

---

## Een (zeer) lage opzeggingsvergoeding zegt op zich niets over de aard van andere vergoedingen

---

Cass. 4 september 2006, S.06.2002

Socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het loon, begrip dat voor dat doel een zeer ruime invulling krijgt. Toch is niet alles wat een werkgever aan een werknemer of een gewezen werknemer toekent, loon in die betekenis.

Het komt voor dat de werkgever met een gewezen werknemer een overeenkomst sluit waarbij die gewezen werknemer zich ertoe verbindt zijn ex-werkgever gedurende een bepaalde periode geen concurrentie aan te doen, hoewel zijn arbeidsovereenkomst geen of geen geldig concurrentiebeding bevatte of dat beding geen uitwerking had. In dergelijke gevallen eist en krijgt de ex-werknemer doorgaans een vergoeding voor zijn engagement geen concurrerende activiteit uit te voeren. Die vergoeding is geen loon, omdat de werknemer daarop geen recht heeft "als gevolg van de dienstbetrekking", wat een wettelijke vereiste is. Voorwaarde is echter dat de niet-concurrentievergoeding geen verkapte opzeggingsvergoeding is (Cass. 22 september 2003, *J.T.T.* 2003, 381).

Wanneer wordt vastgesteld dat een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst door de werkgever beëindigd ziet, een lage opzeggingsvergoeding krijgt en met zijn gewezen werkgever een niet-concurrentieovereenkomst sluit op grond waarvan hij een – mogelijk forse – vergoeding krijgt, is de verleiding natuurlijk groot die laatste vergoeding als een verdoken of verkapte opzeggingsvergoeding te kwalificeren.

Fout, zegt het Hof van Cassatie in een arrest van 4 september 2006. Het loutere feit dat de werknemer een lage opzeggingsvergoeding ontvangt, betekent niet dat de vergoeding bepaald in de niet-concurrentieovereenkomst een verdoken opzeggingsvergoeding is. Zelfs als de opzeggingsvergoeding niet het wettelijk minimum bereikt, mag men op die grond alleen niet tot een verkapte opzeggingsvergoeding concluderen. De rechter die in die zin oordeelt, moet niet het concrete bedrag van de opzeggingsvergoeding bepalen waarop de werknemer aanspraak kon maken, aldus nog het Hof.

Of er in een concrete situatie sprake is van een verkapte opzeggingsvergoeding, moet m.a.w. worden uitgemaakt aan de hand van andere criteria dan de "hoogte" van de opzeggingsvergoeding zelf.

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---