



openbaar
ministerie

Auditoraat-generaal bij het arbeidshof te Gent

Opening gerechtelijk jaar 2024 - 2025

9000 Gent, Savaanstraat 11 bus 202

www.openbaarministerie.be

INHOUDSTAFEL

- I. De rechtsbedeling in het rechtsgebied tijdens het jaar 2023, verslag door de heer Erwin Dericourt, procureur-generaal bij het hof van beroep te Gent en voorstelling van de gastspreker
- II. Uiteenzetting “Het eenheidsstatuut: 10 jaar redelijkheid?” door de gastspreker Eva Van Hoorde, raadsheer bij het arbeidshof te Antwerpen
- III. Rouwhulde
- IV. Bijlagen: statistieken en grafieken

DE RECHTSBEDELING IN HET RECHTSGEBIED TIJDENS HET JAAR 2023

Mijnheer de eerste voorzitter

Naar jaarlijkse gewoonte zal ik, in toepassing van artikel 345, derde lid van het Gerechtelijk Wetboek, een overzicht geven van de rechtsbedeling binnen ons ressort.

Onze administratieve diensten zijn er opnieuw in geslaagd om het nodige cijfermateriaal over de rechtsbedeling in het rechtsgebied Gent overzichtelijk te presenteren. U zal het terugvinden in de schriftelijke neerslag van deze openingszitting evenals op de website van het Openbaar Ministerie.¹

I. De rechtsbedeling in het rechtsgebied tijdens het jaar 2023

1. Het arbeidshof

1.1. Instroom

In 2023 werden in de beide afdelingen samen 407 nieuwe zaken ingeschreven: 140 nieuwe zaken binnen de afdeling Brugge en 267 binnen de afdeling Gent.

Dit betekent een daling met 44 zaken ten opzichte van 2022 (-9,76 %): in de afdeling Gent met 1 zaak, in de afdeling Brugge met 43 zaken.

Het aantal **inschrijvingen in de sector van de arbeidsovereenkomsten**² kende in de afdeling Brugge een stijging van het aantal geschillen over arbeiderscontracten (van 11 naar 20) en een quasi status quo van het aantal zaken over bediendecontracten (van 20 naar 19). In de afdeling Gent was er een daling

¹ Wat de meerjarige statistieken betreft: 2020 was een 'coronajaar' tijdens hetwelk diverse zittingen zijn weggevallen, zowel in de arbeidsrechtbank als in het arbeidshof.

² Artikel 578,1° Ger.W.

van het aantal geschillen over arbeiderscontracten (van 33 naar 17); ook het aantal zaken over bediendecontracten kende een daling (van 46 naar 28).

Inzake **collectieve schuldenregeling**³ werden in de beide afdelingen samen 81 procedures ingeschreven. Het betreft een stijging met 22 eenheden ten opzichte van 2022 (+37,29 %).

Inzake **arbeidsongevallen en beroepsziekten**⁴ bedroeg het totaal aantal dossiers 38: een stijging met 2 eenheden ten opzichte van 2022. In de afdeling Gent werden 2 zaken meer ingeschreven, in de afdeling Brugge bleef het aantal gelijk.

Wat **de uitkeringen van de sociale zekerheid werknemers**⁵ betreft, was er een daling van 11 eenheden in de geschillen over de rechten van de sociaal verzekerde (van 105 naar 94) en eveneens een daling (met 8 eenheden) in de geschillen over de bijdragen van de werkgevers⁶ (van 26 naar 18).

Het aantal beroepen inzake **de rechten en plichten van zelfstandigen**⁷ steeg van 9 naar 14.

Tot slot, het aantal beroepen in de materies **tegemoetkoming aan gehandicapten en sociale reclassering**⁸ daalde sterk ten opzichte van 2022 (van 60 naar 19). De daling van het aantal beroepen in verhouding tot 2022 is een gevolg van het feit dat in 2022 een groot aantal procedures werden ingeleid met betrekking tot de toepassing van het standstill-beginsel in de sector van de mindervaliden (art. 23 G.W.). Door het decreet van 25 april 2014 houdende de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap en tot hervorming van de wijze van financiering van de zorg en de ondersteuning voor personen met een handicap, en de daaropvolgende wijzigingen werd de financiering van de zorg

³ Artikel 578, 14° Ger.W.

