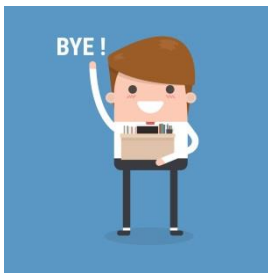




Afzien van de schorsing van de opzeggingstermijn



Cass. 30 januari 2017, S.15.0119.F

Dat sommige periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals arbeidsongeschiktheid wegens ongeval of ziekte en wettelijke jaarlijkse vakantie, het verloop van de opzeggingstermijn opschorten wanneer het de werkgever is die tot opzegging is overgegaan, kan voor deze laatste verlengend zijn. Niet alleen blijft de werknemer tot wiens vertrek uit de onderneming de werkgever besloten heeft, dan langer dan gewenst in dienst, bovendien is het dan soms moeilijk het juiste tijdstip van het einde van de opzeggingstermijn en dus van de arbeidsovereenkomst zelf te bepalen. Ook voor de werknemer die intussen zelf sneller weg wil, kan de verlenging van de opzeggingstermijn waarin de wet voorziet, onaangenaam zijn.

Daarom komt het wel meer voor dat werkgever en werknemer overeenkomen dat de oorzaken van schorsing van de arbeidsovereenkomst die op grond van de wet de opzeggingstermijn zouden moeten verlengen, dat *niet* zullen doen. Vraag is of dergelijke overeenkomst geldig is en of dus niet het risico bestaat dat de werknemer later op zijn instemming terugkomt en een aanvullende opzeggingsvergoeding gaat vorderen wegens een te korte opzeggingstermijn.

Het hierboven nader aangeduide cassatiearrest geeft een antwoord op die vraag. Het akkoord van de werknemer met de niet-verlenging van de opzeggingstermijn met schorsingsperiodes is te beschouwen als een afstand van een recht dat hem door een dwingende wetsbepaling wordt toegekend. Dergelijke afstand is maar rechtsgeldig vanaf het ogenblik waarop het recht is ontstaan.

Het recht op verlenging van de opzeggingstermijn wegens bepaalde oorzaken van schorsing van de arbeidsovereenkomst ontstaat pas op het ogenblik van de schorsing. Van dat recht kan dus maar worden afgezien voor *al verlopen* schorsingsdagen en niet voor toekomstige schorsingsdagen.

De omstandigheid dat, overeenkomstig een [vaste cassatierechtspraak](#), de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd, vanaf dat ogenblik zijn volledige vrijheid herneemt en niet meer onder mogelijke druk van de werkgever staat, verandert daaraan volgens het Hof niets. Die omstandigheid heeft, zo blijkt uit vroegere arresten van het Hof, wel tot gevolg dat de werknemer kan afzien van de

opzeggingstermijn waarop hij aanspraak kan maken op grond van de wet en m.a.w. een geldig akkoord kan sluiten over een kortere opzeggingstermijn.

In de hypothese van de afstand van een opzeggingstermijn is minstens een deel van de opzeggingstermijn *nog niet verlopen*. Men kan zich afvragen hoe de vroegere cassatierechtspraak over de afstand van een opzeggingstermijn zich verhoudt tot het standpunt van het Hof in het hier besproken arrest.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)