

Sollicitatieverlof

Publicatiedatum: 2 november 2009

Een werknemer heeft tijdens zijn opzegtermijn recht op afwezigheid met behoud van loon om een nieuwe baan te gaan zoeken. Dit noemt men het **sollicitatieverlof**. Deze regeling geldt voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten.

Er rijzen echter dikwijls **vragen** omtrent het sollicitatieverlof. Mag de werknemer het sollicitatieverlof opnemen wanneer het hem uitkomt? En heeft de werknemer nog recht op sollicitatieverlof wanneer hij of zij een nieuwe betrekking heeft gevonden?

In dit nieuwsbericht zullen we dan ook al de **voorwaarden** en **uitoefeningsmodaliteiten** van het sollicitatieverlof uiteenzetten.

1. Tijdens de opzeggingstermijn

Het recht op sollicitatieverlof bestaat enkel **tijdens de opzeggingstermijn**. Eén van de partijen moet dus een einde hebben gemaakt aan de arbeidsovereenkomst door middel van opzegging. Dit betekent dat het moet gaan om **een contract voor onbepaalde duur**, gezien dit de enige arbeidsovereenkomst is die op deze wijze kan worden beëindigd. Het einde van een contract voor bepaalde duur kan geen aanleiding geven tot sollicitatieverlof.

Het verlof kan dus ook niet worden genomen in de periode tussen het geven van het ontslag en de aanvang van de opzeggingstermijn.

Het sollicitatieverlof bestaat **ongeacht wie een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst**. Dus ook als de werknemer zelf zijn ontslag geeft, heeft hij recht op sollicitatieverlof. Bovendien is het zonder belang dat het contract wordt beëindigd op het ogenblik dat de werknemer de **pensioengerechtigde leeftijd** bereikt.

Tijdens de schorsing van de opzeggingstermijn, op basis van een wettelijke schorsingsgrond, bv. door ziekte, kan de werknemer **niet** genieten van het sollicitatieverlof.

2. Frequentie en duur

A. Arbeiders en dienstboden

De arbeider mag **1 dag per week** afwezig blijven. Hij kan dit verlof in 1 volledige dag of in 2 halve dagen opnemen. Het recht op sollicitatieverlof wordt **per week** toegekend. Het verlof kan **niet worden opgespaard**. De dagen die de werknemer niet heeft opgenomen zijn dus definitief verloren.

Indien de opzeggingstermijn korter is dan 7 dagen (mogelijk voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 6 maanden), heeft de arbeider slechts recht op **een halve dag** sollicitatieverlof per week. Hiervan kan evenwel worden afgeweken bij KB voor bepaalde categorieën werknemers.

B. Bedienden

Voor bedienden moet er een **onderscheid** gemaakt worden **naargelang hun jaarloon**.

- *Indien hun jaarloon niet hoger is dan € 29.729¹, is de bovenbeschreven regeling van de arbeiders van toepassing.*
- *Indien hun jaarloon € 29.729¹ overschrijdt, is de bovenbeschreven regeling enkel toepasselijk tijdens de 6 laatste maanden van hun opzeggingstermijn. Tijdens de 6 eerste maanden hebben zij slechts recht op een halve dag sollicitatieverlof per week.*

C. Leerlingen

De leerovereenkomst kan beëindigd worden door opzegging tijdens de tweede en derde maand van de proeftijd. De leerling heeft tijdens deze opzeggingstermijn **recht op twee halve dagen sollicitatieverlof per week**.

D. Deeltijdse werknemers

Deeltijdse werknemers kunnen afwezig blijven gedurende een periode afhankelijk van de duur van hun arbeidsprestaties **in verhouding** tot de duur van de arbeidsprestaties van een voltijds werknemer in dezelfde onderneming of bedrijfssector. Zo zal een arbeider die 19 uur werkt i.p.v. de gebruikelijke 38 uur recht hebben op een halve werkdag sollicitatieverlof, op te nemen in 1 of 2 keer. Een arbeider die in een 3/4^{de} systeem werkt kan één- of tweemaal afwezig zijn per week voor zover zijn afwezigheid niet meer dan 3/4^{de} van de arbeidsdag van een voltijdse bedraagt.

Bedienden wier jaarloon hoger is dan bovenvermelde grens hebben slechts recht op een halve dag sollicitatieverlof tijdens de eerste 6 maanden van hun opzeggingstermijn. Een deeltijdse bediende die 3/4^{de} werkt, kan 3/4^{de} van een halve arbeidsdag in 1 of 2 keer opnemen tijdens de eerste 6 maanden.

3. Bepaling van de dagen en uren van afwezigheid

De werkgever en werknemer kunnen in **onderling akkoord** de dagen en uren van afwezigheid bepalen. In principe beslist de werknemer alleen wanneer hij afwezig zal blijven; de werkgever moet geen voorafgaande toestemming geven. Eventueel kan schriftelijk overeengekomen worden dat het sollicitatieverlof op vaste dagen wordt genomen.

Op deze regel bestaat **één uitzondering**. De werkgever kan weigeren indien de werknemer zijn recht misbruikt om de organisatie van de onderneming te ontregelen.

Er mag worden aangenomen dat de werknemer de werkgever op voorhand moet verwittigen van zijn afwezigheid.

4. Doel van de afwezigheid

De afwezigheid moet gebruikt worden **om ander werk te zoeken** als werknemer. Dit is niet alleen het zich aanbieden op sollicitaties, maar ook het voorbereiden van sollicitaties, brieven schrijven, advertenties uitpluizen etc. Indien de werknemer de afwezigheid toch aanwendt voor andere doeleinden, begaat hij een contractuele fout. De werkgever kan **geen attest** van sollicitatie vragen aan de werknemer.

¹ Dit is de jaarloongrens voor het jaar 2009, voor 2010 is dit bedrag verhoogd tot p 30.322.

Volgens een meerderheidsopvatting **vervalt het recht op sollicitatieverlof indien de werknemer ander werk heeft gevonden**. Indien hij toch afwezig blijft, vervalt zijn recht op loon. De werkgever moet echter het **bewijs** leveren dat de werknemer een andere betrekking heeft. Indien mogelijk kan de werkgever zijn positie versterken door de werknemer schriftelijk te laten verklaren dat hij een nieuwe betrekking gevonden heeft, bv. door de werknemer in de ontslagbrief te laten verklaren dat hij ander werk heeft.

Ook wanneer een bediende een tegenopzegging doet, kan hij geen gebruik maken van het recht op afwezigheid.

De **Federale Overheidsdienst** houdt er een **andere mening** op na. Volgens haar heeft iemand die reeds ander werk heeft gevonden nog recht op sollicitatieverlof om **op zoek te gaan naar een betere betrekking**.

Het is dus bijzonder moeilijk om het sollicitatieverlof te weigeren. U moet al zwart op wit kunnen bewijzen dat de werknemer een andere betrekking heeft gevonden en dan nog bestaat er de afwijkende mening van de Federale Overheidsdienst.
