



# ONZE JURIDISCHE TIP

## TE VOLGEN REGELS BIJ ONTSLAG



Een werkgever heeft het recht om de arbeidsovereenkomst van zijn werknemer op elk moment te beëindigen, behalve in uitzonderlijke gevallen zoals bij zwangerschap. Dit kan niet om het even hoe gebeuren, want de werkgever moet wettelijke regels naleven.

Eerst en vooral moet de werkgever u vooraf op de hoogte brengen dat hij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen: dit heet ontslag bij opzegging. Tijdens de **opzegtermijn** kunt u blijven werken en ontvangt u uw normale loon. Als de werkgever wil dat u vroeger vertrekt en u dus een kortere opzegtermijn geeft, moet hij een opzegvergoeding betalen.

### BIJZONDERE REGELS

Let op, voor bepaalde arbeidsovereenkomsten gelden bijzondere regels. Dat is het geval bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, een arbeidsovereenkomst voor uitzendwerk... Op de website van de FOD Werkgelegenheid vindt u uitleg voor elke situatie.

### OPZEGGINGSTERMIJN

De duur van de opzeggingstermijn is afhankelijk van het statuut van de werknemer (arbeider of bediende), de anciënniteit, het loon, soms de leeftijd en in bepaalde gevallen van sectoraal vastgelegde bepalingen.

### DE NODIGE FORMALITEITEN

De werkgever moet de werknemer schriftelijk op de hoogte brengen van zijn ontslag: de opzegging kan gebeuren via een deurwaardersexploot of per aangetekende brief.

In het eerste geval heeft de kennisgeving van de opzegging onmiddellijk uitwerking bij overhandiging van het exploot door de deurwaarder, op dezelfde dag dus. In het tweede geval heeft de kennisgeving van het ontslag pas uitwerking op de derde werkdag (elke dag van de week behalve zon- en feestdagen) na de datum van verzending. Belangrijk om te weten is dat de opzegtermijn begint te lopen de maandag volgend op de week waarin de opzegging ter kennis werd gegeven. Deze schriftelijke kennisgeving moet, om geldig te zijn, de begindatum en de duur van de opzegtermijn vermelden. Indien niet aan al deze formaliteiten wordt voldaan, zal de opzegging als nietig worden beschouwd. Is de opzegtermijn daarentegen te kort of de aanvangsdatum van de opzegging niet correct, dan wordt de opzegging niet als nietig beschouwd maar moet de werkgever wel een aanvullende vergoeding betalen, naargelang de vereiste correcties.

### Juridische Dienst van Bravo

Kazernestraat 37, 1000 Brussel  
02 279 65 66 - 02 208 00 87  
juridischdienstbravvo@brucity.be  
www.bravvo.be