

**WELKE DAGEN VERLENGEN WEL OF NIET DE OPZEGTERMIJN
BIJ EEN ONTSLAG INGELEID DOOR DE WERKGEVER?**



**De schorsende en niet-schorsende afwezigheden op een rijtje
van toepassing in alle private sectoren.**

Inhoud

I. <u>Schorsende afwezigheden</u>	2
II. <u>Niet-schorsende afwezigheden</u>	2
III. <u>Wat met extralegale verlofdagen op niveau van het bedrijf of op niveau van de sector?</u>	3
IV. <u>Wat met halve of gedeeltelijke dagen schorsing?</u>	3
V. <u>Tip</u>	3

Verlenging van de opzegtermijn na een ontslag ingeleid door de werkgever

De exacte einddatum van een opzegtermijn van een door de werkgever ontslagen werknemer is vaak moeilijk om correct te bepalen. Nochtans is dit heel belangrijk. Te vroeg laten vertrekken kan leiden tot nadien het moeten uitbetalen van de “te weinig gepresteerde” dagen. Te laat laten vertrekken kan als een nieuw contract worden beschouwd, wat aanleiding kan geven tot een extra opzegvergoeding. Laat u dus altijd goed adviseren om de juiste einddatum te bepalen, bv. door uw sociaal secretariaat.

Alvast hieronder een overzicht van de afwezigheden die wel of niet de opzegtermijn schorsen:

I. Schorsende afwezigheden

- Vakantie (individueel of collectief)
- Ziekte en ongeval
- Arbeidsongeval en beroepsziekte
- Inhaalrust wegens overuren
- Economische werkloosheid
- Werkloosheid wegens slecht weer
- Moederschapsverlof
- Profylactisch verlof wegens zwangerschap/borstvoeding
- Voorlopige hechtenis
- Werkloosheid wegens technische redenen
- Volledige beroepsloopbaanonderbreking
- Voltijds ouderschapsverlof
- Voltijds thematisch zorgverlof
- Voltijds tijdskrediet
- Bouwsector: collectieve dagen inhaalrust op het einde van het jaar vastgesteld bij cao of KB.

II. Niet-schorsende afwezigheden

- Inhaalrust wegens arbeidsduurvermindering (Adv-dagen)
- Betaalde feestdagen en vervangingsfeestdagen
- Klein verlet
- Verlof om dwingende reden (familiaal verlof)
- Toegestane afwezigheid (verlof zonder wedde)
- De dagen ongerechtvaardigde afwezigheid
- Sollicitatieverlof
- Educatief verlof
- Conventioneel borstvoedingsverlof
- Politiek verlof (uitoefening van een politiek mandaat)
- Staking
- Zitting als raadsheer in sociale zaken
- Adoptieverlof
- Gedeeltelijke ongeschiktheid met deeltijdse werkherhvatting
- Definitieve hechtenis
- Syndicale vorming
- Inhaalrust wegens werken op een feestdag/zondag
- Deeltijds ouderschapsverlof
- Deeltijds thematisch zorgverlof
- Deeltijds tijdskrediet
- De dagen van tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis of overmacht
- De collectieve sluitingen wegens inhaalrust (behalve de bouwsector cf. supra)

III. Wat met extralegale verlofdagen op niveau van het bedrijf of op niveau van de sector?

Als de partijen hierover niets zijn overeengekomen, zijn de meeste rechters van oordeel dat de extralegale vakantiedagen geen wettelijke grond tot schorsing van het contract vormen en dat ze dus de opzeggingstermijn niet verlengen. Maar volgens het Hof van Cassatie moet het begrip vakantie ruim geïnterpreteerd worden, zodat het niet enkel de wettelijke vakantie omvat, maar ook de bijkomende vakantiedagen die worden verleend door een collectieve of individuele overeenkomst of door een beslissing van de werkgever. Volgens Cassatie kan extralegale anciënniteitsverlof de opzegtermijn dus wel schorsen indien het begrepen wordt als vakantie, tenzij de cao, de individuele overeenkomst of het arbeidsreglement dit uitsluit.

Om alle discussies te vermijden is het dus heel belangrijk om dit duidelijk in een cao, in het arbeidsreglement of in de individuele overeenkomst vast te leggen. Inclusief een cascaderегeling voor de opname van dat type verlof en het al dan niet recht op de uitkering ervan bij een vertrek van de werknemer. Een voorbeeld van een cascaderегeling is dat de werknemer eerst zijn gewone vakantie en eventuele inhaalrust moet opnemen, en pas dan de extralegale dagen.

IV. Wat met halve of gedeeltelijke dagen schorsing?

Er is sowieso geen uitstel indien op één van de dagdelen prestaties worden geleverd.

Wanneer de arbeidsovereenkomst van de werknemer een volledige dag geschorst is omwille van 2 verschillende schorsingsoorzaken, moet men het volgend onderscheid maken:

- In geval van combinatie van twee schorsingsoorzaken waarvan één of beiden de opzegtermijn niet schorsen, wordt de opzegtermijn ook niet geschorst. Bv. een halve dag vakantie in combinatie met een halve dag betaald educatief verlof (geen schorsing door deze laatste) of een halve dag onbetaald verlof in combinatie met een halve dag betaald educatief verlof (voor beiden geen schorsing).
- In geval van combinatie van twee schorsingsoorzaken die allebei de opzegtermijn schorsen, wordt de opzegtermijn wel geschorst. Bv. een halve dag vakantie in combinatie met een halve dag ziekte.

Voor deeltijdsen die een halve dag niet werken in het kader van een deeltijds arbeidsregime en daarenboven de andere helft van de dag de arbeidsprestaties schorst omwille van een andere schorsingsoorzaak, moet men het volgende onderscheid maken:

- De andere schorsingsoorzaak schorst de opzegtermijn niet: In dat geval zal de opzegtermijn niet geschorst worden. Bijvoorbeeld: een halve dag tijdskrediet in combinatie met een halve dag betaald educatief verlof;
- De andere schorsingsoorzaak schorst de opzegtermijn. In dat geval zal de opzegtermijn een volledige dag geschorst worden. Bijvoorbeeld: een halve dag tijdskrediet in combinatie met een halve dag vakantie.

V. Tip

In geval van twijfel, maak tijdens de opzegtermijn een overeenkomst in onderling akkoord over de gewenste einddatum. Een kleine aanvraag van de werknemer ondertekend voor akkoord door de werkgever volstaat. Bv: "Mag ik u verzoeken om mij op datum van X vrij te laten, zodat ik op datum van X+1 andere werkzaamheden kan aanvangen?" Bij voorkeur handgeschreven door de werknemer om het vrijwillig karakter van het verzoek te benadrukken.