

25 november 2025

masterclass ontslagrecht.

Olivier Wouters, attorney - partner
François Gavel, attorney - associate



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers

Claeys & Engels



Masterclass ontslagrecht

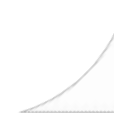
1. Wetgeving in de pijplijn
2. Wet Private Opsporing
3. Wet Eenheidsstatuut: het lot van de opzeggingsclausule
4. Vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag x2
5. Outplacement: draagwijdte van de wettelijke aftrek van vier weken
6. Beschermd als preventieadviseur zonder aanstelling? Beschermd als DPO?



1 - Wetgeving in de pijplijn



Stopzetting van het SWT



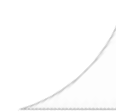
Stopzetting van het SWT (KB 5 september 2025, B.S. 15 september 2025)

SWT	Leeftijd	Loopbaan	Sinds KB afgeschaft of behouden?	Overgangsregime
Algemeen stelsel	62 jaar	40 jaar	Afgeschaft Vanaf 1 april 2025	Behoud indien: – Ontslag voor 1 april 2025 – Leeftijdsvoorwaarde voldaan uiterlijk 30 juni 2025 en uiterlijk op het einde van de AO
Lange loopbaan	60 jaar	40 jaar	Afgeschaft Vanaf 1 juli 2025	Behoud indien: – Ontslag voor 1 juli 2025 – Leeftijdsvoorwaarde voldaan uiterlijk 30 juni 2025 en uiterlijk op het einde van de AO
Zwaar beroep	60 jaar	35 jaar	Afgeschaft Vanaf 1 juli 2025	Behoud indien: – Ontslag voor 1 juli 2025 – Leeftijdsvoorwaarde voldaan uiterlijk 30 juni 2025 en uiterlijk op het einde van de AO
Nachtarbeid/ bouw/ zwaar beroep	60 jaar	33 jaar	Afgeschaft Vanaf 1 juli 2025	Behoud indien: – Ontslag voor 1 juli 2025 – Leeftijdsvoorwaarde voldaan uiterlijk 30 juni 2025 en uiterlijk op het einde van de AO
Medische redenen	58 jaar	35 jaar	Behouden Cao nr. 173 (en vervolgens nr. 177 en nr. 178) van de NAR	
Onderneming in moeilijkheden of in herstructurering	60 jaar	10 jaar (sector) of 20 jaar (onderneming)	Afgeschaft Vanaf 1 mei 2025	Behoud indien: – Erkenning moeilijkheden of herstructurering voor 1 mei 2025



TRIAL

*De terugkeer
van de
proefperiode*



De terugkeer van de proefperiode

Regeerakkoord De Wever I

- Men wenst de proefperiode opnieuw in te voeren uiterlijk op 31 december 2025
- Tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling: ontslag met een opzeggingstermijn van één week

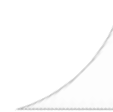
Anciënniteit	Huidige opzeggingstermijn	Toekomstige opzeggingstermijn
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1 week	1 week
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3 weken	1 week
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4 weken	1 week
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5 weken	1 week

- *Wachten op de wettekst...*





***Plafonnering
van de opzeggingstermijn
op 52 weken***



Plafonnering van de opzeggingstermijn

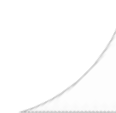
Regeerakkoord De Wever I

- Wens om de opzeggingstermijn te plafonneren op 52 weken
- Zou slechts van toepassing zijn op nieuwe arbeidsovereenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2026
 - Deze maatregel zal slechts gevolgen hebben voor werknemers die minstens 17 jaar anciënniteit bereikt hebben (dus ten vroegste vanaf 2043)
- *Wachten op de wettekst...*





Ontslagname en werkloosheid



Ontslagname en werkloosheid

Vereenvoudiging

- Hervorming en vereenvoudiging vanaf 1 maart 2026 (Overgangsmaatregelen vanaf 1 juli 2025)
- Wachtijd
 - = vereiste om aantal arbeidsdagen (of gelijkgestelde dagen) te hebben in een bepaalde periode om recht te openen op uitkeringen
 - Vóór programmawet: voorwaarden afhankelijk van de leeftijd
 - Programmawet: ongeacht de leeftijd van de werkloze moet een minimum van 312 arbeidsdagen aangetoond worden in de loop van de 36 maanden voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag.
 - Programmawet: aanpassing gelijkgestelde dagen
 - Bv. periodes van arbeidsongeschiktheid worden niet langer gelijkgesteld, tenzij periodes met gewaarborgd loon
 - Vrijstelling van prestaties = gelijkgesteld voor zover men een loon ontving dat ten minste gelijk is aan het minimumloon (o.b.v. wet / cao / gebruik)

Bijzonderheid bij ontslagname

- Principe: mogelijke uitsluiting van ontslagnemend werknemer voor een periode van 4 tot 52 weken
- Programmawet: werknemer kan vragen om uitsluiting om te zetten in werkloosheidsuitkering
 - Loopbaan van minstens 3.120 arbeidsdagen (10 jaar)
 - Eenmalig (1x per loopbaan)
 - Beperkte duur uitkering van maximum 6 maanden
 - Verlenging indien opleiding in knelpuntberoep werd aangevat tijdens de eerste 3 maanden, voor zover de opleiding succesvol werd voleindigd





***Inkorting van de
termijn om de
procedure
medische
overmacht
op te starten***

Medische overmacht

Regeerakkoord De Wever I

- Wens om reeds de procedure medische overmacht te doen ingaan zodra de werknemer zes maanden onafgebroken arbeidsongeschikt is (in plaats van negen maanden)
- De bijdrage aan het Terug Naar Werk Fonds zou steeds verschuldigd zijn in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht (dus ook wanneer het einde door de partijen samen wordt vastgesteld)
- *Wachten op de wettekst...*





Welcome
Back 😊

Re-integratietraject 3.0

Re-integratietraject 3.0 (belangrijkste wijzigingen)

Regeerakkoord De Wever I

- Start van de procedure door de werkgever vanaf **de eerste dag** van arbeidsongeschiktheid, met **akkoord** van de werknemer
 - Na 8 weken arbeidsongeschiktheid is de instemming van de werknemer niet langer vereist
- Na **8 weken** arbeidsongeschiktheid moet de werkgever een **inschatting van het arbeidspotentieel** aanvragen bij de PAAA
 - Als uit de beoordeling blijkt dat er arbeidspotentieel is, moet de werkgever uiterlijk 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject starten
 - Sancties voor werkgevers (> 20 werknemers) die geen re-integratietraject hebben opgestart voor werknemers met een arbeidsvermogen binnen 6 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid
- Mogelijkheid voor de werknemer om preventief een re-integratietraject aan te vragen (dus nog voordat de werknemer arbeidsongeschikt is)
 - De werkgever is niet verplicht om te antwoorden op dit verzoek





