

Nieuwe onderhandelingsperspectieven ingevolge  
(r)evolutie in de cassatierechtspraak.

## OPZEGGINGSTERMIJN EN -VERGOEDING HOGERE BEDIENDEN VOORTAAN OOK VOOR- AF BESPREEKBAAR

DOOR JEROEN LORRÉ

Tot voor kort bestond er volledige eensgezindheid over het feit dat opzeggingstermijnen of -vergoedingen vooraf niet konden worden 'gebetonneerd' in de arbeidsovereenkomst voor hogere bedienden. De wet laat partijen immers niet toe om hierover afspraken te maken vóór het betekenen van het ontslag. Een recent cassatiearrest (7 april 2008) lijkt dit principe te nuanceren. Het baant meteen de weg naar een ruimer onderhandelingskader bij het aanwerven van hogere bedienden.



*Terwijl aan de ene kant riant exitpremies voor toplui onder vuur liggen én lagere rechtbanken minder hoge opzegvergoedingen vonnissen, lijkt het Hof van Cassatie de andere kant uit te gaan.*

'... werkgever en hogere bediende [...] leggen in eerste instantie de opzeggingstermijn vast bij overeenkomst, en dit ten vroegste op het moment waarop de opzegging wordt gegeven.'

### Ter herinnering: opzeggingstermijnen voor hogere bedienden

Ingeval van ontslag van een hogere bediende aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, moet de werkgever in principe een opzeggingstermijn betekenen. 'Hogere bediende' is de werknemer die in 2008 meer dan 28.580 EUR (jaarlijks geïndexeerd bruto bedrag) verdient. Verzuimt de werkgever om een opzeggingstermijn te betekenen, dan is het ontslag onregelmatig en is een opzeggingsvergoeding, gelijk aan

het loon voor de hypothetische opzeggingstermijn, verschuldigd. De wet poneert alleen een minimaal toe te passen opzeggingstermijn, maar zwijgt voor het overige in alle talen. Om de lengte van de opzeggingstermijn te bepalen, hanteren partijen en rechtbanken de in de rechtspraak ontwikkelde principes en parameters, met de daarop gebaseerde "formule Claeys".

Ook als de bediende zelf ontslag neemt, geldt het principe dat hij/zij een opzeggingstermijn moet presteren of een vervangende opzeggingsvergoeding aan de werkgever moet betalen.

De Arbeidsovereenkomstenwet stelt dat ... werkgever en hogere bediende in eerste instantie de opzeggingstermijn vastleggen bij overeenkomst, en dit ten vroegste op het moment waarop de opzegging wordt gegeven.

Lukt het partijen niet om tot een compromis te komen, dan moet de rechter de knoop doorhakken. Voor de "hoogste" bedienden (dat zijn zij wiens bruto jaarloon bij indiensttreding boven 57.162 EUR ligt), kan onder bepaalde voorwaarden een door de werkgever

na te leven opzeggingstermijn in de arbeidsovereenkomst worden verankerd.

De onmogelijkheid om bij hogere bedienden vooraf een opzeggingstermijn of -vergoeding af te spreken, was lang een discussiepunt. Maakte zij iedere afspraak over de opzeggingstermijn onmogelijk? Kon een werkgever het resultaat van de formule Claeys op datum van het ontslag garanderen?

Het verbod om vooraf de opzeggingstermijn te bepalen was nochtans te begrijpen. Door voorafgaande afspraken over de afwikkeling van de arbeidsrelatie te verbieden, wou de wetgever bijvoorbeeld vermijden dat een sollicitant uit vrees om niet aangeworven te worden, genoeg zou nemen met de wettelijke minimum opzeggingstermijn. Misschien zou zelfs een werknemer, uit vrees voor een nakend ontslag, zich onder druk tot een kortere opzeggingstermijn verbinden.

Sinds medio jaren zeventig heeft het Hof van Cassatie klare wijn geschonken. Het standpunt dat het voorschrift ten aanzien van hogere bedienden dwingend is ten voordele

van zowel werknemer als werkgever, dook op in talloze arresten van het Hof. Die arresten genoten overigens bijval in de rechtsleer. Daarmee was iedere overeenkomst over de duur van de opzeggingstermijn of omvang van de vervangende opzeggingsvergoeding gesloten vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, hoe dan ook nietig. Dit geldt zelfs wanneer de uitgewerkte regeling voordelig(er) zou zijn voor de werknemer. Ook indien de gunstige(re) opzeggingstermijn zou steunen op een collectieve arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of een eenzijdige verbintenis van de werkgever, kon en mocht ze volgens het hoogste rechtscollege niet worden toegepast.

‘... voorafgaande afspraken over de opzeggingstermijn of -vergoeding kunnen nu wel, voor zover zij “in het voordeel” van de hogere bediende zijn. ’

#### **Cassatiearrest van 7 april 2008: de knuppel in het hoenderhok**

Hoewel deze principes zowat dertig jaar stand houden, lijkt het Hof van Cassatie het geweer van schouder te veranderen. Het Hof besliste recent dat de voorschriften over de door de werkgever te respecteren opzeggingstermijn “bepalingen zijn die alleen de werknemer beschermen en bijgevolg alleen dwingend (“imperatief”) zijn in diens voordeel”.

