

## **SOLLICITATIEVERLOF**

(Bijgewerkt tot 15 mei 2011)

De werknemer heeft gedurende de opzeggingstermijn **recht op verlof om ander werk te zoeken**, zelfs als hij zelf ontslag nam. Deze regeling geldt voor arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten.

### **1. Tijdens de opzeggingstermijn**

Het recht op sollicitatieverlof bestaat enkel **tijdens de opzeggingstermijn**. Eén van de partijen moet een einde hebben gemaakt aan de arbeidsovereenkomst door middel van opzegging. Het moet dus 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.

Dat het recht enkel bestaat tijdens de opzeggingstermijn impliceert ook dat het verlof niet kan 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.

Het is eveneens 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**

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 (dit is onder bepaalde voorwaarden 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.

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

- *Indien hun jaarloon niet hoger is dan € 30.535,00<sup>1</sup> is de hierboven beschreven regeling van de arbeiders van toepassing.*

<sup>1</sup> Dit is de jaarloongrens voor het jaar 2011.

- *Indien hun jaarloon € 30.535,00<sup>t</sup> overschrijdt, is de hierboven beschreven 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.*

**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 heeft een arbeider die 19 uur werkt i.p.v. de gebruikelijke 38 uur recht op een halve werkdag sollicitatieverlof, op te nemen in 1 of 2 keer. Een arbeider die in een 3/4<sup>de</sup> systeem werkt kan één- of tweemaal afwezig zijn per week voor zover zijn afwezigheid niet meer dan 3/4<sup>de</sup> van de arbeidsdag van een voltijdse bedraagt.



**Let op** - Bedienden wier jaarloon hoger is dan hierboven beschreven grens hebben slechts recht op een halve dag sollicitatieverlof tijdens de eerste 6 maanden van hun opzeggingstermijn. Een deeltijdse bediende die 3/4<sup>de</sup> werkt kan 3/8 (zijnde 3/4<sup>de</sup> van een halve dag) van een arbeidsdag in één- of tweemaal 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, maar het recht op afwezigheid is niet afhankelijk van de voorafgaande toestemming van de werkgever. In principe beslist **de werknemer** alleen wanneer hij afwezig zal blijven. Op deze regel is 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.

Eventueel kan schriftelijk overeengekomen worden dat het sollicitatieverlof op vaste dagen wordt genomen. Dit kan niet voor niet te plannen gesprekken en testen.

### **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.

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.