

# **Tewerkstelling in landbouw:**

**“Hoeveel kost het tewerkstellen van een werknemer en wat houdt de werknemer daar van over?”**

**Roeselare, 30 november 2018**

# Inhoud

1. Indeling in paritaire (sub)comités
2. Formaliteiten
3. Loonlijn
4. Minimum bruto uurloon
5. Loonkost voor een tewerkstelling van 8 uren en loonkost per uur
6. Bruto/netto voor een tewerkstelling van 8 uren en bruto/netto voor 1 uur
7. Voorwaarden seizoenarbeid
8. Voorwaarden jobstudent
9. Combinatie seizoenarbeid en jobstudent
10. Voorwaarden “vaste” werknemer
11. Andere loonkostelementen
12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?
13. Zijn er extra kosten als ik een werknemer “meer” laat werken?
14. Mag ik buitenlandse werknemers tewerkstellen?
15. Hoe kan ik een arbeidsovereenkomst stopzetten?

# 1. Indeling in paritaire (sub)comités

PC	
<b>144</b>	<b>Landbouw</b>
145010	Bloementeel
145030	Boomkwekerijen
145040	Inplanten en onderhouden van parken en tuinen
145050	Fruitteelt
145060	Groenteteelt en teelt van tuinbouwzaden
145070	Paddestoel- en truffelteelt

## 2. Formaliteiten

	Seizoenarbeid	Jobstudent	Vaste werknemer
Arbeidsongevallenverzekering	x	x	x
Aansluiting RSZ	x	x	x
Aansluiting KBF	x		x
Aansluiting vakantiekas			x
Externe Dienst Preventie	x	x	x
Schriftelijke arbeidsovereenkomst		x	x
Dimona	x	x	x
Rijksregister	x	x	x
Arbeidsreglement	x	x	x
Loonfiche, fiscale fiche, individuele rekening	x	x	x

# 3. Loonlijn

KOSTPRIJS WERKGEVER								
	Seizoenarbeid				Jobstudent	Vaste werknemer (RSZ op 108%)		
RSZ-werkgever	35,81%	20,69	7,41		5,42% (+ 0,01 asbestfonds)	Gewone RSZ-bijdragen	25%	
						Vakantiebijdrage		10,27%
						Trimesteriële bijdrage voor jaarlijkse vakantie		5,57%
						Bijdrage WSF	144	10,45%
						Volledige bijdrage sectoraal aanvullend pensioen		2,03%
						- Structurele vermindering		
100								
RSZ-werknemer	13,07%	20,69	2,70	0 (werkbonus)	2,71%	13,07% (soms minder door werkbonus)		
Bedrijfsvoorheffing	11,11%				0	Schalen bedrijfsvoorheffing		
NETTOLOON WERKNEMER								

## 4. Minimum bruto uurloon

Categorie	Aanciënniteit				
	Tot 5 jaar	Na 5 jaar	Na 10 jaar	Na 15 jaar	Na 20 jaar
Seizoen- of gelegenheids- werknemer	9,08				
Ongeschoolden	9,53	9,58	9,63	9,67	9,72
Geoefenden	10,07	10,12	10,17	10,22	10,27
Geschoolden	10,51	10,56	10,62	10,67	10,72
Meergeschoolden	Overeen te komen maar minimum het loon van een geschoolde				

## 5. Loonkost voor een tewerkstelling van 8 uren en loonkost per uur

Seizoenarbeid		Jobstudent		Vaste werknemer	
8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur
80,05	10,01	80,38	10,05	109,28	13,66

## 5. Loonkost voor een tewerkstelling van 8 uren en loonkost per uur

Categorie vaste werknemers	Anciënniteit									
	Tot 5 jaar		Na 5 jaar		Na 10 jaar		Na 15 jaar		Na 20 jaar	
	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur
Ongeschoolden	109,28	13,66	109,92	13,74	110,56	13,82	111,12	13,89	111,76	13,97
Geoefenden	116,32	14,54	116,96	14,62	117,6	14,70	118,24	14,78	118,88	14,86
Geschoolden	122,00	15,25	122,64	15,33	123,44	15,43	124,08	15,51	124,72	15,59
Meergeschoolden	122,00	15,25	122,64	15,33	123,44	15,43	124,08	15,51	124,72	15,59