⁴ Artikel 579, 1° en 3° Ger.W.

⁵ Artikel 580, 2° Ger.W.

⁶ Artikel 580, 1° Ger.W.

⁷ Artikel 581 Ger.W.

⁸ Artikel 582, 1° en 2° Ger.W.

en de ondersteuning van de personen met een handicap op een fundamentele manier gewijzigd. Waar voordien de voorziening rechtstreeks door de overheid (aanbodgestuurd) werd gefinancierd, werd er overgegaan naar een vraaggestuurde financiering. De rechters in eerste aanleg hebben eerst de arresten van het arbeidshof afgewacht en vervolgens de uitslag van de cassatieprocedure tegen deze arresten.

1.2. Uitstroom

In 2023 werden 417 zaken afgehandeld, een daling met 38 zaken ten opzichte van 455 in 2022 (-8,35 %). Uw hof verleende namelijk 417 eindarresten terwijl er geen zaken van de algemene rol weggelaten werden.⁹

Tevens heeft uw hof 97 tussenarresten geveld.

Op 1 januari 2024 bleven er nog 538 zaken te beslechten, m.a.w. een daling van 10 zaken ten opzichte van 1 januari 2023.

* *
*

2. Het openbaar ministerie bij het arbeidshof

2.1. Burgerlijke zaken

Het Openbaar Ministerie heeft 71 zittingen van het arbeidshof bijgewoond en is tussengekomen in 209 zaken.

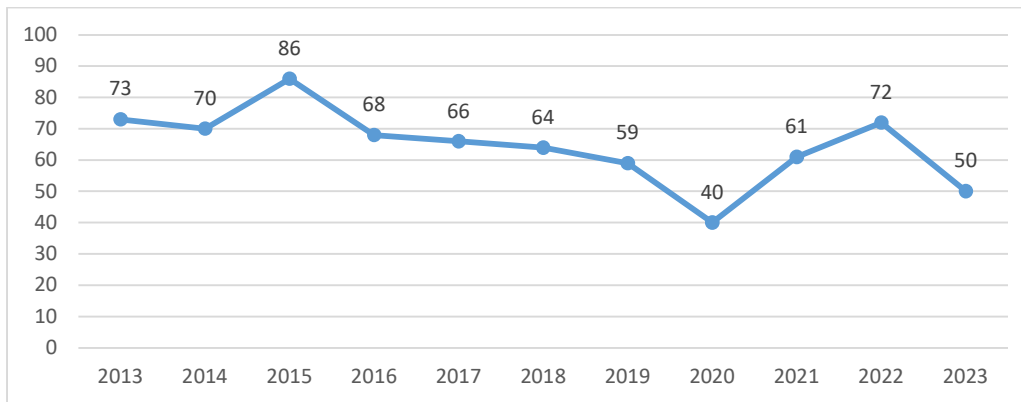
Er werden 129 mondelinge en 80 schriftelijke adviezen uitgebracht. Dit betekent een kleine stijging in het aantal mondelinge adviezen (met 2 eenheden) en een daling in het aantal schriftelijke adviezen (met 28 eenheden).

⁹ Artikel 730, § 3 Ger.W.

2.2. Strafzaken

2.2.1. Correctionele beroepen

Wat de strafzaken van het auditoraat-generaal betreft, blijkt uit het onderstaande overzicht dat het aantal correctionele beroepen ten opzichte van 2022 gedaald is (van 72 naar 50).



Ook het aantal gedagvaarde zaken en gedagvaarde personen is gedaald, respectievelijk van 74 naar 58 en van 147 naar 124.