Aan het cassatiearrest gingen volgende feiten vooraf. Een hogere bediende, in dienst sinds 15 februari 1979, kreeg in de loop van 1991 een brief van zijn werkgever waarin die ingeval van ontslag een opzeggingsvergoeding

garandeerde gelijk aan het loon voor het aantal jaren anciënniteit, vermenigvuldigd met factor 2,5. Op 8 mei 2000 gaf de werkgever ontslag. De werkgever betaalde spontaan 20 maanden loon, wel hoger dan de berekende wettelijk gangbare 15 maanden, maar veel minder dan de 53,22 maanden loon berekend volgens de brief van 1991. Trouw aan de tot dusver door het Hof van Cassatie ontwikkelde principes, had het Arbeidshof geoordeeld dat de werknemer die brief niet kon inroepen. Het engagement van de werkgever was immers strijdig met het verbod om opzeggingstermijnen (of -vergoedingen) nog voor het ontslag te determineren.

Het Hof van Cassatie veegde de motivering van het Arbeidshof echter van tafel. Het Hof besliste dat de werkgever niet de nietigheid van een brief die het ontslag voorafgaat en die het bedrag van de opzeggingsvergoeding bepaalt, mag inroepen.

#### **Gevolgen**

Sociaalrechtelijke juristen onthaalden het arrest van het Hof van Cassatie van 7 april 2008 enigszins met gefronste wenkbrauwen. Het Hof wijkt niet alleen af van haar eerdere rechtspraak, maar gaat ook lijnrecht in tegen het geformuleerde advies van de Advocaat-Generaal. Door het arrest komt vast te staan dat de onwettigheid van een overeenkomst over de omvang van de opzeggingstermijn of -vergoeding enkel door de werknemer (en dus niet de werkgever) kan worden opgeworpen.

Verder bordurend op dit principe, kan men stellen dat voorafgaande afspraken over de opzeggingstermijn of -vergoeding nu wél kunnen voor zover zij “in het voordeel” van de hogere bediende zijn. De hogere bediende zou op die manier een langere opzeggingsstermijn kunnen krijgen dan degene die de rechter op het ogenblik van het ontslag zou kunnen vaststellen aan de hand van de relevante ijkpunten zoals loon, functie, anciënniteit en leeftijd. Praktisch gezien belet niets de partijen dan om de uitkomst van de formule Claeys (of een veelvoud hiervan) te voorzien in hun arbeidsovereenkomst. Maar deze rechtspraak viseert allicht ook voordeliger opzeggingstermijnen of -vergoedingen uit andere rechtsbronnen, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, het arbeidsreglement, of een

eenzijdige verbintenis van de werkgever. Deze nieuwe interpretatie geldt zelfs voor het geval de hogere bediende zelf ontslag neemt. Het Hof aanvaardt dat ook voor die situatie vooraf opzeggingstermijnen kunnen worden overeengekomen, voor zover zij in het voordeel van de werknemer zijn.

Ben en ander opent allicht nieuwe deuren in het werving- en selectieproces. Daar waar de omvang en invulling van het bezoldigingspakket van de werknemer-in-spe veelal een prominente rol bij sollicitaties innam, kunnen nu ook ontslagmodaliteiten - vooral opzeggingstermijnen en/of -vergoedingen - op de voorgrond treden. Zo is het niet ondenkbaar dat een werkgever voortaan wordt geconfronteerd met de vraag van een sollicitant om ingeval van ontslag contractueel “de formule Claeys te garanderen”.

Nochtans wijzen de eerste commentaren bij het arrest op de magere motivering van de uitspraak en op de mogelijkheid van een beperktere interpretatie. Dat tempert het eventuele enthousiasme over de draagwijdte en gevolgen van het arrest. Bovendien rijst de vraag welke opzeggingstermijnen nu in een concreet geval “voordelig” voor de werknemer zijn. Een werknemer zou immers, naar eigen goeddunken, ook gebaat kunnen zijn met een kortere opzeggingstermijn dan bijvoorbeeld de uitkomst van de formule Claeys.

Op het eerste zicht lijkt het Hof aan te sturen op een principiële koerswijziging. Het zet minstens de deur op een kier om partijen te laten contracteren over in acht te nemen opzeggingstermijnen en -vergoedingen. Verdere rechtspraak zal moeten uitwijzen of deze interpretatie van de wettekst al dan niet een (g)eedagsvlieg is. ■

#### **KORT**

- In principe mogen werknemer en werkgever vooraf geen opzeggingsvergoeding afspreken.
- Cassatie zet dat principe nu (gedeeltelijk) overboord.
- Pas op met tussentijdse beloftes over eventuele opzeggingsvergoedingen.
- De rechtspraak moet uitwijzen of de “ommekeer” bij Cassatie de trend zet.