***Beperking
ontslagbescherming van
niet-verkozen
kandidaat-
personeelsafgevaardigde***

Beschermde werknemers

Regeerakkoord De Wever I

- Principe
 - Aanvang van de bescherming
 - Vanaf 30ste dag voorafgaand aan de bekendmaking van de datum van de sociale verkiezingen (dag X-30)
 - Duur van de bescherming
 - Effectieve of plaatsvervangende personeelsafgevaardigden OR/CPBW: tot op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld : 4 jaar
 - Niet-verkozen kandidaten
 - 1ste vruchteloze kandidatuur : 4 jaar (tot op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld)
 - 2de opeenvolgende vruchteloze kandidatuur : **2 jaar** (na de bekendmaking van de verkiezingsuitslag)
- Regeerakkoord De Wever I
 - Beperking van de beschermingsduur tot 6 maanden voor niet-verkozen kandidaten i.p.v. 2 jaar
- *Wachten op de wettekst...*





2 – Wet Private Opsporing

Achtergrond en toepassingsgebied



- Wet ter vervanging van oude privédetectivewet
- In werking getreden op **16 december 2024** (+ weinig overgangsmaatregelen)
- Toepassingsgebied:
 - Belangrijkste verschil: ook van toepassing op **interne onderzoeken**
 - “Verzamelen van inlichtingen om de belangen van de opdrachtgever van het onderzoek te vrijwaren in het kader van een effectief/mogelijk conflict of om verdwenen goederen op te sporen”
 - ☐ zeer ruim
 - Vb. feiten die dringende reden kunnen uitmaken
 - Onderzoek ↔ loutere uitoefening van werkgeversgezag
 - Leden van de personeelsdienst vallen ook onder WPO
 - Enkel geen identificatiekaart en vergunning nodig



Wie mag onderzoeken? ☐ belangrijkste voorwaarden



- **Interne dienst:** op structurele wijze onderzoeken doen (bijv. compliance departement)
 - Vergunning (verleend door FOD Binnenlandse Zaken voor hernieuwbare periode van 5 jaar)
 - Identificatiekaart voor onderzoekers (eveneens verleend door FOD voor 5 jaar)
 - Persoonsvoorwaarden voor onderzoekers, o.a.
 - Blanco strafblad
 - Nationaliteit EER/Zwitserland/VK
 - Opleiding en ervaring
 - Gewenst profiel (integriteit, discretie, ...)
- **HR departement:** uitzondering art. 43 WPO
 - Incidentele onderzoeken m.b.t. werknemers: geen verplichting van vergunning, identificatiekaart (en persoonsvoorwaarden)
 - Wel alle andere bepalingen van de wet naleven!



Wat mag onderzocht worden?



Verboden onderzoeksdomeinen

- Politieke opvattingen
- Religieuze, filosofische of levensbeschouwelijke overtuigingen
- Betrokkenheid bij of lidmaatschap van vakbondsorganisaties of ziekenfondsen
- Genetische gegevens of biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon
- **Seksueel gedrag** van een persoon of zijn seksuele gerichtheid
- **Gegevens over gezondheid** (uitz. art. 60 WPO: verzekeringsonderneming + vraag controlearts)
- Raciale of etnische afkomst
- Niet openbaar gemaakte verdenkingen ingevolge een opsporings- of gerechtelijk onderzoek, vervolgingen of veroordelingen voor het plegen van misdrijven, administratieve sancties of veiligheidsmaatregelen (uitz. beheer eigen geschillen of toestemming betrokkene)
- Geschillen voorgelegd aan hoven en rechtbanken en administratieve gerechten en die nog geen voorwerp hebben uitgemaakt van een openbaar uitgesproken beslissing
- Journalistieke informatiebronnen
- Bepaalde geclassificeerde informatie in het kader van de wet betreffende de classificatie en de veiligheidsmachtigingen
- **Sociaal conflict**



Documenten vereist voor onderzoeken op het werk (1)



- **Intern reglement** (art. 65 WPO)
 - Onderzoeken naar eigen werknemers van de opdrachtgever
 - **Inhoud:** toelating en “nadere regels” omtrent private onderzoeken op de werkvloer
 - Wat, wie, hoe, waar, wanneer
 - **Vorm:** niet wettelijk bepaald
 - MvT: cao, arbeidsreglement of beslissing OR
 - Voorkeur: policy (flexibiliteit)
 - Informatie en/of consultatie OR/SD/WN? (cfr. advies NAR)
 - Op straffe van **nietigheid**
 - **Overgangsbepaling:** 2 jaar na inwerkingtreding wet (**16 december 2026**)



Documenten vereist voor onderzoeken op het werk (2)

Onderzoeksopdrachtdocument (art. 66, § 1 WPO)

- Ondertekend door opdrachtgever en opdrachthouder
- Verplichte vermeldingen in de wet bepaald

OF

Opdrachtenregister (art. 66, § 2 WPO)

- Indien privaat onderzoeker = werknemer van opdrachtgever
- Verplichte vermeldingen in de wet bepaald
- Wettelijke bewaartermijn: 5 jaar



Documenten vereist voor onderzoeken op het werk (3)



- **Onderzoeksdoossier** (art. 98 WPO)
 - Bevat stukken verkregen in het dossier
 - Beveiligen tegen inzage of verlies (GDPR)
 - 3 jaar bijhouden
- **Opstellen van schriftelijk onderzoeksrapport(en)** (art. 68 WPO)
 - Binnen één maand na laatste onderzoeksverrichting
 - Kan worden voorafgegaan door mondelinge verslaggeving
 - Bevat:
 - Gedetailleerde bevindingen van het onderzoek
 - Stukken van het onderzoeksdoossier
 - Chronologisch overzicht van onderzoekshandelingen
 - Namen van opdrachtgever en onderzoekers
 - Naleving principe van minimale gegevensbescherming: geen overbodige bepalingen
 - Geheimhoudingsplicht



Interview / confrontatie: vereisten

- **Toestemming**

- GDPR-conform en schriftelijk en op basis van aangeleverde informatie
- Instemmingsformulier

- **Informatie**

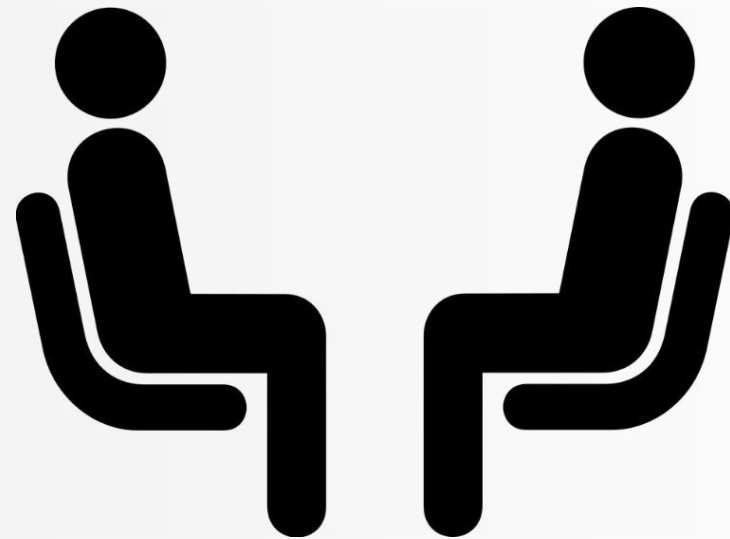
- redenen en doel van interview
- identiteit van opdrachtgever
- geen verplichting tot medewerking
- recht op nalezing en verbetering verslag
- recht op kopie verslag
- geen verplichting te ondertekenen
- recht op bijstand: wie?
- Recht om op elk ogenblik een einde te stellen aan het interview

- **In volledige vrijheid**

- ✗ "good cop, bad cop", dwang, valse beloften, propping, ...
- ✓ "indringende bevraging", confrontatie bewijsmateriaal, ...