## 6. Bruto/netto voor een tewerkstelling van 8 uren en bruto/netto voor 1 uur

Seizoenarbeid		Jobstudent		Vaste werknemer [met loontrekkende echtgeno(o)t(e)]	
8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur
64,57	8,07	74,17	9,27	69,68	8,71

## 6. Bruto/netto voor een tewerkstelling van 8 uren en bruto/netto voor 1 uur

Categorie vaste werknemers [met loontrekkende echtgeno(o)t(e)]	Aanciënniteit									
	Tot 5 jaar		Na 5 jaar		Na 10 jaar		Na 15 jaar		Na 20 jaar	
	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur
Ongeschoolden	69,68	8,71	70,00	8,75	70,08	8,76	70,32	8,79	70,40	8,80
Geoefenden	71,6	8,95	71,84	8,98	72,00	9,00	71,92	8,99	72,16	9,02
Geschoolden	72,64	9,08	72,80	9,10	73,12	9,14	73,04	9,13	73,2	9,15
Meergeschoolden	72,64	9,08	72,80	9,10	73,12	9,14	73,04	9,13	73,2	9,15

## 7. Voorwaarden seizoenarbeid

### Voorwaarde 1: aantal dagen in diverse subsectoren

PC	Max. aantal dagen per werknemer per jaar
144	30
145, behalve PC 145040	65 (+ 35 dagen mits voorwaarden in witloof- en champignonteelt)

**Seizoenarbeider die zowel in PC 144 als PC 145 werkt:** 65 kalenderdagen per jaar [+ 35 extra dagen indien deze extra dagen gepresteerd worden in de witloof- of champignonteelt (\*)]

(\*) Opgelet: in de **champignonteelt** kan enkel gebruik gemaakt worden van de extra 35 dagen als de gelegenhedswerknemer de 65 dagen daarvoor ook in de champignonteelt actief was.

- **Hoe aantal dagen controleren?**
  - **Gelegenheidsformulier**
    - Te bestellen door de eerste werkgever in het kalenderjaar bij het WSF landbouw
    - Kaart is eigendom van de seizoenarbeider en moet dagelijks de arbeid noteren
    - Werkgever moet éénmaal per week paraferen
  - **Teller in Dimona**

## 7. Voorwaarden seizoenarbeid

### Voorwaarde 2: 180-dagenregel

- Geen **reguliere** tewerkstelling in de landbouw en tuinbouw in de loop van de voorafgaande **180 kalenderdagen, tenzij**
  - Als seizoenarbeider
  - Student met solidariteitsbijdragen

# 7. Voorwaarden seizoenarbeid

## Voorwaarde 3: Dimona

- **EXT in dimona**, via
  - Smartphone of tablet
  - Elektronisch personeelsregister (Dimona via personeelsbestand)
  - <https://www.socialsecurity.be/>
- **Begin- en einduur**
- **Wijzigende aangifte**
  - Men begint
    - **Vroeger**: vóór nieuw beginuur
    - **Later**: vóór nieuw beginuur
    - **Helemaal niet**: vóór 24 uur annuleren
  - Men stopt
    - **Vroeger**: vóór 24 uur nieuw einduur melden
    - **Later**: binnen 8 uur na oorspronkelijk voorziene einduur (of vóór 8 uur s'morgens indien tussen 20 uur en 24 uur)

## 8. Voorwaarden jobstudent

- Leeftijd
- Voorwaarde van **voltijds dagonderwijs**
- Tijdens periodes van niet verplichte aanwezigheid in school
- **Max. 475 uren** per kalenderjaar (teller: **student@work**)
- 12-maandenregel
- Steeds **schriftelijke** arbeidsovereenkomst voor studenten (ook als de student werkt als seizoenarbeider)
- **STU in Dimona**

