



---

## Vaststelling van de opzeggingstermijn van een “hogere” bediende door de rechter. Welke criteria komen (niet) in aanmerking?

---

Cass. 11 maart 2013, S. 12.0099.N

Iedereen die betrokken is bij het arbeidsrecht vraagt zich dezer dagen af hoe zal verholpen worden aan de verschillen in de opzeggingstermijn tussen arbeiders en bedienden. Zoals u weet heeft het Grondwettelijk Hof in een arrest van 7 juli 2011 beslist dat die verschillen ongrondwettelijk zijn. De gevolgen van de ongrondwettigheid werden door het Grondwettelijk Hof evenwel “gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk tot 8 juli 2013” (zie *SoCompact* – bijzondere editie van 7 juli 2011).

Tot zo lang er geen nieuwe wettelijke regeling is over de opzeggingstermijnen en uiterlijk tot 8 juli 2013, blijft alles evenwel bij het oude. Wat de opzeggingstermijnen voor de “hogere” bedienden betreft wil dat zeggen dat een onderscheid moet gemaakt worden naargelang de arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór of vanaf 1 januari 2012. Voor de “hogere bedienden” aangeworven vanaf 1 januari 2012 gelden vaste opzeggingstermijnen. Maar voor de “hogere” bedienden aangeworven vóór 1 januari 2012 is het nog altijd zo dat de opzeggingstermijn wordt vastgesteld in een overeenkomst tussen de werkgever en de hogere bediende, en bij ontstentenis van een overeenkomst, door de rechter (zie *SoCompact* nr. 51 -2011).

In een arrest van 11 maart 2013 sprak het Hof van Cassatie zich nogmaals uit over de criteria waarmee de rechter die de opzeggingstermijn van een hogere bediende vaststelt, rekening moet houden. Het Hof van Cassatie oordeelt dat de rechter die de aan de hogere bediende toekomstige opzeggingstermijn vaststelt, rekening moet houden met de kans voor de bediende om spoedig een aangepaste en evenwaardige betrekking te vinden, gelet op zijn anciënniteit, zijn leeftijd, zijn functie en zijn loon, naargelang van de elementen eigen aan de zaak. De rechter moet daarbij rekening houden met de omstandigheden die bestonden op het tijdstip van het ontslag, in zoverre deze omstandigheden de voor de bediende bestaande kans om een gelijkwaardige betrekking te vinden, beïnvloeden. Het Hof van Cassatie herhaalt aldus zijn vaste rechtspraak.

In het arrest van 11 maart 2013 staat bovendien dat elementen die geen verband houden met de kans voor de bediende om een gelijkwaardige betrekking te vinden, zoals de economische of financiële situatie waarin de werkgever verkeert of de belangen van niet-ontslagen werknemers, niet in aanmerking kunnen worden genomen.

In twee oudere cassatiearresten komt de overweging voor dat de rechter de opzeggingstermijn moet bepalen “met inachtneming van beiderzijdse belangen”. In de lagere rechtspraak wordt dat soms bekritiseerd en er werd al geoordeeld dat de cassatierechtspraak overeenkomstig dewelke de opzeggingstermijn moet worden bepaald met inachtneming van het belang van beide partijen, achterhaald is (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)). In het arrest van 11 maart 2013 van het Hof van Cassatie komt de overweging dat de opzeggingstermijn moet bepaald worden “met inachtneming van beiderzijdse belangen” niet voor. Ook het gegeven dat het Hof van Cassatie de economische of financiële situatie van de werkgever als criterium van de hand wijst, lijkt erop te wijzen dat het Hof van Cassatie zijn vroeger ingenomen standpunt heeft verlaten.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---