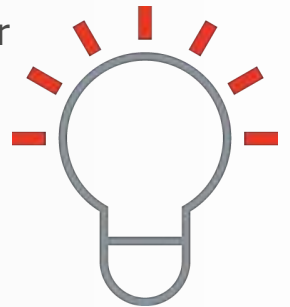
- **Schriftelijk verslag**

- Naam en adres van alle partijen
- Datum, begin- en einduur van het interview
- Bevestiging dat aan de voorwaarden is voldaan (voorafgaande info en toestemming)
- Handtekening van de privaat onderzoeker en de bevroegde (indien deze hiermee instemt)



Transparantieplichting (art. 77-78 WPO)

- Opdrachtgever ontvangt onderzoeksrapport ☐ moet **binnen 30 dagen beslissen om hier al dan niet gevolg aan te geven:**
 - **OPTIE 1:** Indien gevolg: betrokken personen + andere identificeerbare personen onverwijld informeren
 - **OPTIE 2:** Indien geen gevolg: documentatie verwijderen en niet informeren
- Opdrachthouder mag informatie in **eindrapport niet gebruiken** “zolang de identificeerbare personen hun rechten niet hebben kunnen uitoefenen”
 - Inhoud? Identiteit en contactgegevens van verwerkingsverantwoordelijke, aard en doel van verwerking, begin- en einddatum private opsporing + GDPR-rechten (kosteloze inzage en aanvulling, verbetering of verwijdering)
 - Verplichting om hierover te informeren voorafgaand aan disciplinaire actie/ontslag
- Uitzonderingen waarbij niet moet worden geïnformeerd:
 - MvT: **afrendend gesprek** tussen onderzoeker en betrokkene (vóór eindrapport) waarbij deze wordt geïnformeerd over mogelijkheid tot uitoefening van rechten + bevestiging hiervan in schriftelijk verslag (cfr. art. 14.5 GDPR)
 - Integratie in **interview(verslag)** van vermelding mogelijkheid uitoefenen rechten
 - Van belang bij dringende reden: ⚠ Termijnen ontslag om dringende reden blijven van toepassing



Ontslag (om dringende reden)

- Naleving van de WPO voor ondervragen van collega's, confrontatie met de betrokken persoon en eventuele andere onderzoekshandelingen (camera's, nazicht onkostenstaten, ...)
- Concreet:
 - Invullen opdrachtenregister
 - Toestemmingsformulier en interviewverslagen
 - Opstellen onderzoeksrapport: overmaken rapport aan voor ontslag bevoegde persoon: start van drie dagen-termijn
- Transparantieverplichting:
 - Betrokkene: niet meer nodig indien die informatie al gegeven werd in het interviewverslag (! Info kan geïntegreerd worden in interviewverslag)
 - Anderen: Zelfde redenering? Quid indien ze niet werden geïnterviewd?



Sancties en risico's

Administratieve geldboetes tot 25.000 EUR (ook minnelijke schikking of waarschuwing mogelijk)

Intrekking / schorsing van vergunning

Nietigheidssanctie – impact op bewijs!

Sancties GDPR



Sancties en risico's

Nietigheidssanctie

- Art. 101 WPO:

“De rechter aan wie de bevindingen van een private opsporing worden voorgelegd gaat na of deze zijn tot stand gekomen in overeenstemming met de bepalingen van deze wet.

Daartoe kan hij van de privaatsonderzoeker, de opdrachtgever, de onderneming en de dienst eisen dat een integraal afschrift van het onderzoeksdossier hem wordt meegedeeld.

De rechter oordeelt soeverein over de **bewijswaarde** die aan de bevindingen van een privaatspionageonderzoek kan toegekend worden.

De artikelen 7, 8, 57, 58, 62, 65, 81, 87, 96 en 109 worden evenwel voorgeschreven op straffe van nietigheid.”

□ Relevante bepalingen:

- Art. 7 & 8: onderneming / interne dienst zonder vergunning
- Art. 57 & 58 & 62: verboden onderzoeksdomeinen
- Art. 65: intern reglement
- Art. 81: geen politiemethodes gebruiken
- Art. 87: verboden plaatsen observatie
- Art. 96: de privaatsonderzoeker mag geen informatie of overtuigingsstukken bij de opsporing gebruiken of op een andere wijze verwerken die hijzelf of door een misdrijf of op een onrechtmatige wijze heeft verkregen of waarvan hij wist of redelijkerwijze behoorde te weten dat ze door een misdrijf op een onrechtmatige wijze zijn verkregen
- Art. 109: geen gegevens afkomstig uit een privaatsonderzoeksdossier, aangemaakt in opdracht van een andere opdrachtgever, aanwenden





3 – Wet Eenheidsstatuut: Het lot van de opzeggingsclausule

Vroegere artikel 82§5 van de Wet van 3 juli 1978

“Wanneer het jaarlijks loon (32.200 EUR) overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van §3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

(...)

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in §2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van §3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.”



Wet Eenheidsstatuut

- Art. 68:

"Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013. Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum. (...)."

[art. 68, 3^{de} lid werd aangepast door de Wet van 5 november 2023, B.S. 23 november 2023, met ingang op 28 oktober 2023]

- Art. 69:

"Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014. Die termijn wordt vastgelegd volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging. (...)."



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Feiten:

- Arbeidsovereenkomst (bediende) aangegaan vóór 1 januari 2014 (anciënniteit teruggaand tot 1 mei 1986)
- Opzeggingsclausule => *Formule Claeys*
- Op 31 december 2013: 'hogere bediende' (jaarloon > 32.254 EUR bruto)
- Ontslag na 1 januari 2014 (7 september 2015)
- Bediende eist toepassing opzeggingsclausule voor stap 1
 - Totale opzeggingsvergoeding van 41 maanden en 10 weken loon
- Werkgever stelt dat opzeggingsclausule niet kan worden toegepast
 - Totale opzeggingsvergoeding van 28 maanden en 10 weken loon
- Geen betwisting tussen partijen dat opzeggingsclausule destijds geldig tot stand gekomen was



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Arbrb. Gent, afd. Aalst 15 mei 2017 (A.R. nr. 16/619/A):

- Artikel 68, 3^e lid WES is duidelijk (en laat geen enkele afwijking toe)
 - 1 maand per begonnen jaar anciënniteit (met minimum van 3 maanden)
 - Er kan dus geen rekening gehouden worden met opzeggingsclausule voor stap 1
- Gevolg is anderzijds:
 - Verschillende behandeling tussen 'hogere' en 'lagere' bedienden
 - Bovendien: alle 'hogere' bedienden gelijk behandeld, ongeacht of er al dan niet contractuele zekerheid bestond over na te leven opzeggingstermijn
(~ gelijke behandeling van 'hogere' bedienden in onvergelojkbare situaties)
- Prejudiciële vraag aan GwH:
 - Enkel over artikel 68 (3^e lid) WES en dus enkel over stap 1!