## 9. Combinatie seizoenarbeid en jobstudent

- Vrije keuze om een werknemer in te schakelen als **hetzij** student **hetzij** gelegenhedswerknemer
- Keuze best op voorhand bespreken en vastleggen in de overeenkomst
- **Let op: steeds schriftelijke studentenovereenkomst opmaken, ook als gelegenhedswerknemer!**

## 9. Combinatie seizoenarbeid en jobstudent

- **En 475 uren**
  - = **STU** in Dimona
  - Met solidariteitsbijdragen op het **gewone** loon
  - Contingent checken a.d.h.v. attest **student@work** en via portaalsite RSZ
- **En max. 65 (100) dagen als gelegenhedswerknemer** waarvan
  - **Max. 30 dagen als gelegenhedswerknemer in PC 144**
    - = **EXT** in Dimona met PC 144
    - RSZ op het lagere forfait
  - **Max. 65 dagen (100 dagen witloof) als gelegenhedswerknemer in PC 145**
    - = **EXT** in Dimona met PC 145
    - RSZ op het lagere forfait
  - **Opgelet**
    - Het maximum aantal dagen van gelegenhedsarbeid in de diverse (sub)sectoren is 65 (100)
    - **Opgelet:** steeds schriftelijke arbeidsovereenkomst!



## 10. Voorwaarden “vaste” werknemer

- Dimona
- Arbeidsovereenkomst: verplicht schriftelijk indien arbeidsovereenkomst voor
  - Deeltijdse arbeid
  - Bepaalde tijd of bepaald werk
- Deeltijdse arbeid
  - Minimumnormen
    - 3 uur per prestatie
    - 1/3 (uitzondering: o.a. werken met ‘vaste blokken van 4 uur’, mits voorwaarden)
  - In arbeidsovereenkomst: vermelding van deeltijdse arbeidsregeling en uurroosters
  - Afwijkingsboek

## 11. Andere loonkostelementen

Eindejaarspremie, uitbetaald door Waarborg- en Sociaal Fonds		
	Gelegenheidswerknemer	Vaste werknemer
Bedrag	63,65 €	6%
Referteperiode	Min. 25 dagen in periode van 1 januari - 31 december	1 juli - 30 juni

## 11. Andere loonkostelementen

Forfaitaire koopkrachtpremie, te betalen door de werkgever		
	Gelegenheidswerknemer	Vaste werknemer
Bedrag	5,20 €	57,12 €
Referteperiode	Min. 25 dagen in periode van 1 januari - 31 december	1 juli - 30 juni

## 11. Andere loonkostelementen

**Ecocheques**, berekening, bestelling en coördinatie door Waarborg- en Sociaal Fonds, maar betaling door werkgever

	<b>Gelegenheidswerknemer</b>	<b>Vaste werknemer</b>
<b>Bedrag</b>		250 €
<b>Referteperiode</b>		1 juli - 30 juni

# 11. Andere loonkostelementen

## Kledijvergoeding, te betalen door de werkgever

- Werkgever moet steeds aankopen
- In principe ook onderhouden, tenzij vergoeding onderhoud van 2,99 €/week of 0,60 €/dag

## 11. Andere loonkostelementen

Verplaatsingsvergoedingen, te betalen door de werkgever	
Vervoermiddel	Werkgeverstussenkomst
Openbaar vervoer	100% o.b.v. treinkaart (tip: derdebetalersovereenkomst)
Privaat vervoer	65% van de effectieve prijs aan 139% voor een driemaandelijkse treinkaart (= sectorale tabel in CAO), als ten minste 5 km enkel
Fiets	0,22 € per km (heen en terug)
Carpooling	139% prijs trimestriële treinkaart, mits voorwaarden

