

**HET EENHEIDSSTATUUT: WERKING  
IN DE TIJD, OVERGANGSRECHT,  
TWEESTAPPENBEREKENING EN  
CONVENTIONELE REGELINGEN  
INZAKE ONTSLAGRECHTEN EN  
OPZEGGINGSTERMIJN**

**Christian Bayart,**  
*Advocaat Allen & Overy LLP*



---

**INHOUD**

<b>1. KRACHTLIJNEN VAN HET NIEUWE RECHT INZAKE OPZEGGINGSTERMIJNEN</b>	387
<b>2. CONVENTIONELE REGELINGEN ONDER HET OUDE RECHT</b>	389
2.1. Conventionele regelingen voor bedienden in het oude recht	391
2.2. Conventionele regelingen voor arbeiders in het oude recht	396
<b>3. AARD VAN DE NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN EN RUIMTE VOOR CONVENTIONELE REGELINGEN ONDER HET NIEUWE RECHT</b>	397
3.1. Aard van de norm die nieuwe opzeggingstermijnen vastlegt (art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet)?	397
3.2. Draagwijdte verbodsregel sectorale afwijkende regelingen (art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet)	399
3.3. Het einde van de wettelijk geregelde conventionele regelingen	402
3.4. Tussenbesluit: conventionele regelingen onder het nieuwe recht	402
<b>4. WERKING IN DE TIJD VAN DE WET EENHEIDSSTATUUT EN REGELS VAN OVERGANGSRECHT</b>	404
4.1. De werking van de wet in de tijd en principes van overgangsrecht	404
4.2. De inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut	411
4.3. Temporele functie en temporeel aanknopingspunt van de Wet Eenheidsstatuut	412
4.4. Overgangsmaatregelen van de Wet Eenheidsstatuut	418
4.5. Tussenbesluit werking in de tijd van de Wet Eenheidsstatuut en conventionele regelingen	428
<b>5. DE OVERGANGSREGELING VOOR ARBEIDSOVEREENKOMSTEN AANGEVANGEN VOOR 1 JANUARI 2014: DE TWEESTAPPENBEREKENING</b>	428
5.1. De tweestappenberekening in hoofdlijnen	429
5.2. Verantwoording van het systeem	431
5.3. De berekening van de eerste stap (art. 68 Wet Eenheidsstatuut)	433
5.4. De berekening van de tweede stap (art. 69 Wet Eenheidsstatuut)	441
5.5. Pleidooi voor een derde stap na de tweestappenberekening	451
5.6. De verhouding van de tweestappenberekening met bijzondere opzeggingsregelingen	452
5.7. De tweestappenberekening en andere conventionele regelingen	459
<b>6. DE WET EENHEIDSSTATUUT EN CONVENTIONELE REGELINGEN: SYNTHESE</b>	461
6.1. Conventionele regelingen gesloten vanaf 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014	461
6.2. Conventionele regelingen gesloten voor 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014	461
6.3. Conventionele regelingen gesloten vanaf 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014	464
6.4. Conventionele regelingen gesloten voor 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014	465



*Deze bijdrage onderzoekt de gevolgen van de Wet Eenheidsstatuut voor conventionele regelingen waarin ontslagrechten en opzeggingstermijnen worden vastgelegd. Dit onderzoek gebeurt vanuit een dubbel perspectief.*

*Enerzijds wordt het lot van de conventionele regelingen onderzocht vanuit de verscheiden relevante bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut en in het bijzonder vanuit alle pertinente overgangsmatregelen van die wet. Uiteraard krijgt de tweestappenberekening voor de contracten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014, hierin een prominente plaats. Dit luik van het onderzoek impliceert ook een doorgedreven analyse van de werking van de Wet Eenheidsstatuut in de tijd en van haar temporele functie(s).*

*Anderzijds wordt de impact van de Wet Eenheidsstatuut op een breed spectrum van conventionele regelingen onderzocht: de conventionele regelingen betreffende de opzeggingstermijn in de enge zin (zoals de opzeggingsclausules), de conventionele regelingen waarbij de opzeggingstermijn onrechtstreeks wordt geregeld (zoals het anciënniteitsbeding) en de conventionele regelingen met betrekking tot de ontslagrechten (werkzekerheids- en bestaanszekerheidsbedingen). Het onderzoek viseert daarbij zowel bestaande als nieuwe conventionele regelingen.*

*Aan deze impact op de conventionele regelingen is misschien net iets te weinig aandacht besteed door de wetgever, waardoor er van meet af aan belangrijke interpretatievragen zijn opgedoken rond deze problematiek. Op deze vragen tracht deze bijdrage een antwoord te formuleren.*

*Cette contribution examine les conséquences de la loi sur le statut unique sur les dispositions conventionnelles qui règlent les droits en cas de licenciement et les délais de préavis. Cet examen est basé sur deux axes.*

*D'une part, le sort des régimes conventionnels est examiné sous l'angle des diverses dispositions pertinentes de la loi et en particulier sous l'angle des dispositions de droit transitoire. De toute évidence la règle du calcul en deux étapes pour les contrats ayant pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 y tient une place importante. Cette partie de l'étude comprend également une analyse approfondie de l'application dans le temps de la loi et de sa (ses) fonction(s) temporelle(s).*

*D'autre part, l'impact de la loi sur le statut unique est examiné sur la base d'un large éventail de dispositions conventionnelles en matière de licenciement et préavis: les dispositions conventionnelles sur préavis au sens strict (telles que les clauses sur préavis), les dispositions conventionnelles réglant les délais de préavis indirectement (telles que les clauses d'ancienneté) et les dispositions conventionnelles fixant les droits en cas de licenciement (telles que les clauses de sécurité d'emploi et les clauses de sécurité d'existence). L'étude vise tant les dispositions conventionnelles existantes que les nouvelles.*

*Le législateur n'a peut-être pas consacré suffisamment d'attention au sort de ces dispositions conventionnelles, laissant dès le début la porte ouverte à d'importantes questions d'interprétation à ce sujet. Cette contribution tente de formuler une réponse à ces questions.*



1. Sinds 1 januari 2014 zijn nieuwe ontslagregels van toepassing. Naar aanleiding van een arrest van het Grondwettelijk Hof moest het onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van opzeggingstermijnen en de carenzdag weggewerkt worden. Het resultaat van die harmoniseringsoefening is 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 (hierna de "Wet Eenheidsstatuut")<sup>(1)</sup>. De Wet Eenheidsstatuut voert zowel voor arbeiders als bedienden nieuwe ontslagregels in. Aansluitend hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad een cao gesloten over de motivering van het ontslag (Cao nr. 109)<sup>(2)</sup>.

2. Eén gordiaans vraagstuk bij de sociale en politieke onderhandeling van de eemaking van de statuten lag in de vraag naar de gepaste interactie van het nieuwe geharmoniseerde statuut met lopende arbeidsovereenkomsten. De noodzaak tot het wegwerken van de vastgestelde discriminatie liet immers niet toe om naar analogie met de regeling van de IPA-Wet<sup>(3)</sup> lopende arbeidsovereenkomsten ongemoeid te laten. En behalve wanneer men dan resoluut kiest voor een nivellering naar boven, impliceert een geharmoniseerd statuut inzake opzeggingstermijnen voor sommigen een verhoging, voor anderen een verlaging. De omslag maken van het oude (discriminerende) systeem naar het nieuwe geharmoniseerde systeem is dan sowieso een kritieke zaak. Dit is zeker zo wanneer zowel het oude als het nieuwe systeem geken-

(1) Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, *BS* 31 december 2013, *err.*, *BS* 4 april 2014 (ed. 2). Voor eerste commentaren zie C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 2-25; C. KERREBROUCK EN S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 146-167; H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 2-17; F. HENDRICKX, "Het ontslagrecht na het eenheidsstatuut" in VRG-Alumni (red.), *Recht in beweging. 21ste VRG-Alumnidag*, Antwerpen, Maklu, 2014, 251-268 en *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 9-33; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 157 p.; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 184 p.; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 295 p. (ook verschenen in het Frans: *Harmonisation des statuts ouvriers-employés. État des lieux après la Loi sur le Statut Unique?*, Brussel, Larcier, 2014, 352 p.); R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 298 p.; J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 419-476. A. CRAUWELS, "Het lot van de opzeggingsclausule na de Wet van 26 december 2013", *JTT* 2014, 441-448. Ook overheidsinstanties hebben de wet becommentarieerd, zie in het bijzonder RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 105 p.; FOD WASO, "Eenheidsstatuut – het contract van onbepaalde duur", [www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415](http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415), (laatst geraadpleegd op 17 november 2014).

(2) Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag (*BS* 20 maart 2014).

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

---

merkt wordt door een systematiek waarbij rechten en verplichtingen inzake opzeggingstermijn voor de betrokken partijen zo goed als unidimensioneel, en over lange tijd, evolueren in functie van gepresteerde diensttijd. Wat de zaken, en de gevoelige omslag van oud naar nieuw, nog verder bemoeilijkt, is dat er gelegifereerd wordt in een materie die ook voorwerp kan uitmaken van conventionele regelingen op andere niveaus van de arbeidsrechtelijke hiërarchie. Daardoor kan bij sommige betrokkenen immers de bezorgdheid bestaan dat een wettelijk geharmoniseerd statuut slechts een opstapje uitmaakt naar een verdere conventionele regeling die dan uiteindelijk toch resulteert in een volledige nivellering naar boven.

**3.** Het is in die context dat bepaalde politieke keuzes en bepaalde regelingen in de Wet Eenheidsstatuut begrepen moeten worden en dan in het bijzonder de overgangsregeling met de tweestappenberekening (art. 67-69 Wet Eenheidsstatuut) enerzijds, en het verbod tot sectorale conventionele afwijking (art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet) anderzijds.

**4.** Tegen deze achtergrond wordt in deze bijdrage het lot onderzocht van conventionele regelingen waarin ontslagrechten en opzeggingstermijnen worden geregeld in het kader van contracten van onbepaalde duur. Dit onderzoek gebeurt vanuit een dubbel perspectief. Enerzijds wordt het lot van de conventionele regelingen onderzocht vanuit de verscheidene relevante bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut en in het bijzonder vanuit alle relevante overgangsmaatregelen van de wet. Uiteraard krijgt de tweestappenberekening hierin een prominente plaats, maar ook vele andere regels en overgangsregels zijn relevant voor de beoordeling van conventionele regelingen. Dit luik van het onderzoek impliceert ook een doorgedreven analyse van de werking van de Wet Eenheidsstatuut in de tijd en haar temporele functie(s). Anderzijds wordt de impact van de Wet Eenheidsstatuut op een breed spectrum van conventionele regelingen onderzocht: de conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn in de enge zin (zoals de opzeggingsclausules), de conventionele regelingen waarbij de opzeggingstermijn onrechtstreeks wordt geregeld (zoals het anciënniteitsbeding) en de conventionele regelingen inzake ontslagrechten (werkzekerheids- en bestaanszekerheidsbedingen). Het onderzoek viseert daarbij zowel bestaande als nieuwe conventionele regelingen. Aan de gevolgen van de wet voor deze conventionele regelingen is misschien net iets te weinig aandacht besteed door de wetgever, waardoor er van meet af aan belangrijke interpretatievragen zijn opgedoken rond deze problematiek. Op deze vragen tracht deze bijdrage een antwoord te formuleren.

**5.** De structuur van het onderzoek is opgebouwd als volgt. In een eerste inleidende titel wordt kort stilgestaan bij de krachtlijnen van de nieuwe regeling inzake opzeggingstermijnen. In een tweede titel wordt een overzicht gegeven van de conventionele regelingen zoals zij bestonden onder het oude recht. Vervolgens wordt in een derde titel stilgestaan bij de aard van de nieuwe normen en de ruimte die de Wet Eenheidsstatuut laat voor conventionele regelingen. Daarbij komt uiteraard de draagwijdte van het verbod op sectorale afwijkingen aan bod. In de vierde titel wordt de werking in de tijd van de Wet Eenheidsstatuut onderzocht, samen met die regelingen van overgangsrecht die voor conventionele regelingen het meest relevant zijn. De belangrijkste overgangsregeling (de tweestappenberekening voor arbeidsovereenkomsten aangevangen vóór 1 januari 2014) krijgt een autonome bespreking in titel vijf. In de laatste titel komen de verschillende verhaallijnen opnieuw samen en wordt



een synthetisch overzicht gegeven van de rechtspositie van conventionele regelingen na het eenheidsstatuut. Merken we ten slotte op dat deze bijdrage de stand van zaken weerspiegelt op 31 december 2014.

## 1. KRACHTLIJNEN VAN HET NIEUWE RECHT INZAKE OPZEGGINGSTERMIJNEN

**6.** In deze titel wordt een kort overzicht gegeven van de krachtlijnen van het nieuwe recht dat inzake opzegging en opzeggingstermijnen geldt. Het overzicht blijft beperkt tot die regelingen die voor de verdere analyse in deze bijdrage relevant zijn.

**7.** Het nieuwe recht kent geharmoniseerde opzeggingstermijnen voor zowel arbeiders als bedienden waarvan de duur uitsluitend bepaald wordt op basis van de anciënniteit van de werknemer<sup>(4)</sup>. De opzeggingstermijnen verschuldigd door de werkgever zijn relatief kort bij de start (twee weken), evolueren vervolgens op progressieve wijze tijdens de eerste vijf anciënniteitsjaren, om dan tussen vijf en twintig jaar een lineaire groei, en in een laatste fase een vertraagde groei te kennen<sup>(5)</sup>.

**8.** De opzeggingstermijnen worden voortaan uitgedrukt in weken en gaan voor alle werknemers in de maandag volgend op de week waarin de opzegging ter kennis werd gebracht<sup>(6)</sup>.

**9.** Het nieuwe recht kent ook een verbod op sectorale afwijkende regelingen: van de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité<sup>(7)</sup>.

**10.** Verder zijn er ook een aantal bijzondere opzeggingsregelingen bepaald: opzeggingstermijnen die van toepassing zijn in geval van beëindiging met het oog op pensionering<sup>(8)</sup>, met het oog op SWT voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering<sup>(9)</sup> of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid<sup>(10)</sup>. In het kader van deze regelingen kan de werkgever met verkorte opzeggingstermijnen beëindigen (pensioen en SWT voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering) of de werknemer zonder opzeggingstermijn (periode van tijdelijke werkloosheid).

**11.** Opvallend is dat een aantal andere specifieke regelingen uit het oude recht werden opgeheven, en niet werden hernieuwd. Een bijzonder treffend voorbeeld is de

(4) Art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 3 Wet Eenheidsstatuut).

(5) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 12.

(6) Art. 37/1 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 2 Wet Eenheidsstatuut).

(7) Art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet. (art. 4 Wet Eenheidsstatuut).

(8) Art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 7 Wet Eenheidsstatuut).

(9) Art. 37/11 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 12 Wet Eenheidsstatuut). De regeling werd uitgevoerd bij KB van 13 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings (BS 7 juli 2014).

(10) Art. 37/7 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 9 Wet Eenheidsstatuut).

afschaffing van het proefbeding<sup>(11)</sup>. Er kan voortaan dus geen proeftijd meer worden bedongen.

**12.** Een andere opvallende wijziging in het nieuwe ontslagrecht, is de invoering van de mogelijkheid tot opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tijdens de eerste helft van de overeengekomen duur<sup>(12)</sup>. Hierbij dienen de nieuwe opzeggingstermijnen voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur gerespecteerd te worden. Bijzondere regels worden bepaald die verband houden met ontslag in geval van arbeidsongeschiktheid<sup>(13)</sup>.

**13.** In het kader van deze modernisering werd ook het recht op outplacement uitgebreid<sup>(14)</sup>: voortaan kunnen niet enkel 45-plussers een recht op outplacement doen gelden, maar ook jongere werknemers die ontslagen worden en die aanspraak maken op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (of op de hiermee overeenstemmende opzeggingsvergoeding)<sup>(15)</sup>. Wel wordt een regeling voorzien waarbij het outplacement in dat geval kan worden aangerekend op de opzeggingsvergoeding of op het sollicitatieverlof<sup>(16)</sup>.

**14.** Het nieuwe recht gaat gepaard met belangrijke overgangsmaatregelen en uitzonderingsregelingen. Zo bestaat er een belangrijk overgangsregime voor werknemers met arbeidsovereenkomsten die zijn aangevangen vóór 1 januari 2014. In dit geval moet de opzeggingstermijn berekend worden in twee stappen<sup>(17)</sup>. Ten eerste dient de opzeggingstermijn voor de anciënniteit t.e.m. 31 december 2013 berekend te worden op basis van de regels van toepassing op 31 december 2013<sup>(18)</sup>. Ten tweede dient de opzeggingstermijn voor de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 berekend te worden op basis van de regels van toepassing op het moment van de opzegging (*i.e.* de nieuwe opzeggingstermijnen)<sup>(19)</sup>. Deze twee opzeggingstermijnen dienen opgeteld te worden om de totale opzeggingstermijn te bekomen<sup>(20)</sup>.

**15.** Deze overgangsrechtelijke regeling impliceert echter dat vele arbeiders de historische discriminatie nog lang zouden meedragen m.b.t. hun anciënniteit t.e.m.

(11) Zie art. 28 Wet Eenheidsstatuut; art. 41 Wet Eenheidsstatuut en art. 55 Wet Eenheidsstatuut waarbij respectievelijk oud art. 48 (proefbeding arbeiders), oud art. 67 (proefbeding bedienden) en oud art. 109 (proefbeding dienstboden) van de Arbeidsovereenkomstenwet werden opgeheven.

(12) Art. 40, § 2, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet (art. 15 Wet Eenheidsstatuut).

(13) Zie 37/8 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 9 Wet Eenheidsstatuut); art. 37/9 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 10 Wet Eenheidsstatuut); art. 37/10 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 11 Wet Eenheidsstatuut).

(14) Zie art. 76-91 Wet Eenheidsstatuut waarbij de bepalingen van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers grondig worden gewijzigd.

(15) Art. 11/1, eerste lid Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (art. 77 Wet Eenheidsstatuut).

(16) Art. 11/5, § 1 Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (art. 81 Wet Eenheidsstatuut); art. 11/6, § 1 Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (art. 82 Wet Eenheidsstatuut).

(17) Art. 67 Wet Eenheidsstatuut.

(18) Art. 68 Wet Eenheidsstatuut.

(19) Art. 69 Wet Eenheidsstatuut.

(20) Art. 67 Wet Eenheidsstatuut.

31 december 2013. Dit verschil wordt (geleidelijk) gecompenseerd door uitkeringen ten laste van de RVA: de ontslagcompensatievergoeding<sup>(21)</sup> en de ontslaguitkering<sup>(22)</sup>.

**16.** Toch brengt het eenheidsstatuut niet voor alle arbeiders geharmoniseerde opzeggingstermijnen. Voor bepaalde arbeiders in bepaalde sectoren blijven uitzonderlijke en lagere opzeggingstermijnen behouden<sup>(23)</sup>. Voor de meeste sectoren betreft het een tijdelijk uitzonderingsregime<sup>(24)</sup>; voor de bouwsector betreft het een permanent uitzonderingsregime<sup>(25)</sup>.

## 2. CONVENTIONELE REGELINGEN ONDER HET OUDE RECHT

**17.** Als inleiding brengen we onder deze titel kort in herinnering hoe onder het oude recht geldige conventionele regelingen inzake opzeggingstermijnen getroffen konden worden tussen de partijen<sup>(26)</sup>. Daarbij worden in essentie die regelingen besproken waarbij de afspraak inzake de na te leven opzeggingstermijn voorafgaandelijk aan de opzegging of het ontslag wordt vastgelegd. We bespreken achtereenvolgens de regelingen voor bedienden en arbeiders, en houden daarbij uiteraard waar nodig rekening met het oude recht van vóór de IPA-Wet van 2011 en van daarna.

**18.** Bij het bespreken van conventionele regelingen inzake de opzeggingstermijn past het in de eerste plaats een onderscheid te maken tussen regelingen die voorafgaand aan het ontslag worden gemaakt en de regelingen die nadien worden getroffen.

Op deze laatste regelingen heeft het imperatieve arbeidsrecht immers minder impact, en bestaat er een ruimere contractuele vrijheid. Omdat de werknemer vanaf de kennisgeving van het ontslag zich opnieuw in een meer gelijkwaardige positie ten aanzien van de werkgever wordt geacht te bevinden, wordt ook aanvaard dat hij opnieuw in volle (of ten minste voldoende) vrijheid kan contracteren met de werk-

(21) Art. 7, § 1, derde lid, zf) Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (art. 97 Wet Eenheidsstatuut); KB van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, BS 20 januari 2014. Zie ook RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carendag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 47-76.

(22) Art. 40 en 41 IPA-Wet (art. 98 Wet Eenheidsstatuut).

(23) Art. 70 Wet Eenheidsstatuut.

(24) Art. 70, § 1 Wet Eenheidsstatuut.

(25) Art. 70, § 4 Wet Eenheidsstatuut.

(26) Zie over het ruimere leerstuk van de vastheid van betrekking M. RIGAUX en P. HUMBLET, "Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem", *RW* 1988-89, 729-743; N. THOELLEN, "Ontslagmacht aan banden: conventionele vastheid van betrekking. Recente ontwikkelingen van bedongen werkzekerheid", *JTT* 2006, 145-154. Zie voor de conventionele regelingen inzake opzeggingstermijnen de weliswaar gedateerde maar nog steeds nuttige bijdragen van F. HENDRICKX, "De bepaling van de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding bij overeenkomst", *TSR* 1996, 381-422; C. ENGELS, "Contractuele afspraken aangaande de latere beëindiging van arbeidsovereenkomsten", *Or.*, deel 1: 1998, 215-232, deel 2: 1999, 16-24, deel 3: 1999, 33-48; K. SALOMEZ, "Opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 6, Antwerpen, Intersentia, 2001, 599-646.

gever<sup>(27)</sup>. Volgens vaststaande cassatierechtspraak kan de werknemer vanaf de opzegging<sup>(28)</sup> gelijk welk akkoord sluiten over de regeling van het ontslag, met name over de duur van de opzeggingstermijn of over het bedrag van de opzeggingsvergoeding<sup>(29)</sup>. Vanaf dat ogenblik kan hij afstand doen van zijn recht op de wettelijk voorgeschreven opzeggingstermijn<sup>(30)</sup>.

Wat de voorafgaande conventionele regelingen betreft, kan worden opgemerkt dat als algemene geldigheidsvoorwaarde geldt dat zij het ontslag wel mogen hinderen, maar niet geheel onmogelijk maken gelet op het verbod op levenslange binding (zoals bepaald in art. 1730 BW en art. 7 Arbeidsovereenkomstenwet) dat van openbare orde wordt geacht<sup>(31)</sup>.

**19.** Verder is het ook aangewezen om een onderscheid te maken tussen conventionele regelingen inzake ontslagrechten en conventionele regelingen inzake de opzeggingstermijn. Binnen de laatste groep kan dan nog een onderscheid gemaakt worden tussen conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn in enge zin en in ruime zin.

Conventionele regelingen inzake de opzeggingstermijn vormen een welbepaald type (*species*) van conventionele regelingen inzake ontslagrechten. De rechtspositie van de werknemer bij ontslag kan immers ook (aanvullend) conventioneel geregeld worden via andere regelingen dan regelingen inzake de opzeggingstermijn. Men kan hierbij in het bijzonder denken (zonder exhaustief te willen zijn) aan de werkzekerheidsbedingen en de bestaanszekerheidsbedingen<sup>(32)</sup>. Zo wordt bijvoorbeeld aanvaard dat de werkgever en de werknemer voorafgaandelijk aan het ontslag een conventionele regeling treffen op grond waarvan de werkgever een bijkomende vergoeding verschuldigd is aan de werknemer boven op de door de wet bepaalde forfaitaire ontslagvergoeding ingeval de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt<sup>(33)</sup>.

(27) I. VANDENPOEL, A. VAN EECKHOUTTE, S. HEYNDRICKX, G. DE MAESENEIRE en E. DE KEZEL, "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (2005-2012)", *TPR* 2014, 535.

(28) Er bestaat wel kritiek op deze stelling. Sommigen zijn van oordeel dat de werknemer zijn vrijheid slechts herwint bij de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bij de beëindiging van de prestaties). Zie voor een overzicht van rechtspraak en rechtsleer in die zin: K. SALOMEZ, "Opzeggings-termijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 628.

(29) Cass. 22 mei 1978, *RW* 1978-79, 1435; Cass. 16 mei 2011, *JTT* 2011, 301.

(30) Cass. 11 februari 1980, *RW* 1979-80, 2037; Cass. 5 oktober 2009, *JTT*, 2009, 451; K. SALOMEZ, "Opzeggings-termijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 632.

(31) Cass. 16 oktober 1969, *RW* 1969-70, 1187; C. ENGELS, "Contractuele afspraken aangaande de latere beëindiging van arbeidsovereenkomsten deel 2", *Or.* 1999, 16.

(32) Zie voor een systematisering van de (conventionele) regelingen van vastheid van betrekking: M. RIGAUX en P. HUMBLET, "Ontslagmacht, ontslagrecht en vastheid van betrekking: een systeem", *RW* 1988-89, 729-743.

(33) Cass. 24 januari 1994, *Arr.Cass.* 1994, 959; *JTT* 1995, 349; *Soc.Kron.* 1995, 123; F. HENDRICKX, "De bepaling van de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding bij overeenkomst", *TSR* 1996, 415-418; C. ENGELS, "Contractuele afspraken aangaande de latere beëindiging van arbeidsovereenkomsten deel 2", *Or.* 1999, 18.

**20.** Verder past het ook om een onderscheid te maken tussen conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn in enge en in ruime zin. De conventionele opzeggingsregelingen in *enge* zin bepalen de toepasselijke opzeggingstermijn rechtstreeks.

De conventionele opzeggingsregelingen in ruime zin bepalen de toepasselijke opzeggingstermijn onrechtstreeks. Zo bijvoorbeeld het beding waarbij (fictieve) conventionele anciënniteit wordt toegekend met het oog op de bepaling van de (wettelijke) opzeggingstermijn. Dit beding wordt principieel geldig geacht onder het oude recht<sup>(34)</sup>. Een andere conventionele regeling die in dat kader kan worden vermeld is de conventionele toekenning van het bediendestatuut aan een arbeider<sup>(35)</sup>.

**21.** Ten slotte kan nog worden opgemerkt dat ook een onderscheid gemaakt kan worden tussen expliciet wettelijk geregelde conventionele regelingen inzake de opzeggingstermijn (in enge zin) en andere conventionele opzeggingstermijnregelingen. Met de expliciet wettelijk geregelde conventionele regelingen worden dan regelingen bedoeld die werden overeengekomen binnen een daartoe wettelijk geregeld kader. Men kan daarbij denken aan de regeling voor het proefbeding (voor arbeiders en bedienden), aan de regeling voor de verkorte opzegging voor arbeiders (oud art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet), aan de regeling van de overeen te komen opzeggingstermijn voor de hogere bedienden (oud art. 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet)<sup>(36)</sup> en aan de regeling van de opzeggingsclausule voor de hoogste bedienden (oud art. 82, § 5 en 86/2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet).

## 2.1. Conventionele regelingen voor bedienden in het oude recht

**22.** In het oude ontslagrecht (en dit zowel voor als na de IPA-Wet van 2011), waren de rol en de functie van conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn sterk verweven met de verschillende niveaus van bescherming voor elke subcategorie van bedienden. Dat niveau varieerde onder het oude recht immers in functie van het jaarlijks loon, dat toeliet de bedienden in te delen in drie categorieën: de lagere bedienden, de hogere bedienden en de hoogste bedienden.

**23.** Voor lagere bedienden (met een jaarlijks loon niet hoger dan 16.100 EUR (bedrag 2013: 32.254 EUR)) gold bij opzegging door de werkgever buiten de proeftijd het wettelijke minimum van minstens drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar on-

(34) Cass. 1 juni 1992 *Arr.Cass.* 1991-92, 933; *JTT* 1992, 312, noot; *RW* 1992-93, 515; *Soc.Kron.* 1992, 405. C. ENGELS, "Contractuele afspraken aangaande de latere beëindiging van arbeidsovereenkomsten deel 2", *Or.* 1999, 19.

(35) C. ENGELS, "Contractuele afspraken aangaande de latere beëindiging van arbeidsovereenkomsten deel 1", *Or.* 1998, 225; I. VANDENPOEL, A. VAN EECKHOUTTE, S. HEYNDRIKX, G. DE MAESENEIRE en E. DE KEZEL, "Overzicht van rechtspraak. Arbeidsovereenkomsten (2005-2012)", *TPR* 2014, 75.

(36) Deze regeling dient vanuit technisch-theoretisch oogpunt te worden opgenomen – nu deze regeling (theoretisch toch) een duidelijke rechtsgrond geeft voor een conventioneel bepaalde opzeggingstermijn. Vanuit praktisch-pragmatisch oogpunt verdient deze regeling eerder geen plaats in dit lijstje gelet op de contradictie, eigen aan de oude regeling van art. 82, § 3, wegens het formalisme verbonden aan de eenzijdige rechtshandeling van de opzeg, verbonden met een akkoord over de opzegtermijn; zie hierover D. CUYPERS, "Het ogenblik waarop een geldige overeenkomst inzake de opzegtermijn kan worden gesloten", *Soc.Kron.* 2011, 70.

onderbroken dienst<sup>(37)</sup>. Het betrof een arbeidsrechtelijke minimumnorm die bijgevolg toeliet dat de werkgever zich rechtsgeldig verbond om een hogere opzeggingstermijn toe te kennen<sup>(38)</sup>. Conventionele regelingen waarbij, al dan niet voorafgaandelijk aan het ontslag of de opzegging, een gunstigere opzeggingstermijn werd toegekend, waren bijgevolg rechtsgeldig<sup>(39)</sup>. Deze regeling voor lagere bedienden bleef onaangeroerd door de IPA-Wet en gold dus ongeacht of de lagere bediende in dienst trad vóór of na 1 januari 2012<sup>(40)</sup>.

In geval van opzegging door de bediende, diende deze de helft van de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn te respecteren (dus anderhalve maand per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit) met een absoluut maximum van drie maanden<sup>(41)</sup>.

**24.** Voor hogere bedienden (met een jaarlijks loon hoger dan 16.100 EUR (bedrag 2013: 32.254 EUR), maar lager dan 32.200 EUR (bedrag 2013: 64.508 EUR)) gold een hoger beschermingsniveau<sup>(42)</sup>. De toepasselijke regeling werd aangepast door de IPA-Wet en varieerde bijgevolg in functie van de overeengekomen aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst<sup>(43)</sup>.

**25.** Voor hogere bedienden wier arbeidsovereenkomst een aanvang had genomen voor 1 januari 2012 gold als regel dat de duur van de toepasselijke opzeggingstermijn door de partijen bij overeenkomst moest worden vastgesteld. Wel schreef de wet een minimumtermijn voor in geval van opzegging door de werkgever en een maximumtermijn in geval van opzegging door de werknemer<sup>(44)</sup>. Bovendien bepaalde de oude Arbeidsovereenkomstenwet dat de overeenkomst ten vroegste kon worden gesloten op het ogenblik waarop de opzegging werd gegeven<sup>(45)</sup>. Kwamen partijen niet tot

(37) Oud art. 82, § 2, eerste en tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet en oud art. 86 Arbeidsovereenkomstenwet.

(38) Cass. 9 november 2009, *JLMB* 2010, 1892; *RW* 2010-11, 201, noot H. Buysens; *Soc.Kron.* 2010, 288 (samenvatting).

(39) C. ENGELS, *De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*, Brugge, die Keure, Brugge, 1996, II-5-83; F. HENDRICKX, De bepaling van de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding bij overeenkomst, *TSR* 1996, 411; K. SALOMEZ, "Opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 614-615; W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 143; D. VOTQUENNE, *Opzegging van de arbeidsovereenkomst*, Mechelen, Kluwer, 2011, 61.

(40) C. BAYART, "De opzegtermijnen voor bedienden na de IPA-Wet" in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 77.

(41) Oud art. 82, § 2, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(42) Oud art. 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet.

(43) Oud art. 86/1 *juncto* oud art. 86/2, § 1-§ 2 Arbeidsovereenkomstenwet. Zie hierover C. BAYART, "De opzegtermijnen voor bedienden na de IPA-Wet" in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 77-85.

(44) Als minimum gold bij opzegging door de werkgever de regeling van de lagere bediende (drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit) (oud art. 82, § 3, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet). Als maximum bij opzegging door de werknemer gold voor hogere bedienden vier en een halve maand en voor de hoogste bedienden zes maanden (oud art. 82, § 3, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet).

(45) Cass. 10 januari 1983, *RW* 1983-84, 1200.

een akkoord, dan behoorde het aan de rechter om de passende opzeggingstermijn te bepalen (art. 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet) <sup>(46)</sup>.

**26.** Of deze regeling toeliet dat (gunstigere) conventionele regelingen voorafgaand aan de opzegging of het ontslag werden getroffen, is het voorwerp van een belangrijke arbeidsrechtelijke evolutie geweest. Deze evolutie had betrekking op de aard van de regel die voorschrijft dat de overeenkomst tussen partijen rond de na te leven opzeggingstermijn ten vroegste kon worden gesloten op het ogenblik waarop de opzegging werd gegeven. Deze regel werd ingevoerd door de wet van 21 november 1969 <sup>(47)</sup>.

In een eerste fase werd aanvaard dat deze regel (op dat moment vervat in art. 15, § 2 van de gecoördineerde bediendewetten) uitsluitend dwingend in het voordeel van de werknemer was, en dus te verzoenen viel met een overeenkomst waarin een hogere opzeggingstermijn werd overeengekomen dan de opzeggingstermijn die door de rechter moet worden vastgesteld en die dateerde van vóór het ogenblik waarop de opzegging werd gegeven <sup>(48)</sup>.

In een tweede fase werd deze regel als dwingend in het voordeel van beide partijen begrepen, waardoor de werkgever zich wel kon verzetten tegen voor de werknemer gunstigere conventionele regelingen die dateerden van vóór de opzegging <sup>(49)</sup>. Op grond van deze rechtspraak werden regelingen inzake opzeggingstermijnen afgewezen die waren bepaald in arbeidsreglementen <sup>(50)</sup>, individuele arbeidsovereenkomsten <sup>(51)</sup>, protocolakkoorden <sup>(52)</sup> en collectieve arbeidsovereenkomsten <sup>(53)</sup>.

In een derde fase ten slotte, sinds een opmerkelijk cassatiearrest van 7 april 2008 <sup>(54)</sup>, werd deze stelling opnieuw verlaten en wordt de bepaling opnieuw als enkel dwingend ten voordele van de werknemer beschouwd <sup>(55)</sup>. Sinds 2008 wordt dus (op-

(46) Zie over deze bevoegdheid: D. VOTQUENNE, *Opzegging van de arbeidsovereenkomst*, Mechelen, Kluwer, 2011, 80-84.

(47) Wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 9 januari 1970.

(48) Cass. 15 februari 1973, *Arr.Cass.* 1973, 601; zie ook Cass. 8 oktober 1975, *Arr.Cass.* 1976, 166.