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Juridische draagwijdte prejudicieel arrest Grondwettelijk Hof:

- Geen *erga omnes* werking, ongrondwettig bevonden bepaling blijft bestaan
- Wel “versterkte relatieve werking”
- dus:
 - Niet noodzakelijk om dezelfde prejudiciële vraag (opnieuw) te stellen
 - Wel “voegen naar” prejudicieel arrest
 - Artikel 68, 3^e lid WES buiten toepassing laten (stap 1) indien geldige opzeggingsclausule



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Grondwettelijk Hof (1)

- Parlementaire voorbereidingen m.b.t. stap 1 (artikel 68 WES)
 - *"Legitieme verwachtingen van de werknemer en de werkgever"*
 - *"Forfaitaire bepaling met betrekking tot de opzeggingstermijn"* => enkel om onderhandelingen op 31 december 2013 te vermijden
 - Ook voor 'hogere' bedienden rekening houden met geldig overeengekomen opzeggingsclausules
- Anderzijds:
 - Art. 68, 3de lid WES => duidelijk en ondubbelzinnig, geen uitzondering voorzien
 - *"De zin van een wetsebepaling (art. 68, 3^e lid WES) kan niet worden omgebogen door verklaringen die aan de aanneming ervan zijn voorafgegaan, te laten voorgaan op de duidelijke tekst van die bepaling."*



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Grondwettelijk Hof (2)

- Doelstellingen (*ratio legis*) van artikel 68, 3^e lid WES in het achterhoofd:
 - Onderscheid dat wetgever gemaakt heeft tussen de 'hogere bedienden' (art. 68, 3^e lid WES) en de andere werknemers (art. 68, 2^e lid WES), berust op "*een objectief doch geen pertinent criterium van onderscheid*"
 - Bovendien niet pertinent om alle 'hogere' bedienden gelijk te behandelen, ongeacht of zij vóór 1 januari 2014 al dan niet een opzeggingsclausule waren overeengekomen
- Dus:
 - Art. 68, 3de lid WES => strijdig met grondwettelijk gelijkheidsbeginsel
 - In zoverre het niet toelaat dat ten aanzien van hogere bedienden, voor het berekenen van stap 1, toepassing wordt gemaakt van een op 31 december 2013 geldende opzeggingsclausule



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Niet beantwoorde vraag: wat met deel 2 van de foto?

- GwH 18 oktober 2018: geen antwoord
- Wellicht 2 opties:
 - Niet van toepassing:
 - Art. 69 WES verwijst niet naar conventionele regels ($\Leftrightarrow$ art. 68 WES)
 - Art. 69 bevat geen verschillende categorieën van werknemers
 - Van toepassing



Grondwettelijk Hof 18 oktober 2018 – deel 1 van de foto

Niet beantwoorde vraag: wat met deel 2 van de foto?

- O. Wouters en A. Crauwels, *10 jaar toepassing Wet Eenheidsstatuut (WES)*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 134p.:

"Niettemin kan naar onze mening – op basis van de overwegingen in de arresten van 18 oktober 2018 en 6 juni 2019 – zeker aangenomen worden dat het niet de bedoeling kan zijn om een opzeggingsclausule ook toe te passen voor de vaststelling van het tweede deel van de opzeggingstermijn van stap 2.

Ook de meeste rechtspraak die dateert van vóór de arresten van het Grondwettelijk Hof, bevestigt dat er voor wat betreft stap 2 geen rekening gehouden kan worden met een opzeggingsclausule die vóór 1 januari 2014 aangegaan is. De reden daarvoor is dat artikel 69 (2^e lid) van de WES enkel verwijst naar "wettelijke of reglementaire regels" en dus niet naar "conventionele regels"."



Arbeidshof Brussel (Fr.) 21 oktober 2024 (2023/AB/454)

De feiten

- Arbeidsovereenkomst getekend op 8 april 2006 – inwerkingtreding op 1 oktober 2006

"Conditions particulières:

Si [de werkgever] devait vous licencier, la société vous garantit le versement d'un préavis équivalent à 15 mois de salaire (avantages inclus), plus un mois par année complète d'ancienneté calculée au moment du départ. Si le licenciement devait cependant avoir lieu suite à une faute grave de votre part, ce préavis ne vous serait pas dû par la société et la législation habituelle dans ce cadre serait d'application".

- Beëindigingsovereenkomst zonder verzakingsclausule getekend op 3 oktober 2019

"Le contrat du travailleur prendra fin le 31 décembre 2020. Il bénéficiera ensuite d'une indemnité compensatoire de rupture équivalente à 15 mois de salaire. Si des éléments plus favorables apparaissent, ils seront pris en compte.

(...)."

- Einde arbeidsovereenkomst op 31 december 2020



Arbeidshof Brussel (Fr.) 21 oktober 2024 (2023/AB/454)

Rechtsvraag: wat is de verschuldigde opzeggingsvergoeding?

- Toepassing van de wet: 8 maanden en 21 weken
- Wat voorzien is in de overeenkomst en betaald wordt door werkgever: 15 maanden
- Eerste aanleg: toepassing van de clause op volledige anciënniteit: 29 maanden (14 maanden saldo te betalen)
- Werkgever argumenteert in beroep: toepassing van de clause op foto 1: 22 maanden en 21 weken (7 maanden en 21 weken saldo te betalen)



Arbeidshof Brussel (Fr.) 21 oktober 2024 (2023/AB/454)

Berekening: gebaseerd op de legitieme verwachting

- Eerste deel van de opzegtermijn (anciënniteit tot 31/12/2013) (art. 68 WES)
 - Toepassing arrest GwH 18 oktober 2018
 - Clausule is van toepassing
- Tweede deel van de opzegtermijn (anciënniteit vanaf 01/01/2014) (art. 69 WES)
 - Art. 68, al. 3 WES: geen verwijzing naar conventionele bepalingen
 - Maar: legitieme verwachtingen van partijen!!!
 - Legitieme verwachtingen = begrip dat in de voorbereidende werken is verankerd (overgangsmaatregelen)
 - Theorie van de dwingendheid van bepalingen: ééNZijdig dwingende bepalingen die ertoe strekken de werknemer te beschermen, kunnen er niet toe leiden dat conventionele vooraf bestaande bepalingen in het voordeel van de werknemer buiten toepassing zou verklaren (zie art. 6 AOW)



Arbeidshof Brussel (Fr.) 21 oktober 2024 (2023/AB/454)

Berekening: gebaseerd op de legitieme verwachting

- Conclusie:
 - Toepassing van de clause op deel 1 en deel 2
 - Geen Cassatie
 - Duidelijk ook andere rechtspraak



Artikel 68, 3^{de} lid werd aangepast door de Wet van 5 november 2023, B.S. 23 november 2023, met ingang op 28 oktober 2023: de forfaitaire regel die geldt voor de berekening van stap 1 voor "hogere bedienden" op 31 december 2013 (een maand per begonnen jaar anciënniteit met een minimum van drie maanden), geldt niet als *"op die datum van 31 december 2013 een geldige clause inzake de opzeggingstermijn bestaat, in welk geval toepassing wordt gemaakt van die clause"*.