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

Doelgroepvermindering eerste aanwervingen				
Voor aanwervingen tot 31 december 2020				
Type	Kwartaal 1 - 5	Kwartaal 6 - 9	Kwartaal 10 - 13	Totaal
Eerste werknemer	G7 = vrijstelling saldo basisbijdragen na toepassing structurele vermindering			
Tweede werknemer	1.550 €	1.050 €	450 €	13.750 €
Derde werknemer	1.050 €	1.050 €	450 €	11.250 €
Vierde werknemer	1.050 €	1.050 €	450 €	11.250 €
Vijfde werknemer	1.050 €	1.050 €	450 €	11.250 €
Zesde werknemer	1.050 €	1.050 €	450 €	11.250 €

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

Vóór toepassing van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen (zie ook slide 8)

Categorie vaste werknemers	Anciënniteit									
	Tot 5 jaar		Na 5 jaar		Na 10 jaar		Na 15 jaar		Na 20 jaar	
	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur
Ongeschoolden	109,28	13,66	109,92	13,74	110,56	13,82	111,12	13,89	111,76	13,97
Geoefenden	116,32	14,54	116,96	14,62	117,6	14,70	118,24	14,78	118,88	14,86
Geschoolden	122,00	15,25	122,64	15,33	123,44	15,43	124,08	15,51	124,72	15,59
Meergeschoolden	122,00	15,25	122,64	15,33	123,44	15,43	124,08	15,51	124,72	15,59

Ná toepassing van de doelgroepvermindering eerste aanwervingen

Categorie vaste werknemers	Anciënniteit									
	Tot 5 jaar		Na 5 jaar		Na 10 jaar		Na 15 jaar		Na 20 jaar	
	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur	8 uren	1 uur
Ongeschoolden	99,2	12,40	99,68	12,46	100,24	12,53	100,64	12,58	101,12	12,64
Geoefenden	104,64	13,08	105,12	13,14	105,6	13,20	106,08	13,26	106,64	13,33
Geschoolden	109,04	13,63	109,52	13,69	110,08	13,76	110,64	13,83	111,12	13,89
Meergeschoolden	109,04	13,63	109,52	13,69	110,08	13,76	110,64	13,83	111,12	13,89



## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

### Doelgroepvermindering jongeren (Vlaanderen)

- Voor **aanwervingen vanaf 1 juli 2016** in (social) profit
- Gekoppeld aan **vestigingseenheid in Vlaanderen**
- Jonger dan 25 jaar op de laatste dag van het kwartaal van aanwerving (behalve voor leerlingen), maar voortlopen na 25<sup>e</sup> verjaardag
- Niet meer voltijds leerplichtig

#### Laaggeschoold

- De jongere heeft **geen diploma van het secundair onderwijs**

#### Middengeschoold

- De jongere heeft hoogstens een **diploma van het secundair onderwijs**
- Vanaf **1 oktober 2017**: wanneer voorzien is dat de jongere binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van zijn **indiensttreding een diploma hoger onderwijs kan behalen**, komt hij **niet in aanmerking**

#### Leerling

- De jongere volgt een opleiding in het stelsel van **duaal leren** of een andere opleiding gecombineerd met werkervaring (**alternerend leren**)

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

### Doelgroepvermindering jongeren (Vlaanderen)

- De jongere moet beschikken over een elektronisch dossier (portfolio - via website VDAB ‘Mijn loopbaan’) bij de VDAB op de laatste dag van het kwartaal van indienstname!
- Laattijdige aanmaak leidt tot inkorting!

### Bedragen

	Gedurende 8 kwartalen		Loongrens kwartaal 1 tot 4	Loongrens kwartaal 5 tot 8
	Aanwervingen			
	Tot 2018	Vanaf 2019 (o.v.)		
Laaggeschoolde jongere	1.150 €	<b>Volledige vrijstelling (25%)</b>	7.500 €	8.100 €
Middengeschoolde jongere	1.000 €		7.500 €	8.100 €
Leerlingen	1.000 €		/	/

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

### Doelgroepvermindering ouderen (Vlaanderen)

- Vanaf **1 juli 2016 in profit**
- Gekoppeld aan vestigingseenheid in Vlaanderen
- Minstens **55 jaar**
- **Voor 2 groepen** oudere werknemers behorende tot cat. 1 van de structurele vermindering
  - **Niet-werkende werkzoekenden die op oudere leeftijd in dienst komen**

