

Dan toch opnieuw een proefbeding ten gunste van de werkgever?

Opzegtermijn van amper één week voor de werkgever gedurende eerste drie maanden van de samenwerking vanaf 1 mei 2018.

Met ingang van 1 mei 2018 worden de opzegtermijnen in hoofde van de werkgever opnieuw verder ingekort.

Op basis van de Wet van 26 maart 2018 werd onze Arbeidsovereenkomstenwet opnieuw aangepast voor wat betreft de opzeg door de werkgever in de eerste zes maanden van het dienstverband.

Meer in het bijzonder wordt het gedurende de eerste twee maanden van de samenwerking mogelijk om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met slechts een opzegtermijn van 1 week.

In de derde maand van de samenwerking zal de nieuwe opzegtermijn nog slechts 3 weken bedragen, in tegenstelling tot de huidige 4 weken.

De opzegtermijn in de vierde maand van de arbeidsovereenkomst zal op haar beurt 4 weken blijven, maar in de vijfde maand een weekje langer duren dan momenteel het geval is en 5 weken bedragen.

Concreet zien de nieuwe opzegtermijnen er als volgt uit:

Anciënniteit in de onderneming	Minder dan 1 maand	Minder dan 2 maanden	Minder dan 3 maanden	Minder dan 4 maanden	Minder dan 5 maanden	Minder dan 6 maanden
Ontslag betekend voor 1 mei 2018	2 weken	2 weken	2 weken	4 weken	4 weken	4 weken
Ontslag betekend vanaf 1 mei 2018	1 week	1 week	1 week	3 weken	4 weken	5 weken

Op deze manier wordt het, naar analogie met de proefperiode van weleer, opnieuw mogelijk om de eerste drie maanden van de samenwerking te beschouwen als een testperiode waarin de werkgever zeer vlot een einde kan maken aan de samenwerking indien de werknemer niet voldoet.

De opzegtermijn bedraagt dan slechts 1 week, en dient uiteraard op dezelfde wijze te worden betekend als later in de samenwerking, met name middels aangetekend schrijven dat ten vroegste kan ingaan de eerstvolgende maandag indien het aangetekend schrijven werd verzonden uiterlijk de woensdag voordien, of indien de betekening heeft plaatsgevonden bij deurwaardersexploot de dag zelf.

De onmiddellijke verbreking met betaling van 1 week lopend loon is uiteraard ook steeds mogelijk, en kan gelet op de beperkte inzet nuttiger zijn dan de opzeg te betekenen per aangetekende post.

Ook in de eerstvolgende periode van drie maanden is de opzegtermijn zeer kort.

In de eerste zes maanden van de samenwerking is er geen verplichting tot motivering op basis van cao 109, zodat deze wetwijziging als een ware terugkeer naar het verleden beschouwd kan worden.

Let op: deze nieuwe regelgeving gaat pas in op 1 mei 2018, en dit voor zowel lopende arbeidsovereenkomsten als nieuwe arbeidsovereenkomsten. Aangezien naar aanleiding van de laatste wetwijziging voor overeenkomsten van bepaalde duur ook een wettelijke opzegmogelijkheid werd ingevoerd gedurende de eerste helft van de samenwerking (met een maximum van de eerste zes maanden), gelden deze verkorte termijnen voor overeenkomsten van bepaalde duur.

De opzegtermijn mag evenwel slechts uitwerking hebben na 1 mei 2018 om gebruik te kunnen maken van hogervermelde kortere termijnen.

Indien de opzegging reeds betekend wordt voor 27 april 2018 blijven de oude termijnen van toepassing. Voor werknemers die evenwel in hun vijfde maand van tewerkstelling zitten, is het nuttig om na te gaan of u hier nog een verdere toekomst in ziet, aangezien de opzegtermijn dus een week langer zal worden.

Tot slot zal er ook opnieuw een bijlage moeten toegevoegd worden aan uw arbeidsreglement, aangezien dit steeds de correcte opzegtermijnen dient te bevatten.

Het spreekt voor zich dat wij u steeds op maat van uw specifieke situatie kunnen adviseren omtrent de opzegging en desgevallend de motivering van het ontslag, alsook u de nodige documenten bezorgen om uw arbeidsreglement *up to date* te brengen.

Besluit

Met ingang van 1 mei 2018 worden de opzegtermijnen voor de werkgever weer een beetje ingekort tot amper één week gedurende de eerste drie maanden van de samenwerking. De opzegtermijn groeit vervolgens per maand met één weekje aan, zodat in de vijfde maand de opzegtermijn één week langer zal zijn dan momenteel het geval is.

Tijdens deze hele periode is er geen motiveringsplicht op basis van cao 109, zodat deze wetwijziging de proefbedingen van weleer automatisch inschrijft in alle nieuwe en lopende arbeidsovereenkomsten van onbepaalde en bepaalde duur die recent werden aangegaan en aangegaan worden.

Dascha Mengels
Senior Associate
dascha.mengels@adlex.be

T: +32 89 32 23 00
F: +32 89 35 66 01
Grotestraat 122
B - 3600 Genk

Voorkeurmateries

- Arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht
- Strafrecht (economisch en sociaal)