4 - Vergoeding voor kennelijk
onredelijk ontslag x2

Vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag x2

Feitelijke achtergrond

27 oktober 2020

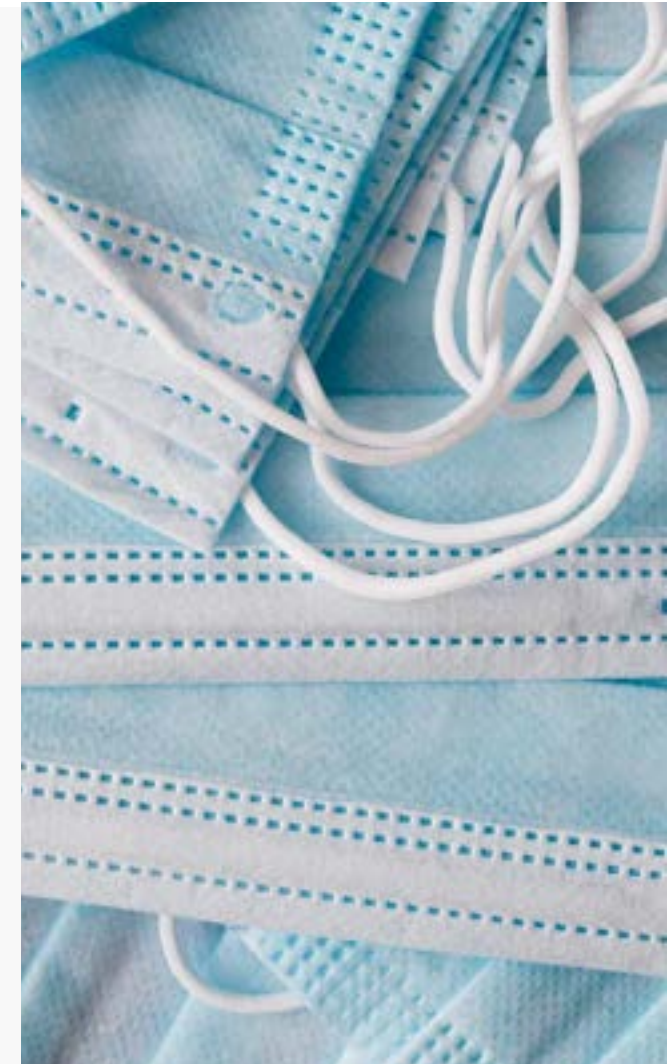
Betekening van opzeggingstermijn
van 3 maanden en 21 weken

- Vraag tot motivering
- Geen antwoord van werkgever

Verbreking met betaling van saldo
opzeggingsvergoeding

- Vraag tot motivering
- Antwoord van werkgever: economische
redenen - impact van Covid-19 crisis op
kantoormarkt waarin werknemer actief was

31 maart 2021



Vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag x2

Arbh. Brussel 3 december 2024, AR 2023/AB/272, www.juportal.be.

- 2 weken forfaitaire burgerlijke boete ✓
- 4 weken vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op 27 oktober 2020 ✓
- 12 weken vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag op 31 maart 2021 ✓

Conclusie:

- Gebaseerd op de vaststelling dat twee ontslaghandelingen plaatsvonden
- Nood aan onderbouwing van beide ontslaghandelingen
- Nood aan voldoende bewijs van ontslagredenen





5 – Outplacement:
draagwijdte van de wettelijke
aftrek van vier weken

Outplacement – Aftrek van 4 weken loon

Wettelijke bepalingen

- In geval van een ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding:

	Algemeen stelsel
Toepassingsgebied	Privé en publieke sector
Voorwaarden	Opzeggingstermijn/-vergoeding $\geq$ 30 weken
Waarde van het outplacement (art. 11/5, §1, 1° wet 5 september 2001)	1/12 ^{de} van het bruto jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat (min. 1.800 EUR en max. 5.500 EUR - maar mogelijk om outplacement met hogere waarde aan te bieden)
Aftrek? (art. 11/5, §1, 2° wet 5 september 2001)	<i>“waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding”</i>



Outplacement – Aftrek van 4 weken loon

Wettelijke bepalingen

- Algemeen stelsel : hoe worden de vier weken loon gewaardeerd?

- **Stelling 1**

aftrek van 4 weken van de
opzeggingstermijn

- **Stelling 2**

aftrek van 4 weken loon van de
opzeggingsvergoeding
(geplafonneerd op de waarde van
de outplacementbegeleiding)



Outplacement – Aftrek van 4 weken loon

Arbh. Gent (afd. Brugge), 23 december 2024, AR 2024/AR/18

- Vonnis van de arbeidsrechtbank Gent (afd. Roeselare)
 - De vermelding « 4 weken » moet worden gelijkgesteld aan de vermelding « 4 weken loon ».
 - Een andere lezing zou de bepaling over de waardering van het outplacement uithollen.
 - De opzeggingsvergoeding moet eerst worden berekend, waarna 4 weken loon worden afgetrokken.
 - Er mag enkel rekening worden gehouden met het basisloon en niet met het lopend loon en de andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.



Outplacement – Aftrek van 4 weken loon

Arbh. Gent (afd. Brugge), 23 december 2024, AR 2024/AR/18

- Arrest van het arbeidshof
 - Artikel 11/5, §1, 1° enerzijds en 2° anderzijds betreffen onderscheiden onderwerpen:
 - enerzijds, het recht van de werknemer op outplacementbegeleiding
 - en anderzijds, het recht van de werkgever om de aangeboden outplacementbegeleiding te verrekenen op de opzeggingsvergoeding
 - Artikel 11/5, §1, 2° bepaalt duidelijk dat 4 weken worden in mindering gebracht van de opzeggingsvergoeding
 - **Hoe?**
 - Stap 1: berekenen van de opzeggingstermijn die de werkgever eigenlijk had moeten naleven (*in casu* 66 weken)
 - Stap 2: aftrek van 4 weken van deze opzeggingstermijn (*in casu* 62 weken)
 - Stap 3: deze termijn (62 weken) dient als basis voor de berekening van de opzeggingsvergoeding





6 - Beschermd als
preventieadviseur zonder
aanstelling?
Beschermd als DPO?