Vóór indienstneming ingeschreven zijn bij VDAB als niet-werkende werkzoekende (via module ‘Mijn loopbaan’) (minstens 1 dag in de maand vóór aanwerving)

Niet bij dezelfde werkgever gewerkt hebben in de vier voorafgaande kwartalen
  - **Oudere (zittende) werknemers die al in dienst zijn**
- Refertekwartaalloon
  - < **13.400 €** of 4.466,67 €/maand
  - Vanaf 2019, onder voorbehoud:
    - < **13.945 €** of 4.648,33 €/maand
    - < **18.545 €** of 6.181,67 €/maand (in elk vierde kwartaal)

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

Doelgroepvermindering ouderen (Vlaanderen)				
	Aanwervingen			
	Tot 2018	Vanaf 2019 (o.v.)	Tot 2018	Vanaf 2019 (o.v.)
Retentie van een oudere werknemer	≥ 55 - < 60 op laatste dag van betrokken kwartaal		≥ 60 op laatste dag van betrokken kwartaal	
	600 €		1.150 €	1.500 €
Aanwerving van een niet-werkende werkzoekende oudere werknemer (gedurende 8 kwartalen (*))	≥ 55 - < 60 op laatste dag van kwartaal van aanwerving		≥ 60 - < 65 op laatste dag van kwartaal van aanwerving	
	1.150 €	Volledige vrijstelling (25%)	1.500 €	Volledige vrijstelling (25%)

(\*) Na afloop: voordeel retentie van een oudere werknemer

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

### Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden (Vlaanderen)

- Voor aanwervingen vanaf **1 januari 2017**
- In exploitatiezetel in Vlaams gewest
- **Voorwaarden** op ogenblik van indiensttreding
  - Minstens 2 jaar niet-werkende werkzoekende bij VDAB
    - Gelijkstelde periodes (op voorwaarde dat men - minstens - de dag voorafgaand aan de vaste tewerkstelling is ingeschreven bij VDAB als niet-werkende werkzoekende)
      - Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval
      - Detentie
      - Onderbreking van de inschrijving als niet-werkende werkzoekende wanneer die onderbreking max. 3 maanden bedraagt
  - Op einde van kwartaal van indiensttreding minstens 25 jaar en de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebben
  - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (ook één of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van minstens 3 maanden indien gangbaar wervingsbeleid)

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

### Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden (Vlaanderen)

- Geen werknemer ontslaan met uitsluitende bedoeling te vervangen door een niet-werkende werkzoekende
- **Cumuleerbaar met doelgroepvermindering eerste aanwervingen!**
- **Aanvraag**
  - Binnen 3 maanden na indiensttreding (vervaltermijn)
  - Bij DWSE
  - Online
- **Niet** bij tewerkstelling als uitzendkracht, flexi-job of **gelegenheidswerknemer**

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

Aanwervingsincentive langdurig werkzoekenden (Vlaanderen)		
Tewerkstellingspercentage	Bedrag	
	Na 3 maanden	Na 12 maanden
≥ 80%	1.250 €	3.000 €
≥ 30% - < 80%	750 €	1.800 €
< 30%	/	/

- Premie gaat **niet** verloren bij voortijdig einde ingevolge
  - Beëindiging door de werknemer
  - Ontslag om dringende reden in hoofde van de werknemer
  - Overmacht
  - Redenen buiten de wil van de werkgever