(49) Cass. 10 januari 1983, *Arr.Cass.* 1982-83, 601; *JTT* 1983, 78; *RW* 1983-84, 1200, concl. Adv. Gen. H. LENAERTS. Voor een kritische bespreking M. RIGAUX en B. MERGITS, "Het dwingend karakter van art. 15, par. 2, van de gecoördineerde bediendewetten", *RW* 1983-84, 1169-1184.

(50) Cass. 10 januari 1983, *Arr.Cass.* 1982-83, 601; *JTT* 1983, 78; *RW* 1983-84, 1200, concl. Adv. Gen. H. LENAERTS.

(51) Cass. 24 september 1990, *Arr.Cass.* 1990-91, 72; *JTT* 1990, 489, noot; *RW* 1990-91, 961, noot.

(52) Cass. 26 september 1994, *Arr.Cass.* 1994, 784; *RW* 1994-95, 1027.

(53) Cass. 16 maart 1987, *JTT* 1987, 441, noot.

(54) Cass. 7 april 2008, *JTT* 2008, 207; *RCJB* 2009, 481; *RW* 2009-10, 1342.

(55) Zie onder meer W. RAUWS, "Kenterende cassatierechtspraak: de overeenkomst ten vroegste op het ogenblik van de opzegging" (noot bij Cass. 7 april 2008), *RW* 2009-10, 1343-1345; W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 289-290; V. VANNES, "Le caractère impératif de l'article 82 § 3: le retour à la raison? Commentaire de l'arrêt rendu par la Cour de Cassation le 7 avril 2008", *Soc.Kron.* 2009, 241-245; B. VANSCHOEBEKE, "De (on)mogelijkheid van het sluiten van bindende afspraken inzake opzegging: wat wil het Hof van Cassatie nu eigenlijk?", *Or.* 2009, 249-256; C. WANTIEZ, "L'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation en ce qui concerne la validité de la fixation d'un préavis de licenciement ou de démission antérieure au congé", *RCJB* 2009, 490-499. Voor een andere analyse van het arrest zie P. DE

nieuw) aanvaard dat de werknemer geldig aanspraak kan maken op een gunstigere conventionele regeling die werd gesloten vóór het ogenblik waarop de opzegging werd gegeven <sup>(56)</sup>.

**27.** Voor hogere bedienden wier arbeidsovereenkomst een aanvang had genomen vanaf 1 januari 2012, werd via de IPA-Wet in een regeling voorzien waarbij de opzeggingstermijn (naar analogie met de arbeiders en de lagere bedienden) in de wet zelf werd vastgesteld <sup>(57)</sup>. Er werd dus een einde gesteld aan het systeem waarbij een redelijke opzeggingstermijn wordt vastgesteld door de partijen bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging gegeven wordt, en bij gebreke hieraan door de rechter <sup>(58)</sup>. In het kader van de IPA-Wet werd voor de hogere bedienden een regeling bepaald met vaste opzeggingstermijnen, en een minimum-opzeggingstermijn van 91 dagen <sup>(59)</sup>. De termijnen verschuldigd door de werkgever zouden, vertrekkend vanuit een basistermijn van 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit, erg geleidelijk naar beneden convergeren. Een eerste stap in deze convergentie was reeds in de wet voorzien naar 29 dagen <sup>(60)</sup>.

Ook hier werd (zij het niet unaniem) aangenomen dat de nieuwe door de wet vastgelegde termijnen enkel dwingend in het voordeel van de werknemer werkten, waarbij het dan ook toegelaten was dat partijen conventioneel een voor de werknemer gunstigere regeling inzake opzeggingstermijn bepaalden <sup>(61)</sup>. Wel gold onder de IPA-regeling een belangrijke beperking: van de wettelijk vastgelegde opzeggingstermijnen kon niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité <sup>(62)</sup>.

---

KOSTER, "Het Hof van Cassatie mengt zich in het debat rond "aanvaardbare" ontslagvergoedingen?", *JTT* 2008, 329.

(56) Niettegenstaande deze ommekeer in de rechtspraak door het Hof zelf werd erkend (en nader verantwoord) in het *Jaarverslag van het Hof van Cassatie van België 2008* (zie *Jaarverslag 2008*, 110-111) blijft deze rechtspraak op weerstand stuiten. Zie in het bijzonder GwH 5 februari 2009 nr. 14/2009; Arbh. Gent 10 april 2009, *RW* 2009-10, 1356.

(57) Oud art. 86/2 Arbeidsovereenkomstenwet.

(58) C. BAYART, "De opzegtermijnen voor bedienden na de IPA-Wet" in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 78.

(59) Oud art. 86/2, § 1, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(60) Oud art. 86/2, § 2, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(61) C. BAYART, "De opzegtermijnen voor bedienden na de IPA-Wet" in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 84; W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 283; C. WANTIEZ en M. WANTIEZ, "La loi du 12 avril 2011: les conventions sur préavis et autres commentaires", *JTT* 2012, 193-195. Anders, maar ten onrechte A. CRAUWELS, "De IPA-Wet: het wel en wee van de nieuwe opzeggingstermijnen", *Or.* 2012, 174. Deze laatste auteur steunt hiervoor op een tekstuele interpretatie van artikel 86/2 en maakt hierbij de klassieke redeneerfout waarbij uit het ontbreken van een expliciete kwalificatie als minimum (of als maximum) in de norm zelf, dan maar wordt afgeleid dat de norm niet anders dan een vaste norm kan zijn. In het arbeidsrecht, en zeker inzake opzeggingstermijnen, geldt echter als uitgangspunt dat normen beschermend werken ten aanzien van de werknemer. K. SALOMEZ, "Opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 614-615. Zie *infra* randnr. 39 en voetnoot 80.

(62) Oud art. 86/3 Arbeidsovereenkomstenwet.



**28.** Voor de hoogste bedienden ten slotte werd in het oude recht in een regeling voorzien waarbij de partijen de opzeggingstermijn contractueel konden vastleggen in een overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding (oud art. 82, § 5 Arbeidsovereenkomstenwet). Deze afwijkende regel ten aanzien van de regeling voor hogere bedienden werd ingevoerd in 1994<sup>(63)</sup>, op een moment dat (nog) werd aangenomen dat overeenkomsten over de opzeggingstermijn enkel konden worden gesloten vanaf de opzegging. De regeling was aan de vereiste onderworpen dat zij werd gesloten uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding, met dien verstande dat deze vereiste soepel werd geïnterpreteerd en toegepast en toeliet dat het beding ook werd opgenomen in een nieuwe arbeidsovereenkomst waarbij de bestaande arbeidsovereenkomst werd vervangen<sup>(64)</sup>. Als tweede belangrijke voorwaarde voor de geldigheid van deze regeling gold een minimum inzake de overeen te komen opzeggingstermijn: het (wettelijke) minimum van de lagere bediende ten belope van drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar dienst<sup>(65)</sup>. Bij gebreke aan een dergelijke contractuele regeling, gold de regeling voor de hogere bedienden<sup>(66)</sup>.

**29.** Anders dan de conventionele regelingen uit het oude recht die voor de bedienden tot nu toe werden besproken, kon via de conventionele regeling van oud artikel 82, § 5 Arbeidsovereenkomstenwet voor de hoogste bediende dus niet alleen een gunstigere opzeggingstermijn worden bedongen maar ook een minder gunstige opzeggingstermijn dan de termijn waarop de hoogste bediende bij gebreke aan een conventionele regeling aanspraak had kunnen maken<sup>(67)</sup>. Het systeem liet dus toe om zowel gunstigere als minder gunstige regelingen overeen te komen. De regeling werd bovendien onverminderd, en onder dezelfde voorwaarden, behouden onder de IPA-Wet voor de hoogste bedienden wier arbeidsovereenkomst een aanvang had genomen vanaf 1 januari 2012<sup>(68)</sup>.

**30.** Als laatste opmerking met betrekking tot de regeling van conventionele regelingen onder het oude recht voor bedienden, moet ten slotte gewezen worden op de regeling van het proefbeding voor bedienden (oud art. 67 Arbeidsovereenkomstenwet). Op grond van deze regeling kon voor bedienden een beding van proeftijd worden overeengekomen. Tijdens de proeftijd geldt dan een verkorte opzegtermijn van 7 dagen<sup>(69)</sup>. Voor de maximale duur van de proeftijd werd een bijkomende loondifferentiatie gehanteerd. De proeftijd mocht niet meer belopen dan respectievelijk zes of twaalf maanden, naargelang het jaarlijks loon niet hoger of hoger is dan 38.655 EUR (2013)<sup>(70)</sup>.

(63) Art. 136 wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, BS 31 maart 1994.

(64) Zie C. WANTIEZ, "Les conventions sur préavis dans l'article 82, par. 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail", *JTT* 2006, 21-23.

(65) Zie eveneens C. WANTIEZ, "Les conventions sur préavis dans l'article 82, par. 5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail", *JTT* 2006, 21-23.

(66) D. VOTQUENNE, *Opzegging van de arbeidsovereenkomst*, Mechelen, Kluwer, 2011, 108.

(67) D. CUYPERS, "Het ogenblik waarop een geldige overeenkomst inzake de opzegtermijn kan worden gesloten", *Soc.Kron.* 2011, 65.

(68) Oud art. 86/2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet. Zie C. BAYART, "De opzegtermijnen voor bedienden na de IPA-Wet" in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 85.

(69) Oud art. 81, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet.

(70) Oud art. 67, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet (waarin ook de voorwaarden voor geldigheid werden bepaald, in het bijzonder de schriftelijke vaststelling ten laatste bij indiensttreding).

## 2.2. Conventionele regelingen voor arbeiders in het oude recht

**31.** Niettegenstaande de wettelijke (of misschien beter reglementaire <sup>(71)</sup>) regeling van de opzeggingstermijnen voor werklieden onder het oude recht gekenmerkt werd door een erg grote complexiteit in vergelijking met de bedienden, geldt het omgekeerde voor de rol en functie van conventionele regelingen.

**32.** De complexiteit van de wettelijke regeling voor arbeiders houdt enerzijds verband met het in de oude Arbeidsovereenkomstenwet ingebouwde systeem voor afwijkende termijnen. Zij is anderzijds het gevolg van de reeds lang bestaande grondwettelijke nood tot harmonisatie van de statuten. Een gedetailleerde uiteenzetting van het wettelijke systeem is noch nuttig, noch passend binnen het kader van deze bijdrage, maar kan ruw en summier worden samengevat als volgt <sup>(72)</sup>.

**33.** De termijnen zoals zij in de Arbeidsovereenkomstenwet zelf oorspronkelijk waren neergeschreven (oud art. 59, 2° en 3° lid Arbeidsovereenkomstenwet) werden nog slechts bij grote uitzondering toegepast. Ten eerste werd in tal van sectoren immers toepassing gemaakt van de wettelijk bepaalde afwijkmogelijkheid (bepaald in oud art. 61, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet), op grond waarvan de Koning, op voorstel van het paritair comité of van de NAR, de opzeggingstermijnen kon wijzigen. Deze reglementaire wijzigingen konden zowel ten voordele als ten nadele van de betrokken werklieden worden doorgevoerd. Ten tweede werd als een van de eerste stappen in het kader van de harmonisatie van de statuten binnen de NAR Cao nr. 75 gesloten. Op grond van deze cao, met suppletief karakter, werden de opzeggingstermijnen verschuldigd door de werkgever verhoogd. Ten derde dient de verdere aanpassing op grond van de IPA-Wet van 2011 te worden vermeld. Via de IPA-Wet werden ten voordele van arbeiders wier arbeidsovereenkomst een overeengekomen aanvang nam vanaf 1 januari 2012 verhoogde wettelijke termijnen ingeschreven (oud art. 65/2 Arbeidsovereenkomstenwet). Daarnaast voorzag de IPA-Wet in een regeling om de sociale partners aan te sporen om afwijkende regelingen op sectorniveau aan te passen in verhouding met de verhoging van de wettelijke termijnen. In het zog van de wettelijke aanpassingen werden dus ook tal van sectorale regelingen aangepast, soms alleen ten voordele van arbeiders wier arbeidsovereenkomst een aanvang had genomen na 1 januari 2012, maar in een aantal gevallen ten voordele van alle arbeiders van een sector ongeacht de aanvangsdatum <sup>(73)</sup>.

**34.** Wat de rol en functie van conventionele regelingen betreft wordt het oude recht voor werklieden gekenmerkt door eenvoud. Met betrekking tot de wettelijke (en daaruit voortvloeiende reglementaire) opzeggingstermijnen voor werklieden werd algemeen aanvaard dat de werkgever zich kon verbinden tot een voor de werknemer

(71) Gelet op het veelvuldig gebruik van de wettelijk bepaalde afwijkmogelijkheden via KB (*infra*).

(72) Voor een gedetailleerde beschrijving van de situatie aan de vooravond van het eenheidsstatuut zie A. CEULEMANS en K. DILLIES, *Opzeggingstermijnen voor arbeiders vanaf 1 januari 2012*, Brugge, die Keure, 2012, 331.

(73) A. CEULEMANS en K. DILLIES, *Opzeggingstermijnen voor arbeiders vanaf 1 januari 2012*, Brugge, die Keure, 2012, 38.

gunstigere regeling. Voor de werknemer gunstigere conventionele regelingen werden bijgevolg geldig geacht <sup>(74)</sup>.

**35.** Ten slotte dienen twee wettelijk geregelde conventionele regelingen die golden voor arbeiders onder het oude recht te worden besproken. Enerzijds de regeling van het proefbeding (oud art. 48 Arbeidsovereenkomstenwet) en anderzijds de regeling van de conventioneel verkorte opzeggingstermijn voor werklieden met een anciënniteit van minder dan zes maanden (oud art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet). Wat het proefbeding betreft kan worden opgemerkt dat de regeling voor arbeiders inhield dat een proeftijd van maximaal 14 dagen kon worden bepaald <sup>(75)</sup>. Tijdens die proeftijd kon de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vergoeding worden beëindigd, behalve tijdens de vaste termijn van de eerste zeven dagen <sup>(76)</sup>. Op grond van de regeling van de conventioneel verkorte opzeggingstermijn, kon in de arbeidsovereenkomst voor arbeiders de opzeggingstermijn contractueel worden ingekort tot een minimum van zeven dagen in geval van opzegging door de werkgever indien de arbeider op het ogenblik van de opzegging een anciënniteit van minder dan zes maanden had <sup>(77)</sup>.

### **3. AARD VAN DE NIEUWE OPZEGGINGSTERMIJNEN EN RUIMTE VOOR CONVENTIONELE REGELINGEN ONDER HET NIEUWE RECHT**

**36.** In deze derde titel wordt onderzocht hoe onder het nieuwe recht aangekeken wordt tegen conventionele regelingen. In een eerste paragraaf wordt daartoe de aard van de norm waarin de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen werden vastgelegd onderzocht. Betreft het een maximum-, minimum- of vaste norm? Is de norm dwingend? En zo ja, in het voordeel van wie? Vervolgens wordt in een tweede paragraaf de draagwijdte bekeken van het verbod op sectorale afwijkingen. In een derde paragraaf wordt kort stilgestaan bij het einde van een aantal wettelijk geregelde conventionele regelingen. Ten slotte wordt bij wijze van eerste tussenbesluit besproken – en nog even abstractie makend van de overgangsregelingen – hoe het nieuwe recht aankijkt tegen conventionele regelingen.

#### **3.1. Aard van de norm die nieuwe opzeggingstermijnen vastlegt (art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet)?**

**37.** De analyse van het lot van de conventionele regelingen van de opzeggingsstermijn start met een eerste vraag naar de aard van de regel van artikel 37/2 Arbeids-

(74) C. ENGELS, *De opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*, Brugge, die Keure, 1996, II-5-68 – II-5-69; C. ENGELS, "Contractuele afspraken aangaande de latere beëindiging van arbeidsovereenkomsten deel 2", *Or.* 1999, 225; K. SALOMEZ, "Opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 614-615; D. VOTQUENNE, *Opzegging van de arbeidsovereenkomst*, Mechelen, Kluwer, 2011, 56; A. CEULEMANS en K. DILLIES, *Opzeggingstermijnen voor arbeiders vanaf 1 januari 2012*, Brugge, die Keure, 2012, 21-24; W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 137-138.

(75) Oud art. 48, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet.

(76) Oud art. 48, § 4 Arbeidsovereenkomstenwet.

(77) Oud art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet.

overeenkomstenwet waarin de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen zijn vastgelegd.

**38.** Die vraag hangt nauw samen met een andere vraag naar de draagwijdte van de verbodsregel inzake sectorale afwijkingen die in een volgende paragraaf wordt besproken. Met het besef dat het gevaar van een cirkelredenering op de loer ligt (vermits de aard van de regel over de nieuwe opzeggingstermijnen ook implicaties heeft voor de interpretatie van de verbodsregel over de sectorale afwijkingen), kunnen hieromtrent, en als voorafname op wat hierna nog volgt over de verbodsregel zelf, reeds volgende opmerkingen worden gemaakt.

**39.** Een eerste vaststelling is dat uit de wettekst zelf – en dan abstractie gemaakt van de verbodsbepaling inzake sectorale afwijkingen – niet rechtstreeks kan worden afgeleid of de nieuwe opzeggingstermijnen in de leer van de hiërarchie van de arbeidsrechtelijke normen als minimumnorm, als maximumnorm of als vaste norm dienen te worden beschouwd<sup>(78)</sup>. Men hoedt zich hier best voor de redeneerfout waarbij uit het ontbreken van een expliciete kwalificatie als minimum (of als maximum) in de norm zelf, wordt afgeleid dat de norm niet anders dan een vaste norm kan zijn<sup>(79)</sup>. Het minimale of maximale karakter van de norm moet immers niet noodzakelijk met zoveel woorden in de tekst van de norm voorkomen; het karakter kan ook blijken uit de onmiskenbare bedoeling aan de werknemers een minimale bescherming te geven, wat met de meeste arbeidsrechtelijke normen het geval is<sup>(80)</sup>.

**40.** In de memorie van toelichting bij de betrokken bepaling kan trouwens onmiddellijk een eerste duidelijke indicatie in die zin worden gevonden. Bij de artikelsgewijze bespreking wordt immers opgemerkt *“dat geen opzeggingstermijnen kunnen worden bepaald die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzeggingstermijnen, gelet op artikel 6 van de wet van 3 juli 1978”*. A *contrario* lijkt men hieruit te mogen afleiden dat voor de werknemer gunstigere opzeggingstermijnen wel aanvaardbaar zijn en dat de norm inzake de opzeggingstermijnen, in geval van opzegging door de werkgever, dus als minimumnorm beschouwd dient te worden en in geval van opzegging door de werknemer als maximumnorm. Een dergelijke lezing zal in het verdere verloop van de parlementaire werkzaamheden in het bijzonder worden bevestigd bij de uitlegging van de verbodsbepaling tot sectorale afwijkingen zoals hierna verder wordt uiteengezet.

(78) Zie H. LENAERTS, *Inleiding tot het Sociaal Recht*, Diegem, Kluwer 1995, 359-370; W. VAN EECKHOUTTE en I. PLETS, “De hiërarchie van de arbeidsrechtelijke normen” in *C.A.O.-Recht*, Mechelen, Ced. Samsom, losbl., 6.1/1-6.5/12.

(79) Zie nochtans – en ten onrechte – C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, “Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie”, *NJW* 2014, 150 (in het bijzonder randnr. 16).

(80) Dit wordt afgeleid uit de parlementaire voorbereiding van de Cao-Wet (*Parl.St.* Senaat 1966-67, nr. 148). Zie in het bijzonder het Advies van de Raad van State (*Parl.St.* Senaat, 1966-67, nr. 148, p. 105 en p. 111 e.v.); zie in deze zin: L. FRANCOIS, *Théorie des relations collectives du travail en droit belge*, Brussel, Bruylant, 1980, 309-310 (randnr. 194); W. VAN EECKHOUTTE, “De hiërarchie van de arbeidsrechtelijke normen” in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 2*, Antwerpen, Kluwer, 1987, 220 (randnr. 303); S. DU BLED, “La hiérarchie des normes en droit du travail”, *Ors.* 1993, 266; W. VAN EECKHOUTTE en I. PLETS, “De hiërarchie van de arbeidsrechtelijke normen” in *C.A.O.-Recht*, Mechelen, Ced. Samsom, losbl., 6.3/8 (randnr. 1090). Zie voor relatief recente concrete toepassingen: Cass. 5 juni 2000, *JTT* 2000, 420; Arbh. Brussel 19 juni 2012, *JTT* 2012, 392.

41. Hieruit kan dus afgeleid worden dat nieuwe opzeggingstermijnen van dwingende aard in het voordeel van de werknemer zijn, en dat zij gelden als minimumnorm in geval van opzegging door de werkgever en als maximumnorm in geval van opzegging door de werknemer<sup>(81)</sup>.

### 3.2. Draagwijdte verbodsregel sectorale afwijkende regelingen (art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet)

42. Een tweede vraag heeft betrekking op een van de meest controversiële bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut: het nieuwe artikel 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet. In dat artikel wordt bepaald dat van de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen "niet [kan] worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een *paritair comité of paritair subcomité*"<sup>(82)</sup>.

43. Een van de twistpunten tussen de sociale partners bij het compromis betrof immers de aard van de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen. In de tekst van het compromisvoorstel was sprake van een *interprofessioneel vastgelegd wettelijk maximum*<sup>(83)</sup>. Dit werd door de werkgeversorganisaties zo begrepen, en uitgelegd, dat van de termijnen niet zou kunnen worden afgeweken, niet minder gunstig, maar zeker ook niet gunstiger<sup>(84)</sup>. Of om het in scherpere arbeidsrechtelijke termen uit te drukken: door deze verwijzing werd de regeling van de geharmoniseerde opzeggingstermijnen begrepen als een arbeidsrechtelijke "vaste norm", dwingend ten voordele van *beide* partijen, waar noch in min, noch in meer van mag worden afgeweken. Dit "interprofessioneel vastgelegd wettelijk maximum" werd echter – bewust – niet verwerkt in de wettekst<sup>(85)</sup>. Wat overblijft van het "interprofessioneel wettelijk maximum" van het compromis, is de regel, analoog aan een bestaande regeling van de IPA-Wet<sup>(86)</sup>, waarbij een expliciet verbod wordt bepaald om bij sectorale cao gesloten in een paritair (sub-)comité af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen<sup>(87)</sup>.

(81) Zie in deze zin R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 65-66; J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 430-431; A. CRAUWELS, "Het lot van de opzeggingsclausule na de Wet van 26 december 2013", *JTT* 2014, 443.

(82) Art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet (ingevoegd door art. 4 Wet Eenheidsstatuut).

(83) Finaal compromisvoorstel van de minister van Werk, 5 juli 2013, 1.

(84) Zie bijvoorbeeld het persbericht van het VBO d.d. 27 september 2013 "Arbeiders/bedienden: Gebrek aan sluitend wettelijk maximum flagrant in tegenspraak met principes compromisvoorstel", waarin wordt vermeld: "De werkgevers verenigd in het IWO zijn echter bijzonder ontgoocheld over het feit dat op één onderdeel, met name de uitholling van het wettelijk maximum inzake opzeggingstermijn, de regering flagrant iets anders beslist dan wat aangekondigd werd. Dit wettelijk maximum – een cruciaal element in het compromisvoorstel – zou enkel gelden op interprofessioneel en sectoraal niveau, en niet op bedrijfs- en individueel niveau." (<http://vbo-feb.be/nl-BE/Actiedomeinen/Sociaal-overleg/Interprofessioneel-overleg/Arbeidersbedienden-Gebrek-aan-sluitend-wettelijk-maximum-flagrant-in-tegenspraak-met-principes-compromisvoorstel/>).

(85) Zie hierover de verklaringen van de minister van Werk in de Senaat (Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 6).

(86) Zie oud art. 86/3 Arbeidsovereenkomstenwet. Zie randnr. 27.

(87) Art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet (ingevoegd door art. 4 Wet Eenheidsstatuut).

**44.** De draagwijdte van de verbodsregel wordt vrij cryptisch toegelicht in de memorie van toelichting. Los van de verwijzing naar de vergelijkbare regel uit de IPA-Wet van 2011, wordt aangegeven dat het verbod om gunstigere opzeggingstermijnen te bepalen zowel geldt voor het geval van opzegging door de werkgever als voor het geval van opzegging door de werknemer. Verder wordt er kort aan toegevoegd dat de toepassing van dit principe zich beperkt tot sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten<sup>(88)</sup>. Het verbod viseert volgens de memorie in het bijzonder regelingen die voor de werknemers gunstiger zouden zijn<sup>(89)</sup>, vermits (nog steeds volgens de memorie) sowieso geen opzeggingstermijnen kunnen worden bepaald die voor de werknemer minder gunstig zijn<sup>(90)</sup>.

Zoals hoger reeds vermeld, kan dus uit de memorie worden afgeleid dat alle andere individuele of collectieve regelingen die resulteren in gunstigere opzeggingstermijnen ten voordele van de werknemers wel aanvaard worden. Die impliciete gevolgtrekking uit de memorie krijgt tijdens het verdere verloop van de parlementaire werkzaamheden expliciete bevestiging<sup>(91)</sup>. De duidelijkste bevestiging werd gegeven tijdens de bespreking in plenaire zitting in de Kamer: *“Het zal niet mogelijk zijn om via een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen. Individuele afwijkingen of afwijkingen op ondernemingsniveau blijven daarentegen wel mogelijk”*<sup>(92)</sup>. Deze interpretatie wordt ook gevolgd in de rechtsleer<sup>(93)</sup>.

(88) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 15.

(89) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 40.

(90) Zie *supra*, randnr. 40.

(91) De draagwijdte van de regel werd doorheen het parlementaire debat toegelicht als volgt: “Voortaan zal het niet meer mogelijk zijn om door middel van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen. Dit was een van de grootste twistpunten tussen werkgevers en werknemers: de werknemers wensten dat de sectoren ter zake een voor de werknemers gunstigere regeling konden afspreken, terwijl de werkgevers enkel individuele afspraken daarover aanvaardbaar vonden. Er zullen daarover wel nog afspraken op ondernemingsniveau kunnen worden afgesloten; dit gebeurt niet vaak, maar bijvoorbeeld wel in het geval van collectieve ontslagen.” (Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 5); “De regels van de nieuwe opzeggingsregeling zullen primeren op de ter zake gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, behalve voor collectieve overeenkomsten op ondernemingsniveau.” (Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 37); en “De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag die volgt op de week tijdens welke de opzegging ter kennis is gebracht. Dit betreft een overname van het oude stelsel voor arbeiders. Voortaan zal het niet meer mogelijk zijn om door middel van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van de wettelijke opzeggingstermijnen. Dit was een van de grootste twistpunten tussen werkgevers en werknemers: de werknemers wensten dat de sectoren ter zake een voor de werknemers gunstigere regeling konden afspreken, terwijl de werkgevers enkel individuele afspraken daarover aanvaardbaar vonden. Voortaan zijn de opzeggingstermijnen dus voor iedereen dezelfde en bestaan er hierover geen sectorale onderhandelingen maar wel een afgesproken algemene regel. De wet gaat echter niet zover dat zij tussenbeide komt in overeenkomsten die op ondernemingsniveau worden gesloten. Dit gebeurt vandaag niet vaak, maar bijvoorbeeld wel in het geval van collectieve ontslagen.” (Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 6).

(92) *Hand.* Kamer 2013-14, 12 december 2013, CRIV 53 PLEN 173, 58.

(93) Zie in deze zin C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or.* 2014, 7; H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 6-7; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 32-33; F. HENDRICKX, “Het ontslagrecht na het eenheidsstatuut” in VRG-Alumni (red.), *Recht in beweging. 21ste VRG-Alumnidag*, Antwerpen, Maklu, 2014, 256 en *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 9-33; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014,

**45.** Over de draagwijdte van de verbodsbepaling inzake sectorale afwijkingen kan ten slotte nog worden opgemerkt dat de regel één (schijn)uitzondering<sup>(94)</sup> kent die verband houdt met het tijdelijke uitzonderingsregime dat geldt ten aanzien van arbeiders tewerkgesteld in bepaalde sectoren. In die sectoren waar de geharmoniseerde termijnen van het eenheidsstatuut en de tweestappenberekening met het vastklikstelsel tijdelijk worden opgeschort (overeenkomstig art. 70, § 1 Wet Eenheidsstatuut) en tot 31 december 2017 in principe toepassing wordt gemaakt van kortere opzeggingstermijnen (bepaald in art. 70, § 2 Wet Eenheidsstatuut), mogen op sectorniveau cao's worden gesloten om deze lagere termijnen sneller te laten evolueren in de richting van de nieuwe geharmoniseerde termijnen (art. 70, § 3 Wet Eenheidsstatuut).

**46.** Waarom de piste van het "interprofessioneel wettelijk maximum" (in de zin van vaste norm dwingend ten voordele van beide partijen) bij het indienen van het wetsontwerp door de regering werd verlaten, is onduidelijk. In ieder geval wordt dit niet overtuigend gemotiveerd in de memorie van toelichting of tijdens de parlementaire voorbereiding<sup>(95)</sup>.

---

30 en 48; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 97; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 65-66; J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 430; A. CRAUWELS, "Het lot van de opzeggingsclausule na de Wet van 26 december 2013", *JTT* 2014, 443. Zie ook RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 11.

(94) Een uitzondering in die zin dat toch bevoegdheid wordt gegeven aan de betrokken sectoren om te onderhandelen over opzeggingstermijnen; een schijnuitzondering omdat de bevoegdheid niet kan worden aangewend (zo mag worden aangenomen op grond van de tekst) om gunstigere termijnen te bepalen dan de nieuwe geharmoniseerde termijnen van art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet.

(95) In de Senaat verklaart de minister dat enerzijds de mogelijkheid moet blijven bestaan om sociale plannen af te sluiten bij sluiting en dat anderzijds vermeden moet worden dat *de facto* enkel kaderleden nog kunnen onderhandelen over hun opzegtermijnen (Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 6). Of het arbeidsrecht al dan niet ruimte dient te creëren voor de sociale partners en/of voor werkgevers en werknemers om te onderhandelen over (verlengde) opzeggingstermijnen naar aanleiding van een collectief ontslag is in de eerste plaats een politieke vraag. Dat aan de sociale partners wel de mogelijkheid zou worden geboden om over opzeggingstermijnen te onderhandelen, ligt eerder wél dan niet in lijn met de traditie van het Belgische sociale model (zie over de rechtspositie van het collectief onderhandelen en het sociaal overleg, en over de respectieve rol van de staat en de sociale partners in de Belgische rechtsorde: R. DELARUE, "Het recht op collectief onderhandelen" in G. COX en M. RIGAUX (eds.), "De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht", Mechelen, Kluwer, 2005, 95-133; M. RIGAUX, "De overheid als actor van het collectief arbeidsrecht. Omtrent de toepassing van het beginsel van de subsidiariteit in de collectieve arbeidsverhoudingen" in M. RIGAUX en G. COX (eds.), "Omtrent behoorlijk bestuur van collectieve arbeidsverhoudingen. Memorabilia Jan Rombouts", Antwerpen, Intersentia, 2010, 61-92; N. VAN LEUVEN, "In de tang tussen twee logica's: de subsidiariteit tussen sociale gesprekspartners en overheid in het kader van het collectief arbeidsrecht", *TVW* 2013, 311-328). De redenering van de minister in de Senaat kan echter niet gevolgd worden. De kwalificatie als interprofessioneel wettelijk maximum (vaste norm) zou immers in principe met zich meebrengen dat op geen enkel lager hiërarchisch niveau van de norm afgeweken zou kunnen worden. Dus ook niet op het niveau van de (individuele) overeenkomst, noch door kaderleden, noch door andere werknemers. Vanuit dat perspectief was het dus niet nodig om het interprofessioneel wettelijk maximum (vaste norm) te verlaten.

### 3.3. Het einde van de wettelijk geregelde conventionele regelingen

**47.** In ons onderzoek naar de vraag hoe onder het nieuwe recht wordt aangekeken tegen conventionele regelingen, is het nuttig om te bekijken of het nieuwe recht, naar analogie met het oude recht, ook wettelijk geregelde conventionele regelingen kent.

**48.** Het antwoord op die vraag is eenvoudig. Het nieuwe recht kent die niet. Alle expliciet wettelijk geregelde conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn (in enge zin) uit het oude recht verdwijnen. Dat is het geval met de hoger besproken regelingen van het proefbeding (oud art. 48 en 67 Arbeidsovereenkomstenwet), van de verkorte opzegging voor arbeiders (oud art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet), van de overeen te komen opzeggingstermijn voor de hogere bedienden (oud art. 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet) en van de opzeggingsclausule voor de hoogste bedienden (oud art. 82, § 5 en 86/2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet). Technisch-juridisch worden de regelingen opgeheven en maken de conventionele regelingen zelf het voorwerp uit van overgangsbepalingen<sup>(96)</sup>. In het nieuwe recht worden geen vergelijkbare bepalingen ingevoerd.

### 3.4. Tussenbesluit: conventionele regelingen onder het nieuwe recht

**49.** Tot zover bespraken we in deze titel zowel de aard van de regel inzake nieuwe opzeggingstermijnen als de draagwijdte van de verbodsregel inzake sectorale afwijkingen. We stelden ook vast dat het nieuwe recht geen regelingen kent vergelijkbaar met de wettelijk geregelde conventionele regelingen uit het oude recht. Hiermee is een belangrijk deel van het verhaal rond de rechtspositie van conventionele regelingen onder het nieuwe recht verteld, even abstractie makend van de overgangsregelingen die in de volgende titels nog aan bod dienen te komen.

**50.** Voor situaties beheerst door het nieuwe recht werd dus vastgesteld, dat de nieuwe regeling waarin de geharmoniseerde opzeggingstermijnen bepaald worden, dwingend is ten voordele van de werknemer. Dit betekent dat gunstigere conventionele regelingen in principe zijn toegestaan. Onder gunstigere conventionele regelingen begrijpen we hier voorafgaande<sup>(97)</sup> conventionele opzeggingsregelingen in de enge zin<sup>(98)</sup> waarbij rechtstreeks een voor de werknemer gunstigere opzeggingsstermijn wordt vastgelegd.

Op deze basisregel bestaat één belangrijke uitzondering: voor de werknemer gunstigere regelingen kunnen niet rechtsgeldig overeengekomen worden in sectorale cao's. Niets verhindert echter onder het nieuwe recht om de opzeggingstermijnen voor de werknemer te verbeteren in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een bedrijfs-cao.

**51.** Toch is het verhaal daar niet volledig mee verteld. Zo werd voorlopig enkel de rechtspositie verduidelijkt van de voorafgaande conventionele opzeggingsregelingen

---

(96) Voor de bespreking wordt verwezen naar Titel 4 en Titel 5.

(97) Zie randnr. 18.

(98) Zie randnr. 20.



in de enge zin waarbij de opzeggingstermijn rechtstreeks wordt vastgelegd. Maar hoe verhoudt het nieuwe recht zich ten aanzien van andere conventionele regelingen?