Beschermd als preventieadviseur zonder aanstelling?

Een preventieadviseur

- Een preventieadviseur staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de maatregelen bedoeld in de welzijnswet (art. 33 Welzijnswet).
- Elke werkgever is verplicht een interne preventiedienst op te richten, die bestaat uit ten minste één preventieadviseur (tenzij in ondernemingen < 20 werknemers) (art. 33 Welzijnswet).
- De werkgever duidt de preventieadviseurs of hun tijdelijke plaatsvervangers aan na voorafgaand akkoord van het Comité (art. II.1-19, §1 CWW).



Beschermd als preventieadviseur zonder aanstelling?

Bescherming als Preventieadviseur (wet 20 december 2002)

- Inhoudelijk luik:
 - De werkgever kan de overeenkomst van de preventieadviseur enkel beëindigen of hem verwijderen uit zijn functie:
 - om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid; of
 - om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdracht uit te oefenen
- Procedureel luik
 - Dubbele informatieverplichting
 - Voorafgaand akkoord van het comité
 - Advies inwinnen van de met toezicht belaste ambtenaar
 - Procedure voor de arbeidsgerechten indien beëindiging van overeenkomst
- Beschermingsvergoeding
 - Bedrag hangt af van het aantal jaren men dienst heeft als preventieadviseur
 - Bedrag hangt af van de arbeidstijd die aan de preventie-opdracht werd besteed



Beschermd als preventieadviseur zonder aanstelling?

Vraag: Is formele aanstelling door werkgever een voorwaarde om bescherming te genieten?

- Cass. 18 november 2024, S.23.0005.N, www.juportal.be, concl. Vanderlinden:
 - Het Hof overloopt de bepalingen van de Wet Bescherming Preventieadviseurs resp. CWW:
 - Artikel 2, 2°, a): definitie preventieadviseur
 - Artikel 3: inhoudelijke bescherming
 - Artikel 5 t.e.m. 9: procedure
 - Artikel 10: beschermingsvergoeding
 - Artikel II.1-19, §1 CWW: aanduiding door werkgever na voorafgaand akkoord comité
 - Het Hof besluit dat uit deze bepalingen volgt dat **een werknemer die de opdracht van een preventieadviseur feitelijk vervult**, ook zonder daartoe formeel door de werkgever te zijn aangesteld, **de bescherming geniet**.
- In lijn met bestaande rechtspraak van arbeidsrechtbanken en -hoven.



Beschermd als DPO?

Data Protection Officer (1)

- Functionaris voor gegevensbescherming
- Nieuwe functie die door GDPR in leven werd geroepen (cf. overweging 97 en artikel 37-39)
- Verplichting tot aanstelling indien:
 - De verwerking wordt verricht door overheidsinstanties of overheidsorganen, behalve in het geval van gerechten bij de uitoefening van hun rechterlijke taken;
 - Een verwerkingsverantwoordelijke of verwerker hoofdzakelijk belast is met verwerkingen die vanwege hun aard, omvang en/of doeleinden regelmatige en systematische observatie op grote schaal van betrokkenen vereisen;
 - De verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker hoofdzakelijk belast is met grootschalige verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens en van persoonsgegevens m.b.t. strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten.



Beschermde als DPO?

Data Protection Officer (2)

- Personeelslid of zelfstandige dienstverlener
- Opdracht: informeren en adviseren over gegevens-bescherming, toezien op de naleving van de GDPR, als contactpunt optreden voor betrokkenen en de GBA, etc.
- Onafhankelijkheid:
 - Taken en verplichtingen moeten onafhankelijk kunnen worden vervuld.
 - Verschillende waarborgen zijn daartoe voorzien:
 - Geen instructies ontvangen m.b.t. de uitvoering van de taken
 - Rechtstreeks verslag uitbrengen aan de hoogste leidinggevende binnen de onderneming
 - Geen belangenconflict tussen de functionaristaken en de eventuele andere taken
 - **Kan niet ontslagen of gestraft worden voor de uitvoering van zijn taken**

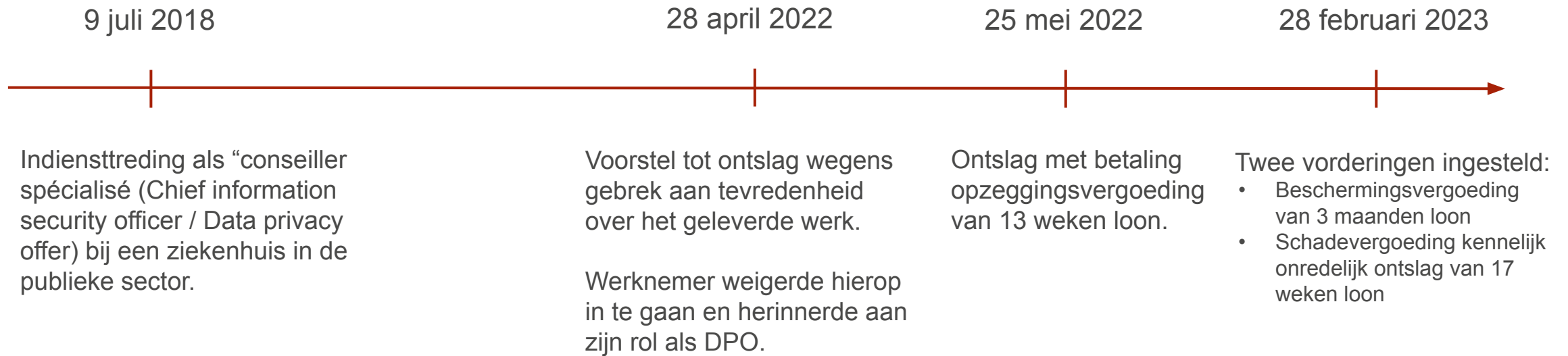


Beschermd als DPO?

Schadevergoeding wegens ontslag?

Arbrb. Brussel (Fr.) 17 mei 2024, AR 23/853/A, www.terralaboris.be. (1)

- **Feiten:**



Beschermd als DPO?

Schadevergoeding wegens ontslag?

Arbrb. Brussel (Fr.) 17 mei 2024, AR 23/853/A, www.terralaboris.be. (2)

- Beoordeling van de rechtbank m.b.t. **beschermingsvergoeding**:
 - De werkgever riep in dat de ontslagredenen niets te maken hadden met de essentie van de functie van Data privacy officer, maar betrekking hadden op een gebrek aan duidelijke communicatie en onderling begrip.
 - De rechtbank oordeelde dat de geformuleerde verwijten betrekking hadden op beide functies: CISO en DPO. De werkgever toonde niet duidelijk aan dat het ontslag gebaseerd was op de uitoefening van de functie als CISO. Het ontslagverbod uit artikel 38 (3) GDPR was aldus geschonden.
 - Er is geen enkele sanctie voorzien in de GDPR of in het Belgische recht. De schadevergoeding werd dus *ex aequo et bono* geraamd. De rechtbank kende een schadevergoeding toe van drie maanden loon, maar gaf daarbij aan dat zij de vordering van de werknemer moest respecteren.



