

---

## Meer krijgen dan de wettelijke opzeggingsvergoeding: een kwestie van forfait en een nulletje

---

Cass. 9 november 2009, S.08.0106/F

1. Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een bediende opzegt, begint de opzeggingstermijn te lopen de eerste dag van de maand volgend op die waarin de opzegging uitwerking heeft. Als de opzegging gebeurt met een aangetekende brief, wat meestal het geval is, situeert die uitwerking zich de derde werkdag volgend op het versturen van de brief. Alleen als de werkgever kiest voor opzegging bij gerechtsdeurwaardersexploot, kan de opzeggingstermijn beginnen lopen daags na de betekening van de opzegging.

In de regel moet de werkgever die overgaat tot opzegging van de arbeidsovereenkomst van een bediende, aan de bediende dus nog het loon betalen tot de eerste dag van de maand volgend op de opzegging en vervolgens natuurlijk het loon tijdens de opzeggingstermijn.

Maakt de werkgever aan de arbeidsovereenkomst van een bediende onmiddellijk een einde, dan is hij, tenzij het gaat om een ontslag wegens zware fout, aan de bediende een opzeggingsvergoeding verschuldigd. Het bedrag daarvan is gelijk aan het loon en de voordelen overeenstemmend met de duur van de opzeggingstermijn.

In de zaak waarin het Hof van Cassatie met het hierboven nader aangewezen arrest uitspraak deed, voerde een bediende die door zijn werkgever met onmiddellijke ingang was ontslagen, aan dat hij niet alleen recht heeft op een opzeggingsvergoeding, maar ook op een vergoeding gelijk aan het loon overeenstemmende met de periode tussen de kennisgeving van de opzegging en de eerste dag van de daarop volgende maand. Zijn argumentatie was dat de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder een opzeggingstermijn in acht te nemen, eigenlijk een foutieve wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst is. Omdat de opzeggingstermijn niet is gerespecteerd, is een vervangende opzeggingsvergoeding verschuldigd. Maar, zo betoogde de bediende, de schade veroorzaakt door het onregelmatig ontslag is groter dan het loon voor de niet in acht genomen opzeggingstermijn; zij bestaat ook in het derven van loon voor de dagen tussen de opzegging en de eerste dag van de maand waarop de opzeggingstermijn zou zijn ingegaan indien hij zou zijn gerespecteerd.

Het Hof van Cassatie wijst die redenering in zeer korte bewoordingen krachtadig van de hand: de opzeggingsvergoeding, zo zegt het Hof, heeft een forfaitair karakter. Het Hof bevestigt daarmee zijn vroegere rechtspraak dat de opzeggingsvergoeding op forfaitaire wijze alle schade dekt die uit de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voortvloeit. Dat een bediende die zich geconfronteerd ziet met een onmiddellijk ontslag zonder dringende reden, minder ontvangt dan een bediende wiens arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, is juist, maar dit is het gevolg van die forfaitaire aard van de opzeggingsvergoeding. Men mag trouwens niet vergeten dat de eerstgenoemde bediende niet meer moet presteren voor zijn opzeggingsvergoeding, de tweede wel.

2. Het hier besproken arrest van 9 november 2009 bevat nog een andere interessante beslissing. De wet bepaalt de opzeggingstermijn voor "lagere" bedienden, d.i. met een jaarloon van 30.327 euro of minder (bedrag geldend in 2010), op "ten minste" drie maanden voor elke aangevallen periode van vijf jaar anciënniteit. Een bepaling van een (collectieve of individuele) arbeidsovereenkomst of een arbeidsreglement die de opzeggingstermijn vaststelt op een langere termijn, is dus geldig. Om die reden vernietigt het Hof van Cassatie een beslissing van het arbeidshof te

Brussel dat een bepaling van een arbeidsreglement ongeldig had verklaard die de opzeggingstermijn voor "lagere" bedienden met een anciënniteit van minder dan vijf jaar op dertig maanden had vastgesteld. Een nulletje te veel kan dus zuur opbreken.

Herinneren wij eraan dat betwist wordt of een opzeggingstermijn van "hogere" bedienden, d.w.z. met een jaarloon van 30.327 euro of meer (bedrag geldend in 2010), vooraf kan worden overeengekomen (zie *SoCompact* nr. 16 - 2008).

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 09-10, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---