Dat andere conventionele regelingen voorlopig nog niet aan bod kwamen, vindt in grote mate een verklaring in de Wet Eenheidsstatuut zelf. Zij regelt immers (bijna) uitsluitend de conventionele regelingen van de opzeggingstermijn in enge zin. Zij laat de andere conventionele regelingen in grote mate ongemoeid. Hieruit wordt door de rechtsleer terecht afgeleid dat de verworvenheden inzake (andere) conventionele regelingen uit het oude recht, ook onder het nieuwe recht hun gelding behouden.

**52.** Zo wordt onder meer aanvaard dat de Wet Eenheidsstatuut geen noemenswaardige wijzigingen met zich meebrengt met betrekking tot de voorwaarden waaronder na het ontslag conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn of ontslagrechten kunnen worden getroffen: de verworvenheden onder het oude recht behouden daar hun gelding<sup>(99)</sup>.

**53.** Hetzelfde geldt voor voorafgaande conventionele regelingen inzake ontslagrechten (andere dan de conventionele regelingen inzake opzeggingstermijnen). Men kan dan in het bijzonder denken aan de werkzekerheidsregelingen en bestaanszekerheidsregelingen, en in het bijzonder regelingen waarbij naar aanleiding van een ontslag bijkomende vergoedingen of voordelen worden toegekend<sup>(100)</sup>. Ook met betrekking tot deze regelingen kan worden vastgesteld dat zij door de Wet Eenheidsstatuut in principe ongemoeid worden gelaten. Bijgevolg wordt ook hier principieel aangenomen dat het nieuwe recht dergelijke regelingen toelaat<sup>(101)</sup>. Wel wordt nu al opgemerkt dat er een belangrijke nuance gemaakt moet worden voor bestaande sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend (art. 94 Wet Eenheidsstatuut). Deze regel wordt in de volgende titel besproken<sup>(102)</sup>.

**54.** Ten slotte wordt eenzelfde analyse gemaakt met betrekking tot de conventionele opzeggingsregelingen in ruime zin waarbij de toepasselijke opzeggingstermijn onrechtstreeks wordt bepaald (door het toekennen van conventionele/fictieve anciënniteit). Ook deze regelingen worden door het eenheidsstatuut in principe ongemoeid gelaten, en bijgevolg wordt ook hier aangenomen dat zij onder het nieuwe recht verder kunnen worden aangewend<sup>(103)</sup>. Wel zijn ook hier vragen gerezen met

(99) Zie in deze zin D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 30; M. STRONGYLOS, R. CAPART en G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 64-66. Anders: N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 98-99.

(100) Zie randnr. 19.

(101) Zie H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 33; zie in deze zin ook (maar erg voorzichtig) C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 150; M. STRONGYLOS, R. CAPART en G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 65.

(102) Zie randnr. 112.

(103) C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 150; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 33; M. STRONGYLOS, R. CAPART en G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal,

betrekking tot de impact van het nieuwe recht op bestaande regelingen. Dat punt wordt in een volgende titel besproken <sup>(104)</sup>.

#### 4. WERKING IN DE TIJD VAN DE WET EENHEIDSTATUUT EN REGELS VAN OVERGANGSRECHT

55. Tot zover bespraken we de conventionele regelingen in het oude recht en de conventionele regelingen onder het nieuwe recht. De vraag hoe het nieuwe recht aankijkt tegen conventionele regelingen die onder het oude recht werden gesloten vormt het voorwerp van de volgende titels van deze bijdrage.

Om die vraag te kunnen beantwoorden is echter een goed begrip nodig van het temporele toepassingsgebied van de Wet Eenheidsstatuut en het nieuwe ontslagrecht. De werking van de wet in de tijd is echter een complex leerstuk. Daarom lijkt het aangewezen om in een eerste paragraaf de leer van de werking van de wet in de tijd en de principes van het overgangsrecht in herinnering te brengen. Vervolgens wordt de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut besproken (tweede paragraaf), en worden de temporele functie van de Wet Eenheidsstatuut en de daarbij gehanteerde temporele aanknopingspunten onderzocht (derde paragraaf).

Het is dan met die (noodzakelijke) kennis dat we terug bij de echte kern van de zaak aanbelden: de overgangsregelingen van de Wet Eenheidsstatuut (vierde paragraaf). Het is immers aan de hand van die overgangsregelingen dat bestudeerd kan worden hoe en in welke mate het nieuwe recht oude conventionele regelingen erkent en honoreert.

##### 4.1. De werking van de wet in de tijd en principes van overgangsrecht

56. De leer van de werking van de wet in de tijd <sup>(105)</sup> wordt als een complexe materie ervaren <sup>(106)</sup>. In deze leer worden de wetsconflicten in de tijd (*les conflits de lois dans le temps*) bestudeerd en dan meer in het bijzonder de vraag naar overgangsrecht die rijst wanneer de ene norm de andere opvolgt. Deze problematiek werd in de recente rechtsleer zeer uitvoerig en grondig door Popelier onderzocht <sup>(107)</sup>. Het hierna vol-

---

Anthemis, 2014, 64. Zie ook RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carendag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 23.

(104) Zie randnr. 217.

(105) Zie onder meer H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 32-346; W. VAN GERVEN, *Algemeen deel*, in *Beginselen van het Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1973, 61-73; G. CLOSSET-MARCHAL, *L'application dans le temps des lois de droit judiciaire civil*, Brussel, Bruylant, 1983, 269 p.; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 215 p.

(106) H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 321-322; B. WEYTS en S. LIERMAN, "Het overgangsrecht en de inwerkingtreding van wettelijke regels, in het bijzonder met betrekking tot het verzekeringsrecht", *TPR* 2005, 51.

(107) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 215 p. Zie echter ook H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*,

gende beknopte overzicht is in grote mate aan het gezaghebbende werk van deze auteur schatplichtig.

### (a) De temporele functie en temporeel aanknopingspunt

**57.** De temporele functie van een norm bepaalt de werking in de tijd van deze norm. Aan elke norm kan een temporele functie worden toegekend: onmiddellijke werking, retroactiviteit, eerbiedigende of uitgestelde werking, waarbij wordt bepaald of een nieuwe norm al dan niet ingrijpt op het door de vorige norm geschapen rechtskader<sup>(108)</sup>.

**58.** Popelier heeft deze verschillende temporele functies als volgt uitgelegd<sup>(109)</sup>. Een norm heeft *onmiddellijke werking* wanneer hij rechtsgevolgen vastknoopt aan rechtsfeiten die zich voordoen vanaf de inwerkingtreding. Een norm is *retroactief* wanneer hij rechtsgevolgen vastknoopt aan rechtsfeiten die dateren van vóór zijn inwerkingtreding. Een norm heeft *eerbiedigende werking* wanneer hij de oude regeling nog van toepassing laat op bepaalde rechtsfeiten die dateren van na zijn inwerkingtreding. Een norm heeft ten slotte *uitgestelde werking*, wanneer hij de oude regeling slechts voorlopig nog van toepassing laat op bepaalde rechtsfeiten, die nochtans dateren van na zijn inwerkingtreding. Na verloop van tijd valt ook deze categorie van rechtsfeiten onder de nieuwe regeling.

**59.** De temporele functie omschrijft dus het toepassingsgebied *ratione temporis* van een norm. De bepaling van het temporele toepassingsgebied (als technisch procedé) wordt daarbij gedetermineerd door de keuze van het aanknopingspunt dat wordt gehanteerd door de norm om de nieuwe rechtsgevolgen er al dan niet aan te koppelen<sup>(110)</sup>. Dit betekent ook dat het toekennen van een temporele functie gemanipuleerd kan worden door een ander aanknopingspunt te kiezen.

**60.** Wanneer de wetgever wetgeving uitvaardigt, komt het in principe ook aan de wetgever toe om de temporele functie van de wet te bepalen<sup>(111)</sup>. Daarbij kan de wetgever zowel het (temporele) aanknopingspunt als de temporele functie bepalen.

**61.** Soms komt het voor dat de wetgever nalaat om de temporele functie van de wet te bepalen. Wanneer de wetgever nalaat om zelf duidelijk de werking van de wet in de tijd te bepalen, dan dient de rechter deze werking te bepalen in overeenstemming

---

I, Brussel, Bruylant, 1962, 321-346; W. VAN GERVEN, *Algemeen deel*, in *Beginselen van het Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1973, 61-73.

(108) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 2.

(109) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 32.

(110) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 31; B. WEYTS en S. LIERMAN, "Het overgangsrecht en de inwerkingtreding van wettelijke regels, in het bijzonder met betrekking tot het verzekeringsrecht", *TPR* 2005, 51-53.

(111) H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 329-330.

met de principes van het overgangsrecht<sup>(112)</sup>. Diezelfde principes van overgangsrecht vormen ook de interpretatierichtlijnen voor de rechter wanneer de wetgever de temporele functie wel heeft bepaald<sup>(113)</sup>. Wat de juridische grondslag van de principes van overgangsrecht betreft, werd aanvankelijk in de eerste plaats verwezen naar de wettelijke bepaling neergelegd in artikel 2 Burgerlijk Wetboek. Vandaag wordt de juridische grondslag gevonden in een algemeen rechtsbeginsel<sup>(114)</sup>. De belangrijkste krachtlijnen en relevante principes van het overgangsrecht worden hierna summier weergegeven<sup>(115)</sup>.

### **(b) Algemene regel: onmiddellijke werking**

**62.** Als algemene regel geldt de onmiddellijke werking van de wet in de tijd<sup>(116)</sup>. Uitzonderingen op deze regel, in het bijzonder de retroactiviteit<sup>(117)</sup> maar ook de eerbiedigende of uitgestelde werking, zijn maar mogelijk indien zij uitdrukkelijk zijn bepaald of minstens duidelijk blijken uit de bewoording of strekking van de norm<sup>(118)</sup>.

**63.** De onmiddellijke (of exclusieve) werking betekent – in de klassieke formulering van het Hof van Cassatie – dat de nieuwe wet onmiddellijk van toepassing wordt, niet alleen op toestanden die na haar inwerkingtreding ontstaan, maar ook op de toekomstige gevolgen van de onder de vroegere wet ontstane toestanden die zich voordoen of die voortduren onder vigeur van de nieuwe wet<sup>(119)</sup>. Wel voegt het Hof van Cassatie daar traditioneel aan toe dat de nieuwe wet geen afbreuk mag doen aan reeds verworven rechten; dat wil zeggen: rechten die onherroepelijk werden vastgesteld onder het oude recht<sup>(120)</sup>.

(112) W. VAN GERVEN, *Algemeen deel*, in *Beginselen van het Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1973, 66.

(113) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 38.

(114) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 43-47.

(115) Voor een overzicht van deze principes zie P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 39-50; H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 330-342; W. VAN GERVEN, *Algemeen deel*, in *Beginselen van het Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1973, 66-73.

(116) H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 335-340; W. VAN GERVEN, *Algemeen deel*, in *Beginselen van het Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1973, 66 e.v.; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 39 e.v.; A. ALEN en K. MUYLLE, *Handboek van het Belgisch Staatsrecht*, Kluwer, Mechelen, 2011, 174.

(117) Zie in dat opzicht de handleiding opgesteld door de Raad van State, *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, 2008, 127 (te raadplegen via de website van de Raad van State, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be)).

(118) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 39-40.

(119) H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 335-340 (in het bijzonder 337); P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia, 1999, 32; voor een recente toepassing: Cass. 1 oktober 2009, *Arr.Cass.* 2009, 2155.

(120) Voor recente toepassingen zie: Cass. 16 september 2013, C.120032.F ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)); Cass. 12 maart 2012, *JTT* 2012, 280; Cass. 8 september 2011, C.10.0489.N ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

Van onmiddellijke werking is (in een formele benadering gekoppeld aan de inwerking-treding van de norm<sup>(121)</sup>) dus ook sprake wanneer wordt verwezen naar rechtsfeiten die zich afzonderlijk beschouwd voordoen na de inwerkingtreding van de nieuwe norm, maar die eigenlijk behoren tot een geheel complex van feiten en handelingen dat reeds voordien een aanvang had genomen en waaronder zich het door de nieuwe norm als zwaartepunt genoemde rechtsfeit bevindt (d.w.z. het aanknopingspunt). De nieuwe norm zal dan van toepassing zijn indien dit zwaartepunt (of aanknopingspunt) zich voordoet na de inwerkingtreding van de nieuwe norm.

**64.** In een dergelijke formele benadering is er bijgevolg van retroactiviteit sprake wanneer de nieuwe norm wordt toegepast op "toestanden of feiten die voor de inwerkingtreding definitief voltrokken waren", of beter, wanneer de norm rechtsgevolgen vastknoopt aan rechtsfeiten die zij bepalend acht voor een rechtsverhouding en die zich situeren in een periode voor haar inwerkingtreding<sup>(122)</sup>.

### (c) *Overeenkomsten: eerbiedigende werking*

**65.** Op de algemene regel van de onmiddellijke werking geldt een belangrijke uitzondering voor privaatrechtelijke overeenkomsten<sup>(123)</sup>. Voor wetgeving die ingrijpt op bestaande overeenkomsten vormt de eerbiedigende werking de algemene regel<sup>(124)</sup>. Voor bestaande contracten geldt dus als uitgangspunt of als algemene regel dat de oude wet van toepassing blijft. In deze benadering blijft de wet die van toepassing was op het moment van de totstandkoming ervan, ook van toepassing na de inwerkingtreding van de nieuwe wet. De *ratio legis* ligt in de bescherming van de stabiliteit van de contractuele verhoudingen en de rechtmatige belangen van de contractspartijen<sup>(125)</sup>.

(121) Zie P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 31-36. Deze formele benadering wordt ook gevolgd door het Hof van Cassatie; zie Cass. 24 januari 2005, *Arr.Cass.* 2005, 195.

(122) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia, 1999, 33.

(123) Zie over de principes van het overgangsrecht inzake overeenkomsten: H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 340-343; J. SCHAMP en M. VAN DEN ABEELE, "La nouvelle réglementation des clauses abusives: champ d'application et problèmes de droit transitoire", *JT* 1992, 586-590; E. WYMEERSCH, "Intertemporaal recht in verband met de wet van 12 juni 1991 op het consumentenkrediet", *RW* 1992-93, 1001-1009; H. COUSY, "Invloed van de nieuwe wet op lopende overeenkomsten" in X, *De retroactiviteit van rechtsregels*, Leuven, Jura Falconis Libri, 1998, 39-58; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia, 1999, 51-56; B. WEYTS en S. LIERMAN, "Het overgangsrecht en de inwerkingtreding van wettelijke regels, in het bijzonder met betrekking tot het verzekeringsrecht", *TPR* 2005, 51-58; C. MARR, "L'application dans le temps des dispositions impératives: les contrats sont-ils soumis aux dispositions impératives entrées en vigueur postérieurement à leur conclusion?", *JLMB* 2009, 249-257.

(124) W. VAN GERVEN, *Algemeen Deel*, in *Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1969, 71; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia, 1999, 51-56; zie ook E. WYMEERSCH, "Intertemporaal recht in verband met de Wet van 12 juni 1991 op het Consumentenkrediet", *RW* 1992-93, 1002.

(125) H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 340; W. VAN GERVEN, *Algemeen Deel*, in *Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1969, 71; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen,

Deze regel betreft slechts de voortdurende gevolgen van lopende overeenkomsten. Wat de geldigheidsvoorwaarden en vormvereisten bij de totstandkoming van een overeenkomst betreft, geldt sowieso de onmiddellijke werking als uitgangspunt (met het sluiten van de overeenkomst als aanknopingspunt) <sup>(126)</sup>.

**66.** Op de regel van de eerbiedigende werking voor voortdurende gevolgen van lopende overeenkomsten bestaan twee belangrijke uitzonderingen <sup>(127)</sup>. De nieuwe wet zal toch van toepassing zijn (i) wanneer de wetgever uitdrukkelijk bepaalt dat de lopende contracten wel onderworpen zijn aan de nieuwe wetgeving of (ii) wanneer het wetgeving van openbare orde of van dwingend recht betreft.

**67.** Wat de tweede uitzondering betreft, dient een belangrijke recente evolutie te worden vermeld. Oorspronkelijk was deze uitzondering (op grond waarvan ook onmiddellijke werking wordt verleend) volgens het Hof van Cassatie beperkt tot wetgeving van openbare orde, met uitsluiting van regels van dwingend recht <sup>(128)</sup>, terwijl de rechtsleer verdeeld was over de kwestie <sup>(129)</sup>. Het is slechts zeer recent, en na enige aarzeling <sup>(130)</sup>, dat het Hof van Cassatie aanvaardt dat wanneer de wetgever zelf geen onmiddellijke werking voorschrijft ook louter dwingende nieuwe wetgeving onmiddellijk werking heeft ten aanzien van lopende overeenkomsten <sup>(131)</sup>.

#### **(d) Overgangsmatregelen**

**68.** Overgangsmatregelen zijn maatregelen die de regelgever treft om de overgang van de oude naar de door de nieuwe regel in het leven geroepen rechtstoestand te begeleiden <sup>(132)</sup>. Daarbij wordt soms een nuttig onderscheid gemaakt tussen de

---

Story-Scientia 1999; 54-55; B. WEYTS en S. LIERMAN, "Het overgangsrecht en de inwerkingtreding van wettelijke regels, in het bijzonder met betrekking tot het verzekeringsrecht", *TPR* 2005, 54.

(126) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia, 1999, 52.

(127) H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, I, Brussel, Bruylant, 1962, 341; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia, 1999; 51.

(128) Cass. 12 februari 1993, *Arr.Cass.* 1993, 180; Cass. 13 mei 1996, *Arr.Cass.* 1996, 431.

(129) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 53; C. MARR, "L'application dans le temps des dispositions impératives: les contrats sont-ils soumis aux dispositions impératives entrées en vigueur postérieurement à leur conclusion?", *JLMB* 2009, 252-253, en de verdere verwijzingen in voetnoten 21 en 25.

(130) Voor de evolutie in de cassatierechtpraak tot en met het cassatiearrest van 17 maart 2008 (*JLMB* 2009, 244), zie C. MARR, "L'application dans le temps des dispositions impératives: les contrats sont-ils soumis aux dispositions impératives entrées en vigueur postérieurement à leur conclusion?", *JLMB* 2009, 249-257. Het betrokken arrest van 17 maart 2008 betreft een arrest waarin het Hof (opnieuw) bevestigt dat de uitzondering tot wetgeving van openbare orde beperkt is, hoewel in enkele eerdere arresten (van Nederlandstalige kamers) was aanvaard dat de uitzondering ook van toepassing was voor wetgeving van dwingend recht (zie onder meer Cass. 14 februari 2002, *Arr.Cass.* 2002, 465 en Cass. 28 februari 2003, *Arr.Cass.* 2003, 524).

(131) In drie recente cassatiearresten wordt consequent naar wetgeving van openbare orde of van dwingend recht verwezen. Zie Cass. 18 maart 2011 *JT* 2011, 725; Cass. 12 maart 2012, *JTT* 2012, 280; Cass. 16 september 2013, C.120032.F ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)). Zie ook concl. Adv. Gen. Mortier bij Cass. 12 maart 2012, S.10.0154.N ([www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

(132) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Story-Scientia, Antwerpen, 1999, 25.

overgangsmaatregelen in de eigenlijke zin en andere (vaak tijdelijke) bepalingen die de aanpassing aan de nieuwe wet vergemakkelijken <sup>(133)</sup>.

Overgangsmaatregelen kunnen inderdaad betrekking hebben op de temporele functie (bijvoorbeeld de eerbiedigende of uitgestelde werking bepalen van een aantal bepalingen ten aanzien van bepaalde personen die op basis van de oude regeling zekere rechten hadden gekregen of verwachtingen hadden gekoesterd); zij kunnen ook betrekking hebben op de inwerkingtreding van de norm (bijvoorbeeld door een langere termijn tussen bekendmaking en inwerkingtreding te bepalen), of zij kunnen volledig losstaan van de norm (bijvoorbeeld de aankondiging dat een nieuwe norm zal worden ingevoerd) <sup>(134)</sup>.

### **(e) Beoordeling van de temporele functie**

**69.** De keuze die de wetgever maakt bij de invoering van nieuwe wetgeving met betrekking tot de temporele functie, het temporele aanknopingspunt en de overgangsmaatregelen maken deel uit van de opportuniteitsbeslissing van de wetgever <sup>(135)</sup>. Toch is de keuze van de wetgever niet onbegrensd. Dit brengt ons bij de beoordeling van de temporele functie, waarbij wordt onderzocht of de toegekende temporele functie gerechtvaardigd is.

**70.** Bij zijn keuze zal de wetgever in de eerste plaats internationale normen (zoals de regels betreffende niet-retroactiviteit in strafzaken) moeten respecteren. Meer in het algemeen zal hij zich moeten laten leiden door de principes van behoorlijke wetgeving, met inbegrip van de gangbare principes van het overgangsrecht <sup>(136)</sup>. Belangrijke principes op dat vlak die door de wetgever moeten worden nageleefd, zijn de leer van de verkregen rechten en het rechtszekerheids- en het vertrouwensbeginsel. Maar ook het gelijkheidsbeginsel en het legaliteitsbeginsel kunnen een rol spelen <sup>(137)</sup>.

**71.** De temporele functie wordt bij voorkeur beoordeeld vanuit het beoordelingsperspectief van de rechtszekerheid. Het concept van het rechtszekerheidsbeginsel is geëvolueerd van een eerder statische en absolute opvatting van eerbiediging van verkregen rechten, tot een meer flexibel rechtsbeginsel dat ook legitieme verwach-

(133) W. VAN GERVEN, *Algemeen Deel*, in *Beginselen van Belgisch privaatrecht*, Antwerpen, Standaard, 1969, 64; H. COUSY, "Invloed van de nieuwe wet op lopende overeenkomsten" in X, *De retroactiviteit van rechtsregels*, Leuven, Jura Falconis Libri, 1998, 40.

(134) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Story-Scientia, Antwerpen, 1999, 25.

(135) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Story-Scientia, Antwerpen, 1999, 3.

(136) Zie voor recente overzichten van rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (met veel aandacht voor de problematiek van rechtszekerheid en overgangsrecht): J. THEUNIS, "Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2011-2012)", *TVW* 2013, 98-123; J. THEUNIS, "Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2009-2010)", *TVW* 2011, 86-113; J. THEUNIS, "Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2007-2008)", *TVW* 2009, 75-99.

(137) Zie erg uitvoerig over de verschillende invalshoeken ter beoordeling van de temporele functie: P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 10 en 113-208.

tingen beschermt en waarin plaats wordt geruimd voor een belangenafweging<sup>(138)</sup>. Aan de hand van de leer van de verkregen rechten kan de retroactiviteit van wetgeving in normen in vraag gesteld worden<sup>(139)</sup>. Het concept wordt vrij eng toegepast. Loutere verwachtingen vallen er niet onder, maar enkel subjectieve rechten die aan een persoon toekomen krachtens een rechtsverlenende norm<sup>(140)</sup>. In een meer dynamisch perspectief wordt wel rekening gehouden met legitieme of gerechtvaardigde verwachtingen. Dat dynamische perspectief vindt zijn neerslag in (de evolutie met betrekking tot) het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel als beginsel van behoorlijke wetgeving<sup>(141)</sup>, en dan in het bijzonder op het daarin vervatte vertrouwensbeginsel op grond waarvan de burger zich kan beroepen om aanspraken te verdedigen die steunen op rechtmatige verwachtingen voortkomend uit overheidsgedrag<sup>(142)</sup>. Wat de beoordeling van de temporele functie betreft functioneert het vertrouwensbeginsel als een correctiemechanisme, wanneer de temporele functie van een norm het vertrouwen in het voortbestaan van een rechtsregel te zeer dreigt te beschamen<sup>(143)</sup>.

**72.** De door de wetgever gemaakte keuze in het kader van formele wetten komt ook in aanmerking voor toetsing bij het Grondwettelijk Hof, waarbij de temporele functie van een norm en/of de overgangsmaatregelen in het bijzonder aanleiding geven tot een toetsing aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en/of tot een toetsing aan de algemene rechtsbeginselen (zoals het rechtszekerheidsbeginsel) in combinatie met het gelijkheidsbeginsel<sup>(144)</sup>. Volgens het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel kan de wetgever niet zonder objectieve en redelijke verantwoording afbreuk doen aan het belang van de rechtsonderhorige om in staat te zijn de rechtsgevolgen van zijn handelingen te voorzien<sup>(145)</sup>.

(138) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 149.

(139) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Story-Scientia, Antwerpen, 1999, 49;

(140) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 43 en 150.

(141) Zie over de duiding en plaats van het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel M. VAN DAMME en A. WIRTGEN, "Het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel" in I. OPDEBEECK en M. VAN DAMME (eds.), *Beginselen van behoorlijk bestuur*, Brugge, die Keure, 2006, 359-362; S. DE TAEYE, "Het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel" in B. HUBEAU en P. POPELIER (eds.), *Behoorlijk ruimtelijk ordenen. Algemene beginselen van behoorlijk bestuur in de ruimtelijke ordening en de stedenbouw*, Brugge, die Keure, 2002, 91-176.

(142) S. DE TAEYE, "Het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel" in B. HUBEAU en P. POPELIER (eds.), *Behoorlijk ruimtelijk ordenen. Algemene beginselen van behoorlijk bestuur in de ruimtelijke ordening en de stedenbouw*, Brugge, die Keure, 2002, 100.

(143) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 180; J. THEUNIS, "Le principe de la confiance légitime dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle", *Rev.b.dr.const.* 2008, 6-7. In deze laatste bijdrage merkt J. Theunis op dat het rechtszekerheidsbeginsel zich in het bijzonder leent om retroactieve werking in vraag te stellen, en het vertrouwensbeginsel om de onmiddellijke werking in vraag te stellen.

(144) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 112-113 en 117-119; J. THEUNIS, "Le principe de la confiance légitime dans la jurisprudence de la Cour constitutionnelle", *Rev.b.dr.const.* 2008, 7; G. GOEDERTIER, J. VANDE LANOTTE en T. DE PELSMAEKER, *Handboek Belgisch publiekrecht*, Brugge, die Keure, 2014, 159-160.

(145) J. THEUNIS, "Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2011-2012)", *TVW* 2013, 102; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 177.



**73.** In het kader van de beoordeling van de temporele functie van een norm, aanvaardt het Hof klassiek dat de bepaling van de temporele functie deel uitmaakt van de beleidsvrijheid van de wetgever, voor zover daarbij “*niet op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan aan het vertrouwensbeginsel*”<sup>(146)</sup>. Dat laatste is het geval “*wanneer de rechtmatige verwachtingen van een bepaalde categorie van rechtsonderhorigen worden miskend zonder dat een dwingende reden van algemeen belang voorhanden is die het ontbreken van een overgangsregeling kan verantwoorden*”<sup>(147)</sup>.

**74.** Ook het gelijkheidsbeginsel speelt een belangrijke rol in het kader van de beoordeling van temporele functies en overgangsregelingen<sup>(148)</sup>. Zo kan het niet-toekennen van terugwerkende kracht aan een norm strijdig zijn met het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel, met name wanneer deze norm een einde maakt aan een regeling die zelf discrimineerde<sup>(149)</sup>.

**75.** Wanneer de wetgever wel in een overgangsregeling voorziet, dient hij erover te waken dat die overgangsregeling zelf geen discriminatie inhoudt, noch op discriminerende wijze afbreuk doet aan een grondrecht<sup>(150)</sup>. Dit betekent onder meer dat het criterium dat wordt gehanteerd in het kader van een overgangsmaatregel relevant dient te zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling<sup>(151)</sup>.

## 4.2. De inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut

**76.** De Wet Eenheidsstatuut werd bekrachtigd op 26 december 2013. Zij werd gepubliceerd op 31 december 2013. De wetgever heeft de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut expliciet geregeld. Zo bepaalt de Wet Eenheidsstatuut dat zij in werking treedt op 1 januari 2014<sup>(152)</sup>.

**77.** Op deze regel van inwerkingtreding per 1 januari 2014 bestaat een enkele uitzondering<sup>(153)</sup> met betrekking tot de inwerkingtreding van een van de compensa-

(146) Zie de verwijzingen naar de vaste rechtspraak van het Hof in J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2011-2012)”, *TVW* 2013, 102; J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2009-2010)”, *TVW* 2011, 88.

(147) Zie de verwijzingen naar de vaste rechtspraak van het Hof in J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2011-2012)”, *TVW* 2013, 102; J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2009-2010)”, *TVW* 2011, 88.

(148) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 130.

(149) J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2011-2012)”, *TVW* 2013, 104; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 133.

(150) J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2009-2010)”, *TVW* 2011, 88.

(151) J. THEUNIS, “Behoorlijke wetgeving in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (2011-2012)”, *TVW* 2013, 102; P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 133.

(152) Art. 110 Wet Eenheidsstatuut; J. CLESSE, “La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés” in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 461.

(153) Hoewel geen formele uitzondering op de regel van inwerkingtreding, kan wel melding gemaakt worden van de (gedeeltelijke) opheffing – onder opschortende voorwaarde – van de regeling van

tiemaatregelen ten voordele van de werkgevers. De aanpassingen van de Welzijnswet <sup>(154)</sup> die door de Wet Eenheidsstatuut worden doorgevoerd met het oog op de modulering van de bijdragen van de werkgevers voor de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk treden pas in werking op een datum bepaald door de Koning <sup>(155)</sup>.

### 4.3. Temporele functie en temporeel aanknopingspunt van de Wet Eenheidsstatuut

**78.** In aanvulling op de algemene regel van inwerkingtreding, heeft de wetgever ook expliciet bepaald dat de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van de wet al hun gevolgen blijven behouden <sup>(156)</sup>.

**79.** Vanuit deze regel kan een dubbele gevolgtrekking worden gemaakt. Enerzijds geeft de wetgever aan dat hij de opzegging als het relevante temporele aanknopingspunt beschouwt met betrekking tot haar bepalingen inzake opzegging en opzeggingstermijnen. Anderzijds mag in deze regel een impliciete aanwijzing gelezen worden dat de wet inzake opzegging en opzeggingstermijnen onmiddellijke werking heeft. Beide gevolgtrekkingen worden hierna verder verduidelijkt en toegelicht.

#### **(a) De opzegging (of het ontslag) als relevant temporeel aanknopingspunt**

**80.** De Wet Eenheidsstatuut hanteert de opzegging als relevant temporeel aanknopingspunt voor de toepassing in de tijd van de gewijzigde bepalingen inzake opzegging en opzeggingstermijnen.

---

het willekeurig ontslag. Op grond van art. 38, 1° Wet Eenheidsstatuut houdt art. 63 Arbeidsovereenkomstenwet (willekeurig ontslag) op van toepassing te zijn voor wat betreft de werkgevers die onder de Cao-Wet ressorteren en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een cao inzake ontslagmotivering gesloten in de NAR, en algemeen verbindend verklaard door de Koning. Art. 38 Wet Eenheidsstatuut trad formeel in werking op 1 januari 2014, terwijl de opheffing van art. 63 Arbeidsovereenkomstenwet – gelet op de opschortende voorwaarde – haar effect pas produceerde op 1 april 2014 voor de werkgevers onderworpen aan de Cao-Wet. Op die dag trad Cao nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag van 12 februari 2014 (KB 9 maart 2014, BS 20 maart 2014) immers in werking (art. 12 Cao nr. 109).

(154) Art. 96 Wet Eenheidsstatuut waarbij art. 40, § 3, tweede lid Welzijnswet wordt aangevuld. Zie MvT, *Parl. St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 55; Verslag Vercaemer, *Parl. St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 10; Verslag Tilmans, *Parl. St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 11.

(155) Art. 110 Wet Eenheidsstatuut. De inwerkingtreding van art. 96 werd inmiddels vastgesteld op 1 januari 2016 (art. 6, 1° KB 24 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk wat betreft de tarifiering). Op dit vlak worden in de loop van 2015 verdere wijzigingen verwacht.

(156) Art. 107 Wet Eenheidsstatuut. Een van de vragen die rijst bij een opzegging gegeven door de werkgever bij aangetekende brief, is of het volstaat dat de opzeggingsbrief werd verzonden op 31 december 2013, dan wel of de opzeggingsbrief ook uitwerking gekregen dient te hebben op 31 december 2013. Aangenomen wordt dat de opzeggingsbrief uitwerking dient te hebben, en dat bijgevolg enkel opzeggingen ten laatste per aangetekende brief verzonden op 27 december 2013 van de oude regeling blijven genieten. Zie C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 12; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 38.

**81.** Dat de opzegging als temporeel aanknopingspunt werd gekozen, wekt geen verwondering. De opzegging wordt traditioneel beschouwd als het normale juridische zwaartepunt voor de beëindiging van een overeenkomst <sup>(157)</sup>.

**82.** Als opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding hun gevolgen behouden, geldt *a fortiori* dat ook onregelmatige beëindigingen van de arbeidsovereenkomst (zoals bijvoorbeeld onmiddellijke ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding) betekend of doorgevoerd vóór de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut hun gevolgen behouden <sup>(158)</sup>. Bijgevolg mag ook aangenomen worden dat wanneer de arbeidsovereenkomst onregelmatig wordt beëindigd, het ontslag als temporeel aanknopingspunt geldt.

**83.** Dat de Wet Eenheidsstatuut de opzegging (of het ontslag) als relevant temporeel aanknopingspunt hanteert is de algemene regel. Maar ook hier bestaan uitzonderingen. Uitzonderlijk werd het moment waarop de arbeidsovereenkomst werd gesloten als temporeel aanknopingspunt genomen <sup>(159)</sup>, en uitzonderlijk werd het moment waarop de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen als temporeel aanknopingspunt genomen <sup>(160)</sup>. Voor wat volgt zijn die uitzonderingen minder relevant, zodat we deze verder buiten beschouwing laten.

### **(b) Onmiddellijke werking – geen eerbiedigende en geen retroactieve werking**

**84.** Uit de regel dat de opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van de wet al hun gevolgen blijven behouden, kan *a contrario* ook worden afgeleid dat de wet onmiddellijke werking heeft wat haar bepalingen inzake opzeggingstermijnen

(157) Cass. 25 maart 1976, *Arr.Cass.* 1976, 863; Cass. 4 oktober 1993, *Arr.Cass.* 1993, 798; *JTT* 1994, 321, noot. Zie P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 35.

(158) Vooreerst houdt elke opzegging ook een ontslag in (Cass. 23 maart 1981, *JTT* 1981, 240). Een onregelmatige beëindiging leidt bovendien tot een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarbij rechtshandeling en rechtsgevolgen in één moment samenvallen, terwijl de opzegging per definitie aanleiding geeft tot een in de tijd gespreid complex geheel van (rechts)handelingen en (rechts)gevolgen. In de mate dat de wetgever het passend acht dat het oude recht van toepassing blijft voor zover de kennisgeving van de opzegging de datum van inwerkingtreding voorafgaat, moet dit *a fortiori* gelden voor onmiddellijke ontslagen die de inwerkingtreding van de nieuwe wet voorafgaan. Zie ook (met betrekking tot de beëindiging van een arbeidsovereenkomst) Cass. 6 september 1993 *Arr.Cass.* 1993, 664. Zie in deze zin ook J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE, en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 461.

