

## Sollicitatieverlof

Het is niet altijd evident om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken als je nog prestaties dient te leveren gedurende je opzeggingstermijn. Daarom bestaat het recht op sollicitatieverlof.

Maar wat kan en wat kan niet? Wij leggen het graag voor je uit!

### **VOOR WIE?**

Het recht op sollicitatieverlof bestaat voor iedere werknemer die een opzeggingstermijn presteert. Of je nu voltijds of deeltijds werkt, arbeider of bediende bent, de wettelijke pensioenleeftijd al hebt bereikt of toetreedt tot een SWT-regeling.

Het recht op sollicitatieverlof geldt zowel bij een opzegging gegeven door de werkgever als door de werknemer zelf.

### **HOEVEEL?**

Hoeveel sollicitatieverlof een werknemer precies mag opnemen, hangt af van het feit of hij al dan niet recht heeft op outplacementbegeleiding.

Werknemers met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken (algemene regeling) en werknemers van 45 jaar of ouder die minstens één jaar ononderbroken bij de werkgever werkten (specifieke regeling), hebben recht op outplacementbegeleiding. Zij hebben gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn die zij dienen te presteren, recht op één volledige of twee halve dagen sollicitatieverlof per week.

De situatie is anders wanneer een werknemer geen recht heeft op outplacementbegeleiding. Dan zal hij slechts tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn één volledige of twee halve dagen per week afwezig mogen zijn om te solliciteren voor een andere dienstbetrekking. Werknemers die een langere

opzeggingstermijn hebben dan 26 weken, hebben tijdens de periode daarvoor al recht op één halve dag sollicitatieverlof per week.

Werknemers die deeltijds werken, hebben recht op sollicitatieverlof in verhouding tot het aantal uren dat ze per week werken.

### **WANNEER?**

De werknemer beschikt over de vrijheid om de (halve) dag(en) sollicitatieverlof per week zelf in te vullen. Hij hoeft daarvan het bewijs niet te leveren.

### **NIEUWE JOB (REEDS) GEVONDEN?**

In een arrest van 9 april 1965 besliste het Hof van Cassatie dat het recht op sollicitatieverlof vervalt wanneer de werknemer een nieuwe dienstbetrekking heeft gevonden. Die rechtspraak werd sindsdien meermaals gevolgd.

Er bestaat echter – terecht – discussie over. Uit de bespreking van de Arbeidsovereenkomstenwet blijkt namelijk net dat de wetgever nog steeds het recht op sollicitatieverlof wou verlenen ondanks het feit dat hij al een nieuwe dienstbetrekking zou hebben gevonden. Artikel 41 van die Wet bepaalt nergens dat het recht op sollicitatieverlof vervalt wanneer de werknemer een andere dienstbetrekking vindt. Een werknemer moet nog steeds op zoek kunnen gaan naar een andere of betere (nieuwe) job. Dat standpunt werd enkele jaren geleden (2011) ook nog bevestigd door de minister van Werk.

Recent sprak ook de arbeidsrechtbank te Antwerpen (30 juni 2021, AR nr. 20/143/A) zich in diezelfde zin uit. In het dossier dat voorlag, had een arbeider zijn arbeidsovereenkomst opgezegd met een opzegtermijn van twee maanden. Ongeveer een week vóór het einde van die termijn, had hij een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend bij een andere werkgever. Hij nam echter nadien nog één dag sollicitatieverlof op. De opgezegde werkgever ging niet akkoord en zette alle opgenomen dagen sollicitatieverlof om in wettelijke vakantie. De rechtbank besliste dat – hoewel de werknemer duidelijk aan zijn werkgever had aangegeven reeds een nieuwe arbeidsovereenkomst te hebben getekend bij een andere werkgever – hij nog steeds recht had op sollicitatieverlof. Dat recht kan namelijk enkel afgewezen worden indien de werkgever het bewijs kan leveren dat de betrokken werknemer misbruik maakt van dat recht. Door een nieuwe arbeidsovereenkomst te ondertekenen, wordt volgens de rechtbank niet automatisch misbruik gemaakt van het recht op sollicitatieverlof. Misbruik zou echter wel bestaan wanneer de werknemer enkel

thuisblijft om schade te berokkenen aan zijn werkgever. In de zaak die voorlag, slaagde de werkgever er echter niet in om bewijs van misbruik te leveren.

## **CONCLUSIE**

Wanneer je als werknemer voldoet aan bovenvermelde voorwaarden, kan een werkgever niet weigeren sollicitatieverlof op te nemen. Zelfs niet indien je al een andere dienstbetrekking zou hebben gevonden. Je kan je namelijk altijd 'verbeteren'. Let wel op: maak geen misbruik van het recht, want dan kan het sollicitatieverlof wel worden ontzegd.