggingstermijn van 97 dagen.

Werknemer met twintig jaar anciënniteit

Nieuw systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2014, opzeggingstermijn van 62 weken.

Oud systeem: indien in dienst vanaf 1 januari 2012 (IPA- wet)

- Lagere bediende: opzeggingstermijn van 15 maanden (wettelijk minimum).
- Arbeider: opzeggingstermijn van 129 dagen.

Deze voorbeelden laten een groot "toekomstig" voordeel van de nieuwe opzeggingstermijnen zien, in het bijzonder: een gelijktrekking van opzeggingstermijnen voor beide statuten. Het is een toekomstig voordeel gezien er eerst nog overgangsbepalingen zullen gelden, respecteren van verworven rechten, alvorens er werkelijk één regeling voor beide statuten zal gelden.

Om te verzekeren dat deze gelijktrekking van opzeggingstermijnen voor allen behouden blijft, wordt in het nieuw artikel 37/3 bepaald dat van deze nieuwe opzeggingstermijnen, in tegenstelling tot weleer, niet meer kan worden afgeweken bij KB of cao gesloten in paritaire comités, ook niet in het voordeel van de werknemer.¹⁶⁷ Deze bepaling kan men aanzien als een concretisering van een principe dat werd gehuldigd in het compromisvoorstel van Minister De Coninck, in het bijzonder: "*de nieuwe opzeggingstermijnen vormen samen een interprofessioneel vastgelegd wettelijk minimum*".¹⁶⁸ Gezien er vroeger door middel van een andersluidende bepaling wel kon worden afgeweken, kan dit aanzien worden als een stap vooruit. Een onontwarbaar kluwen van mogelijke opzeggingstermijnen, zoals hierboven bij de oude opzeggingstermijnen van arbeiders werd weergegeven, ligt niet meer binnen de mogelijkheden. Dit komt de duidelijkheid enkel maar ten goede. Al moet hierbij nog in een kleine nuancering voorzien worden, in het bijzonder blijven individuele afspraken of ondernemingscao's wel nog mogelijk.¹⁶⁹

Deze zienswijze vindt steun in de memorie van toelichting, al is de toepassing hiervan niet vanzelfsprekend. Het toestaan van afwijkingen zou het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel ondermijnen en de nieuw opgelegde opzeggingstermijnen zijn tevens dwingend ten opzichte van de werknemer en werkgever. Ook is wettelijk bepaald dat men geen gunstigere opzeggingstermijnen kan overeenkomen. Elke afwijkende bepaling kan bijgevolg nietig worden verklaard ten opzichte van de nieuwe eenheidswet, indien ingeroepen door

¹⁶⁷ Art. 37/3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

¹⁶⁸ C. KERREBROUCKEN S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", NJW 2014, afl. 297, (146) 150.

¹⁶⁹ I. VAN HIEL, "Eenheidsstatuut van start", Juristenkrant 2014, afl. 282, (1) 3.

de werkgever of werknemer. Of het mogelijk is om in een werkzekerheidsbeding te voorzien, is ook nog niet duidelijk.¹⁷⁰

Ook met betrekking tot de functie van anciënniteit bij de berekening van de opzeggingstermijnen is er een wijziging gekomen. Vanaf nu geldt deze ook als enige basis bij de berekening van de opzeggingstermijnen van "bedienden", vroeger moest men (naast anciënniteit) vooral rekening houden met het bruto jaarloon. Het nieuw artikel 37/4 bepaalt daarentegen dat de opzeggingstermijnen worden berekend in functie van de verworven anciënniteit op het moment dat de opzeggingstermijn ingaat.¹⁷¹ Bijgevolg zal nu, zoals al het geval was voor de arbeiders, ook voor de bedienden enkel de anciënniteit een rol spelen bij het bepalen van de opzeggingstermijnen. Al zijn er nog steeds uitzonderingen, deze zullen verder nog besproken worden.

In lid 2 wordt de gekende definitie overgenomen, met name: "*de ononderbroken periode gedurende dewelke de werknemer in dienst is gebleven van dezelfde onderneming*".¹⁷² Dit laat toe dat de oude rechtspraak en rechtsleer verder van toepassing blijft, met dezelfde onderneming wordt bijgevolg nog steeds de economische exploitatie-eenheid die de onderneming vormt bedoeld.¹⁷³ Op de studiedag, die werd georganiseerd door Unisoc, werd dit door ambtenaren van de FOD WASO bevestigd. Volgens hen gaat het niet louter om de juridische entiteit en is de definitie ongewijzigd gebleven.¹⁷⁴

Een grotere vernieuwing die dit nieuwe artikel aanbrengt is het feit dat de mogelijkheid om de anciënniteit als uitzendkracht in aanmerking te nemen wordt uitgebreid.¹⁷⁵ In de toekomst zal dit niet meer enkel mogelijk zijn in het geval het een arbeidsovereenkomst afgesloten na 1 januari 2012 betreft (IPA-wet), maar zal dit bij elke arbeidsovereenkomst mogelijk zijn ongeacht de datum. Er is ervoor gekozen om de bepaling van de IPA-wet over te nemen, bijgevolg gelden dezelfde voorwaarden.¹⁷⁶ Voor de bespreking hiervan wordt verwezen naar het eerder deel waarin de bepalingen van de IPA-wet inzake de opname van anciënniteit als uitzendkracht behandeld werden. Hierna zullen de overgangsbepalingen besproken worden.

Overgangsbepalingen

Gezien doorheen de jaren al is gebleken dat het eenmakingsproces van beide statuten moeizaam verliep, zou de doorsnee burger wel eens kunnen hebben gedacht: "*Waarom doen ze toch zo moeilijk? Het is toch simpel, maak gewoon alle regels hetzelfde*". Hoewel regels gelijk stellen een goed beginpunt is, mag men vooral niet uit het oog verliezen dat deze redenering zeer nadelig zou zijn voor de doorsnee burger. Indien deze redenering zou worden gevolgd, zouden er verschillende vragen rijzen: wanneer zal deze nieuwe regeling in werking treden? Welke regeling zal in tussentijd van toepassing zijn? Maar vooral, in welke mate en op welke manier wordt er rekening gehouden

¹⁷⁰ C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2011, afl. 297, (146) 150.

¹⁷¹ Art. 37/4, lid 1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁷² Art. 37/4, lid 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁷³ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 15-16.

¹⁷⁴ Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

¹⁷⁵ Art. 37/4, lid 3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁷⁶ Art. 37/4, lid 3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

met de verworven rechten? Men kan nu eenmaal niet tabularasamaken en tegelijkertijd verlangen dat hierop geen reactie komt.

Het komt er dus vooral op aan om een goede evenwichtsoefening te maken tussen de toekomstige en de al verworven rechten en alles wat hier rond speelt (historie, maatschappelijke visie en belangen,...). Vandaar dat het vanzelfsprekend is dat er ook overgangsbepalingen worden voorzien. Kortweg is de overgangsregeling nodig om op een voldoende manier rekening te houden met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst werd gesloten en een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014.¹⁷⁷

Onder hoofdstuk 4, afdeling 1 staan vanaf artikel 67 e.v. in de nieuwe eenheidswet de overgangsbepalingen die van toepassing zijn in geval van ontslag door de werkgever of door de werknemer.¹⁷⁸ Het betreft de situatie waarbij er sprake is van arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014, arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen na deze datum vallen vanzelfsprekend volledig onder de nieuwe regeling die deze eenheidswet voordraagt.

Indien er sprake is van een ontslag door de werkgever of door de werknemer, van werknemers wiens arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, zal de na te leven opzeggingstermijn worden berekend in twee delen.¹⁷⁹ Op deze manier wordt verzekerd dat de aanrekening van de anciënniteit voorafgaand aan 1 januari 2014 in verhouding zal zijn met het aandeel van deze anciënniteit in de totale anciënniteit.¹⁸⁰ Hoe deze berekening zal geschieden, zal hierna aanschouwelijk gemaakt worden. Hierbij zullen praktische voorbeelden worden uitgewerkt om zo eenklaar en duidelijk beeld tekunnen geven. Gezien de totale opzeggingstermijn uit twee delen bestaat, lijkt het aangeraden om een opsplitsing te maken.

Berekening eerste deel

De berekening van het eerste deel gebeurt in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit die de werknemer op 31 december 2013 heeft verworven.¹⁸¹ Ook zal de vaststelling van de opzeggingstermijn gebeuren op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels zoals die gelden op 31 december 2013 alsof de opzegging op die datum zou zijn gegeven.¹⁸²

Wat hier direct opvalt, is dat men hier gaat werken met een hypothese, met name: "alsof de werknemer op 31 december 2013 zou zijn ontslagen". Het gaat eigenlijk om een momentopname, kortweg een "foto", van de opzeggingstermijnen die de werknemer bijgevolg op die concrete

¹⁷⁷MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 39.

¹⁷⁸Art. 67 e.v. wet 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.

¹⁷⁹Art. 67 wet 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.

¹⁸⁰MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 39.

¹⁸¹Art. 68, lid 1 wet 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.

¹⁸²Art. 68, lid 2 wet 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.

datum zou hebbenontvangen. Men gaat op die datum de anciënniteit die de werknemer had vastleggen.

Gezien hier de oude regeling van belang is gaat men met de volgende elementen rekening houden:

- Of het gaat om een arbeider of om een bediende, hierbij zal er moeten gekeken worden naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had, ook al is hij na deze datum naar een ander statuut overgegaan;
- Indien het gaat om een bediende, gaat men kijken naar de hoogte van het loon op 31 december 2013;
- Indien het gaat om een arbeider, gaat men kijken wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen (voor of vanaf 1 januari 2012).¹⁸³

Er is een afwijking voorzien in het geval het om een hogere bediende gaat die op 31 december 2013 een loon heeft vanaf 32.254 euro. Indien de normale regels van toepassing zouden zijn, zouden de partijen onderling de opzeggingstermijnen moeten overeenkomen. Indien de partijen er niet uit zouden raken, zou dit worden bepaald door de rechter.¹⁸⁴ Deze regeling van onderling overeen te komen opzeggingstermijnen in de berekening van deel één gevolgd door opgelegde forfaitaire opzeggingstermijnen in de berekening van deel twee zag de wetgever niet zitten. Om dit te vermijden heeft de wetgever ook het gebruik van forfaitaire opzeggingstermijnen in de berekening van deel één opgelegd, zowel wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever als wanneer deze uitgaat van de werknemer.¹⁸⁵ Al is de wetgever wel vergeten te bepalen wat er dient te gebeuren met de onderling overeengekomen opzeggingstermijnen die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst.¹⁸⁶ Gezien deze regeling afwijkt van de oude regeling zullen de volgende forfaitaire opzeggingstermijnen van toepassing zijn name:

- In geval de opzegging wordt gegeven door de werkgever, zal de opzeggingstermijn worden vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van drie maanden.¹⁸⁷
- In geval de opzegging wordt gegeven door de werknemer, zal de opzeggingstermijn worden vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit met een maximum van:
 - o Vier en een halve maand indien het jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro niet overschrijdt en;
 - o Zes maanden indien het jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro wel overschrijdt.¹⁸⁸

¹⁸³ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 39.

¹⁸⁴ Art. 82, §3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁸⁵ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 40.

¹⁸⁶ C. KERREBROUCKEN S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 156.

¹⁸⁷ Art. 68, lid 3 wet 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.

¹⁸⁸ Art. 68, lid 4 wet 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.

Wat direct opvalt, is het feit dat er bij de berekening van opzeggingstermijnen van bedienden niet wordt gekeken of de datum van indiensttreding al dan niet voor of na 1 januari 2012 plaatsvindt. Dit in tegenstelling tot de berekening van opzeggingstermijnen van arbeiders, hier zal de datum van indiensttreding wel nog van belang zijn. Ook kan men concluderen dat de formule Claeys qua toepassing zijn eindpunt heeft bereikt.

Berekening tweede deel

De berekening van het tweede deel gebeurt in functie van de ononderbroken dienstactiviteit die de werknemer heeft verworven vanaf 1 januari 2014.¹⁸⁹ In dit geval zal de vaststelling van de opzeggingstermijn gebeuren op basis van de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.¹⁹⁰

Wat hier opvalt, is dat men hier wederom gaat werken met een hypothese, met name: "alsof de werknemer opnieuw in dienst is getreden op 1 januari 2014". Hierbij zal de opzeggingstermijn berekend worden op basis van de anciënniteit die de werknemer verworven heeft vanaf 1 januari 2014 volgens de nieuwe opzeggingstermijnen (supra: kader), de berekening gebeurt op datum van ontslag. Elke werknemer begint vanaf 1 januari 2014 in se vanaf nul jaar anciënniteit, een zogezegde nieuwe anciënniteit start op 1 januari 2014.

I. Bijzondere regeling voor bedienden

Betreffende dit tweede deel is er een bijzondere regeling voorzien in geval een bediende zelf ontslag neemt. In dit geval zal er geen rekening gehouden moeten worden met dit tweede deel indien de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, 3^{de} lid van de wet op de arbeidsovereenkomsten¹⁹¹ en artikel 68, 4^{de} lid van de eenheidswet¹⁹², werden bereikt op 31 december 2013. Indien deze plafonds niet werden bereikt op 31 december 2013 zal er wel rekening worden gehouden met het tweede deel, alleen mag de som van de twee delen nooit dertien weken overschrijden.¹⁹³ Volgende maxima moeten worden gerespecteerd:

- Voor een lagere bediende, die op 31 december 2013 een jaarloon heeft die 32.254 euro niet overschrijdt, maximum drie maanden;¹⁹⁴
- Voor een hogere bediende, die op 31 december 2013 een jaarloon heeft die 32.254 euro overschrijdt maar niet hoger is dan 64.508 euro, maximum vier en een halve maand;¹⁹⁵

¹⁸⁹Art. 69, lid 1 wet 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.

¹⁹⁰Art. 69, lid 2 wet 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.

¹⁹¹Art. 82, §2, lid 3 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁹²Art. 68, lid 4 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁹³Art. 69, lid 3 wet 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.

¹⁹⁴Art. 82, §2, 3^{de} lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁹⁵Art. 68, lid 4 wet 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.

- En voor een hoogste bediende, die op 31 december 2013 een jaarloon heeft die 64.508 euro overschrijdt, maximum zes maanden.¹⁹⁶

Ter illustratie:

1. Een bediende met een jaarloon dat op 31 december 2013 niet hoger is dan 32.254 euro en waarvan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen op 1 april 2011. De bediende geeft vervolgens zijn ontslag op 2 mei 2014.¹⁹⁷

Bij de berekening van het eerste deel wordt vooreerst gekeken naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had om vervolgens de toepasselijke regels van dat statuut van die datum toe te passen, in casu betreft het een bediende. Gezien de bediende aan zijn derde anciënniteitsjaar is begonnen en de regels van die datum van toepassing zijn, zou hij een opzeggingstermijn van anderhalve maand moeten respecteren.¹⁹⁸ Gezien het maximum van drie maanden nog niet is bereikt, zal er ook een berekening van het tweede deel moeten gebeuren zonder dat men de totale som van dertien weken mag overschrijden.¹⁹⁹

Bij de berekening van het tweede deel gaat men kijken naar de situatie vanaf 1 januari 2014, in deze periode is er een nieuwe anciënniteitsperiode beginnen te lopen. In casu was de bediende begonnen aan zijn eerste anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling of beter gezegd zat hij in het tweede kwartaal, bijgevolg zou hij een opzeggingstermijn van twee weken moeten respecteren.²⁰⁰

In dit voorbeeld is zelfs na optelling van deel één met deel twee het maximum van drie maanden niet bereikt. Bijgevolg zal de werknemer een opzeggingstermijn van anderhalve maand en 2 weken moeten respecteren.²⁰¹

2. Een bediende met een jaarloon dat op 31 december 2013 niet hoger is dan 32.254 euro en waarvan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen op 1 april 2010. De bediende geeft vervolgens zijn ontslag op 2 mei 2020.²⁰²

Bij de berekening van het eerste deel wordt vooreerst gekeken naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had om vervolgens de toepasselijke regels van dat statuut van die datum toe te passen, in casu betreft het een bediende. Gezien de bediende aan zijn vierdeanciënniteitsjaar is begonnen en de regels van die datum van toepassing zijn, zou hij een

¹⁹⁶Art. 68, lid 4 wet 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.

¹⁹⁷Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

¹⁹⁸Art. 82, §2, laatste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁹⁹Art. 69, lid 3 wet 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.

²⁰⁰Art. 37/2, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁰¹Hoe men beide delen concreet moet optellen zal verder nog besproken worden.

²⁰²Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

opzeggingstermijn van anderhalve maand moeten respecteren.²⁰³ Gezien het maximum van drie maanden nog niet is bereikt, zal er ook een berekening van het tweede deel moeten gebeuren zonder dat men de totale som van dertien weken mag overschrijden.²⁰⁴

Bij de berekening van het tweede deel gaat men kijken naar de situatie vanaf 1 januari 2014, in deze periode is er een nieuwe anciënniteitsperiode beginnen te lopen. In casu was de bediende begonnen aan zijn zevende anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling, bijgevolg zou hij een opzeggingstermijn van tien weken moeten respecteren.²⁰⁵

In dit voorbeeld wordt na optelling van deel één (anderhalve maand) met deel twee (10 weken) het maximum van drie maanden overschreden. Gezien de opzeggingstermijn in dit geval geplafonneerd is op dertien weken, zal de werknemer bijgevolg een opzeggingstermijn van dertien weken moeten respecteren en niet een opzeggingstermijn van anderhalve maand en tien weken.

II. Bijzondere regeling voor arbeiders

Artikel 70 van de eenheidswet voorziet in een afwijkend regime voor arbeiders dat gelding heeft van 1 januari 2014 tot 31 december 2017. Het gaat meer bepaald om sectoren die vandaag, op basis van artikel 61 en 65/3 van de wet op de arbeidsovereenkomsten²⁰⁶, een Koninklijk Besluit toepassen die voorziet in opzeggingstermijnen die lager zijn dan cao nr. 75.²⁰⁷ In dit geval is er een afwijkend regime voorzien op het vlak van het nieuwe regime en het overgangsregime, voor zover de afwijking niet slechts betrekking heeft op een korte anciënniteit tot één jaar.²⁰⁸ Hiermee wordt bedoeld dat het afwijkend regime wordt toegepast indien de in de sector voorziene kortere opzeggingstermijn niet beperkt is tot een anciënniteit van één jaar.²⁰⁹

Verder zal het afwijkend regime niet van toepassing zijn indien bij Koninklijk Besluit lagere opzeggingstermijnen worden vastgesteld die kunnen worden gerechtvaardigd door een herstructurering, een rustpensioen of een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.²¹⁰ In dit kader kan er een bijkomende gelijkstelling tussen beide statuten worden aangehaald. Als een werkgever, die werd erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, werknemers ontslaat met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, dan kan de opzeggingstermijn worden ingekort tot minimaal zesentwintig weken. Dit zal wel alleen onder bepaalde voorwaarden kunnen gebeuren. Deze nadere regels zullen bij Koninklijk Besluit worden

²⁰³Art. 82, §2, laatste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁰⁴Art. 69, lid 3 wet 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.

²⁰⁵Art. 37/2, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁰⁶Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁰⁷Art. 70, §1, lid 1 wet 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 en *MvT, Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 44.

²⁰⁸Art. 70, §1, lid 2 wet 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.

²⁰⁹C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 155.