BeschermD als DPO?

Schadevergoeding wegens ontslag?

Arbrb. Brussel (Fr.) 17 mei 2024, AR 23/853/A, www.terralaboris.be. (3)

- Beoordeling van de rechtbank m.b.t. schadevergoeding **kennelijk onredelijk ontslag**:
 - Op de datum van het ontslag was de wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector er nog niet. In navolging van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 30 juni 2016 (nr. 101/2016) liet de arbeidsrechtbank zich leiden door de cao nr. 109.
 - De rechtbank stelde vast dat de werkgever meerdere problematische punten bewees: de werknemer had slechts tien adviezen geleverd in vier jaar; het register van verwerkingsactiviteiten werd na 2019 niet meer geüpdatet; de werknemer had het bestaan van een datalekkenregister niet gemeld en vulde dit niet naar behoren in.
 - De rechtbank besloot dat deze reden verband hield met de geschiktheid of het gedrag en dat elke voorzichtige en redelijke werkgever een ontslag zou hebben overwogen. **Geen recht op schadevergoeding.**



Was een
beschermingsvergoeding
DPO dan op zijn plaats?

Meet — Our Experts.



Olivier Wouters
Partner

T +32 2 761 46 24

olivier.wouters@claeysengels.be

www.claeysengels.be

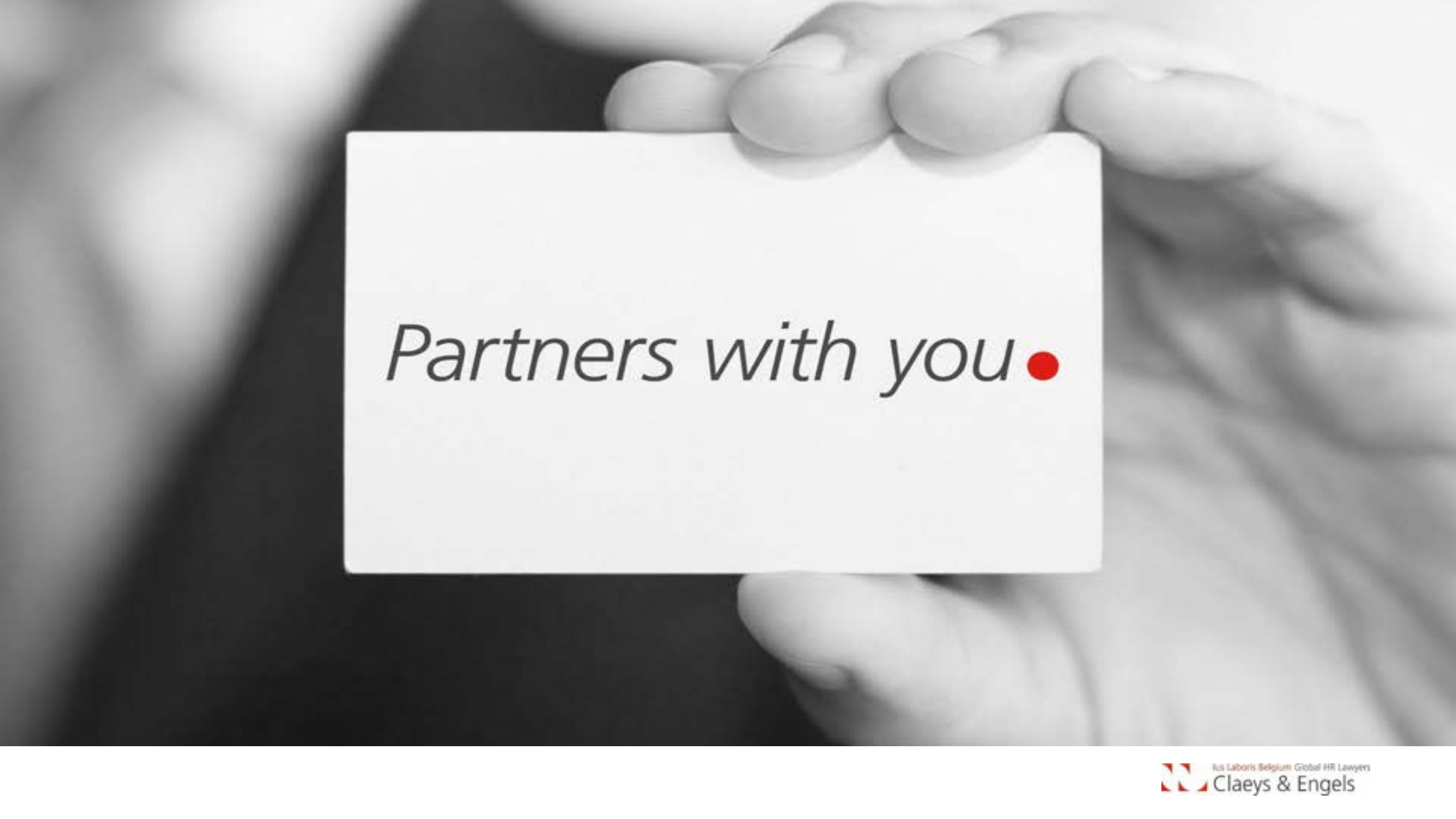


François Gavel
Associate

T +32 2 761 46 43

francois.gavel@claeysengels.be

www.claeysengels.be

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the text 'Partners with you.' is written on it in a serif font. A small red dot follows the text. The background is blurred, showing the hand and part of the arm.

