

ADVIES Nr. 2.339

Zitting van dinsdag 20 december 2022

Aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werknemer – wetsvoorstel

x x x

ADVIES Nr. 2.339

Onderwerp: Aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijn in geval van opzegging door de werknemer – wetsvoorstel

Bij brief van 3 juni 2022 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel ingediend door mevrouw N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

De bespreking van deze problematiek werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

De Raad heeft voor zijn werkzaamheden kunnen rekenen op de bereidwillige medewerking van vertegenwoordigers van de FOD WASO.

De Raad heeft op 20 december 2022 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

A. Onderwerp van de adviesaanvraag

1. De overgangsregeling voor het bepalen van de te respecteren opzeggingstermijn

Bij brief van 3 juni 2022 heeft mevrouw E. Tillieux, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel ingediend door mevrouw N. Muylle (CD&V) (DOC 55 2562/001).

Het voor advies voorgelegde wetsvoorstel wenst in te grijpen in de overgangsregeling om de toe te passen opzeggingstermijn te bepalen voor arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor 1 januari 2014 (bij ontslag na 1 januari 2014), meer in het bijzonder voor wat de opzegging door de werknemer betreft.

Deze regeling is opgenomen in de artikelen 67 tot 69 van de Wet Eenheidsstatuut¹ van 26 december 2013 (hierna: de WES).

De wetgever oordeelde in 2013 dat een overgangsregeling nodig was "die rekening houdt met de legitieme verwachtingen van de partijen".² De opzeggingstermijnen ingevoerd door de WES verschilden immers sterk van de vroeger toepasselijke onderscheiden regelingen voor arbeiders en bedienden.

Daarom wordt de te respecteren opzeggingstermijn voor de arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 januari 2014 (in principe, zie hierna) bepaald door de som te maken van twee delen. Het zogenaamde "kliksysteem".

¹ Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen de arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

² MvT bij het ontwerp van de WES, Parl. St. Kamer 2013-2014, nr. 3144/001, 39.

Voor het eerste deel van de opzeggingstermijn wordt rekening gehouden met de anciënniteit verworven op 31 december 2013. Dit deel wordt (in principe) berekend volgens de regels die van toepassing waren op 31 december 2013.

Op dit principe is er een uitzondering voor de hogere bedienden (jaarlijks brutoloon > 32.254 euro op 31 december 2013). Voor hen geldt een forfaitaire opzeggingstermijn, namelijk 1,5 maand per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit met een max. van 4,5 of 6 maanden (afhankelijk van jaarlijks brutoloon ≤ 64.508 euro of niet op 31 december 2013).

Het tweede deel van de opzeggingstermijn houdt rekening met de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 en wordt berekend op basis van de "nieuwe" regels die de WES inschrijft in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (art. 37/2). Het gaat om geharmoniseerde opzeggingstermijnen te respecteren door alle werknemers (arbeiders en bedienden).

Verder voorziet de overgangsregeling in twee specifieke regels wat betreft het maken van de som van de twee delen van de opzeggingstermijn te respecteren door een werknemer:

- De berekening van deel 2 moet niet worden gemaakt indien het plafond voor de opzeggingstermijn van deel 1 bereikt werd op 31 december 2013.
- Wanneer dit plafond niet bereikt werd op 31 december 2013 (en de som van deel 1 en deel 2 moet gemaakt worden) mag deze som 13 weken niet overschrijden.

2. De problemen met deze overgangsregeling

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt gewezen op een dubbele problematiek met deze overgangsregeling wat betreft de opzegging door een werknemer.

Ten eerste, wordt gewezen op de verschillende interpretaties van deze regeling, meer bepaald wat betreft het feit of de opzeggingstermijn gegeven door een arbeider al dan niet meer dan 13 weken kan bedragen.

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt aangegeven dat een aantal sociale secretariaten van oordeel zijn dat in geval van een opzegging door een arbeider de opzeggingstermijn meer dan 13 weken kan bedragen.

Navraag door de Raad bij de Unie van Sociale Secretariaten en de FOD WASO leert dat deze interpretatie gebaseerd is op het feit dat artikel 69, laatste zin van de WES, dat het maximum van 13 weken bevat, verwijst naar de wettelijke regels die van toepassing zijn op bedienden, namelijk het vroegere artikel 82, § 2, derde lid van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 68, vierde lid van de WES.

Navraag bij de FOD WASO leert verder dat de FOD WASO van oordeel is dat ook voor de hoogste bedienden het maximum van 13 weken niet dient te worden toegepast indien deel 1 van de opzeggingstermijn 4,5 maanden zou bedragen (de maximale opzeggingstermijn wordt dus niet bereikt in deel 1). De opzeggingstermijn blijft dan behouden op 4,5 maanden en wordt niet ingekort tot 13 weken (zonder toevoeging van een tweede deel). De FOD WASO verwijst hiervoor naar de ratio legis van de wet, namelijk het behoud van rechten.

Naast deze onduidelijkheid over de toepassing van de regels in de praktijk, duidt de toelichting bij het wetsvoorstel ook aan dat voor elke werknemer die in dienst was voor 2014 de berekening van het deel 2 van de opzeggingstermijn (overeenkomstig art. 37/2 Arbeidsovereenkomstenwet) in 2022 in een opzeggingstermijn van 13 weken zou resulteren. De som van de twee delen van de opzeggingstermijn zou dus steeds vaker een aftopping op 13 weken nodig kunnen maken. De interpretatieproblemen stellen zich dus steeds meer in de praktijk.