²¹⁰Art. 70, §1, lid 3 wet 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.

bepaald.²¹¹ Gezien deze mogelijkheid vroeger alleen bestond voor bedienden, kunnen we ook hier spreken van een gelijkstelling tussen beide statuten.²¹²

Volgende opzeggingstermijnen dienen nageleefd te worden indien de uitzonderingsregeling van toepassing is:²¹³

Op basis anciënniteit	Opzegging werkgever	Opzegging werknemer
Minder dan drie maanden	<i>2 weken</i>	<i>1 week</i>
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	<i>4 weken</i>	<i>2 weken</i>
Van zes maanden tot minder dan vijf jaar	<i>5 weken</i>	<i>2 weken</i>
Van vijf jaar tot minder dan tien jaar	<i>6 weken</i>	<i>3 weken</i>
Van tien jaar tot minder dan vijftien jaar	<i>8 weken</i>	<i>4 weken</i>
Van vijftien jaar tot minder dan twintig jaar	<i>12 weken</i>	<i>6 weken</i>
Minstens twintig jaar	<i>16 weken</i>	<i>8 weken</i>

Er is in dit kader een uitzonderingsregeling voorzien omwille van het feit dat de onmiddellijke toepassing van de nieuwe opzeggingstermijnen in deze sectoren een sprong te ver zou zijn, het zou de werkgelegenheid in deze sectoren ernstig kunnen ontwrichten.²¹⁴ Wel kunnen de paritaire comités bij cao een snellere evolutie voorzien richting de nieuwe opzeggingstermijnen.²¹⁵ Gezien deze uitzonderingsregeling geldt tot 31 december 2017, zullen de opzeggingstermijnen in deze sectoren vanaf 1 januari 2018 worden vastgesteld op basis van de nieuwe regeling.²¹⁶

Ook is er nog in een specifieke uitzondering voorzien indien de werknemer aan volgende cumulatieve voorwaarden voldoet:

- De opzeggingstermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door een Koninklijk Besluit, genomen op basis van artikel 61 of 65/3 van de wet op de arbeidsovereenkomsten,²¹⁷ dat in lagere termijnen voorziet dan degene die in bovenstaand kader vervat staan;

²¹¹Art. 37/11 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²¹²C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 153.

²¹³Art. 70, §2 wet 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.

²¹⁴MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 45.

²¹⁵Art. 70, §3 wet 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.

²¹⁶MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 45.

²¹⁷Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

- De werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;
- De werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van in dit artikel opgesomde activiteiten uit. Bijvoorbeeld: bouwwerken, sloopwerken, enz.²¹⁸

De gehanteerde opzeggingstermijnen worden gerechtvaardigd door het feit dat er in deze sectoren een schaarste aan werknemers is, wat door beide partijen wordt bevestigd.²¹⁹ Ook wordt er geargumenteed dat het verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd kan worden, in vergelijking met werknemers die werken op vaste plaatsen, door de noodzaak aan sociale bescherming van deze categorie. De volledige toepassing van de nieuwe opzeggingstermijnen zou leiden tot een verlies aan arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur en dit zou de sociale bescherming doen afnemen.²²⁰ Bijgevolg moet deze uitzonderingsregel verhinderen dat het sociaal statuut van de betrokken arbeiders verzwakt.²²¹

Gezien deze opzeggingstermijnen na 31 december 2017 nog steeds van toepassing zijn, werd er voor deze sectoren in een soort van definitieve uitzondering voorzien. Wel is er in een evaluatiemogelijkheid voorzien, zo kan men de situatie evalueren met het oog op: "de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid". Ook kunnen de afwijkende opzeggingstermijnen bij sectoraal akkoord in zeker mate worden herzien, wel binnen de grenzen van het interprofessioneel maximum.²²²

Wat deze regeling al duidelijk laat zien is dat er, na 1 januari 2014, ook op het vlak van de nieuwe opzeggingstermijnen nog steeds geen algemene gelijke toepassing zal zijn. Hierbij kan men zich de vraag stellen of dit wel in de lijn met de wil en de verwachting van het Grondwettelijk Hof ligt, aangezien zij klaar en duidelijk hadden bepaald dat er een gelijktrekking moet komen op het vlak van opzeggingstermijnen.

De totale opzeggingstermijn

223



Het resultaat van berekening deel één wordt vervolgens bij het resultaat van berekening deel twee opgeteld en zal de na te leven opzeggingstermijn vormen.²²⁴ Indien er geen opzeggingstermijn

²¹⁸Art. 70, §4 wet 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.

²¹⁹MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 45.

²²⁰MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 46.

²²¹C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 156.

²²²MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 45.

²²³Zoals geraadpleegd op: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415>.

²²⁴Art. 67 wet 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.

gepresteerd dient te worden, zal het resultaat toelaten om het bedrag van een eventuele schadevergoeding vast te stellen.²²⁵ Dit geldt zowel in het geval dat het ontslag wordt gegeven door de werkgever als in het geval dat de werknemer zelf ontslag neemt.²²⁶

Eén van de grote lacunes van deze eenheidswet kan men vinden in artikel 67, de wetgever heeft namelijk niet bepaald hoe de totale opzeggingstermijn uitgedrukt moet worden. Moet men kalenderdagen/ maanden combineren met weken of moet men één van de drie gebruiken?²²⁷ Ook op de studiedag van Unisoc konden de ambtenaren van FOD WASO niet direct een concreet antwoord geven.²²⁸ Aangezien er geen specifieke wettelijke bepaling voorzien is, moeten we er vanuit gaan dat we de opzeggingstermijn moeten uitdrukken in kalenderdagen en weken (arbeiders) en in maanden en weken (bedienden).²²⁹ Alleen op deze manier kan verzekerd worden dat er door de omrekening van dagen/ maanden naar weken geen dagen verloren gaan.

Op de studiedag van Unisoc raadde men de werkgevers aan om de berekening van het eerste deel nu al te doen, ter vereenvoudiging.²³⁰ Hiermee wordt bedoeld dat de werkgevers de foto van de opzeggingstermijn op 31 december 2013 nu al moeten maken. Indien ze dit doen, moeten ze bij ontslag enkel dit document raadplegen naast de nieuwe opzeggingstermijnen om de totale opzeggingstermijn te berekenen. Dit zorgt ervoor dat men de overgangsbepaling eenvoudiger kan toepassen.

Hierna zullen enkele concrete voorbeelden gegeven worden om zo een klaar en duidelijk beeld te geven omtrent de toepassing van dit mechanisme.

Voorbeeld arbeider

1. Een eerste voorbeeld betreft een arbeider van een werkgever die onder het paritaire comité nr. 116 betreffende de scheikundige nijverheid valt. Deze arbeider is op 1 januari 2010 in dienst getreden en zal ontslagen worden op 1 november 2017.²³¹

Bij de berekening van het eerste deel wordt vooreerst gekeken naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had om vervolgens de toepasselijke regels van dat statuut van die datum toe te passen. In casu betreft het een arbeider, die werkt in een sector waarbij door middel van artikel 61 van de wet op de arbeidsovereenkomsten bij Koninklijk Besluit werd afgeweken van de algemene regeling van opzeggingstermijnen voor arbeiders die vervat zitten in artikel 52 van

²²⁵ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 40.

²²⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 41.

²²⁷ C. KERREBROUCKEN S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 158.

²²⁸ Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

²²⁹ C. KERREBROUCKEN S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, (146) 158.

²³⁰ Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

²³¹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 41-42.

dezelfde wet.²³² Dit KB bepaalt dat de opzeggingstermijn in dit geval 42 dagen zou moeten bedragen.²³³

Bij de berekening van het tweede deel gaat men kijken naar de situatie vanaf 1 januari 2014, in deze periode is er een nieuwe anciënniteitsperiode beginnen te lopen. In casu was de arbeider begonnen aan zijn vierde anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling, bijgevolg zou zijn opzeggingstermijn 13 weken moeten bedragen.²³⁴

De werkgever zal, indien hij de werknemer in november 2017 ontslaat, een opzegging moeten betekenen van 13 weken en 42 dagen. Bij miskennen zal hij een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode moeten betalen.

2. Een tweede voorbeeld betreft een arbeider van een werkgever die onder het paritaire comité nr. 319.02 betreffende de scheikundige nijverheid valt. Deze arbeider is op 1 februari 2011 in dienst getreden en zal ontslagen worden op 1 februari 2015.²³⁵

Bij de berekening van het eerste deel wordt vooreerst gekeken naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had om vervolgens de toepasselijke regels van dat statuut van die datum toe te passen. In casu betreft het een arbeider, die werkt in een sector waarbij door middel van artikel 61 van de wet op de arbeidsovereenkomsten bij Koninklijk Besluit werd afgeweken van de algemene regeling van opzeggingstermijnen voor arbeiders die vervat zitten in artikel 52 van dezelfde wet.²³⁶ Dit KB bepaalt dat de opzeggingstermijn in dit geval 40 dagen zou moeten bedragen.²³⁷

Bij de berekening van het tweede deel gaat men kijken naar de situatie vanaf 1 januari 2014, in deze periode is er een nieuwe anciënniteitsperiode beginnen te lopen. In casu was de arbeider begonnen aan zijn tweede anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling, bijgevolg zou zijn opzeggingstermijn 8 weken moeten bedragen.²³⁸

De werkgever zal, indien hij de werknemer in februari 2015 ontslaat, een opzegging moeten betekenen van 8 weken en 40 dagen. Bij miskennen zal hij een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode moeten betalen.

²³²KB 26 januari 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren (PC 116), BS 13 februari 2012.

²³³Art. 3 KB 26 januari 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren (PC 116), BS 13 februari 2012.

²³⁴Art. 37/2, §1 wet 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.

²³⁵Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

²³⁶KB 21 juni 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (PSC 319.02), BS 3 juli 2012.

²³⁷Art. 3 KB 21 juni 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (PSC 319.02), BS 3 juli 2012.

²³⁸Art. 37/2, §1 wet 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.

Zelfs indien de arbeider in één van de twee bovenstaande gevallen, na 1 januari 2014, zou doorgroeien naar het bediendestatuut, zal bij de berekening van het eerste deel de opzeggingstermijn berekend worden op basis van het arbeidersstatuut gezien hij op deze datum nog een arbeider was. De berekening van het tweede deel zou vervolgens op basis van het bediendestatuut moeten gebeuren. Aangezien de opzeggingstermijnen na 1 januari 2014 voor arbeiders en bedienden gelijk zijn, zal het statuut waaronder de werknemer valt niet meer van belang zijn.²³⁹Het gaat dan simpelweg om de berekening van de opzeggingstermijn van een werknemer.

Voorbeeld bediende

3. Een derde voorbeeld betreft een bediende met een jaarloon dat op 31 december 2013 niet hoger is dan 32.254 euro en waarvan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen op 1 juli 2010. De werkgever beslist om hem in de loop van de maand september 2016 te ontslaan.²⁴⁰

Bij de berekening van het eerste deel wordt vooreerst gekeken naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had om vervolgens de toepasselijke regels van dat statuut van die datum toe te passen, in casu betreft het een bediende. Gezien de bediende aan zijn vierde anciënniteitsjaar is begonnen en de regels van die datum van toepassing zijn, zou hij recht hebben gehad op een opzeggingstermijn van 3 maanden.²⁴¹

Bij de berekening van het tweede deel gaat men kijken naar de situatie vanaf 1 januari 2014, in deze periode is er een nieuwe anciënniteitsperiode beginnen te lopen. In casu was de bediende begonnen aan zijn derde anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling, bijgevolg zou zijn opzeggingstermijn 12 weken moeten bedragen.²⁴²

De werkgever zal, indien hij de werknemer in september 2016 ontslaat, een opzegging moeten betekenen van 3 maanden en 12 weken. Bij miskenning zal hij een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode moeten betalen.

4. Een vierde voorbeeld betreft een bediende met een jaarloon dat op 31 december 2013 niet hoger is dan 32.254 euro en waarvan de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen op 1 februari 2011. De werkgever beslist om hem te ontslaan op 1 februari 2015.²⁴³

Bij de berekening van het eerste deel wordt vooreerst gekeken naar het statuut dat de werknemer op 31 december 2013 had om vervolgens de toepasselijke regels van dat statuut van die datum toe te passen, in casu betreft het een bediende. Gezien de bediende aan zijn derde

²³⁹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 42-43.

²⁴⁰ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 41.

²⁴¹ Art. 82, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁴² Art. 37/2, §1 wet 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.

²⁴³ Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

anciënniteitsjaar is begonnen en de regels van die datum van toepassing zijn, zou hij recht hebben gehad op een opzeggingstermijn van 3 maanden.²⁴⁴

Bij de berekening van het tweede deel gaat men kijken naar de situatie vanaf 1 januari 2014, in deze periode is er een nieuwe anciënniteitsperiode beginnen te lopen. In casu was de bediende begonnen aan zijn tweede anciënniteitsjaar in de nieuwe ontslagregeling, bijgevolg zou zijn opzeggingstermijn 8 weken moeten bedragen.²⁴⁵

De werkgever zal, indien hij de werknemer in september 2016 ontslaat, een opzegging moeten betekenen van 3 maanden en 8 weken. Bij miskennis zal hij een opzeggingsvergoeding voor dezelfde periode moeten betalen.

Berekening ontslagvergoeding

Met betrekking tot de berekening van de ontslagvergoeding is er een nieuwe formule, al blijft wel het principe gelden dat er rekening moet gehouden worden met het loon en de voordelen waarop de werknemer recht heeft op het moment van kennisgeving van het ontslag.²⁴⁶ Gezien de nieuwe opzeggingstermijnen worden uitgedrukt in weken, moest er ook een omzettingsregel voorzien worden in het geval het om een werknemer gaat van wie het loon bestaat uit een maandelijks forfait.²⁴⁷

Volgende formule laat toe om een forfaitair maandloon om te zetten naar een weekloon:

Principe: $\frac{\text{maandloon} \times 3}{13} = \text{weekloon}$
--

Op deze manier kan men het uitgekomen resultaat in weekloon eenvoudig toepassen op de in weken uitgedrukte opzeggingstermijnen. Ook hier zal de formule even worden verduidelijkt aan de hand van een voorbeeld²⁴⁸:

Een werknemer heeft bijvoorbeeld een brutoloon van 2.500 euro per maand, ter vereenvoudiging worden de mogelijke voordelen even terzijde gelaten. Om dit maandloon om te zetten in een weekloon zal volgende berekening worden gemaakt:

$$\frac{2.500 \text{ euro} \times 3}{13} = 576,92 \text{ euro}$$

13

Hiernavolgend zal de overgangsregeling even kritisch besproken worden alvorens wordt overgegaan tot het bespreken van de afschaffing van de carenzdag.

²⁴⁴Art. 82, §2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

²⁴⁵Art. 37/2, §1 wet 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.

²⁴⁶MvT, Parl. St. Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 19.

²⁴⁷MvT, Parl. St. Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 19-20.

²⁴⁸Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

Tussentijdse Conclusie

Voor beide statuten geldt vanaf 1 januari 2014 een gelijke opzeggingstermijn en deze start voor iedere werknemer vanaf nul. Dit betekent concreet dat de opzeggingstermijnen van de arbeiders stijgen terwijl deze van de bedienden dalen. Gezien de meerderheid al voor deze datum tewerkgesteld was, is het vanzelfsprekend dat er ook een overgangstermijn werd ingebouwd. Het is namelijk onmogelijk om de verworven rechten zomaar buiten beschouwing te laten. De overgangsbepaling bestaat, zoals hierboven werd beschreven, uit twee delen.

Het eerste deel is op basis van de oude regeling en bijgevolg zal erbij de berekening van dit deel nog een vorm van ongelijke behandeling tussen beide statuten bestaan. De berekening van het tweede deel daarentegen is op basis van de nieuwe regeling en hier zal op zich wel een gelijke behandeling zijn. Dit blijkt uit de aangehaalde voorbeelden. De berekening van het tweede deel bij voorbeeld twee en vier heeft een duidelijk harmoniserend effect, de uitkomst is namelijk dezelfde: acht weken. Al blijkt wel direct bij al de voorbeelden dat de uitkomst van de totale na te leven opzeggingstermijnenvoor beide statuten niet gelijk zijn, bijgevolg zal er ook na 1 januari 2014 nog enige tijd sprake zijn van een ongelijkheid.

Al moeten hierbij twee kanttekeningen geplaatst worden, in het bijzonder:

- Ten eerste blijft deze ongelijkheid en de overgangsbepaling maar zolang gelden als er werknemers zijn die voor 1 januari 2014 waren tewerkgesteld bij een bepaalde werkgever en na 1 januari 2014 nog steeds bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn. Vanaf het moment dat er nog enkel werknemers zijn die hun anciënniteit zijn beginnen op te bouwen vanaf 1 januari 2014, zal deze overgangsbepaling achterwege gelaten worden.
- Ten tweede zou er ook nog eens benadrukt moeten worden dat het gelijktrekken van statuten omwille van een ongelijke behandeling, naast redenen zoals verbeteren van de arbeidsmarkt, als legitieme doelstellingen aanzien kunnen worden die een tijdelijke ongelijke behandeling in het kader van overgangsbepalingen kunnen verantwoorden. De lidstaten van de Europese Unie hebben op dit vlak een grote appreciatiemarge, zoals erkend door het Hof van Justitie in een aantal arresten.²⁴⁹

Al is er één problematisch element, namelijk voor arbeiders wordt door artikel 70 van de eenheidswet een uitzonderingregeling voorzien, waardoor er in sommige sectoren na 1 januari 2014 nog steeds, ten opzichte van bedienden, een ongelijke behandeling zal zijn.²⁵⁰

Dit heeft de wetgever er niet van weerhouden om in een correctie voor de arbeiders te voorzien. Deze correctie zal wel vooral zijn nut hebben indien het arbeiders betreft die niet onder het net aangehaalde uitzonderingsregime vallen. Deze correctie heeft vooral als bedoeling de uitkomst van de optelsom van de twee delendichter naar elkaar toe te brengen. Indien men simpelweg in deel één de opgebouwde rechten voor het verleden zou vastklikken, dan zou dit eigenlijk betekenen dat

²⁴⁹HvJ 22 november 2005, *Mangold v. Helm*, C-144/04 en HvJ 16 oktober 2007, *FélixPalacios de la Villa v. CortefielServicios SA*, C-411/05.

²⁵⁰Art. 70 wet 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.

men de discriminatie voor het verleden vastlegt en behoudt.²⁵¹ Men wil eigenlijk de arbeider een gelijkwaardige bescherming geven tegen ontslag als een werknemer met eenzelfde anciënniteit die volledig onder het nieuwe stelsel valt. Om deze reden zou de wetgever dan ook de positie van arbeiders, op basis van de oude rechten, willen verbeteren. De oplossing die hiervoor wordt aangereikt is de volgende: "de ontslagcompensatie".²⁵² De modaliteiten van de regeling betreffende de ontslagcompensatie zijn geregeld in het Koninklijk Besluit van 9 januari 2014.²⁵³

De ontslagcompensatie zal worden uitbetaald door de RVA indien het gaat om een arbeider die onder de overgangsregeling van artikel 67 tot 69 van de eenheidswet valt. Deze vergoeding moet het verschil tussen *enerzijds* de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en *anderzijds* de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding die de werkgever zou hebben moeten toekennen indien de werknemer de totale anciënniteit volledig verworven zou hebben vanaf 1 januari 2014 van de werknemer compenseren.²⁵⁴ De vergoeding wordt slechts onder volgende voorwaarden toegekend:

- De begindatum van de ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen voor 1 januari 2014;
- Het betreft een arbeidsovereenkomst voor arbeiders;
- Hij valt onder één van de volgende situaties:
 - o Hij heeft een anciënniteit van minimum dertig jaar op de dag dat de eenheidswet in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt (31/12/2012);
 - o Hij heeft een anciënniteit van minimum twintig jaar op 1 januari 2014;
 - o Hij heeft een anciënniteit van minimum vijftien jaar op 1 januari 2015;
 - o Hij heeft een anciënniteit van minimum tien jaar op 1 januari 2016;
 - o Hij heeft een anciënniteit van minimum tien jaar op 1 januari 2017.
- En hij wordt ontslagen na 31 december 2013.²⁵⁵

Met andere woorden zal de arbeider die onder deze regeling valt niet voor altijd het nadeel van zijn anciënniteit en bijhorende lage opzeggingstermijnen moeten dulden, deze regeling is beperkt in tijd. Hierbij gaat men ervan uit dat na verloop van tijd, ook al zou er nog een stuk anciënniteit verworven zijn voor 1 januari 2014, de anciënniteit volledig verworven is onder de nieuwe regeling.²⁵⁶ Ter illustratie:

Een arbeider heeft op 31 december 2013 een anciënniteit van 31 jaar en wordt ontslagen op 1 maart 2014. Indien we zijn opzeggingstermijn berekenen gaan we als volgt tewerk:

²⁵¹ MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 56-57.