(159) Deze uitzondering heeft betrekking op de opzeggingsmogelijkheid die door de Wet Eenheidsstatuut wordt ingevoerd met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk (art. 40, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet, gewijzigd door art. 15 Wet Eenheidsstatuut). De mogelijkheid van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is slechts van toepassing op dergelijke overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014 (art. 113 Wet Eenheidsstatuut). Het relevante aanknopingspunt is hier het moment waarop de arbeidsovereenkomst werd gesloten.

(160) Het betreft een reeks uitzonderingen die verband houden met de inwerkingtreding van bepaalde regels die werden ingevoerd om de afschaffing van het proefbeding op te vangen (zie art. 112 Wet Eenheidsstatuut). Het relevante aanknopingspunt is hier de aanvang van de arbeidsovereenkomst

(en bij uitbreiding de daaraan gekoppelde wijzigingen van het ontslagrecht<sup>(161)</sup>) betreft. *A contrario* kan uit de regel immers worden afgeleid dat de Wet Eenheidsstatuut rechtsgevolgen zal vastknopen aan rechtsfeiten (de opzegging of het ontslag) die zich voordoen vanaf de inwerkingtreding, ook ten aanzien van lopende overeenkomsten. Dat de Wet Eenheidsstatuut geldt ten aanzien van lopende overeenkomsten<sup>(162)</sup>, blijkt inderdaad effectief en ontegensprekelijk uit de overgangsregeling van de tweestap-berekening (art. 67 e.v. Wet Eenheidsstatuut)<sup>(163)</sup>. Dit kan ten slotte ook (opnieuw) *a contrario* worden afgeleid uit bepaalde uitzonderingsregelingen (waarbij wel eerbiedigende werking wordt verleend ten voordele van het oude recht ten aanzien van lopende overeenkomsten), en dan met name uit de hoger besproken regeling voor de opzeggingsmogelijkheid die door de Wet Eenheidsstatuut wordt ingevoerd met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en uit de hoger besproken regels die werden ingevoerd om de afschaffing van het proefbeding op te vangen<sup>(164)</sup>.

**85.** Dat de Wet Eenheidsstatuut geen (volle) eerbiedigende werking heeft ten voordele van het oude ontslagrecht voor lopende overeenkomsten<sup>(165)</sup>, hoeft eigenlijk niet te verwonderen. Het is immers de techniek van de (volle) eerbiedigende werking ten aanzien van lopende overeenkomsten die werd gehanteerd in het kader van de IPA-Wet. In een *obiter dictum* werd de IPA-Wet door het Grondwettelijk Hof bekritiseerd vanwege het feit dat het door deze wet gehanteerde principe van geleidelijke harmonisatie ertoe zou leiden dat de aan de wetgever gegunde termijn om het discriminatoire onderscheid tussen arbeiders en bedienden op te heffen, overschreden zou worden<sup>(166)</sup>.

**86.** Maar er is meer. Als er al discussie bestond rond de gepaste temporele functie van het nieuwe ontslagrecht, ging deze eerder in een andere richting. Sommigen zijn immers van oordeel dat de wetgever enige retroactieve werking had moeten verlenen, of toch in ieder geval een (retroactieve) regeling had moeten treffen voor de periode van 9 juli 2013 tot 31 december 2013. De Raad van State had opmerkingen in die zin geformuleerd<sup>(167)</sup>, doch deze werden niet gevolgd<sup>(168)</sup>. De regering achtte het ook onmogelijk bepalingen op te nemen die op retroactieve wijze de verplichtingen

(161) Wat de motivering van het ontslag betreft (en de (gedeeltelijke) opheffing – onder opschortende voorwaarde – van de regeling van het willekeurig ontslag) wordt verwezen naar voetnoot 153.

(162) Zie ook J. CLESSE, “La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés” in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 461.

(163) De compromistekst van juli 2013 expliciteert dit ook zeer uitdrukkelijk met betrekking tot de tweestap-berekening en bepaalt dat “op deze manier [de] nieuwe bepalingen van toepassing [zijn] op de nieuwe contracten, maar ook op de oude contracten, voor de periode vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen”. Finaal compromisvoorstel van de minister van Werk, 5 juli 2013, 2.

(164) Zie randnr. 83 en voetnoot 159.

(165) Zoals hierna nog zal worden uiteengezet wordt via de overgangsbepaling van de tweestap-berekening wel enige eerbiedigende werking verleend, maar beperkt tot diensttijd opgebouwd tot en met 31 december 2013. Zie randnr. 129.

(166) Naar deze kritiek wordt in het algemene deel van de memorie ook expliciet verwezen: MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 10. Zie ook voetnoot 261.

(167) Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 109-110 (overweging 8.1).

(168) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 10; zie ook Verslag Vercaemer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 31.

zouden wijzigen van partijen met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten die zouden zijn beëindigd tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014<sup>(169)</sup>.

**87.** Of het juridisch-technisch onmogelijk geweest zou zijn om de wet retroactieve werking toe te kennen tot 9 juli 2013, valt te betwijfelen. Dat er geen retroactieve werking is, is op zich in de eerste plaats een politieke keuze, en wellicht ook de meest aangewezen keuze. Hoewel er wel wat argumenten geformuleerd kunnen worden in de richting van een retroactieve werking (tot 8 juli 2013)<sup>(170)</sup>, pleiten vele praktische bekommernissen tegen deze (theoretische) argumenten. Op 5 juli 2013 lagen immers enkel de grote krachtlijnen vast; tal van precieze regelingen dienden nog uitgewerkt te worden (zoals bijvoorbeeld de regeling voor het “vastklikken” van rechten van het verleden<sup>(171)</sup>, of de uitzonderingsregeling voor bepaalde activiteiten die niet onder de nieuwe opzeggingstermijnen zouden vallen<sup>(172)</sup>). Een aankondiging van “retroactieve werking” zou dus evenzeer een groot gevoel van rechtsonzekerheid met zich hebben meegebracht. Achteraf, op een moment dat er zekerheid bestaat dat de norm er is en vaststaat hoe de norm eruitziet, is het altijd gemakkelijker om te verklaren dat aan een regeling retroactief effect verleend had moeten worden en/of dat men een dergelijk retroactief effect ook anticipatief had kunnen aankondigen.

**88.** Dat neemt niet weg dat het probleem daar niet mee is opgelost. Dé hamvraag die in dit verband rijst, is of deze politieke keuze ook gevalideerd zal worden door de rechtspraak en in het bijzonder door het Grondwettelijk Hof. In het bijzonder wordt het afwachten hoe de rechtspraak zal omgaan met ontslagen van werklieden die werden doorgevoerd tussen 8 juli 2013 en 1 januari 2014<sup>(173)</sup>. De moeilijke en controversiële rechtsvragen over de draagwijdte van arresten van het Grondwettelijk Hof, in het bijzonder bij grondwettelijke lacunes<sup>(174)</sup>, en de rol van de bodemrechter in het kader

(169) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 10; ook werd gewezen op het feit dat de verplichting om opzegging te geven, een verplichting is om iets te doen, waardoor het onmogelijk zou zijn om enige retroactieve werking toe te kennen (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 62).

(170) Om te beginnen, en niet het minst, is er de duidelijke deadline van het Grondwettelijk Hof, waardoor met argumenten op grond van het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel tegen retroactieve werking veel minder gewicht in de weegschaal zou worden gelegd: de context van de opheffing van discriminaties kan retroactieve werking precies vereisen, zie P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 133. Bovendien had men, indien men retroactieve werking had willen verlenen, de juridische bezwaren in grote mate kunnen counteren door reeds op 5 juli 2013 aan te kondigen dat de wet retroactief zou terugwerken tot 8 juli 2013.

(171) Finaal compromisvoorstel van de minister van Werk, 5 juli 2013, 2 (paragraaf I.II Regeling van het verleden).

(172) Finaal compromisvoorstel van de minister van Werk, 5 juli 2013, 3 (paragraaf I.VI Uitzonderingen).

(173) Zie hierover: L. LENAERTS, “Arbeiders-bedienden: mag het wat vroeger zijn?”, *Juristenkrant* 2013, afl. 275, 11; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 153-157; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 57-62; J. CLESSE, “La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés” in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 474-476.

(174) P. POPELIER, “Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever”, *RW* 2006-07, 243-262; P. POPELIER, “Het Hof van Cassatie over lacunes in de wetgeving: toenadering tot het Grondwettelijk Hof” (noot onder Cass. 17 januari 2008), *RW* 2008-09, 1184-1189; M. MELCHIOR en C. COURTOY, “Het verzuim van de wetgever of de lacune in de grondwettelijke rechtspraak”, *TBP* 2008, 587-603; W. VERRIJDT,

van het rechtsherstel, en die in de arbeidsrechtelijke literatuur sinds 2011 ook veel aandacht hebben gekregen<sup>(175)</sup>, blijven dus tot nader order erg relevant. Wel is er in ieder geval een eerste belangrijke indicatie in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof dat het Hof de gemaakte politieke keuze ook effectief aanvaardt<sup>(176)</sup>.

**(c) Bijzondere toepassing: werking in de tijd van verbodsregel inzake sectorale regelingen?**

**89.** Bij de werking in de tijd van de Wet Eenheidsstatuut past het, met het oog op wat nog volgt<sup>(177)</sup>, een bijzondere kanttekening te maken met betrekking tot de verbodsregel inzake sectorale afwijkingen (art. 37/3 Arbeidsovereenkomstenwet)<sup>(178)</sup>.

Het onderzoek naar de temporele functie van de bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut is ook van belang voor de draagwijdte van deze verbodsregel. Sowieso houdt de regel in dat de sociale partners vanaf 1 januari 2014, geen opzegtermijnen (meer) kunnen overeenkomen die afwijken van de nieuwe opzegtermijnen. Gebeurt dit toch

---

“De plicht tot uitvoering van arresten van het Grondwettelijk Hof door de wetgever” in A. ALEN en S. SOTTIAUX (eds.), *Leuvense staatsrechtelijke standpunten 2*, Brugge, die Keure, 2010, 305-369; K. VAN DORMAEL, “Het recht als logisch consistent systeem - lacunes in de wetgeving”, *CDPK* 2011, 32-46; S. VERSTRAELEN, “Art. 26 Bijz. W. 6 januari 1989 [op het Grondwettelijk Hof]” in X, *Publiek procesrecht. Artikelsgewijze commentaar met overzicht van rechtspraak en rechtsleer, II. Grondwettelijk Hof*, 1, 1-55; J. DE JAEGERE, “Actieve rechtsvorming door het Grondwettelijk Hof. Waar ligt de grens?”, *TBP* 2014, 22-32; B. LIETAERT, “Taak van de feitenrechter bij discriminaties in de wet of door lacunes van de wet”, *TSR* 2014, 143-192.

(175) Zie in het bijzonder de rechtsleer naar aanleiding van het arrest van het GwH nr. 158/2011 van 7 juli 2011: D. CUYPERS, “Het Belgische ontslagrecht na de IPA-wet en na het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011. Stand van zaken. Algemene beschouwingen en verder...” in C. BAYART. en D. CUYPERS (eds.), “De IPA-wet en het Belgische ontslagrecht”, Brugge, die Keure, 2012, 29-66; P. JOASSART, “La fin de la distinction entre ouvriers et employés imposée par la Cour constitutionnelle: quelles conséquences?” (noot onder GwH nr. 158/2011 van 7 juli 2011), *JTT* 2012, 2-5; L. LENAERTS, “Wie A zegt, moet B zeggen of moet wie A(rebieder) zegt, B(ediende) denken?” in X, *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen. La justice: enjeux et perspectives de demain*, Limal, Anthemis, 2013, 195-211; B. LIETAERT, “Discriminatie van arbeiders. Artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet, versie 1978, en de arbeider?”, *JTT* 2013, 413-416; L. PELTZER en E. PLASSCHAERT, “Vers une harmonisation des statuts d’ouvrier et d’employé: un long fleuve tranquille? Un état de la question et quelques réflexions prospectives” in E. PLASSCHAERT en O. RIJCKAERT (eds.), *Le droit social en chantier(s)*, Brussel, Larcier, 2012, 19-25; W. RAUWS, “De toekomst van het arbeidsovereenkomstenrecht” in B. DEBAENST (ed.), *Van status tot contract. De arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013, 154-155; J. VAN PRAET, “De gelijkschakeling van arbeiders en bedienden: de gevolgen van het arrest nr.125/2011 van het Grondwettelijk Hof voor de wetgever en de rechter” in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 9-28; S. VERSTRAELEN, “Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid” (noot onder GwH nr.125/2011 van 7 juli 2011), *RW* 2011-12, 1230-1241.

(176) GwH nr. 187/2014 van 18 december 2014. Het betreft een zaak waarin het Hof beslist (naar analogie met arrest 125/2011) dat art. 63 Arbeidsovereenkomstenwet (willekeurig ontslag) het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel schendt, maar de gevolgen handhaaft tot en met 1 april 2014 (zie ook voetnoot 153).

(177) Zie in het bijzonder de problematiek van het lot van bestaande conventionele regelingen in het kader van de tweestappenberekening (randnr. 183 e.v.).

(178) Zie randnr. 42.

dan zal deze cao wegens strijdigheid met een hogere norm terzijde worden geschoven <sup>(179)</sup>.

**90.** Maar hoe verhoudt deze norm zich ten aanzien van op 31 december 2013 bestaande sectorale regelingen? Wat sectorale regelingen betreft die een voor de werknemer minder gunstige opzeggingstermijn bepalen in vergelijking met de nieuwe geharmoniseerde termijnen, is het antwoord op deze vraag iets minder relevant. Dergelijke minder gunstige opzeggingstermijnen worden met ingang van 1 januari 2014, en voor diensttijd vanaf 1 januari 2014 sowieso buiten werking gesteld op grond van het dwingendrechtelijke karakter van de bepalingen inzake opzeggingstermijnen van de Wet Eenheidsstatuut <sup>(180)</sup>.

**91.** In de mate echter dat een sectorale regeling voorzag in een voor de werknemer gunstigere opzeggingstermijn is het antwoord wel relevant. Dergelijke regelingen zijn uiterst uitzonderlijk, maar bestaan wel degelijk <sup>(181)</sup>. Gelden dergelijke gunstigere regelingen nog na 1 januari 2014, of struikelen zij, met ingang vanaf die datum, eveneens over artikel 37/3? Het antwoord van deze vraag hangt opnieuw samen met de temporele functie van de betrokken norm. Gunstigere bestaande sectorale regelingen kunnen hun geldigheid met ingang vanaf 1 januari 2014 maar verliezen, in de mate dat de betrokken norm ook onmiddellijke werking heeft. En ook met betrekking tot deze regel is dat het geval <sup>(182)</sup>. Dit heeft wel tot cynisch gevolg dat in de uitzonderlijke sector waarin dergelijke regeling bestond, de langere termijnen voor arbeiders die op 31 december 2013 bestonden (en langer dan de nieuwe geharmoniseerde termijnen), buiten werking worden gesteld <sup>(183)</sup>.

(179) Dit volgt uit de leer van de arbeidsrechtelijke hiërarchie der normen (art. 9.1 *juncto* art. 51 Cao-Wet). Zie eveneens H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 32.

(180) Art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen na 1 januari 2014 en art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet *juncto* art. 67 e.v. Wet Eenheidsstatuut voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014 (zie randnr. 41).

(181) Zie PC 117 (Petroleumnijverheid en -handel): cao van 31 december 1980 tot wijziging van de overeenkomst van 3 september 1960, betreffende de bestaanszekerheid bekrachtigd op 27 februari 1975 als collectieve arbeidsovereenkomst door het Nationaal Paritair Comité voor de petroleumnijverheid en -handel, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 maart 1975 (algemeen verbindend verklaard bij KB 19 februari 1981, BS 15 mei 1981).

(182) Dit is een situatie waarin de hoger besproken recente ontwikkeling in de rechtspraak van het Hof van Cassatie met betrekking tot de uitzonderingen op het overgangsrechtelijk principe van de eerbiedigende werking voor lopende overeenkomsten relevant is (zie randnr. 67). Of ook deze specifieke regel onmiddellijke werking heeft, kan immers minder als eenduidig standpunt van de wetgever worden afgeleid uit de parlementaire of politieke voorbereiding van de Wet Eenheidsstatuut. Wel kan geargumenteed worden dat de onmiddellijke werking geldt naar analogie met de vaststelling van onmiddellijke werking voor andere bepalingen van het ontslagrecht (randnr. 84). Maar zelfs indien men deze redenering per analogie niet zou aanvaarden, mag de onmiddellijke werking worden aangenomen. Vermits de betrokken regel een dwingendrechtelijk karakter heeft, volstaat dit in ieder geval om de regel onmiddellijke werking toe te kennen, zelfs bij gebrek aan een keuze van de wetgever in die richting.

(183) H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 32-33.

#### 4.4. Overgangsmaatregelen van de Wet Eenheidsstatuut

**92.** In de vorige paragraaf werd vastgesteld dat de Wet Eenheidsstatuut, wat de regeling inzake opzeggingstermijnen betreft, onmiddellijke werking heeft en dat de opzegging (en het ontslag) in het algemeen als het relevante temporele aanknopingspunt geldt. In de volgende paragraaf wordt een overzicht gegeven van de verschillende (bijkomende) overgangsmaatregelen die de overgang van de oude naar de door de nieuwe regel in het leven geroepen rechtstoestand begeleiden. Daarbij worden in het bijzonder die maatregelen onderzocht die relevant zijn bij de beoordeling van bestaande en nieuwe conventionele regelingen inzake de opzeggingstermijn.

**93.** De Wet Eenheidsstatuut heeft de belangrijkste overgangsmaatregelen gegroepeerd in haar vierde hoofdstuk onder de titel "*Overgangsbepalingen van toepassing in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer en bijzondere bepalingen*". Het betreft vooreerst de regeling van de tweestappenberekening voor ontslagen met betrekking tot werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen voor 1 januari 2014<sup>(184)</sup>. Aan deze regeling wordt later een volledige titel gewijd; zij blijft in deze paragraaf dus buiten beschouwing.

**94.** In deze paragraaf worden achtereenvolgens besproken: de uitzonderingsregelingen voor arbeiders<sup>(185)</sup>; de overgangsregel voor lopende proefbedingen, de overgangsregeling voor de conventioneel verkorte opzeggingstermijn voor arbeiders, de overgangsregel voor collectieve ontslagen en de compensatiemaatregel (met overgangsrecht) inzake sectorale aanvullende vergoedingen. Ten slotte wordt nog kort nagegaan of er nog andere relevante overgangsrechtelijke regels in de Wet Eenheidsstatuut vermeld dienen te worden.

##### (a) De uitzonderingsregeling voor arbeiders

**95.** De harmonisatie van het ontslagrecht voor arbeiders en bedienden die via de Wet Eenheidsstatuut werd ingevoerd, wordt gekenmerkt door twee belangrijke uitzonderingsregelingen op grond waarvan bepaalde arbeiders uit bepaalde sectoren (tijdelijk dan wel permanent) onderworpen blijven aan een regime met verlaagde opzeggingstermijnen. Deze uitzonderingsregelingen worden in het kader van deze bijdrage niet in detail geanalyseerd (vermits minder relevant vanuit het perspectief van de conventionele regelingen), maar kunnen ook niet geheel onbesproken blijven. Het betreft bovendien een van de meest delicate onderdelen van het eenheidsstatuut in het licht van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel<sup>(186)</sup>. In het kader van deze bij-

(184) Art. 67-69 Wet Eenheidsstatuut.

(185) Art. 70 Wet Eenheidsstatuut.

(186) Zie de uitvoerige kritiek van de Raad van State (Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 111-113). Bij het Grondwettelijk Hof werd bovendien met betrekking tot de permanente uitzondering voor de bouwsector (art. 70, § 4 Wet Eenheidsstatuut) door de vakbonden een vernietigingsberoep ingesteld. De zaak is ingeschreven bij het Hof onder rolnummer 5951 (Bericht GwH, *BS* 14 augustus 2014). Heel wat auteurs stellen de verenigbaarheid van deze uitzonderingsregeling met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel in vraag: C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 16; H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 5-6; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREYDT, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersen-



drage volstaat het wellicht om hen voldoende te plaatsen en te duiden binnen de systematiek van de wet en haar overgangsregeling.

**96.** De belangrijkste opmerking in dat verband is dat de hierna besproken uitzonderingsregelingen van toepassing zijn ongeacht de datum van aanvang van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer. Via de uitzonderingsregeling wordt dus niet alleen afgeweken van de nieuwe geharmoniseerde termijnen onder het nieuwe recht (art. 37/2 Wet Eenheidsstatuut), maar eveneens van de overgangsregeling van de tweestappenberekening van toepassing op werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014<sup>(187)</sup>.

**97.** In bepaalde sectoren kunnen (bepaalde) arbeiders geen aanspraak maken op de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen<sup>(188)</sup>. Voor die arbeiders zijn afwijkende (lagere) opzeggingstermijnen van toepassing<sup>(189)</sup>. Voor sommige arbeiders geldt deze afwijkende regeling slechts tijdelijk (tijdelijke uitzondering)<sup>(190)</sup>; voor anderen geldt ze permanent (structurele uitzondering)<sup>(191)</sup>.

**98.** De sectoren waarop deze afwijkende termijnen van toepassing zijn, zijn de sectoren waarin op 31 december 2013 gebruik was gemaakt van de mogelijkheid om lagere opzeggingstermijnen voor arbeiders vast te stellen via een koninklijk besluit (op basis van art. 61 of 65/3, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet) en die opzeggingstermijnen lager zijn dan de termijnen bepaald in artikel 70, § 2 Wet Eenheidsstatuut (deze termijnen komen grotendeels overeen met de termijnen bepaald in Cao nr. 75). De sectoren waarvoor een koninklijk besluit enkel lagere opzeggingstermijnen bepaalde voor arbeiders met een anciënniteit van maximum 1 jaar of voor ontslagen in het kader van een herstructurering, een rustpensioen of een SWT, vallen echter niet onder de uitzonderingsregeling<sup>(192)</sup>.

tia, 2014, 76; J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 434-435.

(187) Art. 70 Wet Eenheidsstatuut; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 42-43 en 44.

(188) Een interpretatievraag in dat verband is de vraag of de beoordeling op sectorniveau, dan wel op individueel niveau gebeurt. Volgens de FOD WASO dient de vergelijking van de opzeggingstermijnen (tussen die van toepassing op 31 december 2013 en die van art. 70, § 2 Wet Eenheidsstatuut) om te bepalen op wie de afwijkende (lagere) termijnen toepasselijk zijn telkens per individuele werknemer te worden gemaakt. Zie FOD WASO, "Eenheidsstatuut – het contract van onbepaalde duur", [www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415](http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415) (laatst geraadpleegd op 17 november 2014). Dit impliceert dat niet noodzakelijk alle arbeiders van een bepaalde sector onderworpen zijn aan de lagere opzeggingstermijnen (omdat in sommige sectoren enkel voor bepaalde anciënniteitsniveaus een opzeggingstermijn bepaald wordt die lager is dan de termijnen van art. 70, § 2 Wet Eenheidsstatuut. Zie in dat verband N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 82-83. Ook de RVA volgt de stelling van de FOD WASO, zie RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carendag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 28.

(189) Art. 70, § 2 Wet Eenheidsstatuut.

(190) Art. 70, §§ 1-2 Wet Eenheidsstatuut.

(191) Art. 70, § 4 Wet Eenheidsstatuut.

(192) Art. 70, § 1, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

**99.** In de betrokken sectoren moeten (voor de betrokken werknemers) de afwijkende lagere termijnen toegepast worden op alle opzeggingen (gegeven door de werkgever of door de werknemer) tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017. Vanaf 1 januari 2018 gelden dus ook voor werknemers in deze sectoren de nieuwe geharmoniseerde termijnen (of de overgangsregeling met de tweestappenberekening)<sup>(193)</sup>, tenzij het een werknemer betreft die onder het permanente structurele uitzonderingsregime ressorteert.

**100.** De sectoren mogen echter bij cao beslissen om sneller te evolueren in de richting van de nieuwe geharmoniseerde termijnen<sup>(194)</sup>. Sommige sectoren hebben reeds gebruik gemaakt van deze mogelijkheid. In dergelijke regelingen worden dan vaak de basistermijnen van art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet (voor werknemers met aanvang vanaf 1 januari 2014) en van de tweestappenberekening van art. 67 Wet Eenheidsstatuut (voor werknemers met aanvang vóór 1 januari 2014) toch van toepassing verklaard<sup>(195)</sup>.

**101.** Voor bepaalde arbeiders tewerkgesteld in de betrokken sectoren zullen de afwijkende lagere termijnen echter ook van toepassing zijn na 31 december 2017. Dit zijn meer bepaald de werknemers die geen vaste plaats van tewerkstelling hebben en bovendien gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen bepaalde in de wet opgesomde activiteiten uitvoeren<sup>(196)</sup>.

**102.** Vanuit overgangsrechtelijk perspectief kunnen deze overgangsmaatregelen als volgt worden gekwalificeerd. De tijdelijke uitzonderingsregeling heeft uitgestelde werking. Hierdoor behoudt het "oude recht" (via de lagere uitzonderingstermijn) nog tijdelijk (volledig)<sup>(197)</sup> zijn gelding. Bij het verstrijken van deze periode wordt dan de gemeenrechtelijke overgangsregeling van de tweestappenberekening<sup>(198)</sup> van toe-

(193) N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 80; vergelijk H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 42.

(194) Art. 70, § 3 Wet Eenheidsstatuut. Zie ook randnr. 45.

(195) Zie bijvoorbeeld de cao van 29 augustus 2014, gesloten in PC 142.02 (terugwinning van lompem); cao van 21 mei 2014, gesloten in PC 311 (grote kleinhandelszaken); cao van 8 september 2014, gesloten in PC 330 (gezondheidsinrichtingen en diensten: inrichtingen tandprothesen). Voor een cao waarin nog niet het volledige verschil wordt dichtgereden: cao van 26 mei 2014, gesloten in PC 30.01 (paritair subcomité voor de haven van Antwerpen). Alle cao's geraadpleegd via [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be). Over de alternatieven om te "evolueren in de richting van de nieuwe geharmoniseerde termijnen" zie RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 37.

(196) Het betreft de volgende activiteiten: "graafwerken, grondwerken, funderings- en verstevigingswerken, waterbouwkundige werken, wegenwerken, landbouwwerken, plaatsing van nutsleidingen, bouwwerken, montage en demontage van inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen, inrichtings- of uitrustingswerken, verbouwingswerken, vernieuwbouw, herstellingswerken, ontmantelingswerken, sloopwerken, instandhoudingswerken, onderhouds-, schilder- en reinigingswerken, saneringswerken, of afwerkingswerkzaamheden behorende bij een of meer van de opgesomde werken".

(197) Dit dient genuanceerd te worden omdat niet zozeer het oude recht zelf van toepassing blijft, maar wel de verlaagde termijnen zoals zij zijn bepaald in de overgangsregeling zelf (art. 70, § 2).

(198) Zie over de kwalificatie van de tweestappenberekening randnr. 129 e.v.

passing. Het betreft met andere woorden een dubbelgelaagde overgangsmaatregel, waarbij een overgangsmaatregel (de tweestapenberekening) zelf het voorwerp is van een overgangsmaatregel. Wat de permanente uitzonderingsregeling betreft, lijkt het moeilijker (gelet op het permanente karakter) om deze maatregel als overgangsmaatregel te kwalificeren; het betreft eerder een zuivere uitzonderingsmaatregel.

### **(b) Regel van overgangsrecht voor lopende proefbedingen**

**103.** Een van de opvallende ontslagrechtshervormingen van de Wet Eenheidsstatuut is de afschaffing van het proefbeding<sup>(199)</sup>. Er kan voortaan dus geen proeftijd meer worden bedongen<sup>(200)</sup>. Het verwondert niet dat de afschaffing van het proefbeding ook een specifieke regel van overgangsrecht met zich meebrengt. Zo bepaalt de Wet Eenheidsstatuut expliciet dat proefbedingen die opgenomen werden in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014 hun gevolgen blijven behouden tot het verstrijken van deze bedingen<sup>(201)</sup>. De Wet Eenheidsstatuut preciseert verder dat de regels die golden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen<sup>(202)</sup>. Deze overgangsregeling wordt dus gekenmerkt door eerbiedigende werking. Zij laat het oude recht van toepassing ten aanzien van lopende proefbedingen. Via de overgangsregeling wordt de temporele functie dus bijgestuurd<sup>(203)</sup>.

De gecombineerde toepassing van de opheffingsregel en de overgangsregel impliceert ook dat wanneer toch een proefbeding werd of wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering vanaf of na 1 januari 2014 is ingegaan, dit proefbeding nietig is<sup>(204)</sup>.

**104.** De wet bepaalt dus dat de regels die golden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen. Tijdens de parlementaire bespreking werd dit verder geduid als volgt<sup>(205)</sup>. In het geval van een overeenkomst waarvan de uitvoering vóór 1 januari 2014 is aangevangen en die met

(199) Zie art. 28 Wet Eenheidsstatuut; art. 41 Wet Eenheidsstatuut en art. 55 Wet Eenheidsstatuut waarbij respectievelijk oud art. 48 (proefbeding arbeiders), oud art. 67 (proefbeding bedienden) en oud art. 109 proefbeding dienstboden) van de Arbeidsovereenkomstenwet werden opgeheven.

(200) Een uitzondering op de afschaffing van de proeftijd geldt evenwel voor de overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten en de overeenkomsten van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid. Zie art. 127 Arbeidsovereenkomstenwet (zoals gewijzigd door art. 22 Wet Eenheidsstatuut) en art. 5 Uitzendarbeidswet (zoals gewijzigd door art. 74 Wet Eenheidsstatuut). Zie hierover N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 155-164.

(201) Art. 71 Wet Eenheidsstatuut.

(202) Art. 71 Wet Eenheidsstatuut; zie ook MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 46.

(203) Vergelijk met J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 461. Deze auteur beschrijft de overgangsregeling als een uitzondering op de regel van de inwerkingtreding en verwacht daarbij inwerkingtreding en temporele functie.

(204) Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 34. H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 7; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 70; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 155.

(205) Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 34-35.

een proeftijd gepaard ging, wordt geen rekening gehouden met de verkorte opzeggingstermijn van zeven dagen indien die proeftijd is verstreken op het ogenblik dat de opzegging onder de nieuwe regeling ter kennis wordt gebracht. Indien de proeftijd op dat ogenblik echter nog niet volledig is verstreken, blijft hij uitwerking hebben tot de einddatum ervan, en tot die einddatum gelden dienaangaande de op 31 december 2013 vigerende regels.

**105.** Toch werden de intertemporele problemen die de afschaffing van het proefbeding met zich meebrengt door de Wet Eenheidsstatuut onvoldoende duidelijk geregeld. Deze problematiek zal hierna verder toegelicht worden bij de bespreking van de tweestappenberekening die van toepassing is ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014 <sup>(206)</sup>.

**(c) Regel van overgangsrecht voor verkorte opzeggingstermijn arbeiders**

**106.** Een andere hervorming die de Wet Eenheidsstatuut heeft doorgevoerd, is de afschaffing van de conventioneel verkorte opzeggingstermijn voor werklieden met een anciënniteit van minder dan zes maanden <sup>(207)</sup>. Op grond van deze regel kon, in de arbeidsovereenkomst voor arbeiders, de opzeggingstermijn worden ingekort tot een minimum van 7 dagen in geval van opzegging door de werkgever.

**107.** Met betrekking tot de afschaffing van deze regel bestaat vanuit het perspectief van het overgangsrecht een problematiek die analoog is met deze die hoger werd besproken met betrekking tot de afschaffing van het proefbeding.

Ook hier bepaalt de Wet Eenheidsstatuut een specifieke overgangsregel: ook hier bepaalt de Wet Eenheidsstatuut dat de bedingen ingevoegd krachtens (oud) artikel 60 Arbeidsovereenkomstenwet en die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vóór 1 januari 2014, hun gevolgen blijven behouden tot het verstrijken ervan <sup>(208)</sup>.

Ook hier rijst een analoog interpretatievraagstuk bij de bepaling van de opzeggingstermijn in het kader van de tweestappenberekening voor arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen vóór 1 januari 2014 <sup>(209)</sup>.

**108.** Vanuit overgangsrechtelijk perspectief wordt ook deze overgangsregeling gekenmerkt door eerbiedigende werking. Zij laat het oude recht van toepassing ten aanzien van lopende bedingen. Via de overgangsregeling wordt de temporele functie dus bijgestuurd.

(206) Zie randnr. 202 e.v.

(207) Deze mogelijkheid was bepaald in oud art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet. De regel werd opgeheven door art. 35 Wet Eenheidsstatuut.

(208) Art. 72 Wet Eenheidsstatuut.

(209) Zie randnr. 205.

**(d) Regel van overgangsrecht voor collectieve ontslagen**

**109.** Een volgende regel van klassiek overgangsrecht werd ingevoerd om ongewenste interferentie van de wet met onderhandelde sociaalplan-cao's te vermijden<sup>(210)</sup>. Deze regel heeft betrekking op collectieve ontslagen waarover onderhandeld werd vóór 1 januari 2014, maar in het kader waarvan het daaruit voortvloeiende individueel ontslag pas nadien wordt doorgevoerd<sup>(211)</sup>. De wetgever achtte het immers niet wenselijk om alsnog in te grijpen op gemaakte afspraken, die in de regel een onderling evenwicht vormen<sup>(212)</sup>.

**110.** Concreet bepaalt de wet dat de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer, voor zover de werknemer twee cumulatieve voorwaarden vervult<sup>(213)</sup>. Aan de hand van deze voorwaarden worden de collectieve ontslagen bepaald die tot de overgangsregeling aanleiding kunnen geven.

In de eerste plaats wordt vereist dat de werknemer het voorwerp uitmaakt van een ontwerp<sup>(214)</sup> van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid Renault-wet<sup>(215)</sup>, ten laatste werd betekend op 31 december 2013. Het betreft de kennisgeving aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst waarin de werkgever zijn voornemen tot collectief ontslag meedeelt<sup>(216)</sup> nadat de informatie- en raadplegingsprocedure werd doorlopen<sup>(217)</sup>. Er worden dus in de eerste plaats collectieve ontslagen gevisieerd, waarvoor de informatie- en raadplegingsprocedure ten laatste op 31 december 2013 werd afgesloten<sup>(218)</sup>.

Als tweede cumulatieve voorwaarde wordt vereist dat de werknemer onder het toepassingsgebied valt van een collectieve arbeidsovereenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Dit veronderstelt dus dat er ten laatste op 31 december 2013 een cao-

(210) Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 7; Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 7.

(211) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 47.

(212) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 47.

(213) Art. 73 Wet Eenheidsstatuut.

(214) Wellicht wordt eigenlijk *voornemen* bedoeld in lijn met de Franse tekst *projet* en in overeenstemming met de terminologie van art. 7 KB 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag (BS 17 september 1976, herhaaldelijk gewijzigd) en art. 66, § 2, eerste lid Renault-wet.

(215) Wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, BS 19 februari 1998.

(216) Zie art. 4 KB 30 maart 1998 tot uitvoering van de art. 63 en 66, § 2 van hoofdstuk VII, Collectief ontslag van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (BS 25 april 1998); art. 7 KB 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag (BS 17 september 1976, herhaaldelijk gewijzigd).