Ten tweede, wordt in de toelichting bij het wetsvoorstel gewezen op de (waarschijnlijke) ongrondwettelijkheid van het onderscheid dat in de regeling wordt gemaakt tussen de lagere en de hogere bedienden.

Voor de lagere bedienden blijft de regeling van oud artikel 82, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet gelden, namelijk 1,5 maand (opzeggingstermijn te respecteren) per begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit met een maximum van 3 maanden. Voor de hogere bedienden wordt dit maximum door de WES opgetrokken tot 4,5 maand en voor de hoogste bedienden tot 6 maanden. Wanneer het plafond bereikt werd op 31 december 2013 geldt voor deze laatste categorieën het maximum van 13 weken niet (de laagste bedienden blijven daarentegen steeds onder dit maximum).

De toelichting bij het wetsvoorstel merkt in dit verband het volgende op: "*De overgangsregeling zorgt er immers voor dat voor bepaalde werknemers een maximumgrens van 13 weken opzegtermijn geldt en voor anderen niet. Volgens het Grondwettelijk Hof is er geen pertinent criterium die deze ongelijkheid kan rechtvaardigen.*"

Hiervoor lijkt de toelichting bij het wetsvoorstel te verwijzen naar de arresten van het Grondwettelijk Hof nrs. 140/2018 van 18 oktober 2018 en 093/2019 van 6 juni 2019 in verband met de mogelijkheid om eventuele contractuele opzeggingssclausules toe te passen voor de hogere bedienden, maar er blijft ook het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 over de verschillen tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen.

B. Draagwijdte van de adviesaanvraag

Het wetsvoorstel wenst de wettelijke regeling zo te wijzigen dat de voornoemde overgangsregeling niet zou gelden voor een ontslag gegeven door een werknemer.

Dit betekent dat het principe van de berekening van een opzeggingstermijn in 2 delen in deze situatie niet meer zou gelden.

De opzeggingstermijn te respecteren door een werknemer zou bepaald worden door het artikel 37/2, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat de door de WES ingevoerde, geharmoniseerde opzeggingstermijnen voor alle werknemers (arbeiders en bedienden) bevat.

Dit artikel van de Arbeidsovereenkomstenwet stelt dat de door een werknemer met een anciënniteit vanaf 8 jaar (dit is het geval alle arbeidsovereenkomsten gesloten voor 1 januari 2014) te respecteren opzeggingstermijn 13 weken is.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft het voor advies voorgelegde wetsvoorstel grondig onderzocht en wenst hierbij de volgende bemerkingen te maken. Hij bedankt de vertegenwoordigers van de FOD WASO en de Unie van Sociale Secretariaten voor hun bereidwillige medewerking bij het onderzoek van deze kwestie.

- A. De Raad gaat akkoord met het principe dat de voornoemde overgangsregeling niet meer zal gelden voor een opzegging gegeven door een werknemer.

Voor alle werknemers zal de regeling inzake de door hen te respecteren opzeggingstermijn van 37/2, § 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet gelden. Zij dienen een forfaitaire opzeggingstermijn te respecteren in functie van de anciënniteit van de werknemer met een maximum van 13 weken (vanaf 8 jaar anciënniteit).

Voor de werknemers waarop de overgangsregeling tot nu toe van toepassing was zal de te respecteren opzeggingstermijn dus 13 weken zijn (want zij hebben 8 jaar anciënniteit of meer).

- B. De Raad is immers van oordeel dat deze regeling zorgt voor rechtszekerheid, gezien de uiteenlopende interpretaties in de praktijk waartoe de bestaande regeling aanleiding heeft gegeven en de vraag naar de grondwettelijkheid van het in de bestaande regeling gemaakte onderscheid tussen de lagere en de hogere bedienden.
- C. De Raad wenst evenwel ook te verwijzen naar de evenwichten die gevonden werden ten tijde van de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden door de wet van 26 december 2013.

Hij is van oordeel dat de onderliggende evenwichten hun relevantie behouden en dat het niet de bedoeling is van de sociale partners om deze op enigerwijze in vraag te stellen.

Hij is bovendien van oordeel dat de voorgestelde wijziging aan de genoemde wet door onderhavig advies niet kan gezien worden als een precedent voor eventuele verdere werkzaamheden in de toekomst in dit dossier.

- D. De Raad wenst er ook op te wijzen dat de wijzigingen die het wetsvoorstel in de regeling wenst door te voeren (aanpassing van art. 67 en schrapping van art. 68, laatste lid, van art. 69, laatste lid van de Wet Eenheidsstatuut) niet volledig adequaat zijn voor het beoogde doel.

In het bijzonder de toevoeging van een tweede lid aan artikel 67 is overbodig aangezien men het in deze tekst nog steeds heeft over "de som van deze termijnen... in geval van opzegging door een werknemer" terwijl het de bedoeling van het gewijzigde eerste lid van artikel 67 is om het kliksysteem van de overgangsregeling enkel te behouden voor de opzegging gegeven door een werkgever, niet voor een opzegging gegeven door een werknemer.

De schrapping van artikel 68, laatste lid en van artikel 69, laatste lid is daarentegen nodig aangezien deze leden de elementen van de overgangsregeling bevatten die van toepassing zijn op een opzegging gegeven door een bediende/werknemer.

- E. De Raad vraagt om de nieuwe regeling omwille van de rechtszekerheid niet in te voeren met terugwerkende kracht en een redelijke termijn voor inwerkingtreding te voorzien.