²⁵² Art. 97 wet 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.

²⁵³ KB 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, *BS* 20 januari 2014.

²⁵⁴ MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 56.

²⁵⁵ Art. 98 wet 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.

²⁵⁶ MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-2014, nr. 53K3144/001, 56.

1. Momentopname verworven rechten op 31 december 2013: op deze datum heeft hij 31 jaar anciënniteit en heeft hij bijgevolg recht op 112 dagen (cao nr. 75), wat ongeveer overeenkomt met 16 weken.
2. Rechten verworven vanaf 1 januari 2014: hij wordt ontslagen in het eerste kwartaal en heeft bijgevolg recht op een opzeggingstermijn van 2 weken.
3. Indien de correctie wordt toegepast, ervan uitgaande dat hij zijn anciënniteit van voor 1 januari 2014 zou hebben verworven onder de nieuwe regeling, dan zou hij recht hebben op 73 weken.

Met andere woorden zou de arbeider, indien hij volledig onder de nieuwe regeling viel, recht hebben gehad op 73 weken terwijl hij het nu moet doen met 18 weken. In dit voorbeeld zou de RVA een compensatievergoeding uitbetalen van het verschil tussen 73 weken en 18 weken, 55 weken. 18 weken zal ten laste worden genomen door de werkgever en 55 weken zal ten laste worden genomen door de RVA.²⁵⁷

Deze regeling kan met andere woorden grotendeels de kloof verkleinen, waardoor de in het verleden vastgelegde discriminatie deels wordt verholpen. Al zal de situatie natuurlijk niet voor de volle honderd procent gelijk zijn met die van de bedienden. Gezien de wetgever toch werk heeft gemaakt van een systeem waarbij de arbeider, toch op een zeker niveau, een meer gelijke behandeling krijgt, zou je denken dat men de ontslagcompensatie enkel maar kan toejuichen.

Tijdens een studiedag over de uiteenzetting van het eenheidsstatuut op de PXL Hogeschool daarentegen bleek dat dit niet direct het geval was, men leek eerder kritisch ten opzichte van dit mechanisme.²⁵⁸ De gastspreker (advocaat Peter Dufaux) en sommigeparticipanten stelden zich volgende vraag: *"Wie denk je dat dit allemaal moet betalen? Het is wederom een regeling op basis van solidariteit, met als gevolg dat de burgers het maar weer eens gaan betalen."* Indien we deze stelling toepassen op het voorbeeld zien we dat de werkgever 18 weken draagt, terwijl de resterende 55 weken gedragen zullen worden door de overheid of beter gezegd door de solidariteit.

II. Carenzdag

Naast de gelijktrekking van opzeggingstermijnen heeft de nieuwe eenheidswet ook een tweede verschilpunt tussen beide statuten willen wegwerken, namelijk de carenzdag. Hierna zal eerst kort de oude regeling besproken worden om vervolgens de versterkte omkaderingsmaatregelen te bespreken. Deze maatregelen zouden de controle moeten verstreken.

Oude regeling

Zoals eerder al werd vermeld, zal wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens arbeidsongeschiktheid, de eerste werkdag van deze periode onbetaald zijn indien deze periode minder dan veertien dagen duurt.²⁵⁹ Deze onbetaalde dag noemde men de carenzdag. Deze regeling kan men kaderen binnen de regeling van het recht op gewaarborgd loon bij

²⁵⁷Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

²⁵⁸*Ibid.*

²⁵⁹Art. 52, §1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

arbeidsongeschiktheid, waarbij voor arbeiders de eerste zeven dagen ten laste van de werkgever zullen zijn.²⁶⁰

De regeling van arbeiders gold in beperkte mate ook voor de bedienden, namelijk voor bedienden die waren aangenomen op proef, voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt.²⁶¹ In elk ander geval was er totaal geen sprake van een carenzdag voor bedienden. In tegenstelling tot de arbeiders, zullen de eerste dertig dagen (maand) van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval bij bedienden ten laste van de werkgever zijn.²⁶²

De bedoeling achter de creatie van de carenzdag was om korte afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid te ontmoedigen, want als de periode minder dan veertien dagen bedroeg verloor de arbeider een betaalde dag.²⁶³ De invoering ervan kan men historisch plaatsen, door middel van de wet van 7 augustus 1922 werd een gewaarborgd maandloon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voor de bedienden ingevoerd.²⁶⁴ Voor de arbeiders werd een gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval daarentegen pas gerealiseerd bij de wet van 20 juli 1960.²⁶⁵ In tegenstelling tot bij de bedienden, werden strikte voorwaarden voor de arbeiders voorzien, namelijk: de arbeider diende ten minste veertien dagen arbeidsongeschikt te zijn en moest een anciënniteit bezitten van zes maanden.²⁶⁶

Bij wet van 10 december 1962 werd de minimumduur van arbeidsongeschiktheid vervolgens afgeschaft samen met een terugschroefing van zes maanden naar één maand anciënniteit.²⁶⁷ Het was de afschaffing van de minimumduur van arbeidsongeschiktheid die het angstzweet deed uitbreken aan werkgeverszijde, zij vreesden namelijk dat de controle op de echtheid van de ziekte bemoeilijkt werd gezien deze enkel van nut zou zijn indien de ziekteperiode lang genoeg duurde. Hieraan is de wetgever tegemoetgekomen door middel van een compromisoplossing: de invoering van carenzdag.²⁶⁸

De regeling werd verder verfijnd, al verloor de carenzdag zijn nut. Gezien de evolutie in het werkvolk was het niet meer zo vanzelfsprekend dat er een groter risico op misbruik wegens arbeidsongeschiktheid was door arbeiders dan door bedienden. Zeker het arrest van 8 juli 1993²⁶⁹ van het toenmalig Arbitragehof heeft aanleiding gegeven tot een reeks initiatieven die een geleidelijke toenadering tussen arbeiders en bedienden op dit vlak wilden bewerkstelligen.²⁷⁰ Het interprofessioneel akkoord 2003-2004 van 17 januari 2003, bijvoorbeeld, riep op om op sectoraal niveau te onderhandelen over een geleidelijke afschaffing van de carenzdag. Deze oproep heeft

²⁶⁰ Art. 52 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁶¹ Art. 71 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁶² Art. 70 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

²⁶³ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 32.

²⁶⁴ Art. 8 wet 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, *BS* 16-17 augustus 1922.

²⁶⁵ Art. 14 tot 19 wet 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, *BS* 22 juli 1960.

²⁶⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 32.

²⁶⁷ Wet 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract, *BS* 15 december 1962.

²⁶⁸ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 32.

²⁶⁹ Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

²⁷⁰ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 32.

gehoor gekregen, ongeveer 82 van de 135 paritaire comités bevoegd voor arbeiders hebben al een cao gesloten die al dan niet volledig of onder voorwaarden de carenzdag afschaft.²⁷¹

Gezien bijna vijfenzeventig procent van de paritaire comités de carenzdag al hadden afgeschaft, lijkt deze nieuwe bepaling niet zo revolutionair als op het eerste zicht. Men legt eerder wettelijk vast wat al in de praktijk het geval was. Al moet hier een kanttekening geplaatst worden, een cao kon dan wel bepalen dat de carenzdag werd afgeschaft, de hiërarchie der rechtsbronnen zorgde ervoor dat de wettelijke bepaling die een carenzdag oplegde voorrang had.²⁷² Enkel de praktische uitwerking veranderde, wettelijk gezien was er een carenzdag.

Het interprofessioneel akkoord 2011-2012 liet al duidelijk blijken dat de sociale partners het eens waren, de carenzdag moest wettelijk volledig worden afgeschaft. In de plaats zou er een versterking van begeleidingsmaatregelen moeten gebeuren, waardoor de controle op de echtheid van de ziekte vereenvoudigd zou moeten worden.²⁷³

Nieuwe regeling

Onder de nieuwe regeling is ervoor gekozen om de carenzdag in zijn geheel af te schaffen. Deze afschaffing is er gekomen in samenhang met een versterking van de begeleidingsmaatregelen. Op de studiedag van Unisoc werd geopperd dat de wetgever hier beter ook op het vlak van het gewaarborgd loon in een gelijktrekking had moeten voorzien, gezien de carenzdag zeer gerelateerd is aan de regeling van het gewaarborgd loon.²⁷⁴ Nu dit niet is gebeurd, lijkt het zeker in het kader van deze eenheidswet nodig om ook op dit vlak in de toekomst naar een gelijktrekking te evolueren. De carenzdag is dan wel afgeschaft, maar nog steeds zal de arbeider, door de aparte regeling van het gewaarborgd loon, verschillend worden behandeld bij arbeidsongeschiktheid.

Door de afschaffing hebben arbeiders nu dezelfde regeling als bedienden, met andere woorden worden ze nu ook vanaf de eerste dag bij afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid betaald. Zoals hierboven al werd aangehaald, zal enkel de periode van gewaarborgd loon dat ten laste is van de werkgever anders zijn. Wel zijn er omkaderingsmaatregelen voorzien, die de controle op echtheid van de ziekte moeten verbeteren. Deze maatregelen verbeteren niet alleen de controlemogelijkheden, ook vereisen ze een hoge actieve participatie van de werknemer zelf.²⁷⁵

De werknemer heeft nu namelijk de algemene verplichting om in geval van arbeidsongeschiktheid de werkgever zo snel mogelijk te verwittigen, zodoende dat de goede werking van de onderneming niet in het gedrang komt. Op deze manier kan de werkgever ook de waarachtigheid van de ongeschiktheid controleren.²⁷⁶ Als de werknemer dit niet doet, riskeert hij gesanctioneerd te worden. De werknemer zal bijgevolg de nodige documenten en informatie uit zichzelf moeten aanbieden.

²⁷¹ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 32-33.

²⁷² MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 33-34.

²⁷³ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 34.

²⁷⁴ Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

²⁷⁵ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 34.

²⁷⁶ MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 34.

In artikel 31, §3/1 van de wet op de arbeidsovereenkomsten, worden volgende maatregelen ingevoegd:

- Behoudens overmacht, moet de werknemer de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Natuurlijk met inachtnaam van de mogelijkheid tot kennisgeving waarover de werknemer beschikt;
- De werknemer moet een geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voorleggen;
- En behoudens wettige reden, moet de werknemer zich aan een controle laten onderwerpen.²⁷⁷

Indien de werknemer zich onttrekt aan een controle, nalaat de werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen of niet binnen de voorgeschreven termijn een geneeskundig getuigschrift voorlegt, kan hem het recht worden ontzegd op gewaarborgd loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die deze controle, verwittiging of voorlegging voorafgaan.²⁷⁸ Vroeger was er alleen een sanctie voorzien in het geval de werknemer het geneeskundig getuigschrift buiten termijn aan de werkgever had overgelegd. De sanctie hierop was het ontnemen van gewaarborgd loon voor de dagen die de afgifte van het getuigschrift voorafgingen.²⁷⁹ Deze sanctie werd door de rechtspraak ook opgelegd indien de werknemer zich onttrok aan een controle of wanneer hij de werkgever niet onmiddellijk op de hoogte bracht.²⁸⁰ Deze eenheidswet neemt nu uitdrukkelijk de sanctie van het ontnemen van gewaarborgd loon bij niet naleving van de net aangehaalde verplichtingen op, bijgevolg is er hier sprake van een wettelijke bevestiging.

De sanctie zal wel alleen gelden voor de dagen die de verwittiging, voorlegging van een getuigschrift of de controle voorafgaan. De werknemer herwint zijn recht op gewaarborgd loon vanaf het moment hij zijn verplichting is nagekomen. Ook zal de sanctie enkel worden opgelegd bij een doelbewust nalaten. Indien de werknemer door overmacht of wegens een wettige reden de verplichtingen niet kon nakomen, zal er geen sanctie worden opgelegd.²⁸¹

Ook een nieuwigheid is de mogelijkheid tot invoering van een beschikbaarheidsperiode voor de arbeidsongeschikte werknemer. Door middel van een sectorale cao kan: *"een dagdeel van maximum vier aaneengesloten uren tussen zeven uur 's morgens en acht uur 's avonds worden aangeduid gedurende welke de arbeidsongeschikte werknemer zich in zijn woonplaats of een andere aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts."*²⁸² Wederom betreft het een regeling die vroeger door de rechtspraak werd voorgeschreven en nu, via deze eenheidswet, wettelijk wordt bevestigd. Ook bij ondernemingscao of in onderlinge afspraak kan worden voorzien in een beschikbaarheidsperiode. Het woord kan

²⁷⁷Art. 31, §3/1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

²⁷⁸*Ibid.*

²⁷⁹Art. 31, §2, laatste lid wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

²⁸⁰MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 36.

²⁸¹MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 36.

²⁸²Art. 31, §3, lid 2 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

is hier van groot belang, gezien het in dit kader een mogelijkheid betreft en geen verplichting. Bijgevolg kunnen er nog steeds sectoren zijn waarin er op dit vlak geen regeling is uitgewerkt.²⁸³

Indien er een regeling is uitgewerkt en de werknemer niet aanwezig is, kan hij gesanctioneerd worden op het vlak van gewaarborgd loon, tenzij hij natuurlijk over een wettige reden beschikt. Deze sanctie dient wel proportioneel te worden toegepast, men moet niet overdrijven. Bijgevolg zal men niet het gewaarborgd loon voor de hele periode afnemen bij afwezigheid van de werknemer. Men zal de periode waarin het gewaarborgd loon wordt ingehouden afhankelijk stellen van de duur van de arbeidsongeschiktheid. Zo zal bij een lange periode van arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld meer worden ingehouden dan bij een korte periode.²⁸⁴

Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de beschikbaarheidsperiode geen afbreuk doet aan het recht van de werkgever om ook buiten deze periode te controleren. Indien de werknemer in dit geval niet aanwezig is, zal de controlearts een bericht achterlaten en zal ofwel de werknemer zich moeten gaan aanmelden ofwel zal de controlearts terugkomen. In dit geval is er dan ook geen sprake van een sanctie, indien de werknemer niet aanwezig is zal hem geen gewaarborgd loon worden ontnomen omwille van het enkele feit dat hij niet aanwezig was.²⁸⁵

Tussentijdse conclusie

Zoals eerder al werd aangehaald, betreft de afschaffing van de carenzdag geen revolutionaire bepaling. Zeker niet gezien praktisch vijfenzeventig procent van de paritaire comités bevoegd voor arbeiders de carenzdag al volledig of onder voorwaarden hadden afgeschaft. De wettelijke afschaffing kan met andere woorden aanzien worden als een bevestiging van de praktijk.

Wat wel een belangrijke aanvulling is, zijn de begeleidingsmaatregelen die zijn opgenomen in de wet in samenhang met een mogelijke sanctie. Vroeger was er namelijk geen sanctie voorzien in geval van miskenning, in dit geval werd de leemte opgevuld door de rechtspraak. Het is dan ook deze rechtspraak die eigenlijk een wettelijke erkenning heeft gekregen.

Ook de mogelijkheid om bij sectorale cao een beschikbaarheidsperiode in te stellen kan enkel maar positief onthaald worden. Dit zorgt namelijk voor meer zekerheid, beide partijen weten dan wanneer er 'wat of welke handeling' van hen verwacht wordt. De werknemer moet enkel zorgen dat hij tijdens die periode thuis is, terwijl de werkgever enkel tijdens die periode een controlearts stuurt. De mogelijke proportionele sanctie is ook een positief element in dit kader. Een arbeidsongeschikte werknemer zomaar zijn volledig gewaarborgd loon ontnemen is niet altijd de beste oplossing en zeker niet indien het een eenmalige fout is.

III. Andere wijzigingen

De nieuw ingevoerde opzeggingstermijnen en de afschaffing van de carenzdag zijn niet de enige zaken die door deze nieuwe eenheidswet geregeld worden. Er zijn tevens nog andere regelingen die al dan niet in belangrijke mate worden aangepast of vervangen. Deze wijzigingen

²⁸³Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

²⁸⁴*Ibid.*

²⁸⁵*Ibid.*

behoren alleen niet tot de kern van deze scriptie, vandaar dat ze buiten beschouwing worden gelaten. Voor de bespreking van deze thema's wordt dan ook verwezen naar andere bijdragen.

Al verdienen sommige wijzigingen toch enige vermelding, in het bijzonder:

- Motivering van ontslag, ingevoerd door de eenheidswet en verder uitgevoerd door cao nr. 116.²⁸⁶
- Outplacement
- sollicitatieverlof
- Bepaalde beëindigingsmogelijkheden
- ...

In het volgend rechtsvergelijkend deel wordt er over de grenzen heen gekeken ter inspiratie. Op deze manier kan de eenheidswet kritisch vergeleken worden met een buitenlands alternatief om zo eventueel verbeteringen voor te stellen. In het kader van deze scriptie is ervoor gekozen om het Belgisch met het Duits rechtstelsel te vergelijken.

²⁸⁶ Cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende motivering van het ontslag, *BS* 20 maart 2014.

DEEL III: RECHTSVERGELIJKENDONDERZOEK

Zoals eerder al in de inleiding werd aangehaald, heeft er in Duitsland een soortgelijke evolutie plaatsgevonden als in België. Ook daar werd onder impuls van het "Bundesverfassungsgericht"²⁸⁷, een soortgelijke instantie als het Grondwettelijk Hof, het historisch onderscheid²⁸⁸ tussen arbeiders ("Arbeiter") en bedienden ("Angestellte") ongrondwettig bevonden.²⁸⁹ Gezien het Duits mijlpaalarrest ook was gebaseerd op een ongelijke behandeling op basis van opzeggingstermijnen ("Kündigungsfristen"), lijkt dit rechtstelsel vanuit een vergelijkend oogpunt vanzelfsprekend het meest gepast.

Het grote voordeel is dat het Duits mijlpaalarrest meer dan veertien jaargeleden is uitgesproken (5 mei 1990) en dat de Duitse wetgever hier al op heeft moeten reageren. Met andere woorden kan er worden teruggегреpen naar een bestaande en uitgewerkte wettelijke regeling met de bijhorende rechtspraak en rechtsleer. Hoe de praktijk omgaat en reageert op wetgeving is zeer nuttig aangezien het de sterke en zwakke punten laat zien. Het zal toelaten om ideeën op te doen, vooral met het oog op het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag, die kunnen worden aangereikt om de Belgische oplossing eventueel te verbeteren.

Vooraleer de in Duitsland gekozen oplossing te evalueren en te vergelijken met deze van België, zal de Duitse situatie en evolutie eerst kort geschetst worden. Hierbij zal het nodige worden toegelicht zonder al te uitgebreid te gaan. Hiervoor wordt verwezen naar algemene handboeken. Volgende volgorde zal in acht genomen worden: oude situatie, eerste en tweede arrest van het BverfGen dan de nieuwe situatie. Hiernavolgend zal deze nieuwe wetgeving bekeken worden in het licht van deze Scriptie.