(217) In deze kennisgeving moet immers worden bevestigd dat de voorwaarden (waaraan de informatie- en raadplegingsprocedure dient te voldoen) bedoeld in art. 66, § 1, tweede lid, werden vervuld (art. 66, § 2, eerste lid Renault-wet; art. 7, 8° KB 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag).

(218) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 47.

sociaal plan, gesloten naar aanleiding van het collectief ontslag en van toepassing op de betrokken werknemer, werd neergelegd ter registratie.

**111.** Vanuit overgangsrechtelijk perspectief wordt ook deze overgangsregeling gekenmerkt door eerbiedigende werking. Zij laat het oude recht van toepassing ten aanzien van "uit-onderhandelde" collectieve ontslagen. Via de overgangsregeling wordt de temporele functie dus opnieuw bijgestuurd.

**(e) Compensatiemaatregel (met overgangsrecht) inzake sectorale aanvullende vergoedingen**

**112.** Een maatregel van de Wet Eenheidsstatuut die in het kader van deze bijdrage over conventionele regelingen zeker niet onvermeld kan blijven betreft de regeling rond sectorale aanvullende vergoedingen (art. 94 Wet Eenheidsstatuut). De maatregel is veel meer dan een zuiver overgangsrechtelijke regel, maar omvat wel een overgangsrechtelijke regeling.

**113.** Via deze maatregel zullen bestaande sectorale aanvullende vergoedingen onder bepaalde voorwaarden <sup>(219)</sup> worden aangerekend op de opzeggingstermijn of -vergoeding <sup>(220)</sup>. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt op het niveau van de ontslagkost voor de werkgever <sup>(221)</sup>.

**114.** Onder aanvullende vergoeding wordt begrepen elk bedrag dat aan de werknemer wordt betaald als aanvulling bij wat wettelijk is bepaald en dat tot doel heeft de bestaanszekerheid van de werknemer te waarborgen, na en vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst <sup>(222)</sup>. Dit zijn dus bijvoorbeeld de maandelijkse aanvullingen bij werkloosheidsuitkeringen die door de werkgever of door een fonds voor bestaanszekerheid worden betaald <sup>(223)</sup>. Alle aanvullende vergoedingen worden in principe geïndexeerd, ongeacht de vorm of de benaming van de aanvullende vergoeding, het tijdstip of de periodiciteit van de betaling ervan, de berekenings- of betalingswijze ervan of de identiteit van de debiteur <sup>(224)</sup>. Op de regel bestaat echter één uitzondering: aanvullende vergoedingen die worden toegekend in het kader van een SWT worden niet geïndexeerd <sup>(225)</sup>.

(219) Zie art. 94, tweede lid Wet Eenheidsstatuut. De aanrekening bestaat erin dat de sectorale aanvullende vergoeding met ingang van 1 juli 2015 ongeoorloofd is, voor zover deze aanvullende vergoeding lager is dan het verschil tussen de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de nieuwe regels van de Wet Eenheidsstatuut enerzijds en de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van de wet en de sectorale cao's zoals die golden op 31 december 2013 anderzijds. Met andere woorden, als de stijging van de ontslagkost hoger is dan de sectorale aanvullende vergoeding, is die aanvullende vergoeding niet verschuldigd. Indien de sectorale aanvullende vergoeding hoger is dan het verschil tussen de oude en de nieuwe ontslagkost zoals hierboven omschreven, dan is de toepassing van de sectorale aanvullende vergoeding wél geoorloofd voor het gedeelte van de vergoeding dat het verschil overschrijdt.

(220) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 52.

(221) Art. 94, eerste lid Wet Eenheidsstatuut.

(222) Art. 94, eerste lid Wet Eenheidsstatuut; art. 94, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

(223) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 52.

(224) Art. 94, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

(225) Art. 94, vijfde lid Wet Eenheidsstatuut.

**115.** De maatregel viseert regelingen die werden vastgelegd in sectorale cao's. In de mate dat de stijging van de ontslagkost voor de werkgever die voortvloeit uit het eenheidsstatuut hoger is dan de kost van de bestaande aanvullende vergoeding, wordt deze laatste met ingang van 1 juli 2015 geneutraliseerd en ongeoorloofd <sup>(226)</sup>.

**116.** Het betreft een van de compensatiemaatregelen ten voordele van de werkgevers <sup>(227)</sup>. De regel omvat echter ook een overgangsrechtelijke regeling. De aanrekeningsregel, en de daaraan gekoppelde sanctie, worden doorgevoerd met ingang vanaf 1 juli 2015 <sup>(228)</sup>. De sectoren krijgen tijd tot 30 juni 2015 om hun cao's aan dit principe aan te passen <sup>(229)</sup>.

**117.** Overgangsrechtelijk kan deze regeling uitgelegd worden als volgt. De regel zelf is net zoals de meeste andere bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut in werking getreden op 1 januari 2014 <sup>(230)</sup>, maar heeft uitgestelde werking. De regel laat het oude recht slechts voorlopig van toepassing (tot en met 30 juni 2015).

#### **(f) Andere relevante (overgangs)bepalingen?**

**118.** Naast de overgangsmaatregelen die tot nu toe werden besproken bevat de Wet Eenheidsstatuut nog een aantal andere overgangsmaatregelen of maatregelen met een overgangsrechtelijke dimensie. Hierna worden nog kort enkele van die maatregelen vermeld die relevant kunnen zijn of worden in het kader van conventionele regelingen.

**119.** Ten eerste dient hier melding te worden gemaakt van de zogenaamde "tijdspad"-regeling <sup>(231)</sup>. In het kader van deze compensatiemaatregel, wordt een regeling getroffen ter compensatie van arbeiders met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014. De overgangsrechtelijke regeling van de tweestapenberekening impliceert immers dat vele arbeiders de historische discriminatie nog lang zouden meedragen m.b.t. hun anciënniteit t.e.m. 31 december 2013. Dit verschil wordt gecompenseerd door een uitkering ten laste van de RVA: de ontslagcompensatievergoeding <sup>(232)</sup>. Deze compensatie wordt maar geleidelijk ingevoerd, volgens een bepaald tijdspad, waarbij binnen de groep van arbeiders wier arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1 januari 2014, enkel diegenen die op het ogenblik van hun ontslag een welbe-

(226) "Vanaf 1 juli 2015 worden dergelijke sectorale aanvullende vergoedingen en dus collectieve arbeidsovereenkomsten die nog niet werden aangepast onwettig (cf. artikel 51 van de cao-wet)" (MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-14, nr. 53K3144/001, 53); Verslag Vercamer, *Parl. St. Kamer* 2013-14, nr. 53K3144/004, 8.

(227) Verslag Vercamer, *Parl. St. Kamer* 2013-14, nr. 53K3144/004, 7.

(228) Art. 94, eerste lid Wet Eenheidsstatuut.

(229) MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-14, nr. 53K3144/001, 53; Verslag Tilmans, *Parl. St. Senaat* 2013-14, nr. 5-2396/2, 8.

(230) Art. 110 Wet Eenheidsstatuut.

(231) MvT, *Parl. St. Kamer* 2013-14, nr. 53K3144/001, 56.

(232) Art. 7, § 1, derde lid, zf) Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (art. 97 Wet Eenheidsstatuut); KB van 9 januari 2014 betreffende de ontslagcompensatievergoeding, BS 20 januari 2014. Zie ook RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 47-76.

paalde minimale anciënniteit hebben bereikt, aanspraak kunnen maken op een ontslagcompensatievergoeding; de anderen vallen onder het systeem van de ontslaguitkering <sup>(233)</sup>. Die minimale anciënniteit is 20 jaar op 1 januari 2014; 15 jaar op 1 januari 2015; 10 jaar op 1 januari 2016; en minder dan 10 jaar op 1 januari 2017 <sup>(234)</sup>. Het betreft ongetwijfeld een van de meest delicate regelingen van het eenheidsstatuut, en dan met name of deze overgangperiode van 3 jaar die in deze overgangsmaatregel is ingebouwd, gerechtvaardigd is in het licht van het gelijkheidsbeginsel <sup>(235)</sup>.

**120.** Verder bevat de Wet Eenheidsstatuut enkele fiscaalrechtelijke overgangsmaatregelen. Op fiscaal vlak heeft de Wet Eenheidsstatuut de gedeeltelijke vrijstelling van opzeggingsvergoedingen en van de bezoldigingen die tijdens de opzeggingstermijn worden betaald opgeheven <sup>(236)</sup>. De opheffing van deze vrijstelling gaat in op 1 januari 2014. Aan deze opheffingsregeling worden twee overgangsmaatregelen gekoppeld <sup>(237)</sup>. In de eerste plaats wordt bepaald dat de oude vrijstellingsregeling van toepassing blijft op werknemers wier ontslag ter kennis werd gebracht vóór 1 januari 2014 <sup>(238)</sup>. In tweede instantie wordt bepaald dat de oude vrijstellingsregeling ook van toepassing blijft in geval van een ontslag gegeven door de werkgever na 1 januari 2014 in het kader van een collectief ontslag mits de strikte voorwaarden die eerder werden besproken vervuld zijn <sup>(239)</sup>. Via deze laatste overgangsregeling wordt een fiscale symmetrie georganiseerd met de hoger besproken overgangsregel voor collectieve ontslagen. Voor wat volgt is een verder onderzoek van deze maatregelen niet nodig.

**121.** Een andere maatregel met een overgangsrechtelijke dimensie betreft het “inzetbaarheidsbevorderende” luik van de Wet Eenheidsstatuut. De sectoren worden op termijn geresponsabiliseerd <sup>(240)</sup> om maatregelen uit te werken met het oog op de bevordering van de inzetbaarheid van werknemers. Per bedrijfstak moet er in het paritair comité of subcomité uiterlijk tegen 1 januari 2019 een pakket aan inzetbaarheids-

(233) Art. 40 en 41 IPA-Wet (art. 98 Wet Eenheidsstatuut). Zie over ontslagcompensatievergoeding en ontslaguitkering: D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 82-87; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 103-111; J. CLESSE, “La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés” in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 469-473.

(234) Art. 7, § 1sexies, tweede lid, 3° Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (art. 97 Wet Eenheidsstatuut).

(235) Zie in het bijzonder de opmerkingen van de Raad van State: Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 110-111 en 124.

(236) Art. 100 Wet Eenheidsstatuut waarbij art. 38 WIB wordt gewijzigd. In het bijzonder worden de regelingen inzake de vrijstelling bepaald in art. 38, § 1, eerste lid, 27° en art. 38, § 5 (beide ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011 tot wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus en de opzeggingsvergoeding betreft, *BS* 28 juni 2011) opgeheven.

(237) Art. 103 Wet Eenheidsstatuut waarbij art. 538 WIB werd ingevoerd. Verslag Van Besien, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/003, 3-4; Verslag Laaouej en Mampaka Mankamba, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/3, 3.

(238) Nieuw art. 538 WIB, eerste lid.

(239) Nieuw art. 538 WIB, tweede lid.

(240) Zie art. 38, § 3*quaterdecies* Algemene Beginselenwet Sociale Zekerheid (ingevoegd door art. 94 Wet Eenheidsstatuut), waarin een bijzondere socialezekerheidsbijdrage als sanctie wordt voorgeschreven wanneer geen maatregelen worden genomen of toegepast.



bevorderende maatregelen uitgewerkt zijn <sup>(241)</sup>. Het is de bedoeling dat tegen 1 januari 2019 werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn/vergoeding van minstens 30 weken een ontslagpakket zullen ontvangen dat (i) voor 2/3 bestaat uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding en (ii) voor 1/3 bestaat uit inzetbaarheidsbevorderende maatregelen <sup>(242)</sup>. Het deel opzeggingstermijn/vergoeding mag evenwel nooit lager zijn dan 26 weken <sup>(243)</sup>. Hoewel deze maatregel conventionele regelingen op termijn zou kunnen gaan beïnvloeden, is het prematuur om deze maatregel in het kader van deze bijdrage aan een grondiger onderzoek te onderwerpen.

**122.** Een laatste vermeldenswaardige overgangsmaatregel is de overgangsregeling voor de aanrekening van outplacement op de opzeggingsvergoeding. Hoewel de regel niet onmiddellijk relevant is om te bepalen hoe het nieuwe recht aankijkt tegen (bestaande of nieuwe) conventionele regelingen, zal de regeling wellicht wel van belang zijn bij de onderhandeling van nieuwe conventionele regelingen.

In het kader van de modernisering van het ontslagrecht, is het systeem van outplacement gevoelig uitgebreid <sup>(244)</sup>. Het outplacement dat verplicht aangeboden moet worden door de werkgever aan de werknemers die recht hebben op een opzeggingsstermijn/vergoeding van minstens 30 weken, kan wel aangerekend worden door de werkgever <sup>(245)</sup>. Als de werknemer met betaling van een opzeggingsvergoeding (of saldo opzeggingsvergoeding) wordt ontslagen, kan de kost van het outplacement aangerekend worden op de opzeggingsvergoeding. De outplacementbegeleiding wordt forfaitair gewaardeerd op 4 weken loon. De verschuldigde opzeggingsvergoeding kan dus met 4 weken loon verminderd worden.

Het is met betrekking tot deze laatste regel dat een overgangsregel werd ingevoerd. Tot en met 31 december 2015 heeft de werknemer de keuze of hij het outplacement al dan niet aanvaardt <sup>(246)</sup>. De regel bepaalt dat tijdens die periode de hierboven vermelde aanrekening van 4 weken loon op de opzeggingsvergoeding slechts mag gebeuren indien de werknemer een geldig outplacementaanbod aanvaardt en voor zover het aanbod ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever. Als de werknemer ervoor kiest om het aanbod niet te aanvaarden, heeft hij recht op zijn volledige opzeggingsvergoeding (maar zal hij dan uiteraard geen outplacement genieten). Na

(241) Art. 39ter Arbeidsovereenkomstenwet (ingevoegd door art. 92 Wet Eenheidsstatuut). De sectoren mogen zelf de inhoud van deze maatregelen bepalen. Ze kunnen bijvoorbeeld bestaan uit outplacementbegeleiding, het geven van de nodige tijd om gerichte opleidingen te volgen en een financiële tussenkomst in de kost ervan, het geven van de nodige tijd voor het uittekenen van een loopbaantraject en het actief meewerken door de werkgever aan het in kaart brengen van de competenties van de werknemer (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 51-52).

(242) Art. 39ter, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(243) Art. 39ter, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(244) Zie art. 76-91 Wet Eenheidsstatuut waarbij de bepalingen van de Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers grondig worden gewijzigd. Zie onder meer B. DE WOLF, "Outplacement anno 2014", *Or.* 2014, 73-89.

(245) Art. 11/5, § 1 Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (ingevoegd door art. 81 Wet Eenheidsstatuut).

(246) Art. 11/12 Wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (ingevoegd door art. 88 Wet Eenheidsstatuut). Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 8.

deze overgangperiode heeft de werknemer geen vrije keuze meer. Vanaf 1 januari 2016 zal er dus altijd een aanrekening op de opzeggingsvergoeding gebeuren, ook als de werknemer de outplacementbegeleiding niet zou aanvaarden. Vanuit overgangsrechtelijk perspectief kan men opnieuw vaststellen dat er gebruik werd gemaakt van een overgangsrechtelijke regeling die uitgestelde werking heeft.

#### 4.5. Tussenbesluit werking in de tijd van de Wet Eenheidsstatuut en conventionele regelingen

**123.** Onder deze titel werd de werking in de tijd van het nieuwe ontslagrecht onder de Wet Eenheidsstatuut onderzocht, met het oog op de beoordeling van de vraag naar de interactie van het nieuwe recht met bestaande conventionele regelingen die werden gesloten onder het oude recht. Daarbij werd vastgesteld dat het nieuwe recht onmiddellijke werking heeft, en dat het temporele aanknopingspunt de opzegging is. Ook bestaande conventionele regelingen kunnen dus onder het temporele toepassingsgebied van het nieuwe recht vallen en erdoor beïnvloed worden. Dit werd ook in het bijzonder vastgesteld met betrekking tot de bestaande sectorale regelingen inzake opzeggingstermijnen die vanaf 1 januari 2014 in het hart getroffen worden door het verbod voor sectorale afwijkingen.

**124.** Tegelijkertijd werd onder deze titel vastgesteld dat er heel wat overgangsregelingen werden ingevoerd om de overgang van oud naar nieuw te begeleiden. Het is daarbij opvallend (maar ook begrijpelijk) dat vele van deze overgangsregelingen in het bijzonder relevant zijn (of kunnen worden) voor (bestaande) conventionele regelingen.

**125.** De betrokken overgangsmaatregelen bestaan er bovendien vaak in om, in afwijking van de onmiddellijke werking, eerbiedigende werking te verlenen ten voordele van het oude recht, of een uitgestelde werking te verlenen aan het nieuwe recht waardoor de toepassing van het nieuwe recht nog tijdelijk wordt uitgesteld.

### 5. DE OVERGANGSREGELING VOOR ARBEIDSOVEREENKOMSTEN AANGEVANGEN VOOR 1 JANUARI 2014: DE TWEESTAPPENBEREKENING

**126.** Onder deze titel wordt een van de meest fundamentele regelingen van de Wet Eenheidsstatuut geanalyseerd: de tweestappenberekening die van toepassing is op ontslagen die doorgevoerd worden vanaf 1 januari 2014 en betrekking hebben op werknemers met een arbeidsovereenkomst (van onbepaalde tijd) waarvan de uitvoering is aangevangen vóór 1 januari 2014. Zoals in de vorige titel werd opgemerkt betreft het de belangrijkste overgangsmaatregelen van de Wet Eenheidsstatuut <sup>(247)</sup>.

(247) Zie over "overgangsmaatregelen", randnr. 68. Zie nochtans de opmerking van de Raad van State over de betrokken bepaling: "Die artikelen zijn niet te beschouwen als overgangsmaatregelen, ook al zijn ze opgenomen in hoofdstuk IV van het ontwerp, dat luidens het opschrift ervan "[o]vergangsbepalingen" bevat. De erin vervatte regeling behoort dan ook veeleer opgenomen te worden in de wet van 3 juli 1978 zelf, aangezien die regeling een onderdeel is van de ruimere regeling inzake de vaststelling van de opzeggingstermijnen" (Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 110 (voetnoot 11)).

Voor de beoordeling van de impact van de Wet Eenheidsstatuut op conventionele regelingen is zij uiteraard bijzonder relevant, niet alleen voor bestaande regelingen maar ook voor nieuw af te sluiten regelingen.

**127.** Met betrekking tot de opzeggingstermijn kan de rechtspositie van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst aangevangen is vóór 1 januari 2014 als volgt samenvat worden samengevat. Als basisregel en als uitgangspunt geldt het systeem van de tweestappenberekening in functie van de anciënniteit opgebouwd vóór en vanaf 1 januari 2014. Grof samengevat worden de rechten inzake opzeggingstermijn overeenstemmend met de anciënniteit tot en met 31 december 2013 bepaald in een eerste stap op grond van het oude recht (en dus “vastgeklikt”), terwijl de rechten inzake opzeggingstermijn overeenstemmend met de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 worden bepaald in een tweede stap op grond van de nieuwe geharmoniseerde regeling.

**128.** Als afwijking op de basisregel geldt dat de tweestappenberekening, of het resultaat van deze berekening, kan worden beïnvloed in geval van beëindiging om een specifieke reden of in specifieke omstandigheden. Het is precies op dit terrein dat moeilijke interpretatievragen rijzen, en dan in het bijzonder en niet het minst met betrekking tot de interactie van bestaande conventionele regelingen met de overgangsregeling.

**129.** Als schot voor de boeg, en enigszins vooruitlopend op de grondigere analyse die hierna volgt is het misschien goed om al even stil te staan bij de kwalificatie van de betrokken regeling vanuit het overgangsrecht. Hoger werd uitgelegd dat de Wet Eenheidsstatuut onmiddellijke werking heeft en van toepassing is op opzeggingen (en *a fortiori* ontslagen) gegeven vanaf 1 januari 2014. Door de overgangsmaatregel van de tweestappenberekening wordt voor lopende overeenkomsten dus in zekere mate eerbiedigende werking verleend. Deze eerbiedigende werking speelt niet ten volle: zij wordt beperkt tot de diensttijd opgebouwd tot de datum van inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut. Via deze overgangsregel wordt dus – zij het slechts gedeeltelijk – ingespeeld op “legitieme verwachtingen” die een eerbiedigende werking effectief kunnen verantwoorden<sup>(248)</sup>. Het betreft hier dus een overgangsmaatregel die betrekking heeft op de temporele functie zelf die aan de bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut werd verleend.

**130.** Tot slot wordt voor de goede orde nog herhaald dat een belangrijke uitzondering werd bepaald voor (bepaalde) arbeiders die tewerkgesteld zijn in de zogenaamde uitzonderingssectoren (*supra*)<sup>(249)</sup>.

## 5.1. De tweestappenberekening in hoofdlijnen

**131.** Het systeem van de tweestappenberekening, dat betrekking heeft op de berekening van de opzeggingstermijnen te respecteren door zowel werkgever als werkne-

(248) P. POPELIER, *Toepassing van de wet in de tijd. Vaststelling en beoordeling van temporele functies*, APR, Antwerpen, Story-Scientia 1999, 49.

(249) Zie randnr. 95 e.v.

mer<sup>(250)</sup>, wordt in de Wet Eenheidsstatuut uiteengezet in drie artikelen<sup>(251)</sup>. Het eerste van deze drie artikelen regelt de berekening als dusdanig. In het tweede en derde artikel wordt dan respectievelijk aandacht besteed aan de eerste en tweede stap van de berekening.

**132.** De Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat de na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslagname door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in artikel 68 Wet Eenheidsstatuut (eerste stap) en artikel 69 Wet Eenheidsstatuut (tweede stap), op te tellen<sup>(252)</sup>. Uiteraard worden hier enkel de ontslagen gevisereerd betekend vanaf 1 januari 2014<sup>(253)</sup>.

De opzeggingstermijn is (in principe) het resultaat van de som van de termijnen die resulteren uit de tweestappenberekening waarbij, in een eerste stap een opzeggingsstermijn wordt bepaald op grond van de anciënniteit verworven op 31 december 2013, en in een tweede stap een opzeggingstermijn wordt bepaald op grond van de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014<sup>(254)</sup>.

**133.** Deze overgangsregeling regelt enkel de opzeggingstermijn. Toch kan aangenomen worden dat deze overgangsregeling eveneens toepassing vindt wanneer de opzeggingsvergoeding bepaald dient te worden waarop een werknemer (of werkgever) recht heeft wanneer geen of een te korte opzeggingstermijn werd gerespecteerd<sup>(255)</sup>. Dit werd ook expliciet bevestigd in de memorie van toelichting: het resultaat van de

(250) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 41.

(251) Art. 67-69 Wet Eenheidsstatuut.

(252) Art. 67 Wet Eenheidsstatuut.

(253) Dit volgt uit de hoger besproken regel van inwerkingtreding op 1 januari 2014 (art. 110 Wet Eenheidsstatuut) en de regel dat opzeggingen betekend voor de inwerkingtreding al hun gevolgen behouden (art. 111). Zie ook MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 39.

(254) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 39.

(255) Dit blijkt ook uitdrukkelijk uit de titel van de afdeling waarin de betrokken regels zijn opgenomen "Berekening van de duur van de opzeggingstermijnen en vergoedingen" (eigen cursivering). Ook de rechtsleer lijkt dit expliciet dan wel impliciet te aanvaarden. *Expliciet*: N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 59. *Impliciet* – waarbij wordt opgemerkt dat de Wet Eenheidsstatuut het verband tussen opzeggingstermijn en opzeggingsvergoeding zoals bepaald in art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet onaangeroerd laat: H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 38. *Anders*: D. VOTQUENNE in een lezing gehouden voor de Brusselse Vereniging voor Sociaal Recht op 3 juni 2014, waar hij in een geschreven bijdrage naar aanleiding van deze studieavond wijst op een lacune in art. 39, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet (zoals gewijzigd door art. 14 Wet Eenheidsstatuut). Meer bepaald wijst hij erop dat in art. 39, § 1 Arbeidsovereenkomstenwet elke verwijzing ontbreekt naar de relevante bepalingen van de overgangsregeling (art. 67, 68, 69 en 70 Wet Eenheidsstatuut), waardoor ook een rechtsgrond ontbreekt om de opzeggingsvergoeding te berekenen indien de werkgever de in de overgangsbepalingen bepaalde opzeggingstermijn niet naleeft. Volgens deze auteur "is [er] met andere woorden geen uitdrukkelijke sanctie voorzien bij niet naleving van de opzeggingstermijnen voor de werknemers die in dienst waren voor 1 januari 2014". Uiteraard zou het de transparantie ten goede zijn gekomen, mocht wel een verwijzing zijn opgenomen. Toch lijkt het een brug te ver om daaruit af te leiden dat de regels van artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet niet langer van toepassing zouden zijn. Dit zou ook afbreuk doen aan het overgangsrechtelijke karakter van de betrokken bepalingen: zij dient met betrekking tot de bepaling van de opzeggingstermijn (en enkel ten aanzien van de regeling van de opzeggingstermijn) als een

berekeningen gemaakt tijdens de eerste en de tweede stap zal worden opgeteld en vormt samen de na te leven opzeggingstermijn of laat toe om het bedrag van de eventuele opzeggingsvergoeding vast te stellen <sup>(256)</sup>.

## 5.2. Verantwoording van het systeem

**134.** Het systeem van de tweestappenberekening wordt in de memorie bij de artikelsgewijze bespreking expliciet verantwoord vanuit de vaststelling dat de nieuwe geharmoniseerde regeling van het eenheidsstatuut voor de berekening van de opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werkgever of door de werknemer sterk verschilt van de vroegere regelingen van toepassing op werklieden en bedienden <sup>(257)</sup>. Vanuit die vaststelling acht de wetgever een overgangsregeling nodig *“die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst werd gesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014”* <sup>(258)</sup>.

**135.** De memorie expliciteert de verantwoording van het systeem slechts erg partieel in haar artikelsgewijze commentaar. De verwijzing naar de legitieme verwachting van partijen is in die zin zelfs enigszins misleidend. Als de legitieme verwachting van partijen de belangrijkste drijfveer was geweest achter de ontworpen overgangsregeling, dan zou zij wellicht anders uitgetekend zijn geweest. Een veel belangrijkere verklaring van het uiteindelijke *design* van de ontworpen regeling ligt ongetwijfeld in het feit dat men, zoals hierna verder zal worden toegelicht, onder druk van het Grondwettelijk Hof het pad van de volle toepassing van het principe van de eerbiedigende werking ten aanzien van lopende overeenkomsten diende te verlaten. De compromistekst van juli 2013 expliciteert deze wil uitdrukkelijk en bepaalt dat *“op deze manier [de] nieuwe bepalingen van toepassing [zijn] op de nieuwe contracten, maar ook op de oude contracten, voor de periode vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen”* <sup>(259)</sup>.

**136.** Zoals hiervoor reeds opgemerkt, werd door de IPA-Wet van 12 april 2011 wel volle eerbiedigende werking verleend aan het oude ontslagrecht en werd de wet op dit punt precies bekritiseerd door het Grondwettelijk Hof <sup>(260)</sup>. Nu blijft het moeilijk om de precieze draagwijdte van de kritiek van het Hof ten aanzien van de eerbiedigende werking door de IPA-Wet van 12 april 2011 volledig in te schatten. Het Hof formuleerde die kritiek erg beknopt, en bovendien op een moment dat een volledige harmonisatie van de statuten in de IPA-Wet nog erg veraf was, en dit zowel in rechte als in feite. Wel eiste het Grondwettelijk Hof expliciet in zijn arrest dat de harmonisatie van de statuten van werklieden en bedienden voltooid zou worden tegen 8 juli 2013 <sup>(261)</sup>. Dat neemt

---

overgangsrechtelijke maatregel beschouwd te worden ten aanzien van art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet.

(256) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 41 (zie ook p. 39).

(257) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 39; zie ook Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 6; Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 7.

(258) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 39. Zie ook Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 6; Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 7 en 21.

(259) Finaal compromisvoorstel van de minister van Werk, 5 juli 2013, 2

(260) Zie randnr. 85.

(261) Overweging B.6 van het arrest luidt: “Uit hetgeen voorafgaat vloeit voort dat de prejudiciële vragen bevestigend moeten worden beantwoord, maar dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepalingen tot uiterlijk 8 juli 2013 moeten worden gehandhaafd. De wetgever zal immers, sedert het voor-

niet weg dat de meningen verschilden over de precieze draagwijdte van het arrest en de marge die nog overbleef voor een geleidelijke of gefaseerde harmonisatie <sup>(262)</sup>.

Het gekozen systeem van de tweestappenberekening geeft wel een duidelijke aanzetting over de lezing van het arrest door de wetgever. De tweestappenberekening wijst erop dat het arrest blijkbaar geen gebod inhoudt om ook de historische discriminatie tegen 8 juli 2013 volledig weggewerkt te hebben, en evenmin een verbod om nog in een overgangperiode te voorzien voor het wegwerken van de historische discriminatie.

**137.** Wie er in ieder geval een strengere lezing op na houdt, is de Raad van State. In zijn advies geeft de Raad van State zeer uitdrukkelijk aan dat de geleidelijke wegwerking van het onderscheid, zoals zij wordt georganiseerd in de tweestappenberekening en in het uitzonderingsregime voor bepaalde sectoren <sup>(263)</sup>, die volgens de Raad neerkomt op het uitstellen van een volledige harmonisering, niet in overeenstemming is met de arresten van het Grondwettelijk Hof <sup>(264)</sup>.

Wat het systeem van de tweestappenberekening in het bijzonder betreft, neemt de Raad van State aanstoot aan het feit dat voor het vaststellen van de opzeggingstermijnen nog toepassing zal worden gemaakt — zonder enige beperking in de tijd — van regels waarvan de gevolgen sinds 9 juli 2013 als ongrondwettig moeten worden beschouwd <sup>(265)</sup>. Dat de onvoltooide harmonisatie gecompenseerd zou worden door de ontslagcompensatievergoeding overtuigt de Raad niet. Los van de principiële vraag (waarover de Raad zelf geen duidelijk standpunt inneemt) of de betrokken discrimina-

---

melde arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, over een voldoende lange termijn hebben kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien” (GwH 7 juli 2011, arrest nr. 125/2011).

(262) Over de draagwijdte van het arrest zie onder meer: D. CUYPERS, “Het Belgische ontslagrecht na de IPA-wet en na het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011. Stand van zaken. Algemene beschouwingen en verder...” in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), “De IPA-wet en het Belgische ontslagrecht”, Brugge, die Keure, 2012, 29-66; P. JOASSART, “La fin de la distinction entre ouvriers et employés imposée par la Cour constitutionnelle: quelles conséquences?” (noot onder GwH nr. 158/2011 van 7 juli 2011), *JTT* 2012, 2-5; L. LENAERTS, “Wie A zegt, moet B zeggen of moet wie A(rbeider) zegt, B(ediende) denken?” in X, *Justitie: vraagstukken en perspectieven voor morgen. La justice: enjeux et perspectives de demain*, Limal, Anthemis, 2013, 195-211; B. LIETAERT, “Discriminatie van arbeiders. Artikel 39 Arbeidsovereenkomstenwet, versie 1978, en de arbeider?”, *JTT* 2013, 413-416; L. PELTZER en E. PLASSCHAERT, “Vers une harmonisation des statuts d’ouvrier et d’employé: un long fleuve tranquille? Un état de la question et quelques réflexions prospectives” in E. PLASSCHAERT en O. RIJCKAERT (eds.), *Le droit social en chantier(s)*, Brussel, Larcier, 2012, 19-25; W. RAUWS, “De toekomst van het arbeidsovereenkomstenrecht” in B. DEBAENST (ed.), *Van status tot contract. De arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013, 154-155; J. VAN PRAET, “De gelijkschakeling van arbeiders en bedienden: de gevolgen van het arrest nr.125/2011 van het Grondwettelijk Hof voor de wetgever en de rechter” in C. BAYART en D. CUYPERS (eds.), *De IPA-Wet en het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 9-28; S. VERSTRAELEN, “Toen barstte de bom: het Grondwettelijk Hof handhaaft in een prejudicieel arrest de gevolgen van een vastgestelde ongrondwettigheid” (noot onder GwH nr.125/2011 van 7 juli 2011), *RW* 2011-12, 1230-1241.

(263) Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 110 (zie in het bijzonder voetnoot 10, waarin verwezen wordt naar art. 67-70 Wet Eenheidsstatuut).

(264) Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 110 (overweging 8.2).

(265) Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 110 (overweging 9).

tie gecompenseerd kan worden, lijkt de Raad opnieuw voornamelijk te struikelen over het tijdelijke uitstel van (volledige) compensatie via het “tjidspad”<sup>(266)</sup>.

### 5.3. De berekening van de eerste stap (art. 68 Wet Eenheidsstatuut)

**138.** De berekening van de eerste stap wordt door de Wet Eenheidsstatuut als volgt geregeld. In de eerste stap wordt het eerste deel van de opzeggingstermijn berekend op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013<sup>(267)</sup>.

**139.** De Wet Eenheidsstatuut bepaalt verder dat het eerste deel van de opzeggingsstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum<sup>(268)</sup>.

**140.** Ten slotte bepaalt de Wet Eenheidsstatuut een afwijkende regeling voor hogere bedienden. Voor hogere bedienden wordt het deel van de opzeggingstermijn van de eerste stap voor het verleden vastgelegd op grond van een forfaitaire formule ingeschreven in de Wet Eenheidsstatuut. In geval van opzegging door de werkgever wordt die termijn vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden<sup>(269)</sup>. In geval van opzegging door de bediende wordt die termijn vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand (voor de hogere bediende) of zes maanden (voor de hoogste bediende)<sup>(270)</sup>.

Deze bepalingen worden hierna aan een grondigere analyse onderworpen.

#### (a) Eerste stap: het begrip “ononderbroken dienstanciënniteit”

**141.** Voor het begrip “ononderbroken dienstanciënniteit” wordt in de memorie van toelichting doorverwezen<sup>(271)</sup> naar het gedefinieerde begrip “anciënniteit” dat via de Wet Eenheidsstatuut in de Arbeidsovereenkomstenwet wordt ingevoerd<sup>(272)</sup>. Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming. “Dezelfde onderneming” verwijst volgens de parlementaire voorbereiding naar de “economische exploitatie-eenheid die de onderneming vormt”<sup>(273)</sup>.

(266) Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 110-111 (overweging 9).

(267) Art. 68, eerste lid Wet Eenheidsstatuut.

(268) Art. 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

(269) Art. 68, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

(270) Art. 68, vierde lid Wet Eenheidsstatuut.

(271) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 41.

(272) Zie art. 5 Wet Eenheidsstatuut en art. 37/4, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet.

(273) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 15-16. Het blijkt duidelijk uit de memorie dat aansluiting gezocht wordt bij de bestaande noties “dezelfde onderneming” (en “dezelfde werkgever”) zoals zij gekend waren onder het oude recht (resp. oud art. 59 Arbeidsovereenkomstenwet en oud art. 82 Arbeidsovereenkomstenwet). Opvallend daarbij is dat in de memorie naar twee cassatiearresten wordt verwezen en dan in het bijzonder naar Cass. 9 maart 1992, *JTT* 1992, 219, maar ook naar Cass.