## 12. Hoe kan ik de kostprijs reduceren van een “vaste” werknemer?

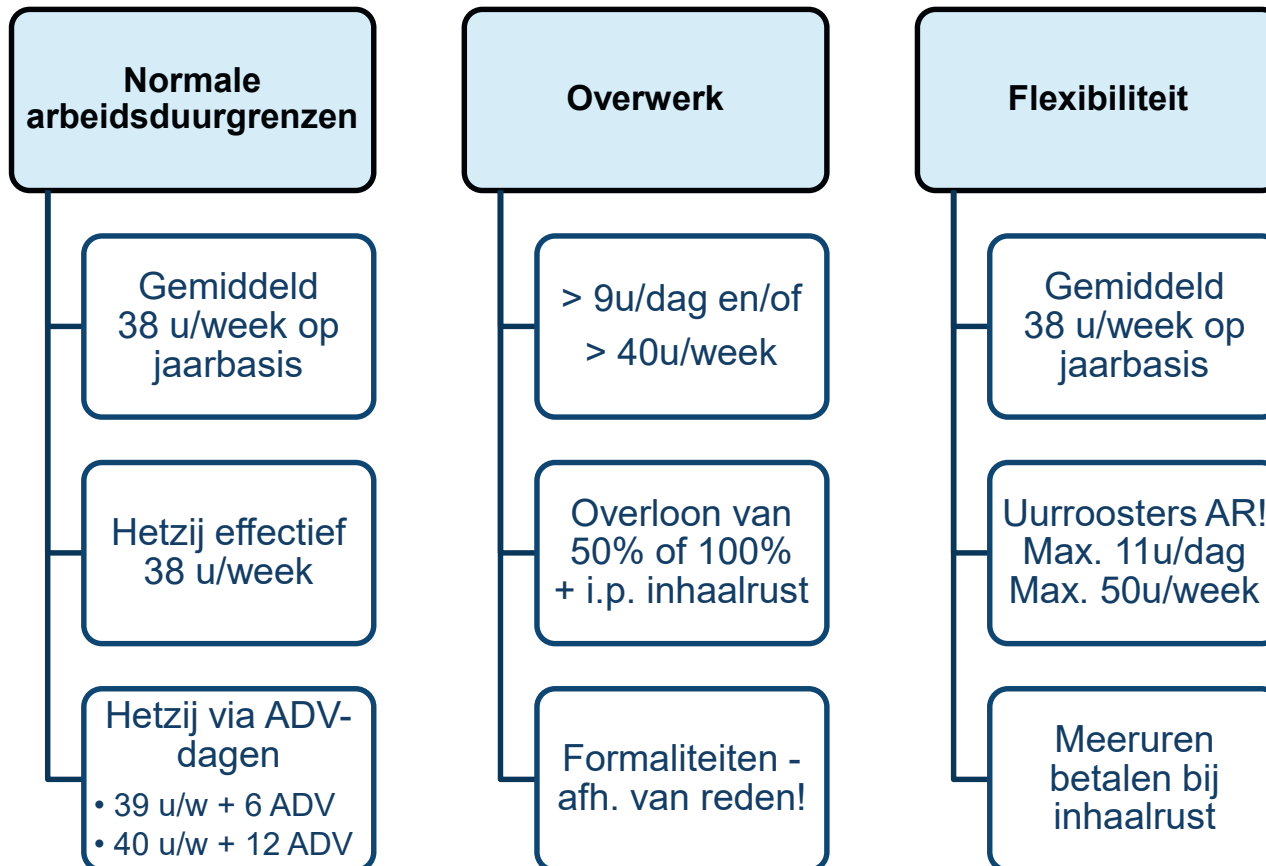
### Tewerkstellingspremie Waarborg- en Sociaal Fonds

<b>Wie?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Langdurig werklozen</li><li>• Laaggeschoolde werklozen en werknemers (uit andere sector)</li><li>• Personen met een handicap</li><li>• Deeltijds leerplichtigen</li><li>• Herintreders, allochtonen</li><li>• ...</li></ul>
<b>Belangrijkste voorwaarden</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (min. 19 uren/week)</li><li>• Niet in dienst in de laatste 6 maanden, tenzij als seizoenarbeider</li><li>• Slechts 1 werkgever geniet deze premie voor een bepaalde werknemer</li><li>• Kan voor meerdere arbeiders, als minstens 3 maanden tussen data van indiensttreding</li></ul>
<b>Bedrag</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jaarlijkse beslissing van de Raad van Bestuur van het Fonds</li><li>• Vorige jaren, slechts ter indicatie: 180 € per maand tewerkstelling</li></ul>
<b>Hoe?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aanvraag binnen jaar na indienstneming</li><li>• Aanvraagdocument Fonds + kopie arbeidsovereenkomst + attest</li><li>• <a href="http://www.fonds-landbouw.be/">http://www.fonds-landbouw.be/</a></li></ul>