Het aantal nog te behandelen strafzaken daalde van 13 dossiers eind 2022 naar 5 dossiers eind 2023.¹⁰

Ingevolge de beslissing van de kamervoorzitter van de 3^e correctionele kamer om, na dagvaarding maar vóór de inleidingszitting, de raadslieden van de partijen aan te schrijven met de vraag of zij bereid zijn over te gaan tot het bepalen van een conclusiekalender wordt deze conclusiekalender vaak vóór de inleidingszitting in onderling overleg tussen partijen bepaald en op de inleidingszitting door de griffier op het zittingsblad geacteerd. Deze werkwijze vermijdt repetitieve vragen tot uitstel en reduceert de doorlooptijd van de dossiers.

¹⁰ Ingevolge de uniforme registratierichtlijnen van de steundienst OM worden vanaf 2021 als hangende zaken beschouwd: de zaken die geen fixatiedatum hadden in het desbetreffende jaar, m.a.w. ook de zaken die werden ingeschreven in 2022 en gefixeerd in 2023 worden als hangende zaken beschouwd.

Principiële strafzaken of zaken waarin de verjaring dreigt, worden door het auditoraat-generaal bij voorrang gedagvaard.

Het aantal schriftelijke conclusies daalde van 53 in 2022 naar 42 in 2023.

Het aantal zittingen werd vanaf september 2023 gereduceerd van 4 zittingen naar 3 zittingen per maand. Bijgevolg werden er in 2023 32 zittingen georganiseerd (36 zittingen in 2022).¹¹ Ook in 2023 bleef het streefdoel om minstens 3 pleitzaken per zitting te behandelen.

Het hof van beroep sprak 74 eindarresten uit, 3 meer dan in 2022.

Net als in 2022 waren er in 2023 21 voorstellen tot het instellen van hoger beroep.

2.2.2. Procedures voor de kamer van inbeschuldigingstelling

Wat de kamer van inbeschuldigingstelling betreft, werd een status quo in het aantal te behandelen dossiers vastgesteld. Ook in 2023 werden er 22 vorderingen opgesteld.

2.2.3. Strafuitvoeringsonderzoeken

In 2023 werden, in de strafuitvoeringsonderzoeken, 27 pré-SUO-dossiers geregistreerd. Een daling van 8 eenheden t.o.v. 2022.

2.2.4. Eerherstel

In nauwe samenwerking met het parket-generaal zorgt het auditoraat-generaal voor de administratieve afhandeling van de dossiers eerherstel en genade na een vonnis uitgesproken door de rechtbanken van eerste aanleg of de politierechtbanken binnen het ressort Gent.

¹¹ Tijdens het gerechtelijk verlof worden geen zittingen georganiseerd.

Het aantal nieuwe geregistreerde dossiers eerherstel steeg van 127 in 2022 naar 142 dossiers in 2023.¹²

	2021	2022	2023
- aantal nieuwe dossiers	133	127	142
- totaal aantal arresten KI	163	102	146
- gunstig	132	75	118
- ongunstig	20	16	24
- deels ingewilligd	4	3	1
- afstand van het verzoek	5	6	2
- schrapping	0	0	0
- verbeterend arrest	2	1	0
- tussenarrest	0	1	1

Het aantal door de KI uitgesproken arresten inzake eerherstel steeg van 102 in 2022 naar 146 in 2023. Het ging om 118 gunstige beslissingen, 24 ongunstige, 1 deels ingewilligd verzoek, 1 tussenarrest en 2 afstanden van het verzoek.

2.2.5. Genade

In de dossiers genade na een vonnis uitgesproken door de rechtbanken van eerste aanleg of de politierechtbanken binnen het ressort Gent werden 36 nieuwe aanvragen ingeschreven, wat een stijging van 11 zaken ten opzichte van 2022 betekent.

	2021	2022	2023
- aantal nieuwe dossiers	9	25	36

* *

*

¹² De dienst eerherstel maakte eveneens 4 kافتen 'toelating inzage afschrift' aan gelet op het feit dat de desbetreffende vraag betrekking had op een dossier eerherstel.

3. De arbeidsrechtbank

3.1. Instroom

De arbeidsrechtbank kent een stijging van de instroom met 436 zaken: 6.975 zaken in 2023 ten opzichte van 6.539 zaken in 2022 (+6,67 %).