**142.** Betekent dit dan ook dat de anciënniteit als uitzendkracht erkend dient te worden volgens de voorwaarden en modaliteiten zoals zij door de Wet Eenheidsstatuut in de Arbeidsovereenkomstenwet werden ingeschreven <sup>(274)</sup>? Deze vraag kan principieel negatief beantwoord worden <sup>(275)</sup>. Wat de eerste stap betreft, dienen de rechten immers bepaald te worden op grond van de regels die gelden op 31 december 2013. Onder het oude recht telde de anciënniteit als uitzendkracht in principe niet mee <sup>(276)</sup>. Vermits anciënniteit als uitzendkracht niet meegeteld werd onder het oude recht, hoeft ze ook niet meegeteld te worden in het kader van stap 1 (en *a fortiori* niet voor stap 2). Wel moet een belangrijke nuance worden gemaakt voor lopende arbeidsovereenkomsten die een aanvang hebben genomen na 1 januari 2012 en op die grond onderworpen waren aan de IPA-Wet van 2011. In het kader van deze laatste wet werd de anciënniteit als uitzendkracht immers ook erkend onder dezelfde voorwaarden en modaliteiten als deze ingevoerd door de Wet Eenheidsstatuut <sup>(277)</sup>.

**(b) Eerste stap: wettelijke, reglementaire en conventionele regels**

**143.** Het eerste deel van de opzeggingstermijn wordt zoals hoger reeds vermeld bepaald op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum <sup>(278)</sup>.

**144.** Opvallend in vergelijking met de omschrijving van de berekening van de tweede stap, is dat de Wet Eenheidsstatuut niet alleen naar de wettelijke en reglementaire regels verwijst, maar ook naar de conventionele regels <sup>(279)</sup>. De draagwijdte en relevantie hiervan wordt verder toegelicht in het kader van de bespreking van de tweede stap <sup>(280)</sup>.

---

13 januari 2003, *JTT* 2003, 268 (waar (per vergissing?) verwezen wordt naar de "technische bedrijfs-eenheid"). Zie voor een grondige analyse van de notie "dezelfde werkgever": M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 335-346.

(274) Zie art. 37/4, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet (zoals ingevoegd door art. 5 Wet Eenheidsstatuut).

(275) Zie in dezelfde zin D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 66-67.

(276) A. WITTERS, "Anciënniteit en het einde van de arbeidsovereenkomst", *Or.* 2000, 89. Anciënniteit als uitzendkracht telde onder het oude recht in ieder geval niet mee wat de anciënniteit in het kader van de vaststelling van de opzeggingstermijn betreft. Voor bepaalde andere regelingen wordt anciënniteit met ingang vanaf 1 september 2013 wel in aanmerking genomen voor uitzendarbeid op grond van het instroommotief; zie art. 20ter Uitzendarbeidswet van 24 juli 1987 en art. 31 Cao nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (algemeen verbindend verklaard bij KB 26 januari 2014 (*BS* 10 februari 2014)).

(277) Oud art. 65/4 Arbeidsovereenkomstenwet; oud art. 86/2, § 4 Arbeidsovereenkomstenwet. C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 149. In principe zullen bedienden die onder de oude IPA-regeling ressorteerden in de regel geen impact ondervinden; zie hierover H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 14.

(278) Art. 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

(279) Vergelijk art. 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut met art. 69, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

(280) Zie randnr. 182.



**145.** In de memorie van toelichting wordt verder gepreciseerd dat rekening gehouden moet worden met het statuut van de werknemer (werkman of bediende), met de dienstanciënniteit en met de regels van toepassing op 31 december 2013 alsof de opzeggingstermijn van de werknemer berekend had moeten worden op die datum.

**146.** Dat in het kader van de eerste stap rekening gehouden moet worden met het statuut van de werknemer (werkman of bediende) op 31 december 2013 lijkt logisch; het is immers in de eerste plaats aan de hand van dit statuut dat de toepasselijke regels in het oude recht werden afgelijnd.

**147.** In dezelfde mate zal ook bepaald moeten worden of de bediende op 31 december 2013 als hogere dan wel als lagere bediende kwalificeert. Ook deze kwalificatie had een bepalend effect op de toepasselijke regels en rechten. Dit betekent dat het belangrijk is om het loonpakket zoals dat bestond op 31 december 2013 goed te documenteren voor bedienden met een loonpakket dat zich situeert rond de grens van lagere/hogere bediende (zijnde 32.254 EUR) opdat er later geen onduidelijkheid zou bestaan over de vraag in welke categorie de betrokken werknemer zich bevond op 31 december 2013.

**148.** Uit de memorie van toelichting blijkt verder dat het statuut zoals het bestaat op 31 december 2013 effectief bevroren wordt. In het bijzonder kan verwezen worden naar het vijfde voorbeeld in de memorie van toelichting, dat betrekking heeft op een werknemer met arbeidersstatuut op 31 december 2013 die vervolgens het bediendestatuut verwerft en nadien ontslagen wordt<sup>(281)</sup>. Om in dat voorbeeld de eerste stap te berekenen, moet rekening gehouden worden met de regels van toepassing op arbeiders. De overgangsregeling wordt dus niet alleen gekenmerkt door een systeem van gesplitste anciënniteiten, maar ook van gesplitste statuten<sup>(282)</sup>. In het licht van de verdere harmonisatie van de statuten die nog gerealiseerd dient te worden, lijkt de bevroering van het statuut echter een logische zaak. De uitgetekende overgangsregeling zou immers voor lopende overeenkomsten een groot deel van haar nut verliezen, mocht zij door toekomstige statutenwijziging toch tot gevolg hebben dat de anciënniteit opgebouwd tot 31 december 2013 volgens nieuwe regels (of andere regels) gehonoreerd zou moeten worden<sup>(283)</sup>.

(281) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 42.

(282) Vergelijk met de klassieke leer onder het oude recht waarbij in geval van statuutswijziging, de techniek van de opsplitsing formeel werd afgewezen, zie Cass. 25 november 1960, *Pas.* 1961, I, 328.

(283) Een belangrijke vraag die hierbij rijst is of het behoud van het statuut per 31 december 2013, ook geldt in geval van promotie naar het bediende-statuuut, of in geval van toekenning van een conventioneel bediendestatuut, vooraleer een verdere harmonisatie van de statuten gerealiseerd is. Op grond van het voorbeeld vermeld in de memorie van toelichting dient men te besluiten van wel. Een belangrijke vraag die daarbij rijst is of de werknemer in dat geval ook zijn aanspraken als arbeider behoudt op de ontslagcompensatievergoeding of ontslaguitkering. Op dit vlak worden in de loop van 2015 verdere wettelijke verduidelijkingen verwacht.

**(c) Eerste stap: forfaitaire afwijkende regeling voor hogere bedienden**

**149.** Wat de berekening van de eerste stap betreft, bepaalt de Wet Eenheidsstatuut een afwijkende regeling voor hogere bedienden <sup>(284)</sup>. Voor hogere bedienden wordt het deel van de opzeggingstermijn van de eerste stap voor het verleden vastgelegd op grond van een forfaitaire formule ingeschreven in de Wet Eenheidsstatuut.

**150.** In geval van opzegging door de werkgever <sup>(285)</sup> wordt het deel van de opzeggingstermijn van de eerste stap voor het verleden, in afwijking van de algemene regel, vastgesteld op één maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van drie maanden.

**151.** In geval van opzegging door de bediende <sup>(286)</sup>, wordt die termijn, in afwijking van de algemene regel, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand voor de gewone hogere bedienden <sup>(287)</sup> en zes maanden voor de hoogste bedienden <sup>(288)</sup>.

*(i) Eerste stap - ratio legis afwijkende regeling voor hogere bedienden*

**152.** De *ratio legis* van deze afwijkende regel voor hogere bedienden wordt uitvoerig toegelicht in de memorie van toelichting. Indien ten aanzien van de hogere bedienden de algemene regel zou worden toegepast, zou dit impliceren dat voor hen toepassing zou moeten worden gemaakt van artikel 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet voor het deel van de opzeggingstermijn dat verbonden is aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013. Die laatste regel schreef voor dat de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen worden vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter. Het is precies deze onderhandeling die de wetgever wenst te vermijden. Door de opzeggingstermijn verschuldigd over het eerste deel forfaitair vast te leggen *“wordt vermeden dat, bij opzegging door de werkgever vanaf 1 januari 2014, de opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zou moeten worden overeengekomen tussen de partijen, terwijl de duur van het deel van de opzeggingstermijn verbonden aan de dienstanciënniteit vanaf 1 januari 2014 op forfaitaire wijze wordt vastgelegd. Om die reden wordt de door de werkgever na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, eveneens op forfaitaire wijze bepaald. Om dezelfde reden wordt ook in vaste termijnen voorzien wanneer, vanaf 1 januari 2014, een werknemer, die op 31 december 2013 een hogere bediende was, zou overgaan tot opzegging. De door deze werknemer na te leven opzeggingstermijn, verbonden aan de dienstanciënniteit op 31 december 2013, zal niet moeten worden overeengekomen, maar wordt eveneens op forfaitaire wijze bepaald [...]”* <sup>(289)</sup>.

(284) De bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013 (zie art. 68, derde en vierde lid Wet Eenheidsstatuut).

(285) Art. 68, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

(286) Art. 68, derde lid en vierde lid Wet Eenheidsstatuut.

(287) De bediende wiens jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, zonder de grens van 64.508 euro te overschrijden.

(288) De bediende wiens jaarlijks loon 64.508 euro overschrijdt op 31 december 2013.

(289) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 40.

*(ii) Eerste stap - gevolgen afwijkende regeling: einde van de formules*

**153.** Deze regel heeft tot gevolg dat de formule-Claeys en andere berekeningsformules voor de bepaling van de redelijke opzeggingstermijn onder het oude artikel 82, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet niet langer relevant zijn<sup>(290)</sup>.

*(iii) Eerste stap - draagwijdte afwijkende regeling voor hogere bedienden*

**154.** Over de draagwijdte van de afwijkende regeling voor hogere bedienden bestaat grote onduidelijkheid<sup>(291)</sup>. De afwijkende regeling voor hogere bedienden zoals zij sinds het voorontwerp in de wettekst<sup>(292)</sup> is opgenomen, maakt immers geen onderscheid tussen de gewone hogere bedienden en de hoogste bedienden. En bijgevolg rijst de vraag wat het lot is van de opzeggingsclausules die met de hoogste bedienden zijn gesloten. Dit was ook de Raad van State opgevallen die de gemachtigde van de indieners van het wetsontwerp hierover heeft ondervraagd<sup>(293)</sup>. Voor de Raad van State werd verklaard dat de betrokken afwijkende regeling geen afbreuk doet aan verworven rechten van hogere bedienden, dat een beding waarbij een hogere termijn wordt toegekend dan wat het wetsontwerp voor het verleden toekent zijn geldigheid behoudt, dat er geen bepaling is die een dergelijk beding kan doen wegvallen en dat er dus geen probleem rijst ten aanzien van de standstillverplichting. Opvallend is dat de problematiek in deze initiële reactie van de indieners van het wetsontwerp uitsluitend benaderd wordt vanuit de invalshoek van de verworven rechten (eerder dan de legitieme verwachtingen). De Raad van State werd echter onvoldoende overtuigd, oordeelde dat die toelichting ingaat tegen de strekking van het ontwerp, en adviseerde om het betrokken artikel aan een nader onderzoek te onderwerpen.

(290) H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 11; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 50; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 57; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 43; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 72-73.

(291) In het bijzonder wordt de vraag in de rechtsleer gesteld hoe de regel zich verhoudt met de opzeggingsclausules. Zie C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 14-15; H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 13; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 157; H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 51-52; F. HENDRICKX, "Het ontslagrecht na het eenheidsstatuut" in VRG-Alumni (red.), *Recht in beweging. 21ste VRG-Alumnidag*, Antwerpen, Maklu, 2014, 262 en *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 23; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 63-66; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 45-53; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 85-86.

(292) De uiteindelijke wettekst is op dat vlak identiek aan de tekst van het voorontwerp (*Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 78) en de tekst van het wetsontwerp (*Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 144).

(293) Adv.RvS 54.231/1, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 120-121.

**155.** De ontworpen wettekst zelf zal echter niet verder worden aangepast. Wel wordt de memorie van toelichting aangevuld <sup>(294)</sup>. In deze aanvulling wordt met verwijzing naar het advies van de Raad van State, benadrukt dat de regeling (van het forfait) kadert in een overgangsregeling die haar verantwoording vindt in (het respect voor) de legitieme verwachtingen van partijen van wie de arbeidsovereenkomst werd gesloten en uitgevoerd voor 1 januari 2014 <sup>(295)</sup>. De memorie gaat verder en verduidelijkt dat een legitieme verwachting inhoudt dat de overeengekomen clausules worden gerespecteerd en dat alle geldige clausules die bestaan op 31 december 2013 onveranderd blijven <sup>(296)</sup>. De memorie besluit dan ook dat de forfaitaire bepaling met betrekking tot de opzeggingstermijn eigenlijk enkel en alleen dienst doet om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden en dat zij dus niet geldt voor de werknemers waarvoor reeds een zekerheid bestond op basis van de conventionele akkoorden die werden gesloten in het verleden <sup>(297)</sup>.

**156.** De aangepaste memorie doet ook vermoeden dat niet enkel conventionele regelingen die voorzien in een gunstigere regeling voor de werknemer dienen te worden gerespecteerd, maar alle geldige bedingen, ook indien zij minder gunstig zouden zijn dan het forfait van één maand per begonnen jaar. Deze laatste lezing wordt door de minister van Werk tijdens de bespreking in de Commissie ook uitdrukkelijk bevestigd. Ze verklaart immers dat aangaande de individuele overeenkomsten, ingevolge het advies van de Raad van State, beslist is dat de overeenkomsten die op 31 december 2013 van kracht zijn, zullen blijven gelden, onverschillig of de in de overeenkomst bepaalde opzeggingstermijn gunstiger of minder gunstig is dan die bepaald in de nieuwe wettelijke regeling <sup>(298)</sup>. Dit laatste wijst er dus duidelijk op dat de wetgever de nieuwe wettelijke regeling van het forfait niet wil laten primeren op per 31 december 2013 geldige conventionele regelingen <sup>(299)</sup>.

(294) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 44. De tekst van de definitieve memorie van toelichting werd op dit vlak vergeleken met het ontwerp van memorie van toelichting zoals zij bij het toenmalige voorontwerp werd gepresenteerd aan de Ministerraad van 27 september 2013 (CMR 27-09-2013 Memorie van toelichting van 26-09-2013 – 2013A74770.017, p. 40-45).

(295) Letterlijk luidt de passage als volgt: "Wat betreft de opmerking van de Raad van State met betrekking tot artikel 68, moet eraan herinnerd worden dat deze bepaling deel uitmaakt van de overgangsregeling die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen van wie de arbeidsovereenkomst werd gesloten en uitgevoerd vóór 1 januari 2014. Een legitieme verwachting houdt in dat de overeengekomen clausules worden gerespecteerd. Alle geldige clausules die bestaan op 31 december 2013 blijven dus onveranderd en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden. Deze memorie bepaalt dat de forfaitaire bepaling met betrekking tot de opzeggingstermijn eigenlijk enkel en alleen dienstdoet om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden voor de doelgroep waar, op basis van de huidige wetgeving, de opzeggingstermijn moet worden onderhandeld op het einde van de arbeidsovereenkomst. Zij dient dus om een uniformiteit te creëren. Zij geldt dus niet voor de werknemers waarvoor reeds een zekerheid bestond op basis van de conventionele akkoorden die werden gesloten in het verleden." MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 44.

(296) Zie ook de verklaring van de minister in de Commissie Sociale Aangelegenheden: "[i]n de mate dat er voor deze hogere bedienden een eerder afgesloten geldige clausule de opzeggingstermijn bepaalt, moet deze worden gerespecteerd" (Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 8).

(297) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 44.

(298) Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 37-38.

(299) Deze laatste verklaring (in de Kamer) moet natuurlijk in de context gelezen worden van de besproken passage uit de memorie van toelichting (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 44). Wanneer die passage in deze context wordt gelezen, dan heeft de passage dus ook (enkel) betrekking op de problematiek van de conventionele regelingen in de eerste stap van de tweestapenberekening. Dit

**157.** Een laatste opmerking met betrekking tot deze passage in de memorie van toelichting en het daaruit volgende parlementaire debat is dat deze besprekingen kaderden in de discussie rond de rol van de conventionele regelingen met betrekking tot de eerste stap en de diensttijd tot 31 december 2013. Het is immers een reactie op de kritiek van de Raad van State op *artikel 68 Wet Eenheidsstatuut* <sup>(300)</sup>. Er wordt bijgevolg uitspraak gedaan met betrekking tot de rechten *voor het verleden* <sup>(301)</sup>. Dat blijkt ook tijdens de verdere bespreking in het parlement <sup>(302)</sup>.

**158.** Hoewel de wil van de wetgever duidelijk blijkt uit de parlementaire voorbereiding, laat de niet-aangepaste tekst van de wet een ander geluid horen. Sommigen houden daarbij voor dat de rechter in een dergelijke situatie – en niettegenstaande de duidelijke bedoeling van de wetgever in de andere zin – enkel toepassing kan maken van de (vermeende) heldere wettekst, en bijgevolg het forfait van één maand dient toe te passen <sup>(303)</sup>.

**159.** Deze stelling kan echter niet worden gevolgd. Een dergelijke lezing en toepassing van de wet verhoudt zich immers moeilijk met het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel en het gelijkheidsbeginsel. De regel van het forfait staat immers ingeschreven in een overgangsrechtelijke regeling die precies ontworpen is om, in afwijking van de voorgeschreven onmiddellijke werking van de nieuwe ontslagregels,

---

volgt uit de verwijzing in de passage naar het advies van de Raad van State. De verwijzing in deze passage naar de “nieuwe wettelijke regeling” heeft dan betrekking op het forfait van 1 maand voor de hogere bedienden. Zie ook C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or.* 2014, 15.

(300) Zie het hoger geciteerde letterlijke citaat in voetnoot 295 en in het bijzonder de passage: “[w]at betreft de opmerking van de Raad van State met betrekking tot artikel 68, [...]” (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 44.)

(301) Zie het hoger geciteerde letterlijke citaat in voetnoot 295 en in het bijzonder de passage: “[...] en het is op basis hiervan dat de rechten worden bepaald voor het verleden [...]” (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 44.) *Anders* H. VAN HOOGENBEMT die uit de betrokken passages alsook uit de ondervraging van de gemachtigde bij de Raad van State vreemd genoeg lijkt af te leiden dat het de bedoeling van de wetgever was dat de tweestappenberekening in haar totaliteit zou wijken voor geldige opzeggingsclausules onder het oude recht (H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 57).

(302) Zie Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 37-38; Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 8.

(303) Zie als voornaamste verdedigers van deze tekstuele interpretatie: C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or.* 2014, 15; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, “Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie”, *NJW* 2014, 157; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 66; A. CRAUWELS, “Het lot van de opzeggingsclausule na de Wet van 26 december 2013”, *JTT* 2014, 445-446. *Anders*: andere auteurs vermelden de zienswijze maar nemen geen uitgesproken standpunt in: H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 61; F. HENDRICKX, “Het ontslagrecht na het eenheidsstatuut” in VRG-Alumni (red.), *Recht in beweging. 21ste VRG-Alumnidag*, Antwerpen, Maklu, 2014, 262 en *De wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut*, Brugge, die Keure, 2014, 23; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 97; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 85-86; J. CLESSE, “La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés” in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 465.

toch en dit met het oog op het respect van de legitieme verwachtingen van partijen, eerbiedigende werking te verlenen ten voordele van het oude ontslagrecht en de onder het oude ontslagrecht getroffen conventionele regelingen.

Binnen dit kader werd de uitzonderingsregel van het forfait dan bovendien nog ontworpen, om meer rechtszekerheid te geven aan de partijen betrokken bij een arbeidsovereenkomst voor een hogere bediende.

Tegen deze achtergrond zou het dan ook bijzonder cynisch zijn dat de overgangsregeling tot gevolg zou hebben dat net die partijen die maximaal gebruik hadden gemaakt van de mogelijkheid onder het oude recht om de ontslagrechten reeds voorafgaandelijk vast te leggen, van die contractuele regeling beroofd zouden worden door de toepassing van het forfait. Een dergelijke lezing staat dan niet alleen haaks op het doel van de overgangsregeling in haar geheel (respect voor de legitieme verwachtingen), maar zorgt er bovendien ook voor dat een regel ontworpen met het oog op het verhogen van de rechtszekerheid reeds verworven contractuele zekerheden wegneemt.

**160.** Hier rijst dan ook de vraag hoe dit verantwoord kan worden in het licht van het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel en/of het gelijkheidsbeginsel, net ten aanzien van die partijen die meer dan anderen blijkt hebben gegeven van hun wens tot rechtszekerheid door het sluiten van een conventionele regeling. Als de uitzonderingsregel van het forfait zonder onderscheid van toepassing is ten aanzien van alle arbeidsovereenkomsten voor hogere bedienden, ook ten aanzien van die overeenkomsten waarin contractuele zekerheid bestond ten aanzien van de na te leven opzeggingstermijn, wordt de regel gelijk toegepast op onvergelijkbare gevallen<sup>(304)</sup>. Het gehanteerde criterium voor de gemaakte uitzondering is bovendien niet pertinent: de uitzondering wordt hierdoor van toepassing op gevallen waarvoor zij niet was bedoeld (zij wordt hierdoor overinclusief). Dit levert naar alle waarschijnlijkheid een niet te rechtvaardigen discriminatie op in de zin van artikel 10 en 11 Grondwet.

**161.** Voor de goede orde moet hier worden opgemerkt, dat deze redenering niet noodzakelijk beperkt dient te blijven tot de hoogste bedienden met geldige opzeggingsclausule op grond van oud artikel 82, § 5 en 86/2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet. Nu sinds het eerder besproken cassatiearrest van 2008<sup>(305)</sup> wordt aanvaard dat de werknemer zich kan beroepen op een gunstigere voorafgaande conventionele regeling, kunnen hogere bedienden met een dergelijke regeling een vergelijkbaar argument formuleren.

**162.** Gelet op het bovenstaande, lijkt het voor de rechter, in gevallen waarin met een hogere bediende geldige conventionele regelingen werden getroffen, misschien

---

(304) Waarbij de hoogste bedienden (met geldige opzeggingsclausule) niet vergelijkbaar zijn met de gewone hogere (of hoogste) bediende. De discriminatie kan ook worden voorgesteld als een ongelijke behandeling van gelijke gevallen (waarbij de positie van hoogste bediende met opzeggingsclausule vergelijkbaar is met die van de lagere bediende of arbeider nu in geen van de gevallen nog een nood bestaat tot verdere onderhandeling).

(305) Cass. 7 april 2008, *JTT* 2008, 207; *RCJB* 2009, 481; *RW* 2009-10, 1342. Zie de bespreking onder randnr. 26.

meer aangewezen om het Grondwettelijk Hof te ondervragen, dan toepassing te maken van het forfait.

**163.** Bovendien lijkt het zo te zijn dat wanneer het Hof effectief een schending zou vaststellen volgens de hierboven ontwikkelde redenering, de grondwettelijke inbreuk van die aard is dat de inbreuk het Grondwettelijk Hof zou toelaten een uitspraak te doen op grond waarvan de bodemrechter<sup>(306)</sup>, zonder verder ingrijpen van de wetgever, de ongrondwettigheid kan herstellen. Dat kan met name door de norm van het forfait louter buiten toepassing te laten, en, bij wijze van rechtsherstel, ook ten aanzien van de betrokken hogere bediende, toepassing te maken van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 voor de bepaling van de opzeggingstermijn in de eerste stap. Het betreft hier immers een situatie waarbij de partij<sup>(307)</sup> die de vraag uitlokte een nadelige wet (de regel van het forfait) buiten toepassing wil laten wegens schending van artikel 10 en 11 Grondwet (al dan niet in combinatie met het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel)<sup>(308)</sup>. Indien het Grondwettelijk Hof inderdaad de schending vaststelt (desgevallend wordt de schending beperkt tot die situaties waarin met de hogere bediende een geldige voorafgaande conventionele regeling werd getroffen)<sup>(309)</sup>, moet de rechter die norm buiten toepassing laten<sup>(310)</sup>. Het betreft een situatie waarbij dan rechtsherstel kan worden geboden door toepassing te maken van de algemene regel (toepassing van wettelijke, reglementaire en *conventionele* regels in de eerste stap) waarvan de kwetsieve norm een onverantwoorde afwijking vormt<sup>(311)</sup>.

#### 5.4. De berekening van de tweede stap (art. 69 Wet Eenheidsstatuut)

**164.** Wat de tweede stap betreft, bepaalt de Wet Eenheidsstatuut dat het tweede deel van de opzeggingstermijn berekend wordt op basis van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014<sup>(312)</sup>.

(306) Zie over de rol van de bodemrechter B. LIETAERT, "Taak van de feitenrechter bij discriminaties in de wet of door lacunes van de wet", *TSR* 2014, 143-192.

(307) Zowel werknemers als werkgevers zouden baat kunnen hebben bij dit argument. Het zal immers afhangen van de aard van de conventionele regeling wie belang heeft bij de toepassing van de conventionele regeling in plaats van het forfait, de werkgever dan wel de werknemer.

(308) Zie P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 246.

(309) Via een gemoduleerde (on)grondwettigheidsverklaring kan het Hof het arrest een "inperkende constructie" verlenen, waarbij het arrest tot gevolg heeft dat de bestreden norm niet meer van toepassing is op een bepaalde situatie of categorie van rechtzoekenden. Zie J. DE JAEGERE, "Actieve rechtsvorming door het Grondwettelijk Hof. Waar ligt de grens?", *TBP* 2014, 27-28; G. GOEDERTIER, J. VANDE LANOTTE en T. DE PELSMAEKER, *Handboek Belgisch publiekrecht*, Brugge, die Keure, 2014, 1422.

(310) G. GOEDERTIER, J. VANDE LANOTTE en T. DE PELSMAEKER, *Handboek Belgisch publiekrecht*, Brugge, die Keure, 2014, 1388; W. VERRIJDT, "De plicht tot uitvoering van arresten van het Grondwettelijk Hof door de wetgever" in A. ALEN en S. SOTTIAUX (eds.), *Leuvense staatsrechtelijke standpunten 2*, Brugge, die Keure, 2010, 356.

(311) Zie P. POPELIER, "Rechtsbescherming tegen discriminerende wetgeving, de rol van het Arbitragehof en de mogelijkheden tot rechtsherstel door rechter en wetgever", *RW* 2006-07, 247-248.

(312) Art. 69, eerste lid Wet Eenheidsstatuut.

De Wet Eenheidsstatuut bepaalt verder dat het tweede deel van de opzeggings-termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging<sup>(313)</sup>.

Ten slotte bepaalt de Wet Eenheidsstatuut twee bijzondere regels die gelden in geval van ontslag door de werknemer<sup>(314)</sup>. Volgens een eerste regel wordt er in de berekening van de totale opzeggingstermijn geen rekening gehouden met het resultaat van de tweede stap, wanneer in het kader van de eerste stap de plafonds van toepassing voor bedienden onder de oude reglementering reeds bereikt waren. Volgens de tweede regel geldt dat wanneer die plafonds niet bereikt werden in de eerste stap, het samengetelde resultaat van de eerste stap en de tweede stap 13 weken niet mag overschrijden.

Deze bepalingen worden hierna aan een grondigere analyse onderworpen.

### **(a) Tweede stap: anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 – de teller op nul**

**165.** Wat het begrip “ononderbroken dienstanciënniteit” betreft, kan worden verwezen naar wat hoger werd beschreven<sup>(315)</sup>.

**166.** Van belang is de precisering in de memorie van toelichting, dat er voor de berekening van de tweede stap van uit wordt gegaan “dat een nieuwe anciënniteit start op 1 januari 2014”<sup>(316)</sup>. Voor de berekening van het tweede deel van de opzeggings-termijn wordt de anciënniteitsteller dus op nul gezet en begint die opnieuw te lopen op 1 januari 2014. Dit heeft uiteraard belangrijke gevolgen voor de opbouw van de opzeggingstermijn nu deze in het nieuwe systeem tijdens de eerste vijf jaren progressief verloopt, om daarna gedurende langere tijd lineair te verlopen ten belope van drie weken per jaar, met een afgezwakte opbouw vanaf het twintigste jaar anciënniteit<sup>(317)</sup>.

**167.** Vooruitlopend op een probleem dat hierna nog grondiger zal worden onderzocht, verhoudt deze regel zich mogelijk moeilijk met conventionele regelingen. Indien men zou aanvaarden dat in het kader van de berekening van de tweede stap rekening gehouden moet worden met (gunstigere)<sup>(318)</sup> conventionele regelin-

(313) Art. 69, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

(314) Art. 69, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

(315) Zie randnr. 141.

(316) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 40.

(317) Art. 3 Wet Eenheidsstatuut dat art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet invoert. Zie MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 12. Zie ook Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 5 en 16.

(318) Gunstiger dan de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen van het eenheidsstatuut. Gelet op (1) de onmiddellijke werking van de regels van het eenheidsstatuut voor diensttijd vanaf 1 januari 2014 en (2) het dwingend karakter van de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen ten voordele van de werknemer (*supra*) moet aangenomen worden dat de berekening van de tweede stap in geen geval een resultaat kan opleveren dat ongunstiger is voor de werknemer. Oude (of nieuwe) conventionele regelingen die op grond van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 toch tot een lager resultaat zouden leiden (in geval van opzegging door de werkgever) respectievelijk tot een hoger resultaat in geval van opzegging door de werknemer worden dus sowieso buiten werking gesteld. Zie in deze zin C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf



gen<sup>(319)</sup>, dan leidt de regel dat de anciënniteitsmeter opnieuw begint te lopen – in combinatie met de gesplitste berekening – tot problemen<sup>(320)</sup>. Deze problemen kunnen zich voordoen zowel met betrekking tot gunstigere conventionele opzeggingstermijnen bij ontslag door de werkgever, als bij gunstigere conventionele regelingen bij ontslagname door de werknemer.

**168.** Laat ons deze problematiek eerst bekijken in geval van opzegging door de werkgever. In dat geval leidt de regel dat de anciënniteitsmeter opnieuw begint te lopen vaak tot een moeilijk te verantwoorden inflatie van de opzeggingstermijn die de werkgever moet naleven. Of er een inflatoir effect kan worden vastgesteld hangt samen met de concrete omstandigheden, maar vooral met het *design* van de betrokken conventionele regeling. Conventionele regelingen die in het bijzonder gevoelig zijn voor dit inflatoire effect zijn regelingen waarin (tijdens de eerste anciënniteitsjaren) een minimumopzeggingstermijn is voorzien<sup>(321)</sup> of regelingen waarbij grotere anciënniteitsstappen zijn ingebouwd<sup>(322)</sup>. Het hoeft geen betoog dat een dergelijk inflatoir effect zich erg moeilijk verhoudt met het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel.

**169.** De gesplitste berekening waarbij de teller op nul wordt gebracht levert ook problemen op in geval van gunstigere regelingen ten voordele van de werknemer bij ontslagname. Ook hier zal de techniek er in bepaalde gevallen toe leiden dat de werknemer een langere opzeggingstermijn verschuldigd is dan diegene waarvan hij zich op grond van de oorspronkelijk overeengekomen regeling kon verwachten<sup>(323)</sup>.

1 januari 2014”, *Or.* 2014, 15; H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 13; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 86.

(319) Over de vraag of in het kader van de berekening van de tweede stap rekening gehouden moet worden met conventionele regelingen bestaat betwisting. Die betwisting wordt verder in deze bijdrage besproken.

(320) Zie in deze zin en uitvoerig H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 58-60. Deze auteur rapporteert dat de FOD WASO deze stelling zou huldigen.

(321) Een voorbeeld om dit te illustreren: een kaderlid wordt aangeworven op 1 juli 2011 om een herstructurering te leiden en onderhandelt een clausele op grond van art. 82, § 5 waarbij hij tijdens de eerste vijf jaren een minimale opzeggingstermijn van zes maanden geniet; daarna geldt een regeling van vier maanden per begonnen schijf van vijf jaren. Hij wordt ontslagen op 3 november 2014. Bij het ontslag heeft hij een totale anciënniteit van meer dan drie jaar. Als de conventionele regeling zowel tijdens de eerste stap als tijdens de tweede stap wordt toegepast, heeft hij bij ontslag aanspraak op een opzeggingstermijn van twaalf maanden.

(322) Een voorbeeld om dit te illustreren: een ondernemings-cao bepaalt een opzeggingstermijn voor werklieden van 10 weken per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit. Een werkman is aangeworven op 1 juli 2007. Hij wordt ontslagen op 30 november 2014. Bij het ontslag heeft hij een totale anciënniteit van meer dan 7 jaar. Als de conventionele regeling zowel tijdens de eerste stap als tijdens de tweede stap wordt toegepast, heeft hij bij ontslag aanspraak op een opzeggingstermijn van 30 weken (20 weken op grond van de eerste stap; 10 weken op grond van de tweede stap).

(323) Een voorbeeld om dit te illustreren: een lagere bediende wordt aangeworven op 1 juli 2000. Hij bedingt een maximale opzeggingstermijn van twee maanden in de overeenkomst. De bediende wordt ontslagen op 1 december 2013. In het kader van de tweestappenberekening wordt de opzeggingstermijn als volgt berekend. Op grond van de anciënniteit tot 31 december 2013 is de bediende een opzeggingstermijn verschuldigd van 1,5 maand (geen inkorting op grond van de conventionele regeling want 1,5 maand is minder dan 2 maanden). Op grond van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 is een opzeggingstermijn van 7 weken verschuldigd (geen inkorting op grond van de conventionele regeling want 7 weken is minder dan 2 maanden). De bediende dient op grond van deze interpretatie van de overgangsregeling dus een opzeggingstermijn van meer dan twee maanden te presteren.

**(b) Tweede stap: bijzondere regels in geval van opzegging door de werknemer**

**170.** De Wet Eenheidsstatuut bepaalt bijzondere regels met betrekking tot de berekening van de tweede stap in geval van opzegging (of ontslagname) door de werknemer. Voor wat volgt is het nuttig de regel integraal te harnemen<sup>(324)</sup>. In geval van ontslag door de werknemer moet er geen rekening gehouden worden met het tweede deel wanneer de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 68, vierde lid Wet Eenheidsstatuut bereikt werden op 31 december 2013. Wanneer daarentegen die plafonds niet werden bereikt op 31 december 2013, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden.

In geval van opzegging (of ontslagname) door de werknemer, gelden dus twee beperkingen op de tweestappenberekening.

**171.** Volgens een eerste regel wordt er in de berekening van de totale opzeggingstermijn geen rekening gehouden met het tweede deel, wanneer in het kader van de eerste stap de plafonds van toepassing voor de bedienden onder de (oude) reglementering reeds bereikt waren<sup>(325)</sup>.

