

> Newsflash – 26 september 2007

Arbeids-, sociale zekerheids- en immigratierecht

Ontslag om dringende reden : eindelijk volledig kosteloos

Indien de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt beëindigd met een te presteren opzeggingstermijn, korter dan die waarop de werknemer aanspraak kan maken, is de rechtspraak het erover eens dat de betrokken werknemer in dat geval onmiddellijk een opeisbaar recht heeft op een aanvullende opzeggingsvergoeding.

Wat nu indien deze werknemer zich tijdens de te korte opzeggingstermijn schuldig maakt aan een dringende reden ? Behoudt hij zijn recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding ?

Tot voor kort oordeelde het Hof van Cassatie dat het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding niet kon worden beïnvloed door latere gebeurtenissen, zoals een ontslag om dringende reden. De werknemer, ontslagen om dringende reden tijdens de te korte opzeggingstermijn, kon nog steeds de aanvullende opzeggingsvergoeding opeisen.

In een recent arrest van 26 februari 2007 verandert het Hof van Cassatie zijn standpunt drastisch. Het Hof oordeelt immers dat het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding die als doel heeft het tekort aan opzeggingstermijn te compenseren, uitdooft om dezelfde redenen als deze die het recht op opzegging zélf doen uitdoven.

De werknemer die werd ontslagen om dringende reden tijdens de te korte opzeggingstermijn, verliest zijn recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding.

Geert Joosten, Advocaat, Tel.: +32 2 800 70 68, E-mail: gejoosten@laga.be

Inge Derde, Advocaat, Tel.: + 32 2 800 71 08, E-mail: iderde@laga.be