Hoofdstuk 1: Duitsland

Zoals hierboven werd aangehaald, is Duitsland een zeer goed rechtstelsel om als referentiekader te gebruiken. Men kan zelfs min of meer vaststellen dat de positie van arbeiders en bedienden in Duitsland, voor het mijlpaalarrest van 30 mei 1990, zeer vergelijkbaar was met deze in België. Net zoals in België was er ook een onderscheid tussen arbeiders en bedienden, dat gebaseerd was op basis van de al dan niet fysieke of intellectuele arbeid of op basis van de hoogte van betaling (lager betaalde en hoger betaalde).²⁹⁰ Bijgevolg kunnen we concluderen dat de bedienden ook in Duitsland geacht worden dichter bij de werkgever te staan.²⁹¹

De verschillen die op basis van het criterium fysieke en intellectuele arbeid werden gemaakt, werden meer en meer in vraag gesteld. Hierdoor had het BverfG zich al over meerdere punten van onderscheid moeten buigen.²⁹² Het was dan ook een kwestie van tijd vooraleer het onderscheid van opzeggingstermijnen voorlag ter beoordeling van het BverfG. Vooral dit laatste verschil zal in het kader van deze scriptie van belang zijn.

²⁸⁷Het Bundesverfassungsgericht, hiernavolgend BverfG genoemd.

²⁸⁸ Arbeiders: handenarbeid en bedienden: hoofdarbeid.

²⁸⁹BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246.

²⁹⁰A.T.J.M. JACOBS, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1993, 58.

²⁹¹A.T.J.M. JACOBS, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1993, 59.

²⁹²A.T.J.M. JACOBS, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1993, 58.

Het herbekijken van de kwestie van het verschil in opzeggingstermijnen in het licht van een vervaagd historisch onderscheid en in de perceptie van de toenmalige maatschappij, leidde tot de ongrondwettigheid. Het kan dan ook nuttig zijn om te kijken wat de onderliggende motieven waren. Wat in dit deel vooral van belang zal zijn, is de gekozen oplossing. In hoeverre verschilt deze oplossing met die van België? En in hoeverre zou het aangeraden zijn om een aantal van de door hun gelegde accenten ook hier voor te stellen?

Met het oog op het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag zal dit onderdeel beperkt blijven tot de regeling en evolutie die de Duitse opzeggingstermijnen hebben doorgemaakt. Het is dan ook niet de bedoeling dat hier het Duits ontslagrecht tot in detail zal worden uitgelegd. Louter hetgeen dat bijdraagt tot de centrale doelstelling van deze scriptie, het beantwoorden van de hoofdonderzoeksvraag, zal hier uitgebreider worden behandeld.

A. Oude situatie

De Duitse wetgeving bevatte vroeger, voor het Duits mijlpaalarrest, inoud § 620 lid 2 van het Bürgerliches Gesetzbuch²⁹³ de regel dat iedere partij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kon beëindigen ("kündigen").²⁹⁴ Volgende betekenis wordt onder "Kündigung" begrepen:

"Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis nach den Willen des Kündigenden für die Zukunft sofort oder nach Ablauf der Kündigungsfrist unmittelbar beendet wird".²⁹⁵

Met andere woorden kunnen we hieronder een gelijksoortige definitie verstaan als degene die we in België hanteren, met name: "een wijze van beëindiging van een contract waarbij partijen, eenzijdig of in onderling akkoord, een einde stellen aan een contract dat zij gesloten hebben en waarbij het contract ex nunc ophoudt te bestaan".²⁹⁶ Deze beëindiging kan, naargelang de concrete omstandigheden, gepaard gaan met een opzeggingstermijn.

Deze definitie laat toe om een onderscheid te maken tussen een gewone opzegging ("ordentliche Kündigung") en een buitengewone opzegging ("außerordentliche Kündigung"). Waar een gewone opzegging in de regel samen gaat met een opzeggingstermijn, kan de buitengewone opzegging onmiddellijk ingaan zonder een opzeggingstermijn. Dit wegens omstandigheden die de voortzetting van de arbeidsovereenkomst onaanvaardbaar maken. Het onderscheidingscriterium is in dit geval de reden waarom de opzegging gegeven wordt. Voor een gewone opzegging is een sociaal rechtvaardige ("sozialwidrige") reden nodig terwijl voor een buitengewone opzegging een wichtige Grund vereist is.²⁹⁷

Dit onderscheid zou men in België kunnen vergelijken met een rechtmatig ontslag, waarbij een opzeggingstermijn in acht moet worden genomen (opzeggingsvoorschriften respecteren), en met

²⁹³ Bürgerliches Gesetzbuch, hiernavolgend BGB genoemd.

²⁹⁴ Oud § 620 Abs. 2 BGB.

²⁹⁵ S.W. KUIP, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 295.

²⁹⁶ E. DIRIX, B. TILLEMANS en P. VAN ORSHOVEN, *De Volks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 299.

²⁹⁷ S.W. KUIP, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 295.

een ontslag om dringende redenen, waarbij een ernstige tekortkoming aanwezig moet zijn die de samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt.²⁹⁸

In het kader van deze scriptie is bijgevolg vooral de gewone opzegging van belang, gezien er hierbij opzeggingstermijnen moeten worden gerespecteerd opdat de opzegging regelmatig is. Het loutere feit dat opzeggingstermijnen dienen te worden gerespecteerd is op zich nochtans niet hetgeende aandacht trok, wel het feit dat de Duitse wetgever ook een onderscheid maakte tussen twee categorieën van werknemers:

1. De eerste categorie: Angestellten (witte-boorden-werknemers, bedienden)

Voor deze categorie voorzagt § 622 eerste lid BGB in een wettelijke opzeggingstermijn van zes weken met ingang van het einde van het kwartaal. Deze termijn kon onderling tussen partijen en bij cao worden verkort, al was het wettelijke minimum een opzeggingstermijn van één maand met ingang van het einde van de kalendermaand.²⁹⁹

Ook werden er in 1926 verlengde opzeggingstermijnen voorzien ingevolge de "*Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten*".³⁰⁰ Deze wettelijke regeling was wel alleen van toepassing indien er bij de werkgever op zijn minst meer dan twee Angestellten tewerkgesteld waren en wanneer de (oudere) Angestellten een bepaalde termijn van ononderbroken dienstverband in dezelfde onderneming hadden.³⁰¹ Volgende opzeggingstermijnen dienden te worden gerespecteerd indien de voorwaarden vervuld waren:

- Vijf jaar: drie maanden met ingang van het einde van het kwartaal;
- Acht jaar: vier maanden met ingang van het einde van het kwartaal;
- Tien jaar: vijf maanden met ingang van het einde van het kwartaal;
- Twaalf jaar: zes maanden met ingang van het einde van het kwartaal.³⁰²

Bij de berekening van de duur van het dienstverband werd uitsluitend rekening gehouden met de dienstjaren die werden gepresteerd na het bereiken van de leeftijd van vijftienvier jaar.³⁰³

Van de hierboven aangehaalde opzeggingstermijnen kon niet worden afgeweken, noch door partijen onderling, noch bij cao.³⁰⁴

2. De tweede categorie: Arbeiter (blauwe-boorden-werknemers, arbeiders)

Deze categorie had op basis van § 622 tweede lid BGB recht op een wettelijke opzeggingstermijn van minimum twee weken.³⁰⁵ Net zoals voor bedienden, werd er hier ook in verlengde opzeggingstermijnen voorzien. (oudere) Arbeiter die een bepaalde termijn van ononderbroken dienstverband in dezelfde onderneming hadden, hadden ingevolge hetzelfde artikel recht op de volgende opzeggingstermijnen:

²⁹⁸ Art. 35 en 37 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 22 augustus 1978.

²⁹⁹ Oud § 622 Abs. 1 BGB.

³⁰⁰ Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9 Juli 1926, RGBI I, S. 399.

³⁰¹ S.W. KUIP, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 296-297.

³⁰² § 2 vom Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9 Juli 1926, RGBI I, S. 399.

³⁰³ § 2 S. 2 vom Gesetz über die Fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9 Juli 1926, RGBI I, S. 399.

³⁰⁴ S.W. KUIP, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 297.

³⁰⁵ Oud § 622 Abs. 2 S. 1 BGB.

- Vijf jaar: één maand met ingang van het einde van de maand;
- Tien jaar: twee maanden met ingang van het einde van de maand;
- Twintig jaar: drie maanden met ingang van het einde van het kwartaal.³⁰⁶

Voor de Arbeiters konden de opzeggingstermijnen alleen bij cao worden ingekort, in tegenstelling tot bij de Angestellten.³⁰⁷ Nog een ander verschil zit in de berekening van de duur van het dienstverband, bij Arbeiters werd uitsluitend rekening gehouden met de dienstjaren die werden gepresteerd na het bereiken van de leeftijd van vijfendertig jaar. Zoals hierna zal blijken, werd dit verschil in 1982 door het BVerfG strijdig bevonden met het gelijkheidsbeginsel.³⁰⁸ Dit arrest, dat kan aanzien worden als een beginpunt van de evolutie, zette de Duitse wetgever erin 1990 toe aan om de berekeningswijze van de duur van het dienstverband gelijk te trekken met die van de Angestellten.³⁰⁹

Al zal later blijken, zelfs nog in hetzelfde jaar als de net aangehaalde wet, dat deze verplichtte aanpassing een voorloper was voor een arrest dat nog een grotere impact zou hebben.

3. Algemene opmerkingen ten aanzien van beide categorieën

Ten eersteplonden de opzeggingstermijnen van § 622 BGB zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Deze opzeggingstermijnen konden worden verlengd ten aanzien van de werkgever of de werkgever en werknemer samen, maar nooit ten aanzien van de werknemer alleen.³¹⁰ De werknemer kon nooit door een langere opzeggingstermijn gebonden zijn dan de werkgever.³¹¹ Gezien de opzeggingstermijnen van § 622 in beginsel golden voor de werkgever als voor de werknemer, moest de werknemer, bij een langere anciënniteit, in beginsel ook dezelfde langere opzeggingstermijn naleven. Met andere woorden werd hij gestraft voor zijn lange en trouwe dienst.³¹²

Indien we dit vergelijken met de huidige regeling in België, dan zien we dat in ons rechtstelsel de wetgever hiermee wel rekening heeft gehouden. Bij ons geldt namelijk een kortere opzeggingstermijn als de werknemer opzegt.

Ten tweede zien we dat net zoals in België, de opzeggingstermijnen, althans wat de verlengde opzeggingstermijnen betreft, berekend worden in functie van de anciënniteit. Zoals net gezien, was hier vroeger wel een verschilpunt met België. In Duitsland werd ernaamelijk enkel rekening gehouden met de gepresteerde dienstjaren na het behalen van een bepaalde leeftijd. Waar het eerst een ongrondwettig bevonden verschilpunt was tussen Arbeiters en Angestellten, werd de leeftijdsvereiste later door het Europese Hof van Justitie, in het arrest *Kücükdevici*, strijdig bevonden met het non-discriminatiebeginsel op basis van leeftijd.³¹³

³⁰⁶ Oud § 622 Abs. 2 S. 2 BGB.

³⁰⁷ Oud § 622 Abs. 3 BGB.

³⁰⁸ BVerfG 16 November 1982, *N.J.W.* 1983, 617.

³⁰⁹ Gesetz zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Arbeitsgerichtsgesetz- Änderungsgesetz) vom 26 Juni 1990, BGBl. I, S. 1206.

³¹⁰ S.W. KUIP, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 296.

³¹¹ Oud § 622 Abs. 5 BGB.

³¹² T.W.J Phaff, *Naar een nieuw ontslagrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1986, 203.

³¹³ HvJ 19 januari 2010, *Seda Küçükdevici v. Swedex GmbH & Co. KG*, C-555/07.

Ook vermeldenswaardig is dat de verlengde opzeggingstermijnen enkel van toepassing waren indien de werkgever de opzegging deed. Wanneer de opzegging werd gedaan door de Arbeiter of de Angestellte moest rekening gehouden worden met de minimumopzeggingstermijnen.

Ten derde zal de werkgever een schadeloosstelling ten bedrage van het loon van de opzeggingstermijn verschuldigd zijn, indien hij zonder inachtneming van de opzeggingstermijn een werknemer ontslaat ("Abfindung").³¹⁴ In België vinden we een soortgelijke regeling terug, alleen zal hier de term verbrekingsvergoeding gebruikt worden.

En *ten vierde*, het belangrijkste met het oog op het beantwoorden van de centrale onderzoeksvraag, zien we dat de Arbeiters en de Angestellten net zoals in België verschillend werden behandeld op het vlak van opzeggingstermijnen. Hier komt dan nog bij dat de Duitse wetgever ook te maken kreeg met een dwingend arrest van het BVerfG. Hiermee wordt bedoeld dat, net zoals het Grondwettelijk Hof in België deed, de Duitse wetgevereen deadlinekreegopgelegd om de discriminerende bepalingen in overeenstemming te brengen met de grondwet. En aangezien het in tegenstelling tot de Belgische wetgever sneller tegemoet kwam aan de eisen van dit arrest, al overschreden ze ook hun deadline, lijkt het zeer nuttig om de arresten van het BVerfG op zich en het antwoord van de Duitse wetgever hierop beter te bekijken.

B. Eerste arrest van het Bundesverfassungsgericht

Zoals eerder al werd vermeld, is het eerste noemenswaardig arrest in Duitsland dat een verschilpunt tussen Arbeiters en Angestellten ongrondwettig beschouwde een arrest dat werd uitgesproken op 16 november 1982.³¹⁵ Dit arrest viseerde de verschillende berekeningswijzen van de duur van het dienstverband voor de Arbeiters en de Angestellten, meer bepaald de wijze van berekening van de anciënniteit voor een verlengde opzeggingstermijn. Waar voor Angestellten alleen de dienstjaren die werden gepresteerd na het bereiken van de leeftijd van vijftwintig jaar in beschouwing werden genomen, was dit voor de Arbeiters niet het geval. Bij hen werden alleen de dienstjaren die gepresteerd werden na het bereiken van de leeftijd van vijfendertig jaar in beschouwing genomen.

Gezien hier een heel duidelijk en zichtbaar verschil in behandeling aanwezig was, was het een kwestie van tijd vooraleer deze wettelijke bepalingen voorlagen ter beoordeling van het BVerfG. Op 16 november 1982 oordeelde het dan ook dat het gebruik van een verschillende leeftijdsgrens bij de berekening van de duur van het dienstverband een ongelijke behandeling inhield tussen Arbeiters en Angestellten, aangezien het in strijd was met het Duits grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.³¹⁶ Het aangehaalde argument dat het onderscheidingsargument op zich niet meer hanteerbaar was in de praktijk, werd dan weer niet gevolgd. Voor het algemeen onderscheid ongrondwettig te verklaren was het op dat moment nog te vroeg.³¹⁷

Met dit arrest werd de Duitse wetgever voor een eerste keer echt gedwongen om de verschillende behandeling van beide statuten te herbekijken en aan te passen. Dit gebeurde bij wet van 26

³¹⁴A.T.J.M. JACOBS, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1993, 110.

³¹⁵BVerfG 16 November 1982, *N.J.W.* 1983, 617.

³¹⁶ Art. 3 Abs. 1 GG.

³¹⁷ BVerfG 16 November 1982, *N.J.W.* 1983, 617.

juni 1990, hierbij heeft het de regeling betreffende de Arbeiters in overeenstemming gebracht met deze van de Angestellten en zodoende met de grondwet.³¹⁸ Vanaf deze wet gold voor beide statuten een leeftijdsgrens van vijftientig jaar bij de berekening van anciënniteit voor een verlengde opzeggingstermijn.³¹⁹

Hierna zal blijken dat deze wijziging aan § 622 BGB, hoewel het een ongrondwettig verschil tussen beide statuten wegwerkte, niet voldoende bleek te zijn. Wederom speelde het BVerfG hierbij een zeer prominente rol.

C. Tweede arrest van het Bundesverfassungsgericht³²⁰

Op 30 mei 1990 besliste het BVerfG dat § 622 tweede lid BGB in strijd was met het Duits grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.³²¹ Dit besliste het naar aanleiding van een vraag die aan hen werd voorgelegd, in het bijzonder: *"is het verschil in opzeggingstermijnen voor Arbeiters en Angestellten geen schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en indien het antwoord hierop positief luidde, of dit onderscheid kon worden gerechtvaardigd"*.³²² Zoals eerder al werd aangehaald, genoten Arbeiters een kortere opzeggingstermijn dan Angestellten.

Verder zullen we zien dat de Duitse wetgever hiervoor, net zoals de Belgische wetgever, een dwingende termijn kreeg opgelegd. Het moest § 622 tweede lid BGB tegen 30 juni 1993 in overeenstemming brengen met de grondwet. Tot die datum moesten de procedures (beëindigingstijdstip opzegging) met betrekking tot de toepassing van § 622 tweede lid BGB worden opgeschort. Indien tegen deze termijn geen nieuwe regeling werd voorzien, moesten de procedures worden voortgezet en geconcludeerd conform de grondwet.³²³

Voor een beter begrip en betere plaatsing zal even worden stilgestaan bij het arrest ter bespreking.

1. Bespreking arrest

Algemene opmerkingen

Allereerst merkt het BVerfG op dat het onderscheid tussen Arbeiters en Angestellten een lange voorgeschiedenis heeft. Net zoals in meerdere Europese landen, is ook in Duitsland een historisch onderscheid gegroeid tussen fysieke (blauwe boorden) en intellectuele (witte boorden) arbeid. Dit onderscheid gaat al terug tot de 19^{de} eeuw.³²⁴ Het is er gekomen ten tijde van de industrialisatie en is door de jaren heen beginnen te vervagen, de huidige maatschappij kunnen we eerder omschrijven als een dienstenmaatschappij. Aangezien beide statuten niet meer zoveel van elkaar verschilden, kon men een verschillende behandeling dan ook nog moeilijk rechtvaardigen. Al blijft de rechtvaardigingsmogelijkheid wel nog bestaan.³²⁵

³¹⁸ Gesetz zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Arbeitsgerichtsgesetz- Änderungsgesetz) vom 26 Juni 1990, BGBl. I, S. 1206.

³¹⁹ S.W. Kuip, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 297.

³²⁰ BVerfG 30 Mai 1990, N.J.W. 1990, 2246.

³²¹ Art. 3 Abs. 1 GG.

³²² BVerfG 30 Mai 1990, N.J.W. 1990, 2246.

³²³ S.W. KUIP, *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer, Kluwer, 1993, 297-298.

³²⁴ A.T.J.M. JACOBS, *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1993, 58.

³²⁵ BVerfG 30 Mai 1990, N.J.W. 1990, 2246 (2246).