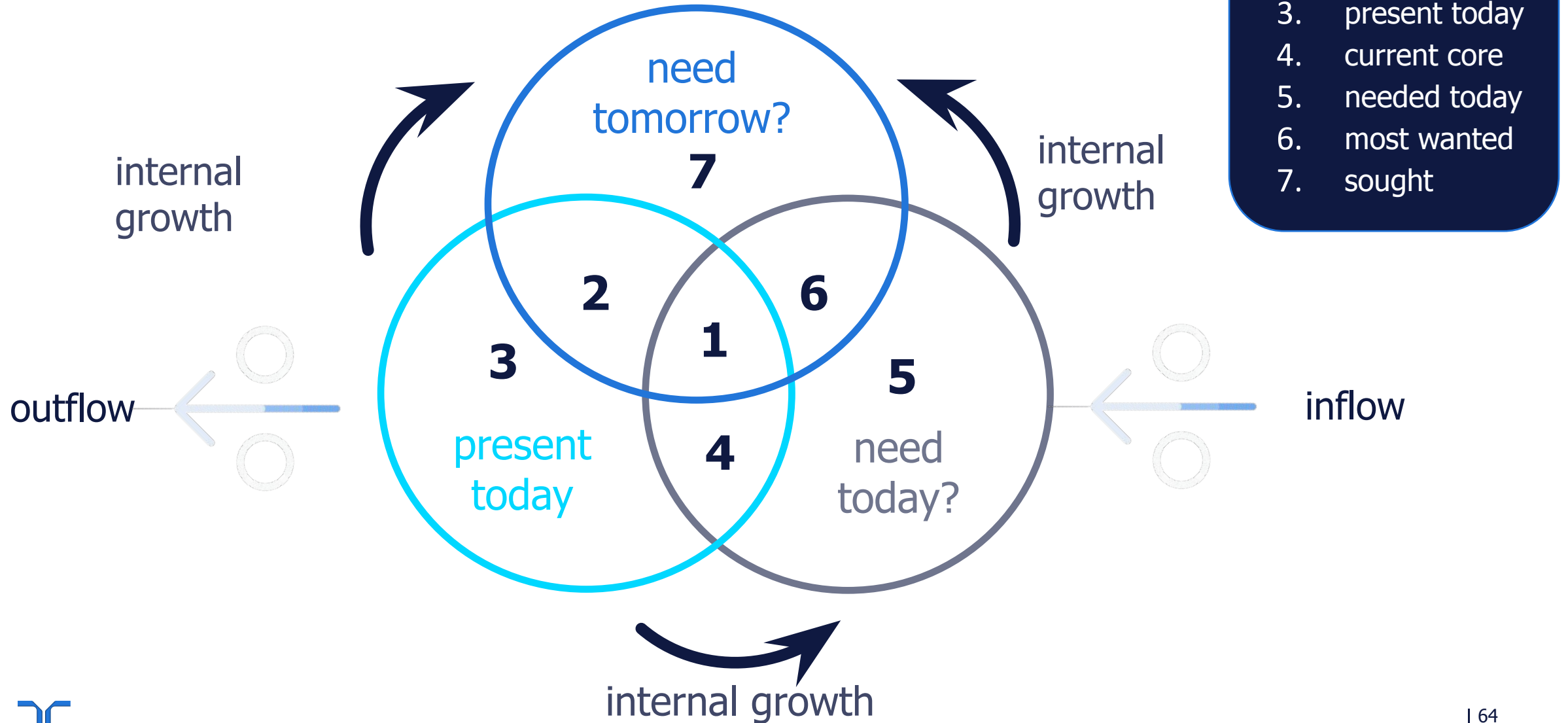
Partners with you.●

01

proactief talent
development,
een groeigerichte
cultuur.



de flow van talent.



hoe zorg je voor betrokkenheid en retentie van je medewerkers?



onder de waterlijn duiken.

doelstellingen die nagestreefd worden
resultaten die gehaald worden
gevolg en effect op de werkvloer



zichtbaar gedrag op de werkvloer



het gevoel
de emotie
persoonlijkheid



motivatie
gedachten
behoeften
waarden



inzetten op loopbaanvaardigheden.

van weten wat ik wil naar krijgen wat ik wil:

- **doelgerichtheid**: weet ik wat ik kan en wil?
- **aanpassingsvermogen**: kijk ik rond, zie ik kansen?
- **pro-activiteit**: pak ik het vast, neem ik actie, betrek ik anderen?
- **mobiliteit**: zet ik de stap naar het nieuwe?

Loopbaanvaardigheden zijn ontwikkelbaar!



drie ingrediënten om te bouwen aan een skill-based talent development cultuur.



Het beleid rond talent development is een uitgeschreven proces, gekend op elk niveau van de organisatie.



Iedere betrokken partij is competent om de loopbaandialoog te voeren.



De leidinggevenden kijken organisatiebreed met een growth mindset naar de loopbanen van hun medewerkers.

02

re-integratie.



mijn medewerker is uitgevallen, wat doe ik als werkgever/leidinggevende.

fase 1: De medewerker

zorg en empathie tonen

- neem direct contact op
- laat de werknemer weten dat zijn/haar welzijn voorop staat

de wetgeving en procedures volgen

- een correcte en snelle melding van de afwezigheid
- biedt de werknemer de juiste informatie

frequent, passend contact onderhouden

- spreek een frequentie af voor contact
- doel is verbinden, niet controle

mijn medewerker is uitgevallen, wat doe ik als werkgever/leidinggevende.

fase 2: De werkorganisatie

werkoverdracht en continuïteit

- welke taken moeten worden overgenomen en verdeel deze binnen het team of zoek naar tijdelijke vervanging
- een realistische werklast

het team informeren en begeleiden

- communiceer discreet en respectvol (wat mag, in overleg met de afwezige medewerker)
- biedt steun en erkenning en wees alert op signalen van overbelasting bij anderen

mijn medewerker is uitgevallen, wat doe ik als werkgever/leidinggevende.

fase 3: Het Re-integratietraject (wettelijke verplichting)

De regie houden over de Re-integratie

- werk nauw samen met HR en de bedrijfsarts
- tijdig een plan van aanpak opstellen en evalueren en bijstellen

Geschikt Werk

- Re-integratie binnen de eigen functie of binnen het eigen bedrijf
- progressief, aangepaste uren, aangepast werk, jobcrafting,...

Flexibiliteit en growth mindset

- flexibel en creatief in het zoeken naar oplossingen die bijdragen aan het herstel, de terugkeer en de samenwerking

03

waardig afscheid.



*"Ik heb geleerd dat mensen
zullen vergeten wat je hebt
gezegd, mensen zullen
vergeten wat je hebt gedaan,
maar mensen zullen nooit
vergeten hoe je hen hebt
doen voelen."*

Maya Angelou



goede voorbereiding is key.

juridisch:

- zorg voor volledige documentatie en dossieropbouw
- bevraag je ivm outplacement

logistiek en operationeel

- ken de details en anticipeer op FAQ
- bepaal de rollen
- plan, organiseer en bereid het gesprek voor

psychologisch en communicatie

- anticipeer op emoties (incl. de eigen emoties)
- sta achter de boodschap
- wat zijn de next steps na het ontslag?



gesprek

empathie en duidelijkheid.

boodschap

- kom direct ter zake
- wees eerlijk en consistent
- licht de reden van ontslag kort en zakelijk toe

reactie

- geef ruimte voor reactie en vragen
- geef ruimte voor emoties
- luister actief
- focus op de logistiek

afsluiting

- sluit af met ondersteuning en medeleven

 afspraken next steps



integriteit in actie

nazorg- en transitiefase.

nazorg naar de vertrekker

- documenteer het gesprek en de afspraken
- verstrek de officiële documenten:
kennisgeving einde contract - C4 -
outplacementaanbod
- verzeker een correcte opvolging van vragen

communicatie naar team en organisatie

- informeer het team direct en persoonlijk
- boodschap naar de organisatie
- boodschap naar externe stakeholders



We adviseren je graag verder.



Gretel Vlogaert
National Manager Career Development

gretel.vlogaert@randstadrisessmart.be
0497 51 14 19



Evelien Heremans
Business Development Partner

evelien.heremans@randstadrisessmart.be
0486 02 90 48

bedankt.

