



# De prijs van een ontslag

Goele Geeraert

Journaliste

**De crisis dwingt veel bedrijven om te knippen in hun personeelsbestand willen ze financieel het hoofd boven water houden. Al is een ontslag, zeker in België, niet goedkoop. Vooral voor hogere bedienden rijst de vraag of de gangbare opzegvergoeding in een economisch minder gunstige context kan worden aangepast.**

## Het algemeen kader

Grosso modo gelden in België twee regelingen voor ontslag en opzegvergoedingen: één voor de arbeiders en één voor de bedienden. Het onderscheid gaat een heel stuk terug in de tijd en is volgens sommigen achterhaald. Voorlopig bestaat het echter nog steeds.

### Arbeiders

De opzegtermijnen of -vergoedingen voor arbeiders zijn redelijk beperkt in vergelijking met die van de bedienden (doorgaans tussen 28-112 kalenderdagen in vergelijking met een veelvoud van 3 maanden voor bedienden). Ze werden bovendien wettelijk vastgelegd in de wet (Arbeidsovereenkomstenwet en CAO nr. 75) of in een sector-CAO.

### Bedienden

Anders dan voor de arbeiders bestaat er voor de bedienden geen algemene wettelijk vastgelegde opzegvergoeding. In functie van het loon wordt een onderscheid gemaakt tussen drie categorieën bedienden: de lagere bedienden, de hogere bedienden en de hoogste bedienden.

De opzegvergoeding voor de lagere bedienden (minder dan € 29.729 bruto op jaarbasis) is vastgelegd op 3 maand per 5 jaar begonnen dienstverband. De werkgever kan altijd meer toekennen.

Voor de hogere en hoogste bedienden geldt dat de werkgever en de werknemer over de opzeggingstermijn en -vergoeding een onderling akkoord moeten bereiken. Voor de hogere bedienden kunnen werkgever en werknemer pas een akkoord sluiten nadat de werkgever aan de werknemer heeft meegedeeld dat hij hem wil ontslaan.

Voor de hoogste bedienden (€ 59.460 bruto op jaarbasis of meer) kan het akkoord over de opzeggingstermijn en -vergoeding in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

### Wettelijk minimum

De bedoeling van een opzeggingstermijn is dat de werknemer op het einde van een arbeidscontract genoeg tijd krijgt om uit te kijken naar een nieuwe, gelijkwaardige job. Indien aan de werknemer geen opzeggingstermijn wordt gegeven,

*«De formule Claeys standaard aanbieden, is in deze tijden niet verstandig.»*

heeft hij recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het loon dat de werknemer zou ontvangen indien hij wel een opzeggingsstermijn had moeten

presteren. Het wettelijk minimum qua opzeggingstermijnen en -vergoedingen voor de lagere bedienden fungeert als ondergrens voor de hogere en hoogste bedienden. Maar waar ligt de bovengrens? En wat is een redelijk gemiddelde?

### De formule Claeys

In de loop der jaren ontwikkelde de rechtspraak een aantal praktische tools, formules die het mogelijk maken om op basis van een aantal criteria een soort gemiddelde te berekenen. Het meest gebruikt is de formule Claeys, die de opzegvergoeding van een bepaalde verhouding tussen leeftijd, loon, anciënniteit en functie laat afhangen.

Lieven Monserez (advocaat Laga): «De praktijk toont dat de functie tegenwoordig almaar minder gewicht krijgt, terwijl vaak een zware klemtoon op de anciënniteit ligt.» Hoe

langer iemand in dienst is, hoe moeilijker ook om een gelijkwaardige baan te vinden, en hoe meer hij moet worden beloond voor zijn inzet en loyaliteit tegenover de werkgever.

De formule Claeys is een richtlijn, een instrument dat je een idee geeft van de grootte van de vergoeding, maar ze is niet bindend. Niets weerhoudt werkgever en werknemer ervan om er in het onderlinge akkoord van af te wijken. Ine Joosten (advocaat Laga): «De formule Claeys legt de lat voor de opzeggingsvergoeding vrij hoog. Toch wordt ze in contracten met de hogere en de hoogste bedienden heel vaak als een soort van standaard gehanteerd.»

### Rechtspraak

Komen werknemer en werkgever niet tot een vergelijk, dan beslist de rechter over de grootte van de opzeggingsvergoeding annex -termijn. Sommige rechtbanken en arrondissementen volgen daarbij zeer strikt de formule Claeys, andere kijken eerder geval per geval en houden zich niet noodzakelijk altijd aan de formule.

Zo kun je binnen een bepaalde regio of bepaalde arrondissementen wel tendensen herkennen waarbij meer belang wordt gehecht aan de individuele rechten van een werknemer, en dus aan een hogere ontslagvergoeding, of aan het belang van de werkgever met een meer gematigde opzeg. Volgens het Hof van Cassatie moet de rechter bij de bepaling van de opzeggingstermijn en -vergoeding zowel het belang van de werknemer als van de werkgever in rekening brengen.

## De crisis, een argument?

Vormt de huidige economische crisis een argument om de opzegvergoeding meer in het voordeel van werknemer of werkgever te bepalen en dus af te wijken van de gangbare praktijk?

### «Omstandigheden eigen aan de zaak»

Een analyse van de recente rechtspraak toont dat loon, leeftijd, anciënniteit en functie de opzegvergoeding nog steeds mee bepalen. Maar sinds een aantal jaar duikt ook een ander argument op, de «omstandigheden eigen aan de zaak». Initieel dekte die noemer het gedrag van de werknemer, de performance, die de formule Claeys niet incalculeerde. Ine Joosten: «Maar recent vonden we een aantal arresten die stellen dat ook de economische situatie onder «omstandigheden eigen aan de zaak» kan vallen.»

De rechter neemt de economische omstandigheden dus mee in zijn overweging. Maar beïnvloeden ze ook de uiteindelijke berekening van de opzegvergoeding? En als dat zo is, gebeurt dat dan in het voordeel van de werkgever of van de ontslagen werknemer?

### Tweesnijdend zwaard

Tot nog toe beschouwde de rechtspraak de economische crisis als een tweesnijdend zwaard: ze maakt het voor de werkgever financieel minder evident om hoge opzegvergoedingen, bijvoorbeeld op grond van de formule Claeys, uit te keren. Tegelijk heeft de werknemer het een stuk moeilijker om werk te vinden. De rechtspraak neutraliseert die twee argumenten tegenover elkaar. De «omstandigheden eigen aan de zaak» hebben tot dusver geen beslissende invloed op de uitspraak van de rechter in het voordeel van de werknemer of de werkgever. Maar dat kan veranderen.

### Het collectief belang primeert

«De arresten waarover we hier spreken, dateren nog niet van de periode in volle crisis», licht Lieven Monserez toe. «Als de economische crisis blijft duren en misschien nog verergert, kan de rechter het belang van de werkgever en het collectief economisch belang van de onderneming boven het persoonlijk belang van de individuele werknemer gaan stellen, wat tot een vermindering van de opzeggingsvergoeding kan leiden.»

### Toepassing in de praktijk

Een mogelijke omslag in de rechtspraak heeft logischerwijze een effect op het opzeggingsbeleid van de onderneming. Ine Joosten: «De formule Claeys standaard aanbieden, wat veel bedrijven nog altijd doen, is in deze tijden niet verstandig. Bedrijven zouden een gemiddelde moeten vinden tussen het wettelijk minimum referentiekader of de rechtspraak van de betrokken regio en de formule Claeys.»

Lieven Monserez knikt: «Bedrijven die de facto nog altijd de formule Claeys toepassen, maar die op basis van een goed financieel dossier met business- en sectorresultaten kunnen aantonen dat ze de formule niet langer kunnen volgen, moeten dat argument zowel tegenover hun werknemer, als tegenover de rechter in de schaal durven gooien. Als de onderneming zijn stelling goed stoffeert, transparant is en aantoont dat ze al het mogelijke gedaan heeft om de werknemer in dienst te houden, heeft een afwijking van de «gangbare» opzegvergoeding zeker kans op slagen.»

## Een aangepaste opzegregeling

Wil je het ontslag kostenefficiënt aanpakken, heb je er als HR-verantwoordelijke alle baat bij om naast de formule Claeys alternatieve mogelijkheden te onderzoeken en die zo snel mogelijk met de individuele werknemer in een akkoord te gieten.

### Preventieve maatregelen

Momenteel is het al kostenbeheersing en kostenvermindering wat de klok slaat. Tegelijk moet de onderneming ook aan haar toekomst denken. Lieven Monserez: «Als je overgaat tot collectief ontslag, loop je het risico te veel of de verkeerde mensen te ontslaan, wat je in de problemen brengt op het moment dat de economie weer aantrekt.»

Veel werkgevers gaan dan ook terecht op zoek naar manieren om ontslagen te vermijden via solidariteitsmechanismen waarbij iedereen een beetje inlevert. Ine Joosten: «De vakbonden kunnen samen met de werkgever sociale begeleidingsmaatregelen uitwerken zoals brugpensioenen, tijds-krediet en economische werkloosheid.» Ook deeltijds werken of onbetaald verlof, kunnen als tijdelijke crisismaatregel fungeren. Verder is er de premie van de Vlaamse overheid waarbij in geval van collectieve arbeidsduurvermindering het Vlaams gewest een toelage betaalt om het inkomensverlies van de werknemers te compenseren.

Tevens zouden vanaf 1 juli een drietal bijkomende federale crisismaatregelen van kracht moeten gaan. Ten eerste zou een onderneming door een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau de arbeidstijd in de onderneming met 1/4e of 1/5e kunnen verminderen en daarvoor

*«Als de onderneming zijn stelling goed stof-feert, heeft een afwijking van de «gangbare» opzegvergoeding zeker kans op slagen»*

een vermindering van de sociale bijdragen krijgen. Ten tweede zou de onderneming gebruik kunnen maken van een crisistijds-krediet: de werkgever zou met de werknemer kunnen afspreken om de

werknemer de helft of 1/5e minder te laten werken gedurende minimum 1 maand en maximum 6 maanden. Ten slotte zouden bedienden, net zoals arbeiders, onder een soort van economische werkloosheid kunnen vallen.

Ook de fiscale en parafiscale wetgeving biedt heel wat mogelijkheden voor het terugdringen van de loonkost op voor-

waarde dat het wettelijk kader steeds wordt gerespecteerd. Ine Joosten: «Wil je met de werknemer tot een akkoord komen, dan is het belangrijk dat je alles duidelijk definieert: wat verliest de werknemer en wat krijgt hij ervoor in de plaats? De maatregel moet ook op papier als tijdelijk worden bestempeld.»

### Alternatieve curatieve maatregelen

Mochten preventieve maatregelen niet baten, dan is ontslag onvermijdelijk. Rijst de vraag hoeveel er moet worden betaald en of er, naast de alom gebruikte formule Claeys, alternatieven voor de ontslagvergoeding in aanmerking komen. Lieven Monserez: «Het allerbelangrijkste is dat je eerlijk en open bent in de informatie en de cijfers die je de werknemer meegeeft. Zo creëer je begrip voor de situatie en kom je sneller tot een akkoord. Niemand heeft er baat bij een ontslagprocedure te laten aanslepen of ze voor de rechtbank uit te vechten.»

Het komt er dus op aan je beleid goed te onderbouwen. Lieven Monserez: «Een alternatief is uit te gaan van de formule Claeys, maar de ontslagvergoeding bijvoorbeeld gedeeltelijk in outplacement uit te betalen. Een andere mogelijkheid, bij oudere werknemers, is de toekenning van een bedrag onder de vorm van een aanvullende vergoeding brugpensioen, wat zowel voor de werkgever als voor de werknemer interessant zal zijn.»

Sommige bedrijven willen ver gaan om de ontslagvergoeding in andere vormen uit te betalen, bijvoorbeeld via aandelenopties of concurrentievergoedingen aan bepaalde topwerknemers, omdat die ook fiscaal sociaalrechtelijk zeer interessant kunnen zijn.

Ine Joosten: «Het kader voor al die regelingen is vrij strikt. De mogelijkheid van die regelingen moet steeds worden bekeken vanuit een concrete situatie om ontduiking van de gewone ontslagrechten te vermijden.»

## De crisis, een opportuniteit voor de toekomst?

Het Belgisch ontslagrecht, zeker dat voor de bedienden, is een vreemde eend in de bijt. Werkgevers kunnen hun medewerkers vrij makkelijk ontslaan. Maar als het gaat om een hogere bediende met relatief veel anciënniteit, zal de onderneming daar veel voor betalen. Ine Joosten: «Andere landen hebben een zwaardere procedure, maar de financiële lasten van het ontslag liggen een stuk lager, door de veel beperkter opzeggingstermijnen en -vergoedingen.» In die zin kan de

crisis België misschien inspireren tot een aanpassing van het beleid inzake ontslagvergoedingen.

## Ontslagbeleid

Wat in het verleden aan opzegvergoedingen werd betaald, was soms echt te veel. Ine Joosten: «Veel bedrijven beseffen dat ze de laatste jaren misschien toch wat vrijgevig zijn geweest. We zien dat ze hun policy inzake ontslagvergoedingen aanpassen en toch wat voorzichtiger worden in de gebruiken die ze creëren.» Al blijkt dat niet zo eenvoudig: als je altijd een vrijgevige policy hebt toegepast die je nu plots verandert, kun je wel wat weerstand ondervinden. Ine Joosten: «Daarom is het zinvol je beleid gradueel uit te faseren.» Lieven Monserez vult aan: «Het is ook niet de bedoeling de kosten tot elke prijs te verminderen. Wel zet de crisis aan om je uitgaven eens zorgvuldig onder de loep te nemen en je als bedrijfsleider af te vragen welke kosten al dan niet noodzakelijk zijn.»

## Wetgeving

Een andere mogelijkheid is een herziening van de formule Claey's, of de invoering van wettelijke ontslagvergoedingen voor de hogere bedienden, zoals bij de arbeiders en de lagere bedienden. Lieven Monserez: «Tot nu toe was de wetgeving nog altijd gericht op jobzekerheid, met hoge opzeggingstermijnen en vergoedingen als gevolg. Die moesten werkgevers ertoe aanzetten om zo min mogelijk tot ontslagen over te gaan. Nu merk je meer en meer een beweging die aanvaardt dat ontslag af en toe nodig is, bijvoorbeeld in tijden van economische crisis. Tegelijkertijd gaat de wetgever er meer en meer van uit dat de werkgever ontslagen werknemers zo snel mogelijk aan een nieuwe baan moet helpen.»

Bij collectief ontslag verplicht de wetgever nu bijvoorbeeld om een tewerkstellingscel op te richten die allerlei diensten aanbiedt zoals outplacement, bijkomende vorming om je positie op de arbeidsmarkt te versterken, enzovoorts. Lieven Monserez: «Je merkt een omslag van jobzekerheid – het behouden van de bestaande banen – naar zogenaamde loopbaanzekerheid. De achterliggende redenering luidt dat de werknemer af en toe van job zal moeten veranderen, en dat je hem beter kunt helpen om de overgang van de ene baan naar de andere zo soepel mogelijk te laten verlopen.»

Die overgang van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid kan zich in de toekomst nog voortzetten. Enerzijds is er de vergrijzing: de komende jaren zullen steeds meer oudere werknemers met pensioen gaan en zo de arbeidsmarkt verlaten. Anderzijds is er de ontgroening: er komen steeds

minder jongeren op de arbeidsmarkt. Gekoppeld aan een flexibeler arbeidsmarkt waarin werknemers makkelijker roteren en dus ook sneller aan een nieuwe baan geraken, krijgt ook een beleid met redelijker opzeggingstermijnen en ontslagvergoedingen meer kans op slagen.

### OVER DE AUTEUR

*Goele Geeraert*

Freelance journaliste

### OVER DE GEÏNTERVIEWDEN

*Ine Joosten*

(advocaat Laga)



*Lieven Monserez*

(advocaat Laga)