Het is dan ook vanuit dit oogpunt dat het BVerfG is gaan onderzoeken of er een te rechtvaardigen verschillende behandeling is. Het haalt zelf aan dat een ongelijke behandeling van verscheidene groepen geadresseerden alleen compatibel met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel is, in zoverre dat het onderscheid tussen deze groepen van zulke aard en gewicht is dat het een ongelijke behandeling kan rechtvaardigen. Ook haalt het aan dat de ongelijke behandeling en de rechtvaardigingsgrond in een aangepaste verhouding tot elkaar moeten staan, in het bijzonder wordt gekeken naar het effect dat de ongelijke behandeling heeft op de grondwettelijk beschermde vrijheden.³²⁶

In dit kader stelt het vast dat er een aanzienlijk verschil in duur van de opzeggingstermijnen is, in het bijzonder:

- Basis opzeggingstermijnen ("*Gründkündigungsfrist*"): twee weken voor een Arbeiter en zes weken voor een Angestellte. Voor de Angestellte kan deze termijn nog worden teruggebracht tot één maand, maar dit is niet de regel.³²⁷
- Verlengde opzeggingstermijnen, wanneer opzegging uitgaat van de werkgever: maximum drie maanden voor een Arbeiter (mits twintig jaar anciënniteit) en zes maanden voor een Angestellte (mits twaalf jaar anciënniteit).³²⁸

Zelfs bij de verlengde opzeggingstermijnen werd de Arbeiter ten opzichte van de Angestellte benadeeld, pas na twintig jaar anciënniteit werd de kloof tussen beide statuten gehalveerd.³²⁹

Ook was er een verschil op het vlak van het tijdstip van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, meer bepaald tijdstip waarop de opzeggingstermijn eindigt ("*Kündigungstermin*"):

- Een Angestellte moest in eerste instantie bij opzegging een beëindigingstijdstip respecteren met als ingang de eerste dag van het volgend kwartaal bij de normale opzeggingstermijn en de eerste dag van de volgende maand bij de minimumopzeggingstermijn van één maand.
Door met kwartaalcyclussen te werken werden de werknemers meer beschermd. Op deze manier werd vraag en aanbod van de arbeidsmarkt op bepaalde momenten geconcentreerd, wat het zoeken naar werk vergemakkelijkte.³³⁰
- Terwijl een Arbeiter dit pas moest respecteren bij de verlengde opzeggingstermijnen, meer bepaald wanneer hij een zekere anciënniteit had verworven.³³¹

Het BVerfG laat uit zijn uitleg blijken dat het van mening is dat Angestellten beter beschermd zijn dan Arbeiters omwille van een zekere samenhang van langere opzeggingstermijnen met een goed gekozen opzeggingstijdstip. Het geeft als voorbeeld dat als een opzeggingstijdstip in het midden van een kwartaal zou gebeuren, dit ook heteigenlijke beëindigingstijdstip van de arbeidsovereenkomst zou uitstellen. Ook is het van mening dat hoe langer de opzeggingstermijn

³²⁶BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2246).

³²⁷BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2247).

³²⁸*Ibid.*

³²⁹*Ibid.*

³³⁰*Ibid.*

³³¹*Ibid.*

duurt, hoe meer kans de ontslagen werknemer heeft om een nieuwe betrekking te vinden. Hieruit concludeerde het dan dat Angestellten beter beschermd zijn, daar ze over een langere tijdspanne beschikken om een nieuwe betrekking te vinden.³³²

In België was er een soortgelijk onderscheid, zoals eerder al werd vermeld. Waar bij bedienden de opzegging inging op de eerste dag van de maand volgend op die waarin de opzegging werd gedaan, ging deze bij arbeiders in op de maandag volgend op de week waarin de opzegging werd gedaan.³³³ Indien we de redenering van het BverfG zouden volgen, konden we ook in België hierin een zekere bevoordeling van de bedienden terugvinden. Het zal met andere woorden ook op dit vlak nuttig zijn om eens te bekijken hoe de Duitse wetgever dit heeft opgelost.

Aangezien hier duidelijk een verschil in behandeling aanwezig was, ging het BverfG vervolgens bepalen of dit onderscheidobjectief kon worden gerechtvaardigd en hiervoor ging het een aantal aangehaalde rechtvaardigingsgronden beoordelen. Het rechtscollege dat de vraag stelde nam de stelling aan dat een onderscheid tussen beide statuten op basis van de afbakeningscriteriums niet meer haalbaar was in de hedendaagse maatschappij. Hierbij werden ze gesteund door de rechtsliteratuur.³³⁴

Waar het BverfG in 1982 nog anders oordeelde, leek een andere beoordeling tot de mogelijkheden.

Beoordeling rechtvaardigingsgronden

Volgens het BverfG zijn er twee soorten rechtvaardigingsgronden, namelijk:

- Gronden die geen rechtvaardiging kunnen bieden wegens een gebrek aan legitieme samenhang tussen deze gronden en de opzeggingstermijnen (a-e);
- En gronden die ongelijke opzeggingstermijnen op zich wel kunnen rechtvaardigen, maar die niet voldoende groepspecifiek zijn. Ze treffen enkel maar een deelgroep van de geadresseerden, met als gevolg dat de wetgever niet zomaar op basis van deze gronden een gehele ongelijke behandeling van de geadresseerden kan rechtvaardigen (f-h).³³⁵

Nu zullen de aangehaalde rechtvaardigingsgronden even kort overlopen worden met daarbij het antwoord van het BverfG:

- a) Een eerste algemene aangehaalde grond was het (wezenlijk) onderscheid tussen beide statuten omwille van een verschil in soort arbeid, namelijk intellectuele en fysieke arbeid (hoofd- en handenarbeid).**

Of en in welke mate dit onderscheid nog aanwezig was, lieten ze onbeantwoord, aangezien deze grond niet ter rechtvaardiging van het onderscheid kon worden gebruikt. Beide statuten verdienen een evenwaardige bescherming, uit de aard van hun activiteit alleen kan geen verhoogde nood aan bescherming worden afgeleid. Dezelfde redenering werd ook aangehaald in hun arrest van 16 november 1982.

³³²BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2247).

³³³Art. 59 en 82 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

³³⁴BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2247).

³³⁵BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2247-2248).

Deze rechtvaardigingsgrond werd bijgevolg verworpen.³³⁶

b) Een bijzondere groepsmentaliteit van de Angestellten.

Onder dezelfde redenering als voor a) werd de vermeende bijzondere groepsmentaliteit van Angestellten ook verworpen als rechtvaardigingsgrond, aangezien dit geen verdergaande bescherming via langere opzeggingstermijnen kon rechtvaardigen.³³⁷

c) Er werd voorgedragen dat de belanghebbende Arbeiters van de noodzakelijkheid van hun kortere opzeggingstermijnen overtuigd zouden zijn.

Een dergelijke instelling, ook al zou dit de werkelijke gangbare gedachte van de hele Arbeiters-groep zijn, kon een objectieve benadeling ingesteld door wet niet rechtvaardigen. Een grondwettelijke overtreding kan niet zomaar weggewerkt worden omdat de getroffengroep dit zou goedkeuren. Het bewustzijn van deze groep kan doorheen de tijd wezenlijk zijn beïnvloed door de bestaande juridische situatie. Om deze reden alleen al kan het niet bijdragen ter rechtvaardiging van de voorliggende juridische kwestie.³³⁸

Ook waren er geen voldoende concrete aanwijzingen die aantoonde dat de meerderheid van de Arbeiters geen langere opzeggingstermijnen zouden nastreven. De Duitse vakbonden volgden dit standpunt niet. De toepasselijke opzeggingstermijnen, op basis van cao's, vormen geen aanwijzing die een gebrek aan interesse voor langere opzeggingstermijnen zou ondersteunen, omdat deze gericht zijn op de bestaande wettelijke regeling. Zonder inzicht in de gronden die de totstandkoming van deze regeling onderbouwen, kan men geen standpunt innemen met betrekking tot de belangen van een betrokken groep. Des te meer gezien er ook cao's zijn met opzeggingstermijnen die langer zijn dan de wettelijke.³³⁹

d) Een langere beroepsopleiding die ervoor zorgde dat Angestellten pas later in het arbeidsleven traden.

Doordat ze pas later toetraden tot de arbeidsmarkt hadden ze een totale arbeidsduur die korter was dan die van de Arbeiters, waardoor ze een betere en sterkere bescherming tegen werkloosheid zouden verdienen. Deze rechtvaardigingsgrond kon ongelijke opzeggingstermijnen ook niet rechtvaardigen. Opzeggingstermijnen dienen om de overgang naar een nieuwe betrekking te verlichten en niet om de actieve arbeidsduur te verlengen.

In werkelijkheid was het zelfs zo dat enkel Angestellten met een academische opleiding een significant kortere arbeidsduur hadden dan andere werknemers. In het licht hiervan viel de bevoordeling van de hele groep van Angestellten ten opzichte van die van Arbeiters op het vlak van opzeggingstermijnen dan ook niet te rechtvaardigen.³⁴⁰

³³⁶ BVerfG 30 Mai 1990, N.J.W. 1990, 2246 (2247).

³³⁷ *Ibid.*

³³⁸ *Ibid.*

³³⁹ *Ibid.*

³⁴⁰ *Ibid.*

e) Een haalbare prestatiebeloning, grotere prestatiebereidheid om zo Angestelde te worden.

De gehoopte samenhang tussen de langere opzeggingstermijnen van de Angestellten en de grotere motivatie van de Arbeiters om door middel van betere arbeidsprestaties door te groeien naar het statuut van de Angestellten, bleek niet aanwezig te zijn. Algemeen kon een Arbeiter enkel na verandering van de soort activiteiten die hij verrichtte een Angestelde worden en niet gewoonweg omdat hij zijn prestaties verbeterd had. De mogelijkheid om in de praktijk van het ene statuut naar het andere door te groeien is gering.³⁴¹

Ook zou het nastreven van betere prestaties door middel van onderscheiden opzeggingstermijnen, in het licht van de gelijke bescherming die beide statuten nodig hebben, naar gewicht en draagwijdte geen ongelijke behandeling kunnen rechtvaardigen.³⁴²

f) Angestellten zouden volgens de statistieken enkele weken langer werkloos zijn dan Arbeiters.

Toch zou men uit deze cijfers geen specifieke groepsproblemen van de Angestellten naar het zoeken van werk kunnen afleiden die de wetgever zou kunnen compenseren door het toekennen van langere opzeggingstermijnen. De verschillende duur van werkloosheid was zelfs eerder terug te brengen tot een deel van de groep van Angestellten, namelijk de hoger/ hoogst opgeleide werknemers, waarbij er objectieve omstandigheden waren die het zoeken naar werk vertraagden. Deze groep is bij de Angestellten oververtegenwoordigd, wat de gemiddeld langere duur van werkloosheid van de Angestellten kon verklaren. Het aandeel van deze hoger opgeleide in de hele groep van Angestellendaarentegen is niet groot genoeg om de bestaande ongelijkheid tussen beide statuten te rechtvaardigen.³⁴³

Ook meende het BVerfG dat de eisen van de werknemers bij het zoeken naar een nieuwe betrekking stegen naargelang zijn opleiding, hoger opgeleide werknemers zouden in dit opzicht dan ook hogere eisen hebben dan de lagere opgeleide werknemers. Het ging zelfs verder. Wanneer deze hoger opgeleide werknemer over een speciale kennis en ervaring zou beschikken dan zou hij veelal enkel een betrekking willen aannemen die hierbij past. Zo zal hij zijn levensstandaard kunnen behouden en terwijl zal hij zijn vaardigheden op zijn nieuwe werkplek verder kunnen ontwikkelen om zo zijn kwalificatieniveau op pijl te houden. Wat ook nog zou meespelen, zijn de specifieke interesses, deze zouden ervoor zorgen dat een beperkter job-aanbod voor handen is. In het licht hiervan zou het dan ook zwaarder en tijdrovender zijn voor hen om een nieuwe passende betrekking te vinden. Des te meer gezien hoger opgeleide werknemers vaker op nationaal vlak en schriftelijk zouden moeten solliciteren.³⁴⁴

De vraag of de wetgever een langere opzeggingstermijn kon opleggen ter compensatie van een bijzondere tijdrovende zoektocht naar een nieuwe betrekking werd opengelaten. Het BVerfG haalt aan dat een Angestelde oorspronkelijk met volgende bezittende kenmerken werd beschreven:

³⁴¹ BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2247).

³⁴² *Ibid.*

³⁴³ BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2247-2248).

³⁴⁴ BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2248).

"iemand met een beroepsopleiding, een zekere kwalificatie en specialisatie, een zin voor verantwoordelijkheid en een leiderspositie heeft".³⁴⁵ Hiervan is men afgestapt: meer dan de helft van alle werknemers zijn angestellten, terwijl daarvan één derde een gewone Angestellte is.³⁴⁶ Aangezien het takenpakket van een gewone Angestellte vergelijkbaar is met dat van een Arbeiter (met geringe specialisatiegraad), is er geen reden om aan te nemen dat zij meer tijd zouden nodig hebben om een nieuwe betrekking te vinden.

Indien deze cijfers in rekening werden genomen, kwam het BVerfG dan ook tot het besluit dat de moeilijkheden bij het zoeken naar een nieuwe werkplek (voor hoger opgeleide werknemers) niet voldoende zijn om voor de gehele groep van Angestellten langere opzeggingstermijnen te rechtvaardigen. Het gaat namelijk niet op om een grotere groep van adressanten te bevoordelen ten opzichte van een andere groep zonder dat hiervoor een rechtvaardiging wordt gegeven.³⁴⁷

g) Een verlenging van de opzeggingstermijnen van Arbeiters zou het ontslaan en het sociaal plan duurder maken.

In dit opzicht werd ook gekeken naar de belangen van de werkgevers. De bescherming van werknemers door een wettelijke vastlegging van opzeggingstermijnen beïnvloedt namelijk ook de economische belangen van de werkgever. Hier dient de wetgever ook rekening mee te houden bij de belangenafweging.

Het BVerfG was van mening dat een algemene verwijzing naar het duurder worden van het ontslaan en het sociaal plan op zich een ongelijke behandeling van beide statuten niet zou rechtvaardigen. Het betreft geen objectieve grond die een specifieke groepsbenadeling van Arbeiters zou toelaten. Het is van mening dat als de wetgever de werkgever van deze kosten zou willen ontlasten, hij dit doel niet eenzijdig op kosten van één van beide werknemersgroepen mag doen. Met andere woorden zal het dit evenredig over beide statuten moeten spreiden.³⁴⁸

h) Ten slotte werd gewag gemaakt van een toenemende behoefte aan flexibiliteit, de werkgever zou in staat moeten worden gesteld om op het gebied van productie personeel sneller te mogen ontslaan.

Deze toenemende behoefte aan flexibiliteit op het vlak van personeelsbeheer is in principe geschikt om een verschil in opzeggingstermijnen voor Arbeiters en Angestellten te rechtvaardigen. Het is de wetgever door de grondwet namelijk niet verboden om met functie- of bedrijfsspecifieke belangen van de werkgever rekening te houden en zo, door middel van korte wettelijke opzeggingstermijnen, te zorgen voor een grotere economische mobiliteit van het personeel. Hierbij speelt de factor van de feitelijke beoordelingsmarge (marginale speelruimte) van de wetgever een grote rol. Het is namelijk de wetgever die bij het maken van een wettelijke regeling de onderliggende feitelijke behoeften en omstandigheden beoordeelt. Het BVerfG dient deze vrijheid

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ Hun takenpakket omvat het verrichten van arbeid waarvoor geen bijzonder opleiding of bijzondere kwalificaties vereist zijn.

³⁴⁷ BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2248).

³⁴⁸ *Ibid.*

van de wetgever in beginsel te respecteren. Het kan enkel de ongrondwettigheid van de regeling uitspreken als de onderliggende feitelijke omstandigheden zeer duidelijk onjuist blijken te zijn.³⁴⁹

Aangezien slechte economische tijden eerder inwerken op de productiesector dan op de administratiesector en vroeger in de productiesector voornamelijk Arbeiters tewerkgesteld waren, kon de behoefte aan bescherming van de werkgever op dit vlak zeker verdedigd worden als feitelijke grondslag van een regeling. Het BVerfG bevestigde in eerste instantie de mogelijkheid van deze grond om de ongelijke en kortere opzeggingstermijnen van Arbeiters ten opzichte van Angestellten te rechtvaardigen, maar verwierp het in tweede instantie alsnog omwille van het feit dat het doorheen de jaren zijn onderscheidingskracht had verloren. Waar deze grond vroeger nog juist zou zijn geweest, is dit vandaag de dag niet meer het geval. Arbeiters zijn wel nog steeds overwegend tewerkgesteld in het productieproces, alleen is dit niet meer het geval voor alle Arbeiters. Aangezien meerdere Arbeiters tegenwoordig tewerkgesteld zijn in de dienstensector, kan deze grond de ongelijke opzeggingstermijnen niet meer rechtvaardigen.³⁵⁰

Het BVerfG haalt ook nog kort aan dat het flexibiliteitsargument enkel speelt bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen en dat in goede en zelfs in slechte economische tijden de hoofdoorzaak van het ontslag gelegen is in persoonlijke en gedragsredenen van de werknemer.³⁵¹

Beslissing en gevolgen van dit arrest

Na het overlopen en verwerpen van al de hierboven aangehaalde rechtvaardigingsgronden besloot het BVerfG dan ook dat § 622 lid 2 BGB onverenigbaar was met Art. 3 lid 1 van de grondwet, met andere woorden strijdig met het gelijkheidsbeginsel. In welke mate cao's, met een soortgelijke onderscheiden regeling, ook aan grondwettelijke beperkingen konden worden onderworpen werd niet besloten. Cao's hebben vaak een personele werking die niet identiek is aan de groepen van Angestellten en Arbeiters. Vaak zijn ze enkel van toepassing ten aanzien van een bepaald deel van de gezamenlijke groep van werknemers.³⁵²

Normaliter moet een norm nietig worden verklaard, indien deze niet in overeenstemming is met de grondwet.³⁵³ Dit geldt niet wanneer een schending van de Grondwet wordt veroorzaakt door een combinatie van meerdere wettelijke voorschriften, die op verschillende wijzen kunnen worden gecorrigeerd. Het BVerfG was van mening dat het laatste het geval was. De voor de Arbeiters geldende opzeggingstermijnen zijn onverenigbaar met het algemene gelijkheidsbeginsel, aangezien ze zonder voldoende grond de Arbeiters slechter behandelden dan de Angestellten.³⁵⁴

Een simpele nietigverklaring zou de bestaande ongelijkheid niet wegwerken, maar eerder versterken. Er werd dan ook besloten dat deze grondwettelijke schending alleen door de wetgever kon worden weggewerkt door het uitwerken van nieuwe wettelijke voorschriften. In een dergelijke situatie moet het BVerfG zich in beginsel dan ook beperken tot het louter onverenigbaar verklaren van de discriminerende bepaling met de grondwet. Dit had als gevolg dat deze bepalingen niet

³⁴⁹ *Ibid.*

³⁵⁰ BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2248).

³⁵¹ *Ibid.*

³⁵² *Ibid.*

³⁵³ § 82 Abs. 1 en § 78 Abs. 1 BVerfGG.

³⁵⁴ BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246 (2248-2249).

meer mochten worden toegepast totdat er nieuwe wettelijke regeling was. Met andere woorden werd de wetgever verplicht om de discriminerende situatie zo snel mogelijk in overeenstemming te brengen met de grondwet. Ook zouden, zoals reeds werd aangehaald, de hangende procedures die de ongrondwettige norm tot voorwerp hadden worden opgeschort totdat er in een nieuwe regeling werd voorzien.³⁵⁵

De toestand die ondertussen ontstaat (soort overgangperiode) mag natuurlijk ook niet te lang duren. De kans bestaat namelijk dat deze toestand op zijn beurt ook ongrondwettig wordt, omwille van het feit dat ze te lang duurt. De opschorting van de hangende procedures op basis van § 622 lid 2 BGB moeten dan ook, het grondwettelijk rechtsbeschermingsbeginsel indachtig,³⁵⁶ in tijd beperkt zijn. Het BVerfG heeft dit probleem handig geanticipeerd door de wetgever een dwingende termijn op te leggen. De wetgever kreeg tot 30 juni 1993 om een nieuwe regeling uit te werken, langer wachten zou een schending van het rechtsbeschermingsbeginsel inhouden en tevens voor rechtsonzekerheid zorgen.³⁵⁷

Uiteindelijk werd er binnen deze termijn geen regeling uitgewerkt. Aangezien het wegwerken van de ongrondwettige ongelijke behandeling van Arbeiters en Angestellten moeilijker was dan verwacht, moest men een toevlucht nemen tot een bemiddelingscomité.³⁵⁸ Dit wierp zijn vruchten af, want op 7 oktober 1993 werden de opzeggingstermijnen voor beide statuten wettelijk gelijkgesteld door middel van: "*Das Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten*".³⁵⁹ Deze wet trad in werking op 15 oktober 1993.