Deze plafonds voor bedienden worden respectievelijk bepaald in de oude Arbeidsovereenkomstenwet (voor de lagere bedienden)<sup>(326)</sup> en in de Wet Eenheidsstatuut (voor de gewone hogere bedienden en de hoogste bedienden)<sup>(327)</sup>. Voor de lagere bedienden bedraagt het plafond drie maanden<sup>(328)</sup>, voor de gewone hogere bedienden vier en een halve maand<sup>(329)</sup> en voor de hoogste bedienden zes maanden<sup>(330)</sup>.

Wanneer uit de berekening van de eerste stap blijkt dat deze plafonds bereikt zijn, dan bepaalt het betrokken plafond de opzeggingstermijn (en wordt de opzeggingstermijn niet verder verlengd in een tweede stap op basis van de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014)<sup>(331)</sup>.

**172.** Als tweede regel geldt dat wanneer voormelde plafonds niet bereikt werden in de eerste stap, het samengetelde resultaat van het eerste deel (anciënniteit tot en met 31 december 2013) en het tweede deel (anciënniteit vanaf 1 januari 2014) nooit meer mag bedragen dan 13 weken.

Met betrekking tot deze regeling rijzen opnieuw een aantal vragen.

(324) Art. 69, derde lid Wet Eenheidsstatuut.

(325) Art. 68, vierde lid Wet Eenheidsstatuut; MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 41.

(326) Bij toepassing van art. 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut ("op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013").

(327) Bij toepassing van art. 68, vierde lid Wet Eenheidsstatuut (forfaitaire regel in geval van opzegging door hogere bediende).

(328) Oud art. 82, § 2, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet (opgeheven door art. 50Wet Eenheidsstatuut).

(329) Art. 68, vierde lid Wet Eenheidsstatuut.

(330) Art. 68, vierde lid Wet Eenheidsstatuut.

(331) Voor een toepassing van deze regel kan verwezen worden naar twee voorbeelden uit de memorie van toelichting: voorbeeld 4 waarin het plafond in de eerste stap werd bereikt; en voorbeeld 5 waarin het plafond in de eerste stap niet werd bereikt. Zie MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 43-44.

*(i) Personeel toepassingsgebied bijzondere regels: werknemers of bedienden?*

**173.** Een eerste vraag heeft betrekking op het personele toepassingsgebied van deze bijzondere regels. Hoewel de wettekst verwijst naar alle gevallen van opzegging door de *werknemer* (d.i. zowel bedienden als arbeiders), zijn de plafonds waarnaar verwezen wordt enkel toepasselijk op bedienden. Het lijkt vanuit logisch perspectief moeilijk te verantwoorden, precies gelet op de duidelijke verwijzing naar de oude bedienderegelingen, om de bovenvermelde afwijkingen niet alleen ten aanzien van bedienden toe te passen, maar ook ten aanzien van arbeiders. Nochtans zouden ook arbeiders belang kunnen hebben bij toepassing van de tweede regel (het maximum van 13 weken). Het plafond van 13 weken in de hoger besproken bijzondere regel stemt bovendien overeen met het algemeen plafond dat geldt in het nieuwe ontslagrecht<sup>(332)</sup>.

**174.** In de mate dat men het plafond van de overgangsregeling enkel van toepassing acht ten aanzien van bedienden<sup>(333)</sup>, zal dit op termijn immers leiden tot een nieuwe, en moeilijk te verantwoorden, differentiatie waarbij arbeiders met een arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014 in de regel (iets) langere opzeggings-termijnen dienen te respecteren dan lagere bedienden met een arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014<sup>(334)</sup>.

*(ii) Interactie loon en anciënniteit*

**175.** Een tweede vraag heeft betrekking op het rechtvaardige karakter van de regel in het licht van concrete situaties. De plafondregeling zoals zij wordt vastgelegd voor de gewone hogere bediende en de hoogste bediende verhoudt zich soms vreemd ten aanzien van het plafond van 13 weken. In het bijzonder worden bedienden met een langere anciënniteit benadeeld (gewone hogere bedienden bereiken het plafond vanaf 10 jaar; de hoogste bedienden bereiken het plafond vanaf 15 jaar)<sup>(335)</sup>. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van het volgende voorbeeld waarin de situatie van twee bedienden wordt vergeleken bij ontslag op 30 november 2014<sup>(336)</sup>.

(332) Art. 37/2, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet. In het nieuwe ontslagrecht is de maximale opzeggings-termijn 13 weken voor werknemers met een anciënniteit van 8 jaar of meer.

(333) Dat is het standpunt van de FOD WASO; zie FOD WASO, "*Eenheidsstatuut – het contract van onbepaalde duur*", [www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415](http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415) (laatst geraadpleegd op 17 november 2014). Ook een aantal auteurs bespreken de regel (impliciet) enkel vanuit bediendenperspectief: zie C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 13; H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 11; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 44.

(334) Dat zal het geval zijn van zodra een arbeider in het kader van de overgangsregeling een anciënniteit heeft opgebouwd van 8 jaar of meer vanaf 1 januari 2014. Op dat moment is hij in het kader van de tweede stap immers een opzegtermijn van 13 weken verschuldigd. Daarbovenop komt dan nog het (wellicht beperkte) deel opzeggingstermijn van de eerste stap dat betrekking heeft op de dienstanciënniteit tot 31 december 2013.

(335) H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 53-54.

(336) Zie voor vergelijkbare voorbeelden ook C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 158; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 62-63.

Jaarloon op 31/12/2013	Anciënniteit op 31/12/2013	Opzeggingstermijn stap 1	Opzeggingstermijn stap 2	Totale opzeggingstermijn
60.000 EUR	11 jaar	4.5 maanden (= max)	n.v.t.	4.5 maanden
70.000 EUR	11 jaar	4.5 maanden (≠ max)	7 weken	13 weken

**176.** Om dit “onrechtvaardige” resultaat te vermijden, heeft de FOD WASO een alternatieve interpretatie gegeven aan de betrokken regels<sup>(337)</sup>. Volgens de FOD WASO zijn er drie situaties te onderscheiden: (i) de werknemer heeft de maximale opzeggingstermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013 bereikt, (ii) de werknemer heeft de maximale opzeggingstermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013 niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop hij recht heeft op basis van deze regels is gelijk aan of hoger dan 13 weken en (iii) de werknemer heeft de maximale opzeggingstermijn die voorzien was door de regels die van toepassing waren op 31 december 2013 niet bereikt, en de opzeggingstermijn waarop hij recht heeft op basis van deze regels is minder dan 13 weken.

Volgens de FOD WASO speelt de regel van de niet-toepassing van de tweede stap, niet alleen in de situatie waarin in de eerste stap (onder het oude recht) de maxima zijn bereikt, maar eveneens in de tweede situatie wanneer de opzeggingstermijn waarop de bediende/werknemer “recht heeft” (*sic*) gelijk is aan of hoger is dan 13 weken. Volgens de FOD WASO moet de tweede stap in dat geval niet toegepast worden en dient enkel de termijn die uit de eerste stap voortvloeit te worden toegepast. In het hoger geschetste voorbeeld zou dat dan betekenen dat de hoogste bediende ook een termijn van vier en een halve maand dient te respecteren.

**177.** De wettekst maakt dit onderscheid evenwel niet en stelt dat, wanneer de maxima van de eerste stap niet bereikt zijn, de tweede stap moet worden toegepast zonder dat de som van beide stappen 13 weken mag overschrijden. Hoewel de tekst van de wet de door de FOD WASO voorgestelde interpretatie moeilijk toelaat, dringt een dergelijke interpretatie zich tegelijkertijd ook mogelijk op om een schending van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel te vermijden. De kans lijkt dan ook groot dat er in geval van geschil doorverwezen zal worden naar het Grondwettelijk Hof.

**(c) Tweede stap: wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging**

**178.** Wat de tweede stap betreft, bepaalt de Wet Eenheidsstatuut dat het tweede deel berekend wordt in functie van de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

**179.** Dit lijkt er eenvoudigweg op neer te komen (onder voorbehoud van toepassing van de bijzondere regels die gelden bij opzegging door de werknemer) dat op de anciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014 (met de belangrijke nuance die hoger

(337) FOD WASO, “Eenheidsstatuut – het contract van onbepaalde duur”, [www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415](http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415) (laatst geraadpleegd op 17 november 2014).

werd besproken dat de anciënniteitsteller terug naar nul wordt herleid) de nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen dienen te worden toegepast<sup>(338)</sup>. Toch is het gepast om de betrokken bepaling nog verder te analyseren.

**180.** Opvallend in vergelijking met de omschrijving van de berekening van de eerste stap, is dat de Wet Eenheidsstatuut hier verwijst naar de wettelijke of reglementaire regels<sup>(339)</sup>. Dit doet in het bijzonder twee vragen rijzen. Wat wordt bedoeld met de wettelijke of reglementaire regels? Wat dient afgeleid te worden uit het weglaten van de verwijzing naar de conventionele regels?

*(i) Tweede stap: wettelijke en reglementaire regels*

**181.** Wat betreft de eerste vraag inzake de wettelijke of reglementaire regels, kan gesteld worden dat het in de regel zal gaan om de nieuwe wettelijke regels zoals zij door de Wet Eenheidsstatuut met ingang van 1 januari 2014 werden ingevoerd<sup>(340)</sup>. Toch is een verwijzing naar de reglementaire regels op zijn plaats. Verwezen kan worden naar het nieuwe artikel van de Arbeidsovereenkomstenwet waarbij de opzeggingstermijnen worden verkort in geval van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering<sup>(341)</sup>. De regels en voorwaarden van deze mogelijkheid werden immers verder bepaald in een KB<sup>(342)</sup>.

*(ii) Tweede stap: conventionele regels?*

**182.** De tweede vraag is minder eenvoudig. Dat er in de berekening van de tweede stap (artikel 69 Wet Eenheidsstatuut) niet verwezen wordt naar conventionele regelingen doet wenkbrauwen fronsen. Het geeft aan dat er in het kader van de berekening van de tweede stap geen rekening gehouden kan worden met conventionele regelingen; en bij uitbreiding schept het de indruk dat er in het kader van de overgangsregeling bijgevolg enkel rekening gehouden kan worden met (op 31 december 2013 bestaande) conventionele regelingen in het kader van de eerste stap.

**183.** Maar is dat ook zo? Hoger werd uitgelegd dat er een belangrijk twistpunt bestond bij de totstandkoming van de Wet Eenheidsstatuut rond de aard van de nieuwe wettelijke termijnen en de ruimte die door het geharmoniseerde statuut gelaten zou worden voor conventionele regelingen. Oorspronkelijk was in de tekst van het com-

(338) Dit blijkt ook uit de voorbeelden die in de Memorie van Toelichting ter illustratie van de tweestap-berekening werden opgenomen (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 41-44). Zie ook Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 6; Verslag Tilmans, *Parl.St.* Senaat 2013-14, nr. 5-2396/2, 7.

(339) Vergelijk art. 68, tweede lid Wet Eenheidsstatuut met art. 69, tweede lid Wet Eenheidsstatuut.

(340) MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 40.

(341) Art. 37/11 Arbeidsovereenkomstenwet (ingevoerd bij art. 12 Wet Eenheidsstatuut).

(342) KB van 13 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage en van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (BS 7 juli 2014).

promisvoorstel sprake van een interprofessioneel vastgelegd wettelijk maximum<sup>(343)</sup>. In de Wet Eenheidsstatuut werd deze afspraak echter herleid tot een verbodsregel om bij cao gesloten in een paritair (sub)comité af te wijken van de wettelijke opzeggings-termijnen. Via andere individuele of collectieve regelingen kan wél in het voordeel van de werknemer worden afgeweken.

**184.** Tegen die achtergrond is het dan ook minstens vreemd om te moeten vaststellen dat in de overgangsregeling, en precies voor de tweede stap, geen verwijzing meer wordt gemaakt naar de “conventionele” regels. In de parlementaire voorbereiding is bovendien geen enkele aanwijzing te vinden dat werknemers met een arbeidsovereenkomst gesloten en aangevangen voor 1 januari 2014, in tegenstelling tot hun collega’s met arbeidsovereenkomsten aangevangen vanaf 1 januari 2014 niet zouden kunnen of mogen genieten van gunstigere conventionele regelingen met betrekking tot dienstanciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014<sup>(344)</sup>. Het is bovendien maar zeer de vraag of en hoe een dergelijk onderscheid verantwoord kan worden.

**185.** Het verwondert dan ook niet dat in de rechtsleer verschillende interpretaties circuleren. Sommigen lijken ervan uit te gaan dat conventionele regelingen effectief in het kader van de tweede stap toegepast kunnen worden, voor zover zij gunstiger zijn dan de nieuwe geharmoniseerde termijnen<sup>(345)</sup>. Anderen wijzen de toepassing van conventionele regelingen af op grond van het tekstargument, dat artikel 69 Wet Eenheidsstatuut eenvoudigweg niet toelaat om conventionele regelingen te honoreren<sup>(346)</sup>. Nog een andere stelling houdt voor dat de Wet Eenheidsstatuut niet van toepassing zou zijn op opzeggingsclausules die onder het oude recht geldig zouden zijn overeengekomen<sup>(347)</sup>.

**186.** De problematiek werd het grondigst onderzocht door Van Hoogenbemt<sup>(348)</sup>. Deze auteur benadert het probleem vanuit de vraag wat begrepen dient te worden onder conventionele regels, die in het kader van de berekening van de eerste stap wél,

(343) Finaal compromisvoorstel van de minister van Werk, 5 juli 2013, 1.

(344) Zie in deze zin C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or.* 2014, 15;

(345) Zie in deze zin C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or.* 2014, 15; H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 13; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 86; J. CLESSE, “La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés” in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 468.

(346) Zie in die zin D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 66; A. CRAUWELS, “Het lot van de opzeggingsclausule na de Wet van 26 december 2013”, *JTT* 2014, 446-447.

(347) Deze stelling wordt verdedigd in N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 51-53. In het kader van deze stelling houden deze auteurs voor dat eerbiedigende werking zou verleend zijn aan het oude recht met betrekking tot geldige opzeggingsclausules. Deze stelling lijkt echter geen rekening te houden met de meest recente evolutie in de cassatierechtspraak inzake de principes van het overgangsrecht (zie randnr. 67) en de uitbreiding van het uitzonderingsregime van de onmiddellijke werking ten aanzien van lopende overeenkomsten tot wetgeving van dwingend recht (zie N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, o.c., 47-48). Zie over de draagwijdte van de memorie van toelichting en bespreking in het parlement over de opzeggingsclausules ook randnr. 157.

(348) Zie H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 52-63.

en in het kader van de tweede stap niet, dienen te worden toegepast. Daarbij worden, met verwijzing naar de hiervoor geschetste ontwikkeling van de verbodsbepaling inzake sectorale conventionele afwijkingen, twee interpretaties naar voren geschoven.

**187.** In een eerste ruime lezing worden onder “conventionele” regelingen alle conventionele regelingen begrepen ongeacht of deze op individueel dan wel collectief vlak gesloten zijn, en ongeacht het niveau (bedrijf, sector, ...) waarop ze gesloten zijn. Deze lezing leidt er dan toe dat voor werknemers met een lopende arbeidsovereenkomst op 1 januari 2014, effectief geen conventionele regelingen kunnen worden toegepast met betrekking tot de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014<sup>(349)</sup>.

Deze interpretatie sluit goed aan bij de tekst van de wet. Maar in de mate dat uit deze tekstanalyse ook wordt afgeleid dat geen (gunstigere) conventionele regelingen kunnen worden toegepast met betrekking tot de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014 verhoudt zij zich wel erg moeilijk met zowel de aard van de bepalingen van het nieuwe ontslagrecht als met de principes van overgangsrecht.

Wat de aard van de bepalingen van het nieuwe ontslagrecht betreft moet immers opgemerkt worden dat de nieuwe opzeggingstermijnen als dwingend ten voordele van de werknemer moeten worden beschouwd (zie *supra*)<sup>(350)</sup>. Conventionele afwijkingen zijn dus wel toegestaan en worden enkel begrensd door de verbodsbepaling voor sectorale conventionele afwijkingen (beperkt tot sectorale regelingen)<sup>(351)</sup>. Hoe kan verantwoord worden dat voor werknemers met een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 1 januari 2014 géén toepassing zou kunnen worden gemaakt van gunstige individuele regelingen of gunstige bedrijfsregelingen, terwijl dit wel zou kunnen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst aangevoren vanaf 1 januari 2014?

Ook wanneer de regel wordt bekeken als regel van overgangsrecht kan een dergelijke interpretatie moeilijk verdedigd worden. Nu het zowel onder het oude recht, als onder het nieuwe recht toegelaten was om voor de werknemer gunstigere conventionele regelingen te bepalen, lijkt het moeilijk te verdedigen dat die mogelijkheid volledig verboden wordt in het kader van de toepassing van de overgangsregeling van het oude naar het nieuwe systeem. Dat geldt des te meer nu de wetgever deze overgangsregelingen precies verantwoordt vanuit een eerbied verschuldigd ten aanzien van de legitieme verwachtingen van de partijen<sup>(352)</sup>.

**188.** Sommigen schuiven daarom een andere interpretatie naar voren. In deze tweede interpretatie – die ook gevolgd zou worden door de FOD WASO – zou het begrip “conventionele regelingen” in artikel 68 en 69 Wet Eenheidsstatuut enkel betrekking

(349) Cf. de stelling in D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 66.

(350) Zie randnr. 41.

(351) Zie in deze zin ook H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 53. Zie ook C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Or.* 2014, 15; H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 13; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 86.

(352) Zie randnr. 134.

hebben op conventionele sectorale regelingen<sup>(353)</sup>. Deze interpretatie leidt er dan toe dat in het kader van de eerste stap alle geldige conventionele regelingen (met inbegrip van de sectorale regelingen) kunnen worden toegepast, terwijl in de tweede stap (gunstigere) conventionele regelingen kunnen worden toegepast die niet op sectoraal niveau werden overeengekomen<sup>(354)</sup>.

**189.** In deze tweede interpretatie wordt de hogervermelde kritiek opgevangen. In deze tweede interpretatie kunnen immers (gunstigere) conventionele regelingen (met uitsluiting van sectorale regelingen) gehonoreerd worden voor werknemers met een lopende arbeidsovereenkomst en diensttijd na 31 december 2013. Deze interpretatie leidt er dan toe dat in het kader van de tweede stap wel rekening gehouden kan worden met (gunstigere) conventionele regelingen (met uitsluiting van sectorale regelingen).

**190.** Toch bevredigt ook deze interpretatie niet<sup>(355)</sup>. Zij kan moeilijk verantwoord worden op grond van de wettekst: de tekst van de wet moet echt worden kromgebogen om tot deze lezing te komen<sup>(356)</sup>. Meer fundamenteel leidt deze interpretatie – in combinatie met de regel dat de anciënniteitsteller opnieuw vanaf nul begint te lopen – tot de problemen die hoger werden uiteengezet. Bij conventionele regelingen die betrekking hebben op de opzeggingstermijnen te respecteren door de werkgever leidt deze interpretatie in bepaalde gevallen tot een onverantwoorde inflatie van de te respecteren opzeggingstermijn. In andere gevallen zorgt deze interpretatie ervoor dat een gunstigere conventionele regeling van de opzeggingstermijn te respecteren door de werknemer haar doel mist<sup>(357)</sup>.

**191.** Geen van beide interpretaties is dus bevredigend. Eigenlijk zijn beide interpretaties vatbaar voor dezelfde kritiek, met name dat er *op onevenredige wijze* afbreuk wordt gedaan aan het verwachtingspatroon van de partijen bij de conventionele regeling. Is er een interpretatie mogelijk die tekst en doelstelling van de wet beter met elkaar kan verzoenen? Een dergelijke interpretatie wordt voorgesteld onder de volgende paragraaf.

(353) Als bijlage bij zijn monografie neemt H. VAN HOOGENBEMT een aantal brieven op waarin de FOD WASO dit standpunt heeft ingenomen: H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 153-157.

(354) Deze stelling lijkt (impliciet) ook gevolgd door C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 15; H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 13; R. CAPART, G. MASSART en M. STRONGYLOS, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 86.

(355) Zie in deze zin H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 153-157.

(356) Deze interpretatie levert dan een oplossing rond de vraag wat het lot is van de *sectorale* conventionele regelingen. Deze dienen dan wel in de eerste stap, maar niet in de tweede stap te worden toegepast. Daardoor creëert deze interpretatie echter een probleem voor de niet-sectorale conventionele regelingen. Op grond van de voorgestelde interpretatie (waarbij conventionele regelingen enkel verwijst naar sectorale regelingen) kunnen de niet-sectorale regelingen noch in de eerste stap, noch in de tweede stap worden toegepast. En dit niettegenstaande de erg duidelijke wil van de wetgever om (zeker) in de eerste stap aan *alle* geldige conventionele regelingen volle uitwerking te geven. Zie randnr. 155 e.v.

(357) Zie randnr. 169 e.v.



## 5.5. Pleidooi voor een derde stap na de tweestappenberekening

**192.** In de vorige paragraaf werd vastgesteld dat de manier waarop de overgangsregeling werd ontworpen tot een moeilijke interpretatievraag leidt rond het lot van conventionele regelingen met betrekking tot diensttijd gepresteerd vanaf 1 januari 2014. Is er een lezing van de wet mogelijk die tot een meer aanvaardbaar resultaat leidt?

**193.** Een dergelijke lezing lijkt effectief mogelijk. Zij veronderstelt echter dat de tweestappenberekening wordt afgesloten met een derde stap. In het kader van deze lezing wordt in eerste instantie de tweestappenberekening doorlopen zoals zij hiervoor werd geschetst. Daarbij wordt in het kader van de eerste stap toepassing gemaakt van alle (geldige) conventionele regelingen. In het kader van de tweede stap wordt – in overeenstemming met de tekst van artikel 69 – geen toepassing gemaakt van enige conventionele regeling. In het kader van de tweede stap wordt dus voor de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 een opzeggingstermijn bepaald volgens de wettelijke en reglementaire regels van het eenheidsstatuut <sup>(358)</sup>.

**194.** Het resultaat van deze twee stappen (bepaald overeenkomstig art. 67 Wet Eenheidsstatuut) wordt vervolgens in een *derde stap* getoetst aan de (niet-sectorale) conventionele regeling zoals zij initieel door de partijen was overeengekomen. De conventionele opzeggingstermijn die hierbij als referentiepunt dient, wordt dan desgevallend berekend over de volledige anciënniteit en zonder dat de anciënniteit wordt opgesplitst. In de mate dat het resultaat van deze toetsing een voor de werknemer gunstiger resultaat oplevert, moet deze opzeggingstermijn worden nageleefd <sup>(359)</sup>. Sectorale regelingen komen hier uiteraard niet voor in aanmerking.

**195.** Laat de tekst van de wet een dergelijk lezing toe? Of is een reparatiewet aangevoelen? Een reparatiewet helpt ongetwijfeld de transparantie vooruit, maar is geenszins noodzakelijk. De hier voorgestelde uitlegging van de tweestappenberekening is volledig in lijn met de wettekst. De toepassing van de derde stap vereist evenmin een wetsaanpassing. De rechter heeft immers de volle bevoegdheid om de derde stap toe te passen. Het volstaat om de overgangsregeling (zoals bepaald in art. 67 Wet Eenheidsstatuut) als een arbeidsrechtelijke minimumnorm (resp. maximumnorm) te beschouwen die dwingend werkt ten voordele van de werknemer. Die kwalificatie

(358) Zie randnr. 181.

(359) Een variant van deze interpretatie werd voorgesteld door N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN als een van twee voorgestelde alternatieven (zie ook voetnoot 347) (N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 48-50). Deze auteurs geven een interpretatie (in verband met de opzeggingsclausules *ex* oud art. 82, § 5 en 86/2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet) waarbij zij van oordeel zijn dat via een dergelijke bestaande clause kan worden afgeweken van het eindresultaat van de tweestappenberekening (bepaald op grond van art. 67 Wet Eenheidsstatuut) mits het resultaat gunstiger is voor de werknemer. Deze auteurs beschouwen art. 67 Wet Eenheidsstatuut in deze interpretatie dus eveneens als een minimumnorm waarvan ten voordele van de werknemer kan worden afgeweken. De interpretatie is op andere punten verschillend: zo zijn deze auteurs van oordeel dat aan de conventionele regeling *ex* oud art. 82, § 5 en 86/2, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet geen gevolg gegeven kan worden in het kader van de eerste stap. Via de interpretatie van deze auteurs worden met andere woorden enkel de legitieme verwachtingen van *werknemers* (en niet die van *werkgevers*) gehonoreerd.

volstaat om gunstigere (niet-sectorale) conventionele regelingen verder in de toekomst te honoreren.

Een dergelijke kwalificatie dringt zich bovendien op vanuit de hoger besproken principes van het overgangsrecht. Zowel onder het oude als onder het nieuwe ontslagrecht worden de bepalingen die de opzeggingstermijnen vastleggen als dergelijke dwingende minimumnormen (resp. maximumnormen) ten voordele van de werknemer beschouwd<sup>(360)</sup>. Met uitzondering van de conventionele regelingen op sectoraal niveau heeft de wetgever bij de invoering van het eenheidsstatuut de contractuele vrijheid van partijen om gunstigere regelingen overeen te komen niet willen beperken; wel integendeel. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet blijkt zelfs heel uitdrukkelijk dat de wetgever die onderhandelingsvrijheid heeft willen vrijwaren<sup>(361)</sup>. Ook onder het oude recht bestond deze contractsvrijheid<sup>(362)</sup>. Zou het opnieuw niet bijzonder cynisch zijn om een overgangsregeling (die net werd ingevoerd met het oog op de bescherming van de legitieme verwachtingen van partijen) zo uit te leggen dat zij een (niet-sectorale)<sup>(363)</sup> conventionele regeling, die geldig tot stand gekomen is onder het oude recht, enkel effect laat sorteren voor de diensttijd tot en met 31 december 2013, hoewel zij ook een gunstiger resultaat oplevert onder het nieuwe recht voor diensttijd onder dit nieuwe recht, en het nieuwe recht gunstigere regelingen principieel aanvaardt? Een dergelijke interpretatie lijkt opnieuw moeilijk verzoenbaar met het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel en/of het gelijkheidsbeginsel.

## 5.6. De verhouding van de tweestappenberekening met bijzondere opzeggingsregelingen

**196.** In de laatste paragraaf van deze titel wordt de verhouding besproken van de overgangsregeling voor arbeidsovereenkomsten aangevangen voor 1 januari 2014 met bijzondere ontslagregelingen. De interactie van de tweestappenberekening met bijzondere opzeggingsregelingen werd door de wetgever vaak weinig transparant of niet geregeld, en geeft daardoor opnieuw aanleiding tot belangrijke interpretatievragen.

We kunnen daarbij twee types van potentiële conflicten onderscheiden. Een eerste type heeft betrekking op de interactie van de overgangsregeling met bijzondere opzeggingsregelingen uit het nieuwe recht. Het tweede type heeft betrekking op de interactie van de overgangsregeling met bijzondere overgangsregelingen uit het oude recht.

(360) Zie randnr. 23, 26, 28 en 34 voor het oude recht, en randnr. 41 voor het nieuwe recht.

(361) Zie randnr. 44.

(362) Zie in het bijzonder het historisch overzicht geschetst door K. Salomez (K. SALOMEZ, "Opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen. De grenzen van de wilsautonomie verkend" in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 610-615).

(363) Voor sectorale regelingen, zie randnr. 42 e.v. en 89 e.v.

**(a) De interactie met bijzondere opzeggingsregelingen uit het nieuwe recht**

**197.** In het nieuwe ontslagrecht zijn een aantal bijzondere opzeggingsregelingen bepaald: opzeggingstermijnen die van toepassing zijn in geval van beëindiging met het oog op pensioenering<sup>(364)</sup>, met het oog op SWT voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering<sup>(365)</sup> of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid<sup>(366)</sup>. In het kader van deze regelingen kan de werkgever met verkorte opzeggingstermijnen beëindigen (pensioen en SWT voor onderneming in moeilijkheden of herstructurering) of de werknemer zonder opzeggingstermijn (periode van tijdelijke werkloosheid).

**198.** Hoe verhouden deze regelingen zich met de overgangsregeling voor werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen voor 1 januari 2014? De bijzondere beperkingen in geval van beëindiging met het oog op pensioenering, met het oog op SWT of tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid kunnen ook toegepast worden voor werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1 januari 2014. Dit betekent dus bijvoorbeeld dat het maximum van 26 weken in geval van beëindiging met het oog op pensioenering of de verkorting tot minimaal 26 weken in geval van beëindiging met het oog op SWT voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering toegepast kunnen worden op het resultaat van de tweestappenberekening.

**199.** In de rechtsleer werd nochtans betoogd – naar aanleiding van de interactie tussen de overgangsregeling en de bijzondere regeling met het oog op pensioen – dat de beperking enkel kan worden toegepast op de opzeggingstermijn zoals die bepaald wordt in het kader van de tweede stap van de tweestappenberekening<sup>(367)</sup>.

**200.** Deze interpretatie kan echter niet worden gevolgd<sup>(368)</sup>. De betrokken bijzondere opzeggingsregelingen van het nieuwe ontslagrecht (zoals bijvoorbeeld art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet) beperken in *bijzondere omstandigheden* de opzeggingstermijnen die volgens meer algemene bepalingen worden vastgesteld. Zij krijgen bijgevolg als bijzondere regel (*lex specialis*) voorrang op meer algemene bepalingen waarbij opzeggingstermijnen worden vastgesteld (zoals bijvoorbeeld art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet). Er is geen enkele reden om aan te nemen dat art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet deze werking zou verliezen ten aanzien van art. 67 Wet Eenheidsstatuut dat eveneens als een algemene bepaling inzake opzeggingstermijnen beschouwd kan worden<sup>(369)</sup>. Niets in de wet wijst er verder op dat de beperking

(364) Art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet. (art. 7 Wet Eenheidsstatuut).

(365) Art. 37/11 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 12 Wet Eenheidsstatuut); KB van 13 juni 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (B5 7 juli 2014).

(366) Art. 37/7 Arbeidsovereenkomstenwet (art. 8 Wet Eenheidsstatuut).

(367) Zie H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 12-13.

(368) Zie in deze zin N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 48-50.

(369) Ook de memorie van toelichting wijst in deze richting: "In dat geval dient de werkgever in beginsel de normale opzeggingstermijnen te respecteren (desgevallend berekend overeenkomstig de regels voorzien in hoofdstuk IV van deze wet indien het een werknemer betreft van wie de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014). Het nieuwe artikel 37/6 voert echter

van de opzeggingstermijn voorzien in art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet, beperkt dient te worden tot art. 69 Wet Eenheidsstatuut, met uitsluiting van art. 67 Wet Eenheidsstatuut. Een interpretatie waarbij enkel de termijn berekend onder het nieuwe recht op grond van art. 69 Wet Eenheidsstatuut wordt beperkt, zou ook afbreuk doen aan de onmiddellijke werking die de wetgever aan de betrokken bepalingen van art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet heeft verleend<sup>(370)</sup>. Deze bepalingen waarvoor geen bijzondere regel van overgangsrecht werd voorzien, dienen bijgevolg volle toepassing te krijgen ten aanzien van lopende overeenkomsten. Ten slotte kan ook opgemerkt worden dat deze interpretatie evenmin verantwoord kan worden vanuit het perspectief van de legitieme verwachtingen<sup>(371)</sup>.

### **(b) De interactie met bijzondere opzeggingsregelingen uit het oude recht**

**201.** Wat de interactie betreft tussen de overgangsregeling en de bijzondere opzeggingsregelingen uit het oude recht, kan worden opgemerkt dat het telkens situaties betreft waarin onder het oude recht bestaande bijzondere opzeggingsregelingen worden afgeschaft (of niet langer mogelijk zijn) onder het nieuwe recht. De vraag die dan rijst in het kader van de overgangsregeling is in welke mate bij de bepaling van de opzeggingstermijn in het kader van de eerste stap al dan niet rekening moet of mag worden gehouden met de bijzondere (kortere) opzeggingsregeling uit het verleden.

Drie dergelijke regelingen uit het verleden hebben op dat vlak bijzondere aandacht gekregen: een lopend proefbeding op 31 december 2013; een lopend beding op grond van het oude art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet (verkorte opzeggingstermijn arbeiders); reglementaire of conventionele regelingen waarbij aan arbeiders verkorte opzeggingstermijnen werden toegekend bij herstructurering, SWT of pensioen. We lichten elk van de regelingen, en de daarmee verband houdende interpretatievragen kort toe.

#### *(i) Lopend proefbeding en beding verkorte opzeggingstermijn arbeiders*

**202.** De vraag die samenhangt met het proefbeding veronderstelt dat op 31 december 2013 een geldig proefbeding liep. Wanneer de werknemer nadien en na afloop van dat proefbeding ontslagen wordt, rijst de vraag hoe zijn ontslagrechten vastgesteld moeten worden voor de eerste stap in het kader van de tweestappenberekening. Moet de algemene opzeggingstermijn die op 31 december 2013 gold voor de

---

een plafond in. Indien de normale opzeggingstermijn meer dan 26 weken zou bedragen, wordt de opzeggingstermijn in dergelijke situatie geplafonneerd op 26 weken" (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 17).

(370) Zie randnr. 84 e.v.

(371) In het oude recht was immers (wat bedienden betreft) een vergelijkbare regel bepaald (oud art. 83 Arbeidsovereenkomstenwet). Voor arbeiders waren de (wettelijke) termijnen onder het oude recht dermate beperkt dat een vergelijkbare wettelijke regel geen nut had. Tegelijkertijd moet voor arbeiders opgemerkt worden dat wanneer opzeggingstermijnen in arbeidersregelingen bij KB (of cao) onder het oude recht werden aangepast, ook voor arbeiders vaak kortere termijnen bepaald werden in geval van opzegging met het oog op pensioen (*cf. infra*).

betrokken werknemer in aanmerking genomen worden, of eerder de verkorte opzeggingstermijn voor ontslag tijdens de proeftijd?

**203.** Tijdens de bespreking in het parlement werd met betrekking tot de proeftijd in ieder geval duidelijk aangegeven dat in een dergelijk geval de normale opzeggingstermijn wordt verworven in het kader van de eerste stap<sup>(372)</sup>. Op grond van de parlementaire voorbereiding kan dus verdedigd worden dat de normale opzeggingstermijn in rekening moet worden gebracht. Dat is de termijn die de werknemer bij gebrek aan een proefbeding opgebouwd zou hebben op 31 december 2013. Dat is ook de stelling die aangehouden wordt door overheidsdiensten zoals de FOD WASO en de RVA<sup>(373)</sup>. Ter ondersteuning van deze stelling kan ook gewezen worden op de bijzondere overgangsrechtelijke regeling die werd getroffen rond proefbedingen<sup>(374)</sup>. In deze overgangsregeling kan de bedoeling van de wetgever gevonden worden om de proefbedingen waarvan de duurtijd verlopen is, als volledig onbestaande te beschouwen omdat ze maar gevolgen blijven hebben 'tot het verstrijken van deze bedingen'. Bij een later ontslag kan dat proefbeding dan geen gevolgen meer behouden, en dus ook niet voor de 'dubbele foto' die op het moment van het ontslag moet worden gemaakt<sup>(375)</sup>.

