

Staat nieuwe ontslagregeling al in uw arbeidsreglement?

Publicatiedatum: 6 februari 2012

Zoals eerder aangekondigd, zijn de **nieuwe ontslagregels** in werking getreden op 1 januari 2012. Deze nieuwe bindende ontslagregeling zal van toepassing zijn op arbeidsovereenkomsten met arbeiders en bedienden, waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vanaf 1 januari 2012.

De introductie van deze ontslagregeling brengt met zich mee dat de **bestaande arbeidsreglementen** moeten worden **aangepast**.

De **Wet tot instelling van de arbeidsreglementen** bepaalt dat "de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake" in het arbeidsreglement moet worden opgenomen. Hoewel het voldoende is om te verwijzen naar de toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen, hebben **sommige werkgevers** ervoor gekozen om de **opzeggingstermijnen uitdrukkelijk te bepalen**.

Als gevolg hiervan zullen de **volgende aanpassingen** moeten worden aangebracht aan het arbeidsreglement dat binnen de onderneming van toepassing is:

- Indien het huidige arbeidsreglement uitsluitend verwijst naar de wettelijke en reglementaire bepalingen met betrekking tot de opzeggingstermijnen, zal het nodig zijn om deze referentie te wijzigen door de nieuwe artikelen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op te nemen (artikel 86/1 tot 86/4);
- Indien het huidige arbeidsreglement de duur van de opzeggingstermijnen of de modaliteiten voor het bepalen van deze opzeggingstermijnen vermeldt, moeten ze worden aangepast aan de nieuwe ontslagregeling.

Om deze wijzigingen door te voeren is het **niet vereist dat de ondernemingsraad tussenkomt**. Het arbeidsreglement kan eenzijdig worden aangepast door de werkgever.

Eenmaal het arbeidsreglement is aangepast moet de werkgever de werknemers over de aanpassingen **informer** en binnen de acht dagen een kopie van het arbeidsreglement versturen naar de sociale inspectiedienst van de plaats waar het bedrijf gevestigd is.

Niet naleving van de verplichting om het arbeidsreglement aan te passen kan leiden tot een administratieve boete van 60 tot 600 EUR. Het niet verzenden van het arbeidsreglement naar de sociale inspectiedienst kan leiden tot een strafrechtelijke boete van 300 tot 3.000 EUR of een administratieve boete van 150 tot 1.500 EUR.

Auteurs: Jonathan Ketelaers en Anton Aerts - www.laga.be