D. Nieuwe situatie

1. Algemeen

Deze nieuwe wettelijke regeling, onder druk van het BVerfG, zorgde er niet alleen voor dat de ongelijke behandeling van Arbeiters en Angestellten op het vlak van opzeggingstermijnen werd weggewerkt. Het zorgde er ook voor dat dit verschil in behandeling van werknemers niet meer bestond tussen oude en nieuwe Duitse deelstaten ("Bundesländern").³⁶⁰ Tot dan toe bestond deze verschillende behandeling alleen in de oude Duitse deelstaten.³⁶¹ In beide gevallen werd het verschil in behandeling opgeheven en vervangen door de nieuwe § 622 BGB:

"(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,

2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

³⁵⁵ BVerfG 30 Mai 1990, N.J.W. 1990, 2246 (2249).

³⁵⁶ Art. 20 Abs. 3 GG.

³⁵⁷ BVerfG 30 Mai 1990, N.J.W. 1990, 2246 (2249).

³⁵⁸ U. PREIS, en M. KRAMER, "Das neue Kündigungsfristengesetz", D.B. 1993, S. 2.

³⁵⁹ Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten vom 7 Oktober 1993, BGBl. I, S. 1668.

³⁶⁰ Dit zijn de Duitse deelstaten die na de hereenmaking van Duitsland op 3 oktober 1990 werden hervormd.

³⁶¹ BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 1.

4. zehnjahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,

5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,

6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,

7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

(4) Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(5) Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,

1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;

2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind nur Arbeitnehmer zu berücksichtigen, deren regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich zehn Stunden oder monatlich fünfundvierzig Stunden übersteigt.

Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.³⁶²

Vanaf de datum van inwerkingtreding (15 oktober 1993) zal, zoals we hierboven zien, bij een gewone opzegging voor alle werknemers, met een anciënniteit tot twee jaar, een basisopzeggingstermijn van vier weken moeten worden gerespecteerd. Deze termijn zal lopen tot aan de vijftiende of tot aan het einde van de maand.³⁶³ Dit houdt een verdubbeling in voor de Arbeiders en een vermindering met twee weken voor de Angestellten (vroeger kon dit ook al contractueel).

Indien de opzegging door de werkgever gebeurt moet, rekening houdend met de duur van anciënniteit (vanaf twee jaar tot meer dan twintig jaar), een verlengde opzeggingstermijn worden gerespecteerd die loopt tot aan het einde van de maand. De verlengde opzeggingstermijn bestaat uit zeven niveaus en gaat van één maand tot zeven maanden.³⁶⁴ Ook wordt, zoals onder het oude recht, bij de berekening van de duur van het dienstverband uitsluitend rekening gehouden met de dienstjaren die werden gepresteerd na het bereiken van de leeftijd van vijfentwintig jaar.³⁶⁵ Voor de Arbeiders betekent deze regeling een aanzienlijke verbetering terwijl de Angestellten watinboeten. Ze gaan vanaf nu trager een hoger niveau bereiken, al is de maximale

³⁶² § 622 BGB.

³⁶³ § 622 Abs. 1 BGB.

³⁶⁴ § 622 Abs. 2 BGB.

³⁶⁵ § 622 Abs. S. 2 BGB.

opzeggingstermijn van zeven maanden ook voor hen een verbetering. Angestellten, die vroeger geen aanspraak maakten op de verlengde opzeggingstermijnen, gaan er ook op vooruit.³⁶⁶

We zien bijgevolg dat er, rekening houdend met al de belangen aan werknemers- en werkgeverszijde, gekozen is voor de middenweg. De toenmalig kortere opzeggingstermijnen voor Arbeiters en de langere opzeggingstermijnen voor Angestellten werden gelijkgesteld.³⁶⁷ Dit hield in dat de opzeggingstermijnen voor de Arbeiters stegen terwijl ze voor de Angestellten daalden.

Van deze opzeggingstermijnen kan, in overeenstemming met het toepasselijk recht, worden afgeweken. Hierna zullen de betreffende bepalingen kort worden aangehaald:

- Opname proefperiode

Door de nieuwe wettelijke regeling kan men, in onderling overleg, een proefbeding in de arbeidsovereenkomst opnemen. Op deze manier kan men gedurende, en niet langer dan, de eerste zes maanden de arbeidsovereenkomst opzeggen met een opzeggingstermijn van twee weken.³⁶⁸ Voor de Arbeiters komt deze termijn overeen met hun vroegere basisopzeggingstermijn terwijl deze termijn voor de Angestellten een verkorting van hun vroegere minimumopzeggingstermijn van één maand inhoudt, die men onderling kon overeenkomen. De proefperiode bedraagt zes maanden, dit was de gangbare periode in de praktijk. Ook al zou een langere periode worden overeengekomen, na overschrijding van de zes maanden geldt terug een opzeggingstermijn van vier weken.³⁶⁹

De mogelijkheid om een proefbeding op te nemen zorgt voor een zekere flexibiliteit in het begin van de tewerkstelling.³⁷⁰ Ook kan men dit aanzien als een zekere compensatie voor de verlengde opzeggingstermijnen van de Arbeiters. Deze regeling neemt de behoeften van beide partijen in rekening en zorgt ervoor dat men in de eerste fase de prestaties van de werknemer kan beoordelen. Indien de prestaties negatief beoordeeld zouden worden, kan hun arbeidsverhouding op relatief korte termijn worden beëindigd. Zonder deze mogelijkheid zou de werkgever teruggrijpen naar contracten van bepaalde duur waardoor de werknemers in een ongunstigere positie zouden verkeren.³⁷¹

Als we deze bepaling vergelijken met de nieuwe eenheidswet in België, dan zien we dat bij ons de proefperiode, op enkele uitzonderingen na, is afgeschaft. Door de lagere opzeggingstermijnen die men in het begin van de tewerkstelling bij opzeg moet naleven, heeft de proefperiode zijn nut verloren.

- Afwijking bij cao

Bij cao kan worden afgeweken van de opzeggingstermijnen (basis, verlengde en bij proefperiode), van het beëindigingstijdstip en van de toepassingsvoorwaarden (bv. de anciënniteitsvoorwaarde bij

³⁶⁶BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 8.

³⁶⁷BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 1.

³⁶⁸ § 622 Abs. 3 BGB.

³⁶⁹BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 8.

³⁷⁰BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 7.

³⁷¹BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 9.

de verlengde opzeggingstermijn), zelfs ten nadele van de werknemers.³⁷² Het verschil bevindt zich op het vlak van de verlengde opzeggingstermijnen, vroeger kon men hier niet bij cao van afwijken. De nieuwe regeling legt bijgevolg deze mogelijkheid wettelijk vast.³⁷³

De afwijkende cao's kunnen ook gelden tussen werknemers en werkgevers die er oorspronkelijk niet door gebonden waren. Om in het geldingsbereik ervan te vallen moeten de partijen dit wel individueel overeenkomen.³⁷⁴

Als we deze bepaling vergelijken met de nieuwe eenheidswet in België, dan zien we dat bij ons deze mogelijkheid wettelijk is uitgesloten. Bijgevolg kan men bij ons enkel nog afwijken op individueel- of ondernemingsniveau.

- Afwijking in het geval van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke hulp

In dit geval kan men onderling en zonder ondergrens, indien de arbeidsovereenkomst een maximumduur heeft van drie maanden, kortere opzeggingstermijnen overeenkomen.³⁷⁵

Buiten de net aangehaalde mogelijkheden tot inkorting van de opzeggingstermijnen, kan men alleen opzeggingstermijnen ten gunste van werknemers overeenkomen.³⁷⁶ Ook wordt nog eens uitdrukkelijk bepaald dat de individueel overeengekomen opzeggingstermijnen voor de werknemers nooit korter mogen zijn dan degene die de werkgever moet respecteren.³⁷⁷

De nieuwe regeling is van toepassing indien:

- De arbeidsovereenkomst nog niet beëindigd is en de nieuwe regeling gunstiger is voor de werknemer dan de op dat moment geldende regeling;
- En wanneer een rechtszaak aanhangig is bij het gerecht, ten tijde van de inwerkingtreding van deze nieuwe regeling, en de grond van de zaak handelt over de bepaling van § 622 lid 2 BGB, in het bijzonder betreft het hier de procedures die werden opgeschort door het arrest van het BverfG van 30 mei 1990.³⁷⁸

2. Noodzakelijkheid van een nieuwe wettelijke regeling

In dit kader haalde de Duitse wetgever, in de voorbereidende werken, volgende zaken aan ter onderbouwing en ter motivatie van de noodzaak aan een nieuwe wettelijke regeling:

- De in de oude Duitse deelstaten bestaande ongelijke behandeling van beide statuten op het vlak van gewone en verlengde opzeggingstermijnen;
- Een niet te verwaarlozen deel van Angestellten, ook al was hun aantal niet direct gekend, die bij de verlengde opzeggingstermijnen slechter behandeld werden dan Arbeiters;³⁷⁹
- En dat er in de nieuwe Duitse deelstaten voor de Arbeiters en Angestellten uniforme opzeggingstermijnen golden die overeenkwamen met deze van de Arbeiters van de oude

³⁷² § 622 Abs. 4 S. 1 BGB.

³⁷³ BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 9.

³⁷⁴ § 622 Abs. 4 S. 2 BGB.

³⁷⁵ § 622 Abs. 5 BGB en BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 9.

³⁷⁶ § 622 Abs. 5 S. 3 BGB.

³⁷⁷ § 622 Abs. 6 S. 4 BGB.

³⁷⁸ BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 9.

³⁷⁹ Het ging in dit geval om Angestellten die geen aanspraak konden maken op de verlengde opzeggingstermijnen, in zoverre zij en de vergeleken Arbeiters meer dan tien/ twintig jaar anciënniteit hadden.

Duitse deelstaten. Hierdoor hadden alle Angestellten van de nieuwe deelstaten een kortere opzeggingstermijn dan Angestellten van de oude deelstaten.

Bijgevolg wou men met deze nieuwe wettelijke regeling de opzeggingstermijnen gelijk trekken voor alle werknemers in de oude en nieuwe Duitse deelstaten, aangezien er voor deze ongelijke behandeling geen enkele rechtvaardigingsgrond kon worden aangehaald. Met deze regeling kwam men eigenlijk tegemoet aan de wetgevende taak die het BverfG hen had opgelegd.³⁸⁰

3. Hoofdpijnen nieuwe wettelijke regeling

De Duitse wetgever koos niet voor een mogelijkheid die werd opengelaten door het BverfG. De Duitse wetgever kon namelijk ook een wettelijk verschil in opzeggingstermijnen op basis van andere groepspecifieke verschillen wettelijk regelen dan op basis van het onderscheid tussen Arbeiters en Angestellten, *bv. op basis van beroepskwalificaties*,...In de praktijk zal dit eerder bij cao gebeuren, in sectoren waar dit nodig en mogelijk is. Deze cao's worden algemeen sneller aanvaard door het gerecht.³⁸¹

Ook werd niet louter de bestaande wettelijke regeling van één van beide statuten overgenomen, maar gingen men over tot een heroriëntatie. Hiermee zouden beide statuten naar elkaar toegroeien, eerder dan dat er een complete nieuwe regeling werd gecreëerd. Enerzijds nam het met betrekking tot de opzeggingstermijnen een middenpositie in (gulden middenweg) die tussen de bestaande regelingen van beide statuten lag, terwijl het anderzijds voorzag in een sterkere gradatie van opzeggingstermijnen dan voorheen. Op deze wijze werd er op een evenwichtige manier rekening gehouden met de behoefte aan bescherming van beide statuten en met de belangen van de werkgever (meer flexibiliteit in de eerste jaren van tewerkstelling). Ook werden op deze manier problemen vermeden die een plotselinge te grote verlenging van opzeggingstermijnen van Arbeiters, in het eerste jaar dienstverband, met zich mee zou brengen.³⁸²

Deze nieuwe regeling zorgt voor een geleidelijke en stapsgewijze overgang van kortere opzeggingstermijnen, in het begin van het dienstverband, naar langere opzeggingstermijnen die afhankelijk zijn van de duur van het dienstverband. Zoals eerder al werd vermeld, voorziet deze nieuwe regeling in een basisopzeggingstermijn van vier weken en in een verlengde opzeggingstermijn tussen de één maand en zeven maanden bij opzegging door de werkgever.³⁸³

De opzeggingstermijnen zullen, als gevolg van deze nieuwe regeling, nu voor beide statuten lopen tot aan de vijftiende of tot aan het einde van de maand. Hiermee werd afstand gedaan van het kwartaalbeëindigingstijdstip die gold voor alle Angestellten en voor Arbeiters met een anciënniteit van meer dan twintig jaar. Dit kwartaalbeginsel kon, naargelang het tijdstip waarop de opzegging werd gegeven, een niet te rechtvaardigen onderscheid veroorzaken bij de uitwerking van de werkelijke opzeggingstermijnen. Tevens zorgde het voor een te zware belasting van de arbeidsmarkt, arbeidsbureaus en arbeidsrechtbanken.³⁸⁴

³⁸⁰BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 6.

³⁸¹*Ibid.*

³⁸²BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 7.

³⁸³*Ibid.*

³⁸⁴*Ibid.*

In het wetsontwerp wordt aangehaald dat deze nadelen ook in afgezwakte vorm terugkomen bij vaste maandelijkse beëindigingstijdstippen, maar dat ze wel het personeelsmanagement van de onderneming en de baanwisseling van de werknemer vereenvoudigen. Vermeldenswaardig is dat zowel de rechtsleer (vaste beëindigingstijdstippen) als de Duitse vakbonden (vaste maandelijkse beëindigingstijdstippen) achter deze vaste beëindigingstijdstippen staan.³⁸⁵

Al de opzeggingstermijnen (normale, verlengde, bij proeftijd) zijn zo geregeld dat er op een voldoende manier rekening kan worden gehouden met de bijzonderheden van afzonderlijke sectoren en werknemersgroepen. Ook greep de nieuwe regeling niet in op de bestaande cao's die een eigen regeling van opzeggingstermijnen hadden. Deze cao's bleven gewoon van toepassing voor zover ze voorzagen in gelijke termijnen voor beide statuten of in ongelijke termijnen die konden worden gerechtvaardigd door objectieve redenen. Bij twijfel moest door de arbeidsrechtbank worden bepaald of dit onderscheid objectief kon worden gerechtvaardigd.³⁸⁶

Voor het overige is er in principe een gelijke uniforme regeling voor Arbeiters en Angestellten uitgewerkt.³⁸⁷ Al kan men, mits aan de wettelijke voorwaarden is voldaan, individueel kortere termijnen overeenkomen en dit zelfs zonder ondergrens.³⁸⁸

4. Gevolg van de nieuwe wettelijke regeling

Als we de toenmalige wettelijke regelingen zouden vergelijken met de nieuwe regeling dan zien we dat voor sommige Angestellten van de oude Duitse deelstaten de opzeggingstermijnen werden verkort, terwijl deze voor alle Arbeiters en Angestellten in de nieuwe Duitse deelstaten en een aantal Angestellten van de oude Duitse deelstaten (die werken bij werkgevers met niet meer dan twee Angestellten) significant werden verlengd.³⁸⁹

De mogelijke kritiek van de verhoogde kost voor de werkgever in de private en publieke sector, die de verlenging van opzeggingstermijnen van Arbeiters met zich mee zou brengen, wordt in het wetsontwerp handig gepareerd. Ze zijn namelijk van mening dat deze verhoogde kost op een voldoende wijze zal worden verrekend met de verlaagde kost, die de verkorting van opzeggingstermijnen van Angestellten met zich meebrengt. Ze halen ter ondersteuning ook nog aan dat in een aantal sectoren, door middel van cao's, al in gelijke opzeggingstermijnen werden voorzien. Ze zagen bijgevolg geen toekomstige uitwerkingen op het prijsniveau en de consumptieprijzen.³⁹⁰

E. Kort vergelijk tussen het Belgisch en Duits rechtstelsel

In beide rechtstelsels werd een onderscheid gemaakt tussen arbeiders ("*Arbeiters*") en bedienden ("*Angestellten*"). Tevens werd dit onderscheid in beide rechtstelsels ongrondwettig bevonden en kreeg de wetgever een deadline opgelegd om deze ongrondwettigheid weg te werken. De ongelijke opzeggingstermijnen, die vroeger nog aanvaardbaar waren, konden in de huidige maatschappij namelijk niet meer worden gerechtvaardigd. Als we dan gaan kijken welk van beide rechtstelsels

³⁸⁵ *Ibid.*

³⁸⁶ *Ibid.*

³⁸⁷ *Ibid.*

³⁸⁸ § 622 Abs. 5 S. 1 BGB.

³⁸⁹ BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 7.

³⁹⁰ BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993, 8.

op een voldoende wijze tegemoet gekomen is aan de eisen van het arrest, dan zou het Duits rechtstelsel gekozen moeten worden (al hadden ze de deadline ook overschreden).

In tegenstelling tot het Belgisch rechtstelsel voorziet het Duits rechtstelsel namelijk niet in een tijdelijke en zelfs definitieve uitzonderingscategorie van werknemers op wie de uniforme opzeggingstermijnen niet van toepassing zijn. Het werkt, "per direct", de ongrondwettigheid op het vlak van opzeggingstermijnen weg. De Duitse regeling is sneller van toepassing en er is geen overgangperiode nodig. Dit zijn elementen die in de Belgische nieuwe regeling ook zeer nuttig zouden zijn geweest, want de huidige overgangsbepalingen kunnen tot verwarring leiden. Ook zouden de Belgische uitzonderingscategorieën en de overgangsbepaling opnieuw kunnen leiden tot een ongrondwettigheidsverklaring. Hier komt nog bij dat het in België nog enige tijd zal duren, de uitzonderingscategorieën buiten beschouwing gelaten, vooraleer de nieuwe regeling integraal van toepassing is.

Indien we het totaalplaatje in rekening nemen, zou het Belgisch rechtstelsel gekozen moeten worden. De gradatie van opzeggingstermijnen wordt hier ingevoerd bij opzeg door de werkgever als door de werknemer, op deze manier wordt in beide gevallen rekening gehouden met de opgebouwde anciënniteit. Ook moeten de werknemers en de werkgevers aparte opzeggingstermijnen respecteren. Deze voor de werknemers zijn korter dan deze voor de werkgevers. Ook liggen de opzeggingstermijnen hoger in België zodoende dat bij opzeg door de werkgever, de werknemer in een gunstigere positie verkeert dan in Duitsland. De expliciete uitsluiting van de mogelijkheid om af te wijken van de opzeggingstermijnen bij cao is ook positief, dit zorgt voor meer uniformiteit.

Kortweg zou ik, na het bestuderen van het Duits rechtstelsel op het vlak van opzeggingstermijnen, nog steeds kiezen voor de Belgische oplossing. Dit moet ik wel enigszins nuanceren. De nieuwe regeling is gunstiger dan deze van Duitsland, mits sommige lacunes buiten beschouwing worden gelaten (bv. hoe men bij de deel I en deel II van de overgangsbepaling moet optellen). Het is vooral de uitzonderingsregeling die de volwaardige keuze voor de Belgische regeling tegenhoudt. Als we deze uitzonderingsregeling samen met de overgangsregeling in rekening nemen, moeten we vaststellen dat de ongrondwettigheid niet "per direct" is weggewerkt en zelfs dat deze nog verder blijft bestaan. Het is met andere woorden vooral op het vlak van de uitzonderingsbepaling dat er een wijziging dient te gebeuren, liefst de wegwerking hiervan. Deze uitzonderingsbepaling kan toekomstig leiden tot een nieuwe ongrondwettigheid en dit dient te worden vermeden.

Hierna zal er geëindigd worden met een concluderend deel, hierbij zullen alle elementen die in de loop van deze scriptie aan bod zijn gekomen gebruikt worden om op een adequate manier de centrale onderzoeksvraag te behandelen.

CONCLUSIE

1. Historische context

Als ik deze scriptie zou hebben geschreven ten tijde van het ontstaan van het Belgisch arbeidsrecht, dan zou iedereen zeer sceptisch en kritisch over de inhoud zijn geweest. *Waarom in hemelsnaam zou een arbeider hetzelfde behandeld moeten worden als een bediende? Beide statuten zijn toch helemaal niet vergelijkbaar?* Eerlijkheidshalve moet ik bekennen dat ik hen geen ongelijk zou kunnen geven. Ten tijde van het ontstaan van het arbeidsrecht was er namelijk een groot verschil tussen beide statuten, in het bijzonder op het vlak van de functieomschrijving. Het takenpakket van de arbeiders bestond voornamelijk uit handenarbeid, terwijl die van de bedienden bestond uit intellectuele arbeid. Het was dan ook vanuit deze visie dat het arbeidsrecht is ontstaan en verder werd ingevuld.

Deze instelling, dat arbeiders en bedienden zich in een verschillende positie begaven, laat zich ook opmerken bij de wetten die in het verdere verloop werden aangenomen. De wettelijke regelingen waren over het algemeen gunstiger voor de bedienden dan voor de arbeiders. Voorbeelden hiervan zijn, vooral van belang in het kader van deze scriptie, de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Al zijn er hiernaast ook nog andere verschillen.

- De opzeggingstermijnen voor arbeiders waren veel korter dan deze voor de bedienden, dit werd gerechtvaardigd door de grotere mobiliteit die de arbeiders zouden hebben.
- De carenzdag is ingevoerd ter compensatie van het toekennen van het recht op gewaarborgd loon aan de arbeiders. De werkgevers vreesden namelijk eerder dat de arbeiders hiervan zouden profiteren dan de bedienden.

De onderliggende en belangrijkste rechtvaardigingsgrond van de verschillende behandeling tussen beide statuten bevond zich telkens op het vlak van de functieomschrijving (hoofd- handenarbeid). Deze rechtvaardigingsgrond was in de socio-economische en technologische context van die tijd zeker te verantwoorden. Men kon een arbeider redelijk gemakkelijk van een bediende onderscheiden op basis van de uitgevoerde taken. Het is net op dit vlak dat er zich een evolutie heeft voorgedaan. De maatschappelijke, economische en technologische vooruitgang had er namelijk voor gezorgd dat men de functieomschrijving van arbeiders en bedienden niet meer zo gemakkelijk van elkaar kon scheiden.

Het was dan ook in het licht hiervan dat het onderscheid en de ongelijke behandeling ter beoordeling van het Grondwettelijk Hof werd gelegd. In een eerste arrest nam het Hof nog een terughoudend standpunt in, er werd een geleidelijke toenadering opgelegd zonder te oordelen dat het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel werd geschonden. Er waren een aantal wettelijke initiatieven, maar de ongelijke behandeling bleef bestaan. Het was dan ook in een tweede arrest van het Hof dat het onderscheid wel ongrondwettig werd bevonden en waarbij de wetgever tevens een dwingende datum kreeg opgelegd.

In het licht hiervan werd de nieuwe eenheidswet, na een zeer moeizaam onderhandelingsproces, ingevoerd die moest tegemoetkomen aan de ongelijke behandeling tussen beide statuten op het vlak van de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Andere verschillen werden vooralsnog niet

ongrondwettig bevonden. Deze nieuwe wet heeft het wegwerken van deze andere verschillen dan ook niet tot hoofddoel, alleen de bepalingen die door het Grondwettelijk Hof ongrondwettig werden bevonden beoogd men weg te werken.

2. Beoordeling nieuwe eenheidswet in het licht van het arrest van het Grondwettelijk Hof

Het was dan ook het opzet van mijn scriptie om te kijken in hoeverre deze eenheidswet tegemoetkomt aan de eisen van het Grondwettelijk Hof. Volgende centrale onderzoeksvraag dien ik dan ook te beantwoorden:

"De gelijkstelling van het arbeiders- en het bediendenstatuut: in hoeverre voldoen de voorgestelde wijzigingen om het onderscheid weg te werken?"

Voor het beantwoorden van deze vraag heb ik natuurlijk niet alleen de nieuwe wet en het arrest van het Grondwettelijk Hof bekeken en vergeleken. Ik ben op zoek gegaan naar de oorsprong van het onderscheid en de evolutie die het heeft ondergaan tot aan de arresten van het Grondwettelijk Hof. Ook de wetgevende initiatieven die het onderscheid probeerden te verkleinen zijn ter sprake gekomen, al deze initiatieven kwamen echter te kort. Op het einde van de rit was de positie van de arbeider nog steeds ongunstiger dan die van de bediende. Indien we bijgevolg deze eenheidswet beoordelen moeten we het volgende concluderen:

A. Algemene opmerkingen

Ten eerste moet worden opgemerkt dat de wetgever op de opgegeven datum van 8 juli 2013 de ongrondwettig bevonden bepalingen niet heeft weggewerkt, gezien er geen uitgewerkte wettelijke regeling klaar lag of al in werking getreden was. Bijgevolg als ik een beetje kort door de bocht zou gaan, zou ik bijvoorbeeld nu al kunnen zeggen dat de wetgever niet tegemoet gekomen is aan de eisen van het Grondwettelijk Hof. Al zou deze redenering niet opgaan, zeker niet gezien er op 5 juli 2013 een compromisvoorstel door elke partij werd aanvaard. En zeker niet gezien dit compromisvoorstel verder werd uitgewerkt in een wettelijke regeling.

Het feit dat er op 8 juli 2013 nog geen definitieve wettelijke regeling in werking was of klaar lag, is met andere woorden van geen tel. De nieuwe wet is er, bijgevolg telt de inhoud. Het komt er dus vooral op aan om te kijken of de wetgever erin is geslaagd om de ongelijke behandeling op het vlak van opzeggingstermijnen en carenzdag weg te werken.

Als we *vervolgens* een algemene blik werpen op de eenheidswet dan zien we dat er vanaf nu gelijke opzeggingstermijnen zullen gelden voor arbeiders en bedienden (beide vanaf nu werknemers genoemd) en dat tevens de carenzdag wordt afgeschaft. Op het eerste zicht zouden we dan ook kunnen concluderen dat de wetgever op een voldoende wijze is tegemoetgekomen aan het arrest van het Grondwettelijk Hof. Ook dit standpunt is te voorbarig en moet genuanceerd worden, met name:

B. Afschaffing van de carenzdag

De afschaffing van de carenzdag zorgt voor een gelijkstelling, al is dit geen revolutionaire bepaling. In de meerderheid van de paritaire comités was de carenzdag al zo goed als afgeschaft, bijgevolg is hier eerder sprake van een wettelijke bevestiging van de praktijk.

Hetgeen zeker een positieve aanvulling is, is de versterking van de begeleidingsmaatregelen. Deze zorgen ervoor dat de werknemer een actievere houding moet aannemen in het geval hij ziek valt. Hij zal zelf de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte moeten brengen van zijn ziekte, zo snel mogelijk een geneeskundig getuigschrift moeten bezorgen en zich niet onttrekken aan een controle. Miskenning van één van deze verplichtingen zal leiden tot het ontnemen van gewaarborgd loon. Al is het opnemen van deze sanctie wederom een wettelijke bevestiging van de praktijk (rechtspraak).

Ook de mogelijkheid om een beschikbaarheidsperiode bij sectorale cao in te stellen en de proportionele intrekking van het gewaarborgd loon bij onttrekking aan de controle is een positief element. Dit zorgt voor meer zekerheid, partijen weten wat van hen verwacht wordt. De proportionele sanctie zorgt ervoor dat de werknemer niet zonder inkomsten valt. Dit is positief, gezien de werknemer nog steeds in zijn onderhoud kan voorzien.

Wat ik zeker een gemiste kans vind, zoals ik eerder ook al heb aangehaald, is het feit dat de wetgever niet ook direct de regels van het gewaarborgd loon gelijk heeft getrokken. Beide partijen zullen dan wel het gewaarborgd loon voor de hele periode van arbeidsongeschiktheid krijgen, ongeacht de duur. Nog steeds zullen de bedienden de eerste dertig dagen van hun arbeidsongeschiktheid recht hebben op gewaarborgd loon terwijl de arbeiders hierop maar zeven dagen recht hebben.

Met andere woorden zou de afschaffing van de carenzdag, in mijn ogen, alleen maar revolutionair zijn geweest indien ook het recht op gewaarborgd loon meteen werd gelijkgesteld. Dit maakt met andere woorden dat deze wijziging in de praktijk niet zoveel verandering brengt, dit is een gemiste kans.

C. Gelijkstelling van de opzeggingstermijnen

Ook de gelijkstelling van opzeggingstermijnen dient genuanceerd te worden, gezien er louter een gedeeltelijke gelijkstelling is en geen volledige. Er zullen namelijk alleen gelijke opzeggingstermijnen zijn voor arbeiders en bedienden die vanaf 1 januari 2014 hun anciënniteit beginnen op te bouwen. Voor degene die al aan het werk waren voor deze datum en nog steeds tewerkgesteld zijn bij dezelfde werkgever na deze datum, geldt een overgangsregime.

Op zich zou een overgangsregeling aanvaardbaar zijn, zoals al werd aangehaald. Een overgangsbepaling kan een tijdelijke ongelijke behandeling rechtvaardigen indien dit nodig is om tot een gehele gelijke behandeling te komen. Het is ook vanzelfsprekend dat er rekening wordt gehouden met de verworven rechten. Men kan namelijk moeilijk iedereen vanaf nul laten starten terwijl de meeste het grootste deel van hun carrière al achter de rug hebben, dit zou onrechtvaardig zijn. Alleen zorgt de overgangsregeling in een zekere mate voor een vastlegging van de bestaande ongelijkheid voor de toekomst. Kortweg zou de arbeider het nadeel van zijn

ongelijke opzeggingstermijnen bij de berekening van zijn eerste deel tot aan het einde van zijn bestaande tewerkstelling met zich meedragen. Deze regeling zou opnieuw kunnen leiden tot een ongrondwettigheid, vandaar dat het goed is dat de wetgever hier heeft ingegrepen.

Zo wil de wetgever de optelsom van de twee delen dichter naar elkaar toebrengen door het toekennen van een ontslagcompensatie, hiermee willen ze vooral de positie van de arbeider op basis van de oude rechten verbeteren. Wel zal de toekenning van deze compensatie gekoppeld zijn aan voorwaarden, zo zal men een zekere anciënniteit moeten hebben. Op deze manier wordt er gezorgd voor een zekere gelijkheid tussen beide statuten op het vlak van de totale opzeggingstermijn. De totale som zal wel niet volledig gelijk zijn, maar een kleine afwijking is aanvaardbaar. Een minpunt kan wel zijn dat er een beroep moet worden gedaan op de solidariteit van de bevolking, gezien de overheid toch het merendeel van deze totale optelsom zal dragen.

Indien ik mijn conclusie hier kon stoppen, zou ik nog redelijk positief kunnen eindigen. Ook al is er nog geen volledige gelijkstelling op het vlak van opzeggingstermijnen en ook al zal er een beroep moeten gedaan worden op de solidariteit van de bevolking, nog steeds betreft het hier een overgangsregeling. Deze overgangsregeling blijft maar van toepassing zolang er werknemers zijn die voor 1 januari 2014 anciënniteit hebben opgebouwd en die na deze datum nog steeds bij dezelfde werkgever tewerkgesteld zijn. Uiteindelijk zou deze overgangsregeling uitdoven en zouden arbeiders en bedienden recht hebben op gelijke opzeggingstermijnen.

De wetgever dacht hier duidelijk anders over. Ze voorziet namelijk niet alleen in een tijdelijke uitzondering, maar zelfs in een definitieve uitzondering. Men haalt dan wel rechtvaardigingsgronden aan al zou de toepassing van de nieuwe opzeggingstermijnen een te grote overgang voor deze sectoren zijn. Het komt er eigenlijk eerder op neer dat de wetgever een verplichting tot het wegwerken van een ongelijkheid oplost door een nieuwe te creëren. Op deze manier heeft de wetgever eerder het probleem vooruit geschoven, namelijk tot er een nieuw arrest van het Grondwettelijk Hof wordt gewezen die de bepalingen ongrondwettig zou bevinden.

Op zich ben ik van mening dat, net zoals bij de overgangsregeling, de tijdelijke uitzonderingscategorie nog door de beugel zou kunnen gaan. Hiermee bedoel ik dat, ook al voldoet deze regeling niet aan de bedoelingen van het Grondwettelijk Hof, het is een tijdelijke uitzondering waarvan de werking na 31 december 2017 zal uitdoven. Hier komt nog bij dat het, in mijn ogen, aanvaardbaar is dat er op een gepaste manier rekening wordt gehouden met de extra bescherming die bepaalde sectoren nodig zouden hebben. Men kan beter de schade die een directe toepassing van de nieuwe regeling zou veroorzaken voorkomen dan genezen. Ook de aan de paritaire comités geboden mogelijkheid om bij cao sneller tot de toepassing van de nieuwe opzeggingstermijnen te evolueren maakt deze uitzondering aanvaardbaar.

De definitieve uitzonderingscategorie is daarentegen, in mijn ogen, totaal onaanvaardbaar. Hoe kan men nu tegemoetkomen aan een arrest dat een bestaande ongrondwettigheid wil wegwerken door een nieuwe in te voeren? Er worden wel rechtvaardigingsgronden aangehaald (schaarste aan werknemers en noodzaak aan sociale bescherming van deze categorie), maar waarom hierdoor gekozen moet worden voor een definitieve in plaats van een tijdelijke uitzonderingscategorie begrijp ik niet. Zeker niet gezien in het advies van de Raad van State melding wordt gemaakt van

het feit dat schaarste aan werknemers een tijdelijk gegeven is, waardoor de creatie van een definitieve uitzondering geen absolute noodzaak was.³⁹¹ Men had wederom, ook al zou dit niet in de lijn van het arrest van het Grondwettelijk Hof liggen, voor een tijdelijke uitzonderingsregeling kunnen kiezen. Tijdelijke extra bescherming is aanvaardbaar indien het een aanvaardbare rechtvaardigingsgrond heeft en het effectief tijdelijk is.

Er is wel in een evaluatiemogelijkheid voorzien, zodoende dat men de situatie kan evalueren met het oog op werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van werknemers en de kwaliteit van de arbeid. Ook kan men na deze evaluatie bij sectoraal akkoord in afwijkende opzeggingstermijnen voorzien. Of de wetgever hiermee tegemoet komt aan het arrest van het Grondwettelijk Hof, moet in mijn ogen eerder negatief beantwoord worden.

D. Conclusies

Uit het bovenstaande kunnen we de volgende conclusies trekken:

- De afschaffing van de carenzdag is niet revolutionair, men had beter de afschaffing gecombineerd met het gelijktrekken van het gewaarborgd loon voor beide statuten.
- De wetgever heeft de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden gelijk gesteld, al moeten hierbij volgende nuanceringen gemaakt worden:
 - o Er is een overgangsregeling, maar deze zal uiteindelijk uitdoven. Hier komt nog bij dat er op deze manier effectief rekening wordt gehouden met de verworven rechten en dat de wetgever de bestaande ongelijkheid (bij deel I) wil gelijktrekken door het toekennen van een ontslagcompensatie. Al zal er nog steeds een klein verschil zijn bij de totale som. Ook kan de onduidelijkheid op het vlak van het optellen van deel I en deel II tot discussies leiden, gezien niet bepaald is hoe dit dient te gebeuren.
 - o Er is een tijdelijke uitzonderingscategorie, ook deze zal uiteindelijk uitdoven. Op deze manier houdt men rekening met de extra bescherming die bepaalde sectoren nodig zouden hebben. En men kan bij cao eerder toegroeien naar de nieuwe opzeggingstermijnen en anders zullen deze in ieder geval van toepassing zijn vanaf 1 januari 2018.
 - o Er is een definitieve uitzonderingscategorie, het is hier dat het probleem zich bevindt. Het is vooral deze regeling die ervoor zorgt dat er nog steeds geen sprake zal zijn van een echt eenheidsstatuut op het vlak van opzeggingstermijnen. Er worden wel rechtvaardigingsgronden aangehaald, maar waarom hierdoor gekozen moest worden voor een definitieve uitzonderingscategorie is me een raadsel.
- De afschaffing van het proefbeding zorgt voor een gelijktrekking van beide statuten, mits enkele uitzonderingen buiten beschouwing worden gelaten. Al was dit geen verschil die ingevolge het arrest van het Grondwettelijk Hof direct weggewerkt diende te worden. De afschaffing is eerder een toevallig gevolg. Gezien de wettelijke opzeggingstermijnen in het begin zo kort zijn, had de opname van een proefbeding weinig tot geen nut meer. Ook de

³⁹¹ Adv. RvS, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001, 112-113.

invoering van motivering bij ontslag is positief. Al behoorden beide regelingen niet tot het opzet van mijn scriptie.

Nochtans moet ik ook nog even vermelden dat ik de opbouw van de nieuwe opzeggingstermijnen zeker kan appreciëren. De opzeggingstermijnen zullen gedurende de hele loopbaan gekoppeld worden aan de opgebouwde anciënniteit van de werknemer. Op deze manier zal hem gedurende zijn loopbaan meer zekerheid gegeven worden en zal hem, in functie van de fase waarin hij zich bevindt, een gepaste opzeggingstermijn worden gegeven. In het begin zullen deze korter zijn, gezien beide partijen elkaar aan het verkennen zijn. Tevens wil de wetgever hiermee bijvoorbeeld de inschakeling van jongeren bevorderen, dit is positief. Na deze fase zal de werknemer zijn belangrijkere opzeggingstermijnen beginnen op te bouwen, hiermee beoogd de wetgever voor een zekere werkzekerheid te zorgen. Tegen het einde van de loopbaan zal de wetgever voornamelijk beogen om het langer aan het werk houden van oudere werknemers met een lange anciënniteit niet te bestraffen.

Ook een bepaling die ervoor zorgt dat men niet meer bij cao kan afwijken van de wettelijke opzeggingstermijnen is een positief element van deze nieuwe eenheidswet. Dit zal ervoor zorgen dat er geen onontwarbaar kluwen van opzeggingstermijnen zal zijn, dit komt de duidelijkheid enkel maar ten goede.

We zien bijgevolg, in mijn mening, een goed opgebouwd en uitgewerkt systeem van uniforme opzeggingstermijnen. Natuurlijk op de boven aangehaalde kritiekpunten na. Bijgevolg moet ik concluderen dat deze eenheidswet niet geheel tegemoetkomt aan de eisen van het arrest van het Grondwettelijk Hof. De wijzigingen die de wetgever aanbrengt zijn niet voldoende, vooral gezien er een definitieve uitzondering wordt gecreëerd. Zoals al werd vermeld, kunnen de tijdelijke uitzondering en de overgangsregeling omwille van hun uitdovend karakter door de beugel. Nochtans zal het Grondwettelijk Hof de afweging maken om te oordelen of de compensatiemaatregelen effectief een milderende of compenserende werking hebben.

3. Beoordeling eenheidswet in het licht van de rechtsvergelijkende studie van Duitsland

Gezien de wetgever niet geheel tegemoetgekomen is aan het arrest van het Grondwettelijk Hof, ben ik mezelf de volgende vragen gaan stellen: *hoe kan het beter? Hoe kunnen we de kritiekpunten oplossen?* Voor het beantwoorden van deze vragen ben ik over de grenzen heen gaan kijken, meer bepaald naar het Duitse rechtstelsel. In Duitsland hebben ze een soortgelijke evolutie meegemaakt, bijgevolg kan hun oplossing ideeën aanreiken om de Belgische situatie eventueel te verbeteren.

Net zoals in België, werden de arbeiders en bedienden ("Arbeiders" en "Angestellten") in Duitsland verschillend behandeld op basis van hun functieomschrijving.³⁹² In dit kader werd er een arrest gewezen dat het onderscheid tussen beide statuten in strijd vond met het Duits gelijkheidsbeginsel en de wetgever tot 30 mei 1993 gaf om het onderscheid weg te werken. Onder druk van het

³⁹² Blauwe boorden werknemers (handenarbeid, arbeiders) en witte boorden werknemers (hoofdarbeid, bedienden).

Bundesverfassungsgericht is de Duitse wetgever hieraan, ook te laat, tegemoetgekomen, maar dit deed het op een andere manier dan in België. In Duitsland werd er voorzien in een uniform systeem van opzeggingstermijnen voor beide statuten, zonder een tijdelijke of definitieve uitzonderingscategorie in te stellen. Al werd er wel in de mogelijkheid voorzien om af te wijken van de opzeggingstermijnen, bijvoorbeeld: *men kan daar nog steeds een proefbeding in de arbeidsovereenkomst opnemen in tegenstelling tot in België waar het proefbeding is afgeschaft.*

De Duitse regeling treedt ook sneller in werking. Het is van toepassing op:

- De hangende rechtszaken, met betrekking tot het ongrondwettig bevonden artikel, die werden opgeschort;
- En op arbeidsovereenkomsten die nog niet beëindigd zijn, voor zover de bepalingen van de nieuwe regeling gunstiger zijn.

Met andere woorden zien we dat er helemaal geen sprake is van een overgangsregeling, zoals in België. De Duitse wetgever heeft ervoor gekozen om de nieuwe regeling zo snel mogelijk direct en ten volle in werking te laten treden. Zoals ik eerder ook al heb vermeld, vind ik dit zeker een pluspunt. Want de overgangsregeling kan leiden tot verwarring (lacunes) en zou zelfs tot een nieuwe ongrondwettigheid kunnen leiden (definitieve uitzonderingscategorie). We zien bijgevolg dat de Duitse wetgever beter tegemoetgekomen is aan de eisen van het Bundesverfassungsgericht. De Belgische overgangsbepaling en de tijdelijke en de definitieve uitzonderingscategorie zorgen er namelijk voor dat er nog steeds geen gehele uniforme toepassingsgelijkheid is op het vlak van opzeggingstermijnen. Dit gegeven maakt dat de Belgische wetgever in se niet op een voldoende wijze is tegemoetgekomen aan de eisen van het Grondwettelijk Hof. We zouden bijgevolg iets kunnen leren van de in Duitsland gekozen oplossing.

Natuurlijk is niet alles beter opgelost in Duitsland. In mijn ogen is de afwijkingsmogelijkheid bij cao, zelfs ten nadele van de werknemer, een minpunt. Zoals we in België hebben kunnen zien, kan deze afwijkingsmogelijkheid voor een grote diversiteit zorgen op het vlak van de toe te passen opzeggingstermijnen. Het Bundesverfassungsgericht laat ook al duidelijk blijken dat deze cao's sneller aanvaard worden, al zal men toch andere groepspecifieke verschillen moeten aanhalen. Op dit vlak ben ik dan ook van mening dat de afschaffing van de afwijkingsmogelijkheid bij cao, in België, een pluspunt is. Al moeten hierbij, zoals eerder werd vermeld, kleine nuanceringen gemaakt worden.

Algemeen vind ik de opbouw en de hoogte van de nieuwe opzeggingstermijnen in België beter dan in Duitsland. In Duitsland liggen de opzeggingstermijnen redelijk laag, vandaar dat ik vind dat onze werknemers een gunstigere ontslagbescherming zullen genieten. Natuurlijk neem ik dan de overgangsregeling en de uitzonderingscategorieën even niet mee in beschouwing. Ook het feit dat er in België een gradatie is van de opzeggingstermijn in functie van de anciënniteit, bij opzeg door zowel de werkgever als door de werknemer, vind ik een goede regeling. Op deze manier zal er, in functie van de anciënniteit, in beide gevallen een gepaste opzeggingstermijn opgelegd worden. In Duitsland geldt deze gradatie enkel bij opzeg door de werkgever. Dit zorgt ervoor dat als een moeilijk te vervangen werknemer zijn ontslag zou nemen, de werknemer niet in functie van de

anciënniteit een gepaste opzegging moet naleven waarin zijn werkgever een goede vervanger zou kunnen vinden.

Ik zou bijgevolg de eenheidswet niet volledig aan de kant schuiven voor de in Duitsland gekozen oplossing. Onze nieuwe regeling heeft een aantal voordelen, maar zeker ook nadelen. Als er iets is dat ik geleerd heb uit dit rechtsvergelijkend onderzoek, is het wel dat het zeker mogelijk was om een nieuwe regeling uit te werken zonder dat er nieuwe uitzonderingscategorieën gecreëerd moesten worden. Zoals ik eerder heb aangehaald, een tijdelijke uitzonderingscategorie en een tijdelijke overgangsbepaling, met compensatie om het verschil te verkleinen, is aanvaardbaar zolang de toepassing ervan uiteindelijk uitdooft. Het is met andere woorden vooral de definitieve uitzonderingscategorie die maakt dat de Belgische wetgever niet volledig tegemoetgekomen is aan de eisen van het Grondwettelijk Hof. Men werkt een ongrondwettigheid weg door simpelweg een nieuwe te creëren. *Maar hoe zouden we dit kunnen veranderen?*

4. Eigen voorstel

Zoals ik net aanhaalde, zou ik de nieuwe eenheidswet niet volledig aan de kant schuiven. Ik ben dan ook van mening dat deze eenheidswet op zich een mooi potentieel heeft, op enkele uitzonderingen na. Het is dan ook mijn opzet om een voorstel uit te werken waarmee aan de mindere punten wordt verholpen. Bijgevolg zal het voornamelijk de bedoeling zijn om iets aan de overgangsregelingen te doen.

Zoals ik eerder al heb aangehaald, zijn de algemene overgangsregeling en de tijdelijke uitzonderingscategorie aanvaardbaar voor zover ze uiteindelijk uitdoven. Beide categorieën hebben als nadeel dat ze het ongrondwettig onderscheid op grond van de opzeggingstermijnen nog enige tijd in stand houden, de wetgever heeft dit proberen op te vangen door de ontslagcompensatie. Er zal nog steeds een verschil zijn, al wordt dit deels verkleind. In dit verband zal het Grondwettelijk Hof moeten oordelen of deze compensatie een milderende werking heeft. Ook moeten een aantal onduidelijkheden toch door de wetgever worden uitgeklaard:

- De uitzondering bij de berekening van deel I, indien het gaat om een hogere bediende: normaal zouden de werkgever en de werknemer onderling de opzeggingstermijn moeten overeenkomen (of de rechter), maar dit zou volgens de wetgever haaks staan op de forfaitaire vaststelling van deel II. Hierdoor werd bepaald dat de opzeggingstermijn ook bij de berekening van deel I forfaitair wordt vastgesteld. Alleen is de wetgever vergeten te vermelden wat de gelding dan nog is van de al overeengekomen bedingen. Dit verdient enige verduidelijking.

Aangezien het wel nog toegelaten is om bij individueel akkoord of bij ondernemings-cao af te wijken van de opzeggingstermijnen, neem ik aan dat de bedingen die al werden opgenomen nog gelding moeten hebben.

- Een andere lacune is de vraag: hoe men deel I en deel II van de overgangsregeling met elkaar moet optellen? De opzeggingstermijnen worden vanaf nu uitgedrukt in weken. Ook is er voorzien in een speciale formule waarmee men de ontslagvergoeding kan omzetten in weken. Alleen is de wetgever vergeten om het belangrijkste te verduidelijken, met name: hoe men de berekening van deel I (dagen, maanden) met deel II (weken) moet optellen?

Moet dit een combinatie zijn of moet in weken, dagen of maanden? Ook deze bepaling dient enige verduidelijking.

Aangezien alles in weken wordt bepaald of berekend, neem ik aan dat het resultaat van de optelling van deel I met deel I gemakshalve ook in weken moet worden uitgedrukt.

Wat ik vooral met mijn voorstel zou willen veranderen is de definitieve uitzonderingscategorie, aangezien deze regeling een nieuw verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden in het leven roept. Wederom zou het Grondwettelijk Hof dit ongrondwettig kunnen verklaren. Vandaar dat het belangrijk is om het niet zo ver te laten komen.

Ten eerste zou ik een permanente werkgroep willen laten inrichten waarin vertegenwoordigers van de sociale partners en van de wetgever zelf (FOD WASO, minister van werk of iemand van het kabinet) zetelen. Op deze manier zal met iedereen zijn mening rekening gehouden worden. Deze werkgroep zou in eerste instantie tot doel hebben om de definitieve uitzonderingscategorie weg te werken. De sectoren die onder deze regeling vallen dienen geëvalueerd te worden om op die manier een strategie te bepalen. Men moet er namelijk voor zorgen dat ook deze sectoren, zonder verlies van de sociale bescherming, zo snel mogelijk toegroeien naar de nieuwe opzeggingstermijnen. Ook deze uitzonderingscategorie dient in tijd te worden beperkt. Zeker gezien de schaarste aan werknemers een tijdelijk fenomeen is.

Natuurlijk is het niet de bedoeling dat hun werk zonder gevolg blijft, vandaar dat de wetgever vertegenwoordigd moet zijn. Hun aanwezigheid zorgt voor meer dwingende kracht, partijen werken sneller en constructiever mee. Tevens is er meer zekerheid over een mogelijk resultaat, omzetting in wettelijke regelgeving, indien de vertegenwoordiger van de wetgever zijn instemming heeft gegeven. Al zal de simpele instemming natuurlijk geen honderd procent garantie zijn, het wetgevend proces zal bepalen of het aanvaard voorstel er doorkomt. Als de werking en samenwerking goed verloopt, zou men zelfs kunnen zeggen dat het voorbereidend werk hier gebeurt. Ook een pluspunt zou zijn dat er eerder wetgeving op maat gebeurt, aangezien alle leden dichter tot de praktijk staan en op deze manier met kennis van zaken kunnen beslissen.

Ten tweede zou de werkgroep, indien stap één vlot verloopt, zich vervolgens kunnen inzetten om de andere verschillen tussen beide statuten aan te pakken. Indien we elke keer moeten wachten op een arrest van het Grondwettelijk Hof en op een moeizaam onderhandelingsproces, dan zouden we nog wel eens lang kunnen wachten op een echt eenheidsstatuut. Elke partij is aanwezig, iedereen met belang beslist mee. En zoals ik net al aanhaalde, de aanwezigheid van de wetgever in deze werkgroep spoort ook aan en is bijgevolg positief.

Men moet voorkomen om regelingen te creëren die gelden als halve maatregelen. De gekozen weg om beide statuten geleidelijk naar elkaar toe te laten groeien is de juiste, stap voor stap zullen we erin slagen om in de toekomst effectief te kunnen spreken van een eenheidsstatuut. Om dit te bereiken zal er natuurlijk nog veel onderhandeld moeten worden tussen de sociale partners en de wetgever.

Als elke partij de juiste intentie toont en constructief meewerkt, dan ben ik er zeker van dat we ooit effectief kunnen spreken van een eenheidsstatuut. Het zal geen makkelijke weg zijn, maar met de juiste instelling kunnen de obstakels op de juiste manier worden aangepakt en vermeden.

Gelijkheid voor iedereen is een droom, de weg er naartoe is een zware maar doenbare opgave.

BIBLIOGRAFIE

1. Wetgeving

Europees

Art. 4.4 Europees Sociaal Handvest 18 oktober 1961, *BS* 5 mei 1990.

Nationaal

Art. 10 en 11 GW

Wet 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, *BS* 14 maart 1900.

Wet 7 augustus 1922 op de bediendenarbeidsovereenkomst, *BS* 16-17 augustus 1922.

Wet van 19 augustus 1948 betreffende de prestaties van algemeen belang in vreedstijd, *BS* 21 augustus 1948.

Wet 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, *BS* 22 juli 1960.

Wet 10 december 1962 tot wijziging van de wetten van 10 maart 1900 betreffende het arbeidscontract, *BS* 15 december 1962.

Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969.

Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *BS* 25 juni 2009.

Wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, *BS* 31 december 2009.

Wet 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.

Wet 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 30 november 2011 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf ressorteren (PC 109), *BS* 13 december 2011.

KB 26 januari 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de scheikundige nijverheid ressorteren (PC 116), *BS* 13 februari 2012.

KB 21 juni 2012 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen voor de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap (PSC 319.02), *BS* 3 juli 2012.

KB 8 januari 2013 tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking (P.C. 126) ressorteren, *BS* 29 januari 2013.

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

Cao nr. 75 van 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen voor werklieden, *BS* 26 februari 2000.

Cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende motivering van het ontslag, *BS* 20 maart 2014.

Duitse

Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz.

Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz.

§ 78 Abs. 1 en § 82 Abs. 1 Bundesverfassungsgerichtsgesetz.

§ 620 BGB.

Oud § 622 BGB.

Nieuw § 622 BGB.

Gesetz über die fristen für die Kündigung von Angestellten vom 9 Juli 1926, *RGBl* I, S. 399.

Gesetz zur Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften (Arbeitsgerichtsgesetz- Änderungsgesetz) vom 26 Juni 1990, *BGBl*. I, S. 1206.

Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten vom 7 Oktober 1993, *BGBl*. I, S. 1668.

2. Voorbereidende werken

Nationaal

MvT, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1074/001.

Adv. RvS, *Parl. St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1322/001.

MvT, *Parl.St.* Kamer 2010-2011, nr. 53K1322/001.

Adv. RvS, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001.

MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001.

Wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, *Parl.St.* Kamer 2013-2014, nr. 53K3144/001.

Duitse

BT- Dr. 12/4902, 11 Mai 1993.

3. Rechtspraak

Europese

HvJ 22 november 2005, *Mangold v. Helm*, C-144/04.

HvJ 16 oktober 2007, *FélixPalacios de la Villa v. CortefielServicios SA*, C-411/05.

HvJ 19 januari 2010, *SedaKücükdeveci v. Swedex GmbH &Co. KG*, C-555/07.

Nationaal

Arbitragehof 8 juli 1993, nr. 56/93.

Arbitragehof 21 juni 2001, nr. 84/2001.

GwH7 juli 2011, nr. 125/2011.

Duitse

BVerfG 16 November 1982, *N.J.W.* 1983, 617.

BVerfG 30 Mai 1990, *N.J.W.* 1990, 2246.

4. Rechtsleer

A. Boeken

Nationaal

Coppens, M., *ACLVB weetwijzer editie 2012*, Gent, Jan Vercamst, 2012, 792p.

DIRIX, E., TILLEMAN, B.en VANORSHOVEN, P., *De Valks juridisch woordenboek*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 621p.

Heylen, D. en Verreyt, I., *Arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia Educatief, 2009, 429p.

Heylen, D. en Verreyt, I., *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 470p.

HEYLEN, D., VERBEECK, I., VERMEULEN, L, VERREY, I. en VERVLIET, V., *Socialezekerheidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 340p.

Humblet, P., Rigaux, M., Janvier, R., Rauws, W., Van Regenmortel, A. , Peeters, J. en e.a., *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 496p.

VANDERSCHAEGHE, A., *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 108p.

Nederlandse

JACOBS, A.T.J.M., *Inleiding tot het Duitse arbeidsrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1993, 192p.

KUIP, S.W., *ontslagrecht met bijzondere aandacht voor de dringende reden*, Deventer , Kluwer, 1993, 501p

PHAFF, T.W.J, *Naar een nieuw ontslagrecht*, Arnhem, Gouda Quint bv, 1986, 360p.

B. Tijdschriften

Nationaal

KERREBROUCK, C., DEMEESTERE, S., "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, afl. 297, 146-167

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

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.

THEEUWES, B. en BEUTELS, S., Nieuwe ontslagregeling. (Voorlopige) aanzet tot eenmaking arbeiders- en bediendenstatuut? *NJW* 2011, afl. 251, 670-680

VAN HIEL, I., "Eenheidsstatuut van start", *Juristenkrant* 2014, afl. 282, 3

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

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

Duitse

ADOMEIT, K. en THAU, J. T., "Das Gesetz zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen von Arbeitern und Angestellten", *N.J.W.* 1994, S. 11-15.

BAUER, J-H., "Entwurf eines Kündigungsfristengesetzes", *N.Z.A.* 1993, S. 495-496.

PREIS, U. en KRAMER M., "Das neue Kündigungsfristengesetz", *D.B.* 1993, S. 1-16.

VOSS, B., "Auswirkungen des Gesetzes zur Vereinheitlichung der Kündigungsfristen (KündFG) auf das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz", *N.Z.A.* 1994, S. 57-59.

WANK, R., "Die neuen Kündigungsfristen für Arbeitnehmer (§ 622 BGB)", *N.Z.A.* 1993, S. 961-966.

1. Varia

A. Documenten

Compromisvoorstel Minister van Werk Monica De Coninck, bijlage 3.

Interprofessioneel Akkoord 2001-2002, 2 en 12 (bijlage 11, www.nar.be).

Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2 en 9-16 (bijlage 12, www.nar.be).

Ontwerpverklaring over het algemeen beleid 1 december 2011, 96-97 (bijlage 13, <http://premier.fgov.be/nl/regeerakkoord>).

B. Studiedagen

Manager@Breakfast: Nieuwe wet eenheidsstatuut arbeider-bedienden, spreker: Peter Dufaux (advocaat bij MonardD'Hulst). Deze studiedag vond plaats op 19/11/2013 (8:00 tot 10:30) in PXL-Congress, Elfde-Liniestraat 23a - Gebouw D, 3500 Hasselt.

Infosessie eenheidsstatuut: uiteenzetting over het eenheidsstatuut door ambtenaren van de FOD WASO aan socialprofit werkgevers en door Unisoc zelf. Deze studiedag vond plaats op 07/01/2014 (9:00 tot 13:00) in de kantoren van Unisoc, Kolonel Bourstraat 122, 1140 Evere (Brussel).

C. Websites

http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/ecsr/ecsrdefault_en.asp.

<http://www.der-betrieb.de/content/dft,222,0094148>

http://easyweb.easypay-group.com/uploads/publication/452_eenheidsstatuut.pdf

www.nar.be

<http://premier.fgov.be/nl/regeerakkoord>

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23936>

http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=888

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415>

BIJLAGEN

Auteursrechtelijke overeenkomst

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

De gelijkshakeling van het arbeiders- en bediendenstatuut

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,

Claesen, Kris

Datum: **15/05/2014**