Inzake **de collectieve schuldenregeling**¹³ werden er 2.094 zaken ingeleid; ten opzichte van 2022 betekent dit een daling van 13 zaken.

In **de overige materies** werden er 4.881 nieuwe zaken aanhangig gemaakt; ten opzichte van 2022 betekent dit een stijging met 449 zaken.

Het aantal inschrijvingen inzake **arbeidsovereenkomsten**¹⁴ steeg met 75 zaken (777 zaken in 2023 ten opzichte van 702 in 2022): het aantal geschillen over bediendecontracten daalde met 15 zaken (van 334 naar 319 zaken) maar het aantal geschillen over arbeiderscontracten steeg met 79 zaken (van 344 naar 423).

Het aantal inschrijvingen inzake **arbeidsongevallen en beroepsziekten**¹⁵ is gedaald tot 393 zaken (-7,75 %).

Het aantal zaken met betrekking tot de **bijdragen voor werknemers**¹⁶ kende een stijging, namelijk van 576 naar 620 zaken (+7,64 %).

Er werd een stijging met 96 zaken vastgesteld m.b.t. de **bijdragen zelfstandigen**¹⁷, nl. van 115 zaken in 2022 naar 211 zaken in 2023 (+83,48 %).

¹³ Artikel 578, 14° Ger.W

¹⁴ Artikel 578 Ger.W

¹⁵ Artikel 579 Ger.W.

¹⁶ Artikel 580, 1 Ger.W.

¹⁷ Artikel 581,1° Ger.W.

Een daling van 273 naar 265 werd vastgesteld in het aantal zaken **tegemoetkomingen aan gehandicapten en sociale reclassering**¹⁸ (-2,93 %).

Inzake **de voorbereidende procedure beschermde werknemer**¹⁹ was er een lichte daling van het aantal zaken van 33 in 2022 naar 27 in 2023.

Er werden 44 eenzijdige verzoekschriften met vorderingen **rechtsbijstand** conform de artikelen 673 en 675 van het Ger.W ingeschreven (ten opzichte van 37 in 2022). Conform het artikel 1025 van het Ger.W. werden er 75 eenzijdige verzoekschriften ingeschreven.

Er waren 27 inkomende **vorderingen in kort geding**²⁰.

3.2. Uitstroom

Wat de uitstroom betreft, werden door de arbeidsrechtbank 7.427 vonnissen geveld: 4.339 vonnissen in sociale zaken en 3.088 inzake collectieve schuldenregeling.

Op 1 januari 2024 bleven er 6.536 sociale zaken te behandelen en ongeveer 12.383²¹ CSR-zaken. Een totaal van ongeveer 18.919 zaken.

Inzake collectieve schuldenregeling moet rekening worden gehouden met het feit dat in één zaak meerdere beslissingen kunnen getroffen worden. Dergelijke dossiers kunnen meestal slechts na vele jaren als afgehandeld worden beschouwd.

* *
*

¹⁸ Artikel 582,1° en 2° Ger.W.

¹⁹ Artikel 587bis, 1 Ger.W.

²⁰ Artikel 1035 Ger.W.

²¹ Incl. de nieuwe dossiers van personen die in de loop van het jaar 2023 toegelaten werden tot de CSR.

4. Het arbeidsauditoraat

4.1. Burgerlijke zaken

Het arbeidsauditoraat heeft 206 schriftelijke en 1.984 mondelinge adviezen voor de arbeidsrechtbank uitgebracht, respectievelijk een daling met 53 eenheden en met 912 eenheden.

4.2. Strafzaken

In 2023 opende het arbeidsauditoraat 4.399 nieuwe strafzaken, wat een stijging met 83 eenheden ten opzichte van 2022 betekent (+1,92 %).

Er werden 3 **zaken voor de politierechtbank** gedagvaard en 144 **zaken voor de correctionele rechtbank**. Het aantal individuele dagvaardingen van verdachten en burgerrechtelijk aansprakelijke personen betrof 3 in politiezaken en 292 in correctionele zaken.

