

• Wat is sollicitatieverlof?

Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, gedurende een bepaalde periode met behoud van loon afwezig zijn van het werk om een nieuwe betrekking te zoeken. Sinds 1 januari 2014 heeft de werknemer tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn het recht om 1 dag per week (of twee halve dagen per week) van het werk afwezig te zijn. Tijdens de voorgaande periode - wanneer de opzeggingstermijn meer dan 26 weken bedraagt - mag de werknemer slechts één halve dag per week afwezig zijn. Een werknemer die deeltijds werkt, heeft ook recht op sollicitatieverlof. De duur van de afwezigheid zal dan wel in verhouding staan tot de deeltijdse arbeidsprestaties.

Indien de werknemer tijdens de opzeggingstermijn van een outplacementbegeleiding geniet, heeft hij het recht om gedurende de volledige duur van opzeggingstermijn één of tweemaal per week afwezig te zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan 1 arbeidsdag per week bedraagt. De werknemer die een outplacementbegeleiding geniet is wel verplicht om het sollicitatieverlof te gebruiken voor het volgen van de outplacementbegeleiding.

• Wie heeft recht op sollicitatieverlof?

Niet alleen de werknemer die ontslagen wordt door de werkgever zal tijdens de opzeggingstermijn recht hebben op sollicitatieverlof, maar eveneens de werknemer die zelf zijn opzeg heeft gegeven. Een deel van de rechtspraak stelt zelfs dat de werknemer ook recht zal hebben op sollicitatieverlof indien hij reeds een andere job heeft gevonden. De werknemer moet volgens deze rechtspraak de kans krijgen om beter werk te zoeken. Andere rechtspraak stelt echter dat er geen recht is op sollicitatieverlof indien de werknemer een nieuwe betrekking heeft gevonden. De bewijslast ligt bij de werkgever. Hij zal dus moeten bewijzen dat de werknemer een nieuwe job heeft gevonden.

Een werknemer kan afstand doen van zijn sollicitatieverlof, maar kan hiervoor geen compensatie eisen. Indien de werknemer een bepaalde week geen sollicitatieverlof opneemt, kan hij dit in principe ook niet overdragen naar een andere week. Dit kan echter wel indien er hieromtrent een akkoord is tussen werkgever en werknemer.

• Wanneer kan de werknemer het sollicitatieverlof opnemen?

Op welke dagen de werknemer het sollicitatieverlof effectief dient op te nemen is niet wettelijk geregeld. Dit zal het voorwerp zijn van overleg tussen de werknemer en de werkgever. Er dient met andere woorden een akkoord te zijn tussen werkgever en werknemer, rekening houdend met de noden van de onderneming enerzijds en het recht op sollicitatieverlof van de werknemer anderzijds.

Indien werknemer en werkgever niet tot een akkoord komen of de werkgever weigert het sollicitatieverlof toe te staan, zal de werknemer zelf kunnen beslissen welke dag(en) hij sollicitatieverlof wenst op te nemen. In deze situatie dient hij uiteraard wel de werkgever binnen een redelijke termijn te verwittigen van de geplande dag(en) afwezigheid.

Wanneer de werkgever kan bewijzen dat de werknemer zijn sollicitatieverlof niet gebruikt om een nieuwe betrekking te zoeken, maar om andere redenen, kan de werkgever het sollicitatieverlof weigeren. Opgelet: het zoeken naar een nieuwe betrekking wordt ruim geïnterpreteerd, namelijk niet alleen naar een sollicitatiegesprek gaan en de voorbereidingen hieromtrent, maar ook het overlopen van vacatures in de krant of op een website, het opstellen/updaten van een CV, het schrijven van motivatiebrieven, enz.

Omwille van dit ruime begrip zal het voor de werkgever niet gemakkelijk zijn om aan te tonen dat de werknemer zijn recht op sollicitatieverlof gebruikt voor een andere reden dan het zoeken naar een nieuwe betrekking. De bewijslast hiervan ligt immers bij de werkgever en niet bij de werknemer.