

ONTSLAG EN OPZEG

1. Wat verandert er volgens het regeerakkoord?

In het regeerakkoord van de Arizona-regering staan een aantal bepalingen rond ontslag en opzeg, die er allemaal op gericht zijn om ontslag goedkoper te maken voor de werkgever:

- Beperking van de opzegtermijn tot maximum één jaar
- Herinvoering van de proefperiode
- Versoepeling van het ontslag wegens medische redenen

2. Wat betekent dit voor de werknemers?

- De regering wil de **opzegtermijnen beperken tot maximum één jaar** voor nieuwe aanwervingen. Dat betekent concreet dat een werknemer vanaf zeventien jaar anciënniteit geen extra opzegtermijn meer zal opbouwen bij zijn werkgever.
Een werknemer met 17 jaar anciënniteit heeft vandaag recht op een opzegtermijn van 54 weken. Hij verliest dus twee weken opzeg. Dit verlies wordt verder opgebouwd. Vanaf een anciënniteit van 20 jaar (nu 62 weken opzeg) komt er telkens 1 week bij/jaar.
- Tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling zal er opnieuw een **proefperiode** gelden. Tijdens deze periode zal de arbeidsovereenkomst kunnen worden beëindigd met een opzegtermijn van een week. Dit geldt zowel wanneer het ontslag uitgaat van de werkgever als wanneer het de werknemer is die de arbeidsovereenkomst opzegt.
- Een werknemer die definitief arbeidsongeschikt is verklaard voor zijn huidige werk kan vandaag na negen maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid worden **ontslagen wegens medische overmacht**. De regering wil deze termijn inkorten en een ontslag wegens medische overmacht al mogelijk maken na zes maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid.

3. Wat is het standpunt van ACV Puls?

Wij verzetten ons tegen deze aangekondigde maatregelen:

- Een beperking van de opzegtermijn is een cadeau aan de werkgevers. De kost van dit cadeau wordt gedragen door de ontslagen werknemer (die een deel

van zijn opzegtermijn verliest) en de sociale zekerheid (de ontslagen werknemer zal sneller op werkloosheid komen te staan).

- Met de herinvoering van de proefperiode gaat de regering rechtstreeks en eenzijdig in tegen het akkoord rond het eenheidsstatuut dat bereikt werd tussen de sociale partners in 2013 (waarbij de afschaffing van de proefperiode gekoppeld werd aan een inkorting van de opzegtermijnen). Bovendien wordt er geen rekening gehouden met de tijdelijke contracten die een werknemer voordien al heeft gepresteerd.
- Door het verkorten van de procedure medische overmacht kunnen werkgevers zich sneller ontdoen van langdurig zieke werknemers, zonder dat er een opzegvergoeding moet worden betaald. Dit gaat regelrecht in tegen een beleid dat maximaal wil inzetten op een duurzame re-integratie van zieke werknemers.

Wij eisen:

- Behoud van opzegtermijnen die in verhouding staan tot de anciënniteit. Wie jarenlang loyaal werkt, verdient een correcte bescherming bij ontslag.
- Geen herinvoering van de proefperiode. Het akkoord over het eenheidsstatuut van 2013 moet gerespecteerd blijven.
- Versterking van re-integratie in plaats van ontslag bij ziekte. Werkgevers moeten maximaal inzetten op aangepast werk en begeleiding, in plaats van zieke werknemers sneller aan de kant te schuiven.
- Echte sociale dialoog over elke wijziging van het ontslagrecht. Fundamentele arbeidsrechten mogen niet via achterpoortjes of programmawetten worden aangepast, maar horen besproken te worden onder sociale partners.