De politierechtbanken velden 2 beschikkingen en vonnissen en de correctionele rechtbanken 209.

In het totaal werden 2.623 zaken naar de administratie voor **administratieve geldboeten** doorgestuurd, een stijging met 129 zaken ten opzichte van 2022 (+5,17 %).

146 zaken werden bij **minnelijke schikking** afgehandeld.

Tot slot, er werden 57 nieuwe dossiers in het kader van het **strafuitvoeringsonderzoek** geopend (54 dossiers minder ten opzichte van 2022).

Hier eindigt, mijnheer de Eerste voorzitter, mijn korte toelichting bij de statistieken die uw hof aanbelangen.

II. Uiteenzetting door de gastspreker

Magistraat Eva Van Hoorde, raadsheer bij het arbeidshof te Antwerpen, behaalde in 1995 aan de UGent met grote onderscheiding het diploma van licentiaat in de rechten en aansluitend in 1996 aan de VUB een ‘Master in international and comparative law.’”

Ze gaf tal van lezingen, onder meer over het eenheidsstatuut arbeiders/bedienden, is auteur van diverse publicaties in haar vakgebied en is lid van de redactieraad van de ‘Sociaalrechtelijke Kronieken’.

Ze was advocaat-stagiair aan de balie van Gent in de periode oktober 1996 – september 1999 in het advocatenkantoor Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse, werd vervolgens advocaat in hetzelfde kantoor vanaf oktober 1999 tot maart 2012 en werd er ook partner in april 2000.

In het jaar 2012 werd ze ook adviseur bij de beleidscel van de federale minister van werk, minister Monica De Coninck, en eind 2012 werd ze er vervolgens kabinetschef tot oktober 2014.

Eind 2014 besloot ze evenwel de weg van de magistratuur in te slaan en zo werd ze op 3 februari 2015 benoemd tot rechter in de arbeidsrechtbank te Antwerpen. Inmiddels bracht ze het tot raadsheer bij het arbeidshof te Antwerpen.

Raadsheer Eva Van Hoorde, ik geef u nu graag het woord voor uw openingsrede over 10 jaar na de wet eenheidsstatuut.

De eer valt mij te beurt om hier een uiteenzetting te houden over 10 jaar Wet Eenheidsstatuut, de wet die de statuten van arbeiders en bedienden dichter bij elkaar heeft gebracht. Het is dankzij de rechters dat er überhaupt een eenheidsstatuut is gekomen. Zonder het arrest van 7 juli 2011²² van het Grondwettelijk Hof dat, na jaren van lankmoedigheid tegenover het getreuzel van de wetgever, op dat moment een harde deadline heeft opgelegd, zouden wij vandaag wellicht niet veel verder gestaan hebben.

Als wij dan de evolutie op 10 jaar zien, is een eerste vraag wat “de rechters” van de Wet Eenheidsstatuut hebben heel gelaten.

Arresten Grondwettelijk Hof

Dat valt wel mee. Niet geheel onverwacht heeft het Grondwettelijk Hof enkele elementen van de wet vernietigd, met name het uitzonderingstatuut voor de bouwsector, dat voor onbepaalde tijd was voorzien.²³

Het Grondwettelijk Hof heeft zich op andere punten ook erg mild getoond, bijvoorbeeld over de overschrijding van de deadline met 6 maanden. De Wet Eenheidsstatuut is immers pas in werking getreden op 1 januari 2014, terwijl de deadline 8 juli 2013 was.²⁴

Ook over de regeling inzake outplacement toonde het hof zich niet streng. Dat is een materie die bij de totstandkoming van de wet eigenlijk al was gedefederaliseerd, zodat er bezorgdheid was over de mate waarin het federale niveau nog een regeling kon treffen. Het Grondwettelijk Hof heeft een vernietigingsberoep met het argument van de bevoegdheidsoverschrijding afgewezen.²⁵ Outplacement was op zich voor de strikte gelijkschakeling van de statuten overigens niet noodzakