

---

## Afspraken over de opzeggingstermijn kunnen soms vooraf

---

Cass. 7 april 2008, S.07.0098.F

De opzeggingstermijn die een werkgever moet in acht nemen als hij overgaat tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van een "hogere" bediende, d.w.z. een bediende met een jaarloon hoger dan 28.580 euro bruto, is niet in de wet vastgelegd. Hij moet worden bepaald bij overeenkomst of door de partijen, zegt de Arbeidsovereenkomstenwet. Die overeenkomst, zo verduidelijkt de wet, mag ten vroegste worden gesloten op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven. Bedoeling is te vermijden dat de bediende zich bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst onder druk zou laten zetten. Als men akkoorden over de opzeggingstermijn in dat stadium toelaat, bestaat inderdaad het risico dat de bediende zich akkoord verklaart met een voor hem ongunstige, korte opzeggingstermijn, uit vrees de job niet te krijgen. Ook in een later stadium zou de bediende kunnen zwichten voor een voorstel van de werkgever dat ongunstig is, uit vrees zijn job kwijt te spelen. Daarom verklaart de wet dergelijke akkoorden ongeldig. Alleen als de bediende weet dat er toch een einde komt aan de arbeidsovereenkomst, heeft hij niets meer te verliezen en kan hij in alle vrijheid met zijn werkgever de opzeggingstermijn overeenkomen.

Maar wat als de opzeggingstermijn die de werkgever bij de aanwerving of later, maar vóór de opzegging, aanbiedt, langer is dan die waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken? Wat bv. met een overeenkomst die de bediende een opzeggingstermijn toekent die hoger is dan wat de formule-Claeys ooit zou kunnen opleveren en de rechtbank ooit zou kunnen toekennen?

Tot nu toe werd aangenomen dat ook zo'n voor de bediende gunstig akkoord ongeldig is. Uit de parlementaire besprekingen van de wet kan immers worden afgeleid dat het ook de bedoeling is te voorkomen dat de werkgever zich bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst onder druk laat zetten. Zo zou hij met een lange opzeggingstermijn kunnen instemmen om de bediende toch maar te kunnen krijgen. De wettelijke bepaling die overeenkomsten over de opzeggingstermijn verbiedt vóór de opzegging wordt gegeven, beschermt m.a.w. ook de werkgever, zo werd algemeen aanvaard. Die zienswijze werd overigens ontwikkeld door het hoogste rechtscollege van het land (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Als een donderslag bij heldere hemel besliste datzelfde Hof van Cassatie zopas, in een arrest van 7 april 2008, precies het omgekeerde. Het wettelijk voorschrift dat de opzeggingstermijn van een hogere bediende niet mag worden overeengekomen vóór de opzegging wordt gegeven, beschermt alleen de bediende, zegt het Hof nu. Daaruit volgt dat een werkgever zich in de arbeidsovereenkomst wél geldig kan verbinden tot een opzeggingstermijn die voor de bediende gunstiger is dan wat hij van de rechtbank zou kunnen krijgen.

Of die nieuwe benadering stand zal houden, zal nog moeten blijken. Zij gaat in ieder geval in tegen een al twintig jaar gevestigde opvatting in de andere zin. En een motivering voor de andere keuze die wordt gemaakt, geeft het arrest van 7 april 2008 alvast niet.

Willy van Eeckhoutte.

---

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 07-08, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))