**204.** In de rechtsleer wordt er echter op gewezen dat er ook een belangrijk tekstargument in de andere richting bestaat. Op grond hiervan dient in de eerste stap effectief enkel de verkorte opzeggingstermijn voor de proeftijd in aanmerking genomen te worden<sup>(376)</sup>. Deze interpretatie dringt zich op, zo stelt men (in ieder geval wat lagere

(372) "In het geval ten slotte van een overeenkomst waarvan de uitvoering vóór 1 januari is aangevangen en die met een proeftijd gepaard ging, wordt geen rekening gehouden met de verkorte opzeggingstermijn van 7 dagen indien die proeftijd is verstreken op het ogenblik dat de opzegging onder de nieuwe regeling ter kennis wordt gebracht" (Verslag Vercamer, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/004, 34-35).

(373) FOD WASO, "Eenheidsstatuut – het contract van onbepaalde duur", [www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415](http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415) (laatst geraadpleegd op 17 november 2014); RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 14-15.

(374) Zo bepaalt de Wet Eenheidsstatuut expliciet dat proefbedingen die opgenomen werden in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014 hun gevolgen blijven behouden tot het verstrijken van deze bedingen. De Wet Eenheidsstatuut preciseert verder dat de regels die gelden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen (art. 71 Wet Eenheidsstatuut; zie ook MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 46).

(375) Zie C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 16. Vergelijk nochtans met H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 14. Deze laatste auteur komt tot een tegenovergestelde conclusie en argumenteert dat art. 71 zelfs tot gevolg heeft dat ook voor hogere bedienden met proeftijd toepassing gemaakt kan worden van de verkorte opzeggingstermijn.

(376) Zie C. ENGELS en O. WOUTERS, "De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014", *Or.* 2014, 15; H.-F. LENAERTS, "Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné", *Ors.* 2014, 13-14; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 55; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 54; J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 465.

bedienden betreft <sup>(377)</sup> omdat de Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat de opzeggingstermijn in de eerste stap wordt bepaald op basis van “de wettelijke reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en *die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op die datum*”. Een bijkomende complicatie in deze interpretatie betreft de situatie van de hogere bediende. Voor hogere bedienden geldt in het kader van de eerste stap immers een afwijkende forfaitaire regeling, waardoor de situatie voor hen anders ligt <sup>(378)</sup>. Maar zelfs voor hogere bedienden wordt door sommigen verdedigd dat toepassing gemaakt kan worden van de verkorte opzeggingstermijn <sup>(379)</sup>.

**205.** De problematiek die net werd geschetst met betrekking tot het proefbeding, geldt *mutatis mutandis* ook met betrekking tot bedingen waarbij conventioneel een verkorte opzeggingstermijn voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan zes maanden werd bepaald <sup>(380)</sup>. Ook hier rijst de vraag of de algemene opzeggingstermijn die op 31 december 2013 gold voor de betrokken arbeider in aanmerking genomen moet worden, of eerder de verkorte opzeggingstermijn op grond van het hogervermelde tekstargument <sup>(381)</sup>. Opvallend is dat de RVA hier een ander standpunt inneemt dan het standpunt verdedigd met betrekking tot het proefbeding <sup>(382)</sup>.

**206.** De verdedigers van het tekstargument hebben uiteraard een punt. Ongetwijfeld had de wetgever dit probleem transparanter moeten regelen. Toch blijft een belangrijke dimensie in het debat voorlopig achterwege: de benadering van de problematiek vanuit het overgangsrecht en de overgangsrechtelijke principes. Is de tekstuele interpretatie, zoals zij door een strekking van de rechtsleer <sup>(383)</sup> vandaag naar voren wordt geschoven, in overeenstemming te brengen met de doelstelling van de overgangsregeling? Dat is onzeker, en zelfs twijfelachtig.

(377) Theoretisch speelt de problematiek ook ten aanzien van arbeiders. Onder het oude recht werd immers ook een proefbeding voor werklieden erkend (oud art. 48 Arbeidsovereenkomstenwet). Gelet op de beperkte duurtijd waarin het beding kon voorzien (maximum 14 dagen) zal de praktische impact van het probleem eerder beperkt zijn.

(378) D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 57.

(379) C. ENGELS en O. WOUTERS, “De nieuwe ontslagregels voor arbeiders en bedienden vanaf 1 januari 2014”, *Ors.* 2014, 15. Zie eveneens (op grond van een andere redenering): H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 14.

(380) Deze mogelijkheid was bepaald in oud art. 60 Arbeidsovereenkomstenwet. De regel werd opgeheven door art. 35 Wet Eenheidsstatuut.

(381) H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 14; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 57; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 41.

(382) De RVA houdt immers steeds rekening met de kortere termijn in het kader van de eerste stap als de anciënniteit op 31 december 2013 minder dan zes maanden bedraagt, ook in gevallen waarin het ontslag wordt doorgevoerd wanneer het beding al verstreken is. Zie RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), “*Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carenzdag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding*”, nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 15-16.

(383) Zie echter voor een meer afwachtende houding M. STRONGYLOS, R. CAPART en G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 23.

Via de overgangsregeling wenste de wetgever rekening te houden met de legitieme verwachtingen van de partijen wier arbeidsovereenkomst werd gesloten en een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014. De statische benadering die leidt tot een permanente bevrozing (ook na afloop van het proefbeding) van de verkorte opzeggingstermijn voor de diensttijd tot 31 december 2013 doet ongetwijfeld afbreuk aan de legitieme verwachtingen van de betrokken werknemer. Vanuit dat perspectief kan zij alvast niet verantwoord worden. Maar de statische benadering kan evenmin verantwoord worden vanuit werkgeversperspectief: men kan immers moeilijk voorhouden dat de legitieme verwachtingen van de werkgever geschonden worden door, na het verstrijken van de proeftijd, voor de periode tot 31 december 2013, voor de werknemer voor de diensttijd tot die datum, een normale opzeggingstermijn toe te kennen.

*(ii) Regelingen verkorte opzeggingstermijnen bij herstructurering, SWT en pensioen*

**207.** Vragen van vergelijkbare orde als die hiervoor geschetst spelen met betrekking tot systemen onder het oude recht waarbij lagere dan de normale opzeggingstermijnen werden toegekend in bijzondere omstandigheden. In het bijzonder kan daarbij gedacht worden aan reglementaire of conventionele regelingen waarbij aan arbeiders andere opzeggingstermijnen werden toegekend bij herstructurering, SWT of pensioen.

Met betrekking tot deze regelingen rijst de vraag of bij een ontslag dat na 1 januari 2014 wordt doorgevoerd op grond van een motief dat in de betrokken conventionele of reglementaire regeling aanleiding gaf tot een verlaagde opzeggingstermijn, deze verlaagde opzeggingstermijn ook effectief in aanmerking genomen dient te worden. Als een ontslag met het oog op SWT wordt doorgevoerd ten aanzien van een arbeider, worden de rechten in de eerste stap dan bepaald op grond van de verkorte opzeggingstermijnen die op 31 december 2013 waren voorzien op sectoraal niveau voor een ontslag met het oog op SWT, of dient toepassing gemaakt te worden van de normale termijnen? Als een werkgever in 2015 een herstructurering doorvoert, worden de rechten van arbeiders in de eerste stap dan bepaald op grond van de verkorte opzeggingstermijnen die op 31 december 2013 van toepassing waren op sectoraal of bedrijfsniveau voor ontslagen in het kader van een herstructurering, of dient toepassing gemaakt te worden van de normale termijnen? Ook hier bestaat controverse over.

**208.** De FOD WASO houdt voor dat – althans wat arbeiders betreft – inderdaad rekening gehouden kan worden met het ontslagmotief<sup>(384)</sup>. In het kader van hun toe-

(384) Andere vragen zijn gerezen in het kader van SWT-regelingen voor bedienden. Een eerste vraag heeft betrekking op de oude praktijk waarbij in het verleden individuele regelingen met hogere bedienden werden gesloten in het kader van het ontslag, waarbij de hogere bediende het wettelijke minimum aanvaardde in het kader van een SWT-regeling. Dergelijke regelingen zijn (gelet op het forfait) uiteraard niet langer mogelijk, zie D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREYDT, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 69; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 95 (voetnoot 256). Een andere vraag heeft betrekking op de sectorale SWT-regelingen waarbij de toegang tot SWT aan verlaagde leeftijd afhankelijk werd gemaakt van aanvaarding van het wettelijke minimum van drie maanden per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit. Hierover ondervraagd zou de minister van Werk aangegeven hebben dat ook daar geen

lichting bij de tweestappenberekening geven zij uitdrukkelijk aan dat bij ontslag na 1 januari 2014 met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag, in het kader van een herstructurering of met het oog op rustpensioenen, desgevallend rekening gehouden kan worden met de verkorte opzeggingstermijnen die op 31 december 2013 aan het betrokken ontslagmotief waren gekoppeld <sup>(385)</sup>.

**209.** In de rechtsleer wordt dit standpunt opnieuw in vraag gesteld op grond van het eerder gestelde tekstargument “[regels] die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op [31 december 2013]”. Op grond van dit tekstargument wordt dan de vraag gesteld – in het kader van een SWT-scenario – of deze regel dan vereist dat de arbeider op 31 december 2013 dient te voldoen aan de SWT-voorwaarden opdat de verlaagde termijnen zouden kunnen worden toegepast <sup>(386)</sup>. Het hoeft geen betoog dat er bij een dergelijke interpretatie met het verstrijken van de tijd snel geen toepassing meer gemaakt zal kunnen worden van de verlaagde termijnen. Sommige rechtsleer gaat een stap verder en verwerpt de stelling van de FOD WASO als strijdig met de wet in de mate dat die stelling ertoe zou leiden dat men, bij ontslag van een arbeider met het oog op SWT, die op 31 december 2013 niet voldoet aan de SWT-voorwaarden, toch rekening zou houden met de verlaagde sectortermijnen <sup>(387)</sup>.

**210.** Maar ook hier rijst de vraag of deze tekstuele interpretatie in overeenstemming te brengen is met de doelstelling van de overgangsregeling <sup>(388)</sup>. Wordt door *wel* rekening te houden met het ontslagmotief niet veel beter ingespeeld op de legitieme verwachtingen van partijen? Meer fundamenteel kan men zelfs de vraag stellen of er, door rekening te houden met een ontslagmotief, wel effectief afbreuk gedaan wordt aan de tekst van de wet. Of anders gezegd, is de vermeende tekstuele interpretatie wel zo tekstueel? De wet bepaalt dat de termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum. Kan men niet met evenveel rede en verve verdedigen dat die tekst precies *vereist* dat wanneer men na 2014 een ontslag wegens SWT doorvoert, men de rechten voor de eerste stap moet berekenen *alsof* de betrokken werknemer op 31 december 2013 in

---

rekening kan worden gehouden met de oude regeling gelet op de regel van het forfait (zie VBO, *Arbeiders-Bedienden Vragen betreffende Wet Eenheidsstatuut*, 25 februari 2014 (te raadplegen via [www.vbo-feb.be](http://www.vbo-feb.be)). De problematiek gekoppeld aan deze laatste regelingen valt buiten het bestek van deze bijdrage.

(385) FOD WASO, “Eenheidsstatuut – het contract van onbepaalde duur”, [www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415](http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=40415) (laatst geraadpleegd op 17 november 2014). Ook de RVA neemt dit standpunt in, zie RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), “Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carendag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding”, nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 14. Zie in dezelfde zin in het kader van een SWT-regeling voor arbeiders: C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, “Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie”, *NJW* 2014, 157; M. STRONGYLOS, R. CAPART en G. MASSART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 82; N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 95.

(386) H.-F. LENAERTS, “Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné”, *Ors.* 2014, 12.

(387) D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 69.

(388) Zie randnr. 134.



aanmerking kwam voor SWT<sup>(389)</sup>. Is dat niet de essentie van de overgangsregeling – met name dat zij bij toekomstige ontslagen voor werknemers én werkgevers met betrekking tot de diensttijd verworven tot 31 december 2013, zo goed mogelijk het resultaat wil benaderen waartoe het oude recht en de oude regelingen geleid zouden hebben? Hoe kan dat resultaat dicht benaderd worden als men geen rekening zou mogen houden met de differentiaties die in het oude recht en in de oude regelingen waren ingebakken?

## 5.7. De tweestappenberekening en andere conventionele regelingen

**211.** In deze titel werd tot nu de interactie besproken van de tweestappenberekening met bestaande voorafgaande conventionele opzeggingsregelingen in de enge zin waarbij de opzeggingstermijn rechtstreeks wordt vastgelegd. Om deze titel af te sluiten wordt nog kort bekeken hoe de tweestappenberekening zich verhoudt met nieuwe conventionele opzeggingsregelingen in de enge zin en met andere conventionele regelingen.

**212.** Per definitie heeft deze paragraaf betrekking op werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1 januari 2014. Het zijn immers deze werknemers die genieten van de waarborg van de tweestappenberekening.

**213.** Met betrekking tot deze overgangsregeling werd eerder betoogd dat zij als een arbeidsrechtelijke dwingende minimumnorm beschouwd dient te worden<sup>(390)</sup>. Dit betekent dan ook dat ten voordele van deze werknemers nieuwe gunstigere conventionele regelingen bedongen kunnen worden. Op deze basisregel bestaat één belangrijke uitzondering: voor de werknemer gunstigere regelingen kunnen niet rechtsgeldig overeengekomen worden in sectorale cao's. Niets verhindert dus om ook voor deze werknemers de opzeggingstermijnen te verbeteren in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een bedrijfs-cao<sup>(391)</sup>.

**214.** Wat andere conventionele regelingen betreft, kan herhaald worden dat de Wet Eenheidsstatuut in de regel (enkel) de conventionele opzeggingsregelingen in de enge zin regelt en dat zij de andere conventionele regelingen inzake ontslagrechten ongemoeid laat. Ook de tweestappenberekening interfereert in principe niet met deze andere regelingen<sup>(392)</sup>. Zoals hierna uiteengezet, wordt bijgevolg aanvaard dat

(389) Per analogie kan verwezen worden naar de memorie: "Op deze datum moet dus rekening gehouden worden met zijn statuut van werkmans of bediende, met zijn dienstanciënniteit en met de regels van toepassing op deze datum *alsof* zijn opzeggingstermijn berekend had moeten worden op 31 december 2013" (eigen cursivering) (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 53K3144/001, 39).

(390) Zie randnr. 195.

(391) Wel rijst de vraag of conventionele verbeteringen van de opzeggingstermijn met betrekking tot arbeiders een (nadelige) impact heeft op de ontslagcompensatie-uitkering. Dat is in ieder geval de positie van de RVA: RVA (Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen), "*Gedeeltelijke harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden – opzeg – carendag outplacement – ontslaguitkering – ontslagcompensatievergoeding*", nota met kenmerk 31000/WAO/40214, 2 juni 2014, beschikbaar via [www.rvatech.be](http://www.rvatech.be), 59-60.

(392) Vergelijk ook met J. CLESSE, "La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés" in J. CLESSE en J. HUBIN (eds.), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Brussel, Larcier, 2014, 468.

bestaande andere regelingen onverminderd moeten worden uitgevoerd en dat nieuwe regelingen kunnen worden ingevoerd.

**215.** Ook hier kan herhaald worden dat de Wet Eenheidsstatuut geen noemenswaardige wijzigingen brengt met betrekking tot de voorwaarden waaronder na het ontslag conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn of ontslagrechten kunnen worden getroffen met werknemers die onderworpen zijn aan de tweestappenberekening; de verworvenheden onder het oude recht behouden daar hun gelding<sup>(393)</sup>.

**216.** Hetzelfde geldt voor voorafgaande conventionele regelingen inzake ontslagrechten (andere dan de conventionele regelingen inzake opzeggingstermijnen). Men kan dan in het bijzonder denken aan de werkzekerheidsregelingen en bestaanszekerheidsregelingen, waarbij naar aanleiding van een ontslag bijkomende vergoedingen of voordelen worden toegekend<sup>(394)</sup>. Ook met betrekking tot deze regelingen kan worden vastgesteld dat zij door de Wet Eenheidsstatuut en de tweestappenberekening in principe ongemoeid worden gelaten. Bestaande regelingen behouden bijgevolg hun geldigheid en dienen onverminderd te worden toegepast, naast de opzeggingsregeling bepaald in het kader van de tweestappenberekening<sup>(395)</sup>. Op deze laatste regel bestaat één belangrijke uitzondering voor bestaande sectorale aanvullende vergoedingen (art. 94 Wet Eenheidsstatuut). Niets verhindert ten slotte om een nieuwe conventionele regeling inzake ontslagrechten (andere dan de conventionele regelingen inzake opzeggingstermijnen) te sluiten ten voordele van een werknemer onderworpen aan de tweestappenberekening<sup>(396)</sup>.

**217.** Ten slotte een laatste woord met betrekking tot de conventionele opzeggingsregelingen in ruime zin waarbij de toepasselijke opzeggingstermijn onrechtstreeks wordt bepaald (door het toekennen van conventionele/fictieve anciënniteit)<sup>(397)</sup>. Eerder werd reeds opgemerkt dat deze regelingen onder het nieuwe recht verder kunnen worden aangewend<sup>(398)</sup>. Wat de interactie met de tweestappenberekening betreft kan worden opgemerkt dat deze fictieve anciënniteit louter gehonoreerd dient te worden in het kader van de eerste stap (en geen tweede maal in het kader van de tweede stap)<sup>(399)</sup>. Op die manier worden "legitieme verwachtingen" die voortvloeien uit een dergelijke regeling immers voldoende gehonoreerd.

(393) Zie in deze zin D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 30; M. STRONGYLOS, R. CAPART en G. MAS-SART, *Le statut unique ouvriers-employés. Commentaire pratique de la loi du 26 décembre 2013*, Limal, Anthemis, 2014, 64-66. Anders: N. VAN KERREBROECK en M. VERWILGHEN, *De harmonisatie van het statuut arbeider en bediende. Een stand van zaken na de Wet Eenheidsstatuut*, Gent, Larcier, 98-99.

(394) Zie randnr. 53.

(395) H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 63.

(396) Zie randnr. 53.

(397) Wat de impact van de toekenning van een conventioneel bedienstatuut betreft, zie randnr. 148.

(398) Zie randnr. 54. Zie H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 62-63; C. KERREBROUCK en S. DEMEESTERE, "Eenheidsstatuut arbeiders en bedienden. Arrest Grondwettelijke Hof van 7 juli 2011 dwingt wetgever tot harmonisatie", *NJW* 2014, 150.

(399) Anders H. VAN HOOGENBEMT, *Nieuw ontslagrecht voor alle werknemers*, Antwerpen, Biblio, 2014, 62-63. Deze laatste auteur geeft aan dat er een risico bestaat dat – indien men aanvaardt dat conventionele regelingen ook toegepast dienen te worden in het kader van de tweede stap – een fictieve anciënniteit ook een tweede maal gehonoreerd dient te worden in het kader van de tweede stap. Hoger werd uiteengezet dat conventionele regelingen geen effect krijgen in de tweede stap

## **6. DE WET EENHEIDSTATUUT EN CONVENTIONELE REGULINGEN: SYNTHESE**

### **6.1. Conventionele regelingen gesloten vanaf 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014**

**218.** Onder het nieuwe recht, en voor werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen vanaf 1 januari 2014, kan het lot van conventionele regelingen (die voorafgaandelijk aan het ontslag worden getroffen) in weinig woorden worden uitgelegd.

**219.** De nieuwe regeling waarin de geharmoniseerde opzeggingstermijnen bepaald worden, is dwingend ten voordele van de werknemer. Dit betekent dat gunstigere conventionele regelingen (in de enge zin) – waarbij voor de werknemer gunstigere opzeggingstermijn worden vastgelegd – in principe zijn toegestaan (zie randnr. 37 e.v.). Op deze basisregel bestaat één belangrijke uitzondering: voor de werknemer gunstigere regelingen kunnen niet rechtsgeldig overeengekomen worden in sectorale cao's (zie randnr. 42 e.v.).

**220.** Niets verhindert dus om de opzeggingstermijnen voor de werknemer te verbeteren in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een bedrijfscao (zie randnr. 50 e.v.). De Wet Eenheidsstatuut regelt de conventionele regelingen van de opzeggingstermijn in enge zin. Zij laat de andere conventionele regelingen inzake ontslagrechten, zoals de bestaanszekerheidsregelingen, de werkzekerheidsregelingen en de onrechtstreekse conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn (fictieve anciënniteit) ongemoeid (met uitzondering van (bestaande) sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend). Dergelijke conventionele regelingen zullen in de toekomst dan ook verder rechtsgeldig kunnen worden gesloten indien en voor zover de reeds onder het oude recht geldende geldigheidsvoorwaarden worden gerespecteerd (zie randnr. 51 e.v.).

### **6.2. Conventionele regelingen gesloten voor 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014**

**221.** In deze paragraaf bespreken we de conventionele regelingen gesloten voor 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014.

**222.** Voor een aantal specifieke conventionele regelingen werden in de Wet Eenheidsstatuut specifieke klassieke overgangsmatregelen bepaald waarbij volle eerbiedigende werking werd verleend ten voordele van het oude recht. Het betreft de overgangsregeling voor lopende proefbedingen (zie randnr. 103 e.v.), lopende bedingen verkorte opzeggingstermijn arbeiders (zie randnr. 106 e.v.) en voor collectieve ontslagen (zie randnr. 109 e.v.).

---

(randnr. 193); maar zelfs indien men dat wel aanvaardt, kan betwijfeld worden of de regel dan effectief veronderstelt dat een fictieve anciënniteit een tweede maal in rekening moet worden gebracht.

---

**223.** De “wettelijke” opzeggingstermijn van de werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014 wordt in de regel bepaald op grond van de bijzondere overgangsregel met de tweestappenberekening. Het is naar aanleiding van deze tweestappenberekening dat vele interpretatievragen rijzen.

**224.** In het kader van deze tweestappenberekening wordt de conventionele regeling in principe ten volle erkend in de eerste stap (zie randnr. 144 e.v.). De Wet Eenheidsstatuut verwijst immers in het artikel dat op de eerste stap betrekking heeft expliciet naar de *conventionele* regels. Dat betekent dat bij de bepaling van de opzeggingstermijn in de eerste stap (voor de anciënniteit verworven tot en met 31 december 2013) ten volle toepassing gemaakt dient te worden van conventionele regelingen. In deze bijdrage wordt de stelling verdedigd dat de volle erkenning van de conventionele regelingen in het kader van de eerste stap zonder onderscheid moet worden toegepast ten aanzien van alle werknemers – ook ten aanzien van hogere bedienden –, voor zover en in de mate dat deze conventionele regeling geldig was onder het oude recht. Deze stelling is niet nieuw of gedurfd: zij werd immers door de wetgever zelf expliciet geformuleerd tijdens de parlementaire voorbereiding (zie randnr. 156 e.v.).

Deze stelling impliceert echter dat desgevallend ook minder gunstige (beoordeeld ten aanzien van de oude wettelijke regeling) maar geldige (onder het oude recht) conventionele regelingen uitwerking dienen te krijgen. In het bijzonder kan daarbij verwezen worden naar (minder gunstige) conventionele regelingen die werden getroffen op grond van oud artikel 82, § 5 Arbeidsovereenkomstenwet (zie randnr. 157 e.v.).

**225.** Zoals (terecht) opgemerkt door de Raad van State en in de rechtsleer, verhoudt deze interpretatie zich moeilijk met de letterlijke wettekst wanneer de eerstestapberekening gemaakt dient te worden met betrekking tot een hogere bediende met wie een conventionele regeling inzake opzeggingstermijn was getroffen. Voor de berekening van de eerste stap bepaalt de overgangsregeling van de Wet Eenheidsstatuut voor hogere bedienden immers een forfaitaire berekening van de rechten van het verleden. De stelling – zoals door sommigen verdedigd – dat de rechter in een dergelijke situatie – en niettegenstaande de duidelijke bedoeling van de wetgever in de andere zin – enkel toepassing kan maken van de (vermeende) heldere wettekst, en bijgevolg het forfait, kan echter niet worden gevolgd (zie randnr. 159 e.v.).

Hoger werd uiteengezet dat de toepassing van het forfait in plaats van de conventionele regeling voor de verleden diensttijd tot en met 31 december 2013 volledig haaks zou staan op het motief op grond waarvan de overgangsregeling werd ingevoerd, met name het respect voor de legitieme verwachtingen. Er kan immers geargumenteed worden dat door de regeling van het forfait (bedoeld voor partijen die geen voorafgaande conventionele regeling hebben getroffen) ook toe te passen ten aanzien van partijen die wel een geldige regeling hebben getroffen, het rechtszekerheids- en vertrouwensbeginsel en het gelijkheidsbeginsel worden geschonden. Het lijkt in die zin veel meer aangewezen dat de rechter het Grondwettelijk Hof hierover ondervraagt (zie randnr. 162 e.v.).

**226.** Waar de conventionele regelingen hun volle uitwerking dienen te krijgen in het kader van de eerste stap, geldt het omgekeerde – zo werd in deze bijdrage betoogd – voor de tweede stap (zie randnr. 178 e.v.). In de tweede stap wordt geen toepassing

gemaakt van enige (oude of nieuwe) conventionele regeling. Deze benadering is volstrekt in overeenstemming met de tekst van de wet. In het kader van de tweede stap verwijst het betrokken artikel van de Wet Eenheidsstatuut immers *niet* naar de *conventionele* regels.

Maar ook rond dit punt bestaat een hevige controverse (zie randnr. 185 e.v.). Sommigen zijn van oordeel dat wel degelijk rekening moet worden gehouden met gunstigere (niet-sectorale) conventionele regelingen in de tweede stap. Hoe kan immers redelijk verantwoord worden dat voor werknemers met een arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014 géén toepassing zou kunnen worden gemaakt van gunstige individuele regelingen of gunstige bedrijfsregelingen, terwijl dit wel zou kunnen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014? Hier wordt (terecht) tegen ingebracht dat wanneer de gunstigere conventionele regeling ook verrekend wordt in de tweede stap, het resultaat van deze tweede stap, in vele gevallen buiten proportie wordt gebracht door toepassing van de regel dat de anciënniteitsteller naar nul wordt herleid voor de toepassing van de tweede stap. Dit leidt er dan ook vaak toe dat de opzeggingstermijn bepaald op grond van de tweestappenberekening (waarbij in beide stappen de voor de werknemer gunstigere conventionele regeling wordt verrekend) resulteert in een veel hogere totale opzeggingstermijn dan de nieuwe termijnen van het eenheidsstatuut kunnen verantwoorden. Geen van beide interpretaties bevredigt. *In se* zijn beide interpretaties vatbaar voor dezelfde kritiek, met name dat er op onevenredige wijze afbreuk wordt gedaan aan het verwachtingspatroon van de partijen bij de conventionele regeling (zie randnr. 191).

**227.** In het kader van deze bijdrage werd voor deze interpretatiekwestie een derde benadering gesuggereerd: de toepassing door de rechter van de “derde stap” (zie randnr. 192 e.v.). Deze derde stap houdt in dat de opzeggingstermijn die werd bepaald op grond van de in de wet bepaalde overgangsregeling wordt getoetst ten aanzien van de (niet-sectorale) conventionele regeling van de opzeggingstermijn zoals zij initieel door de partijen was overeengekomen (dus desgevallend berekend over de volledige anciënniteit en zonder dat de anciënniteit wordt opgesplitst). In de mate dat het resultaat van de toetsing een voor de werknemer gunstiger resultaat oplevert, moet deze opzeggingstermijn worden nageleefd. Hoger werd ook geargumenteed dat een reparatiewet wenselijk maar niet absoluut noodzakelijk is. De overgangsregeling zelf kan – naar analogie met de basisregeling – immers als een minimumnorm beschouwd worden. In de mate dat de opzeggingstermijn bepaald op grond van de conventionele regeling hoger is dan de opzeggingstermijn bepaald op grond van de wettelijke overgangsregeling, lijkt niets de rechter ervan te weerhouden om toepassing te maken van de conventionele regeling; meer nog de principes van het overgangsrecht zelf lijken op een dergelijke interpretatie aan te sturen.

**228.** In het kader van deze bijdrage werd ook onderzocht hoe deze tweestappenberekening zich verhoudt met bijzondere opzeggingsregelingen uit het nieuwe recht en uit het oude recht (zie randnr. 196 e.v.). Wat de interactie met bijzondere opzeggingsregelingen uit het nieuwe recht betreft (zoals bijvoorbeeld de regeling van art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet met beperkte termijnen bij pensioen) werd vastgesteld dat deze regelingen de opzeggingstermijn beperken in bijzondere omstandigheden. Zij krijgen bijgevolg als bijzondere regel (*lex specialis*) voorrang op meer algemene bepalingen waarbij opzeggingstermijnen worden vastgesteld (zoals bijvoorbeeld art.

---

37/2 Arbeidsovereenkomstenwet). Er is verder geen enkele reden om aan te nemen dat art. 37/6 Arbeidsovereenkomstenwet deze werking zou verliezen ten aanzien van de tweestappenberekening bepaald in art. 67 Wet Eenheidsstatuut dat eveneens als een algemene bepaling inzake opzeggingstermijnen beschouwd kan worden.

Wat de interactie betreft tussen de overgangsregeling en de bijzondere opzeggingsregelingen uit het oude recht, kan worden opgemerkt dat het telkens situaties betreft waarin onder het oude recht bestaande bijzondere opzeggingsregelingen worden afgeschaft (of niet langer mogelijk zijn) onder het nieuwe recht. De vraag die dan rijst in het kader van de overgangsregeling is in welke mate bij de bepaling van de opzeggingstermijn in het kader van de eerste stap al dan niet rekening moet of mag worden gehouden met de bijzondere (kortere) opzeggingsregeling uit het verleden. Ook hier bestaat controverse. In het kader van deze bijdrage wordt ervoor gepleit om de tweestappenregeling niet te statisch of (vermeend) tekstueel toe te passen, maar haar integendeel, in overeenstemming met haar doelstelling, zo uit te leggen en toe te passen dat zij bij toekomstige ontslagen voor werknemers én werkgevers met betrekking tot de diensttijd verworven tot 31 december 2013, zo goed mogelijk het resultaat benadert waartoe het oude recht en de oude regelingen geleid zouden hebben. Een dergelijke benadering dient zich zowel aan voor het lopend proefbeding en het lopend beding verkorte opzeggingstermijn arbeiders (zie randnr. 206) als voor regelingen verkorte opzeggingstermijnen bij herstructurering, SWT en pensioen (zie randnr. 210).

**229.** Inzake conventionele regelingen gesloten voor 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014, werd ook nagegaan hoe de regeling van de tweestappenberekening zich verhoudt met andere conventionele regelingen inzake ontslagrechten (zie randnr. 211 e.v.). Daarbij kon worden vastgesteld dat de tweestappenberekening niet interfereert met deze regelingen. Bijgevolg kon ook hier worden vastgesteld dat de Wet Eenheidsstatuut andere oude (geldige) conventionele regelingen inzake ontslagrechten, zoals de bestaanszekerheidsregelingen en de werkzekerheidsregelingen en de onrechtstreekse conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn (fictieve anciënniteit) ongemoeid laat, met uitzondering echter van bestaande sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend. Dergelijke bestaande regelingen blijven dan ook relevant voor werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen vóór 1 januari 2014 (met als mogelijke uitzondering de bestaande sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend). Ten slotte werd bekeken hoe bedingen waarbij conventionele anciënniteit werd toegekend, gehonoreerd worden: zij worden (uitsluitend) verrekend in de eerste stap van de tweestappenberekening.

### **6.3. Conventionele regelingen gesloten vanaf 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen voor 1 januari 2014**

**230.** Werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen voor 1 januari 2014 genieten van de waarborg van de overgangsregeling (tweestappenberekening).

**231.** Met betrekking tot deze overgangsregeling werd vastgesteld, dat zij als een arbeidsrechtelijke dwingende minimumnorm beschouwd dient te worden (zie rand-

nr. 195 e.v.). Dit betekent dat gunstigere conventionele regelingen – waarbij een voor de werknemer gunstigere opzeggingstermijn wordt vastgelegd – in principe zijn toegestaan. Op deze basisregel bestaat één belangrijke uitzondering: voor de werknemer gunstigere regelingen kunnen niet rechtsgeldig overeengekomen worden in sectorale cao's.

**232.** Niets verhindert dus om ook voor deze werknemers de opzeggingstermijnen te verbeteren in een individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een bedrijfs-cao (zie randnr. 213 e.v.). De Wet Eenheidsstatuut regelt (enkel) de conventionele regelingen van de opzeggingstermijn in enge zin. Zij laat de andere conventionele regelingen inzake ontslagrechten, zoals de bestaanszekerheidsregelingen, de werkzekerheidsregelingen en de onrechtstreekse conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn (fictieve anciënniteit) ongemoeid (met uitzondering van sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend). Dergelijke regelingen zullen in de toekomst dan ook verder rechtsgeldig worden gesloten indien en voor zover de reeds onder het oude recht geldende geldigheidsvoorwaarden worden gerespecteerd (zie randnr. 214 e.v.).

#### **6.4. Conventionele regelingen gesloten voor 1 januari 2014 voor werknemers met arbeidsovereenkomst aangevangen vanaf 1 januari 2014**

**233.** Onder het nieuwe recht worden geharmoniseerde opzeggingstermijnen bepaald die dwingend zijn ten voordele van de werknemer. Dit betekent dat gunstigere conventionele regelingen – waarbij voor de werknemer gunstigere opzeggingstermijnen worden vastgelegd – in principe zijn toegestaan (zie randnr. 50 e.v.). Op deze basisregel bestaat één belangrijke uitzondering: voor de werknemer gunstigere regelingen kunnen niet rechtsgeldig overeengekomen worden in sectorale cao's (zie randnr. 50 e.v.).

**234.** Oude collectieve conventionele opzeggingsregelingen die werden gesloten voor 1 januari 2014 blijven dus mogelijk relevant, ook voor werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen na 1 januari 2014, op voorwaarde dat (i) zij gunstiger zijn voor de werknemer in vergelijking met de geharmoniseerde termijnen én (ii) het geen sectorale regeling betreft (zie randnr. 89 e.v.).

**235.** Bovendien regelt de Wet Eenheidsstatuut (enkel) de conventionele regelingen van de opzeggingstermijn in enge zin. Zij laat dus andere oude (geldige) conventionele regelingen inzake ontslagrechten, zoals de bestaanszekerheidsregelingen, de werkzekerheidsregelingen en de onrechtstreekse conventionele regelingen inzake opzeggingstermijn (fictieve anciënniteit) ongemoeid met uitzondering van (bestaande) sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend. Dergelijke bestaande regelingen blijven dan ook relevant, ook voor werknemers wier arbeidsovereenkomst is aangevangen na 1 januari 2014 (met als mogelijke uitzondering de (bestaande) sectorale regelingen waarbij aanvullende vergoedingen worden toegekend) (zie randnr. 51 e.v.).