# 13. Zijn er extra kosten als ik een werknemer “meer” laat werken?

## Arbeidsduur



# 13. Zijn er extra kosten als ik een werknemer “meer” laat werken?

## Arbeidsduur



### Arbeidsreglement **zonder** flexibiliteitsregeling

- Normale arbeidsduurgrenzen
- Overschrijding:
  - Verboden
  - Tenzij wettelijke uitzondering
    - Specifieke formaliteiten
- Bij overschrijding:
  - Overloon
  - In principe ook inhaalrust



### Arbeidsreglement **met** flexibiliteitsregeling

- Verhoogde arbeidsduurgrenzen conform uurroosters:
  - Tot 11uren/dag en 50uren/week
  - Geen overloon
  - Wel inhaalrust
    - Betaald
    - Binnen referteperiode
    - Interne grens: 143 uren

# 13. Zijn er extra kosten als ik een werknemer “meer” laat werken?

## Zon- en feestdagarbeid

Is het toegelaten?

Neen, in principe niet

Maar er bestaan uitzonderingen



Toeslag verschuldigd?

Neen

Maar soms wel overloontoeslag



Inhaalrust verschuldigd?

Ja

Zelfs betaald bij feestdagarbeid

# 14. Mag ik buitenlandse werknemers tewerkstellen?

## Voorzichtigheid geboden

- Want in principe arbeidskaart en -vergunning verplicht
- Vrijstelling voor EU-burgers
  - Dus vrijstelling voor inwoners uit o.a. Polen, Hongarije, Roemenië en Bulgarije
- Aanvraagprocedure
  - Aanvraagdossier indienen bij regionale dienst Economische Migratie
  - Aanvraagformulieren: zie <https://www.werk.be/online-diensten/werknemers-buitenlandse-nationaliteit/algemene-informatie>
  - Toekomstige nieuwe procedure - 'Single Permit'
- Zware sancties
  - Niveau 4 Sociaal Strafwetboek

## 15. Hoe kan ik een arbeidsovereenkomst stopzetten?

Verschillende wijzen van beëindiging	
Hoe?	Formaliteiten
Opzegging	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aangetekend schrijven of deurwaardersexploot</li><li>• 3 werkdagen</li><li>• Ingangsdatum op maandag</li><li>• Te presteren opzeggingstermijn</li><li>• Schorsing / verlenging mogelijk</li></ul>
Verbreking	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geen formaliteiten</li><li>• Best schriftelijk</li><li>• Uitbetaling van de opzeggingstermijn</li></ul>
Aflopen arbeidsovereenkomst	Arbeidsovereenkomst van <ul style="list-style-type: none"><li>• Bepaalde tijd</li><li>• Bepaald werk</li><li>• Einde vervanging</li></ul>

## 15. Hoe kan ik een arbeidsovereenkomst stopzetten?

Verschillende wijzen van beëindiging	
Anciënniteit	Opzeggingstermijn uitgaande van werkgever
0 tot minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3 weken
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4 weken
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5 weken
Van 6 tot minder dan 9 maanden	6 weken
Van 9 tot minder dan 12 maanden	7 weken
Van 12 tot minder dan 15 maanden	8 weken
Van 15 tot minder dan 18 maanden	9 weken
Van 18 tot minder dan 21 maanden	10 weken
...	...

# 15. Hoe kan ik een arbeidsovereenkomst stopzetten?

## Recht op outplacement bij ontslag door de werkgever



### Outplacement **algemene** regeling

- Als opzegtermijn 30 weken of langer
- Ongeacht leeftijd

### Outplacement **bijzondere** regeling

- Als outplacement algemene regeling niet van toepassing
- Maar werknemer wel 45+ en minstens 1 jaar anciënniteit

# Vragen



[www.acerta.be](http://www.acerta.be)