|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| **In welke mate mag een werknemer in opzegging afwezig zijn om een nieuwe baan te zoeken?** | Frédérique BeraudoLegal Advisor Partena Professional |

**Een werknemer in opzegging mag, met behoud van zijn normaal loon, tijdens de werkuren afwezig zijn om een nieuwe baan te zoeken (sollicitatieverlof). Daarbij speelt het geen rol van wie het ontslag uitgaat (werkgever of werknemer). In de praktijk brengt de uitoefening van dat recht veel vragen met zich mee, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.**

**Welke werknemers genieten sollicitatieverlof en onder welke voorwaarden?**

Sinds 1 januari 2014 hebben alle werknemers in opzegging (bedienden, arbeiders, handelsvertegenwoordigers, ...) - ongeacht of ze ontslagen zijn dan wel zelf ontslag hebben genomen - het recht om, met behoud van hun normaal loon, afwezig te zijn tijdens hun opzegperiode in het raam van hun zoektocht naar een nieuwe baan.

Dat geldt ook voor ontslagen werknemers met het oog op het pensioen en voor werknemers die ontslagen zijn met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en die beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

Sollicitatieverlof kan worden opgenomen tijdens de laatste 26 weken van de opzegperiode, a rato van één dag of twee halve dagen afwezigheid per week. Tijdens de periode vóór die 26 weken mag de werknemer maar een halve dag per week afwezig zijn.

Werknemers die outplacement genieten zijn een buitenbeentje: zij hebben het recht om één dag of twee halve dagen per week afwezig te zijn gedurende de volledige opzegperiode.

Voor werknemers die deeltijds werken staat het recht op sollicitatieverlof in verhouding tot de duur van hun prestaties.

**Mag de werknemer zijn dagen afwezigheid zelf kiezen?**

Er is rechtspraak die stelt dat de werknemer zijn dagen afwezigheid zelf mag kiezen. Die redenering is gebaseerd op het feit dat de voorafgaande toestemming van de werkgever geen wettelijke vereiste is.

Andere rechters zijn dan weer van oordeel dat de afwezigheid in onderlinge overeenstemming tussen de werknemer en de werkgever moet worden bepaald, waarbij de werknemer het laatste woord heeft als ze niet tot een akkoord komen.

Als de werkgever meent dat de keuze van de werknemer willekeurig is (intentie schade te berokkenen) en zijn belangen ernstig schaadt, kan hij naar de rechter stappen (noodprocedure in kortgeding voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank).

Voorts kan de werknemer, als hij zijn recht op afwezigheid per week uitoefent, zijn afwezigheidsdagen niet op eigen initiatief overdragen. Voor een dergelijke recuperatie is het akkoord van de werkgever vereist. Als de werkgever zijn veto stelt, zijn de niet gebruikte afwezigheidsdagen onherroepelijk verloren.

**Mag de werkgever een bewijs vragen voor de dagen afwezigheid?**

De werknemer moet de afwezigheidsdagen gebruiken om een nieuwe baan te zoeken. De wet voorziet in het behoud van loon tijdens het sollicitatieverlof. De werkgever zou daaruit kunnen concluderen dat hij, in ruil, de werknemer mag vragen hem een bewijs te leveren dat de afwezigheidsdagen werden gebruikt om een nieuwe baan te zoeken.

De werknemer is echter niet verplicht zijn afwezigheid te rechtvaardigen. De werkgever kan dus niet eisen dat de werknemer hem bijvoorbeeld een attest van eventuele toekomstige werkgevers bezorgt.

Het is trouwens niet evident voor de werknemer om zijn afwezigheid te rechtvaardigen. Bepaalde zaken in de zoektocht naar een nieuwe baan zijn immers moeilijk te bewijzen (denk bijvoorbeeld aan de tijd besteed aan het uitpluizen van personeelsadvertenties of aan het opstellen van een curriculum vitae en sollicitatiebrieven).

Als de werkgever twijfelt, zal hij moeten aantonen dat het sollicitatieverlof niet wordt gebruikt om een nieuwe baan te zoeken.

**Wat als de werknemer al een nieuwe baan heeft gevonden?**

Het antwoord op deze vraag lijkt op het eerste gezicht evident: aangezien sollicitatieverlof dient om een nieuwe baan te zoeken, genieten werknemers die er een hebben gevonden geen sollicitatieverlof meer.

Twee standpunten staan hier lijnrecht tegenover elkaar: dat van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg en dat van het Hof van cassatie en sommige rechtbanken. Momenteel is er m.a.w. geen eenduidig antwoord.

Volgens de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg geldt het recht op sollicitatieverlof tot aan het einde van de opzegtermijn. Dat biedt de werknemer immers de kans om een baan te vinden die nog beter aan zijn verwachtingen voldoet (voorbeeld: een contract van onbepaalde duur i.p.v. een contract van bepaalde duur). Een werknemer die een nieuwe baan heeft gevonden mag dus nog altijd afwezigheidsdagen nemen om een andere - nog betere - baan te zoeken.

Het Hof van cassatie en sommige rechtbanken daarentegen zijn van mening dat de werknemer geen recht meer heeft op sollicatieverlof zodra hij een arbeidsovereenkomst heeft getekend.

In de praktijk wordt meestal het standpunt van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg gevolgd.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be/%22%20%5Ct%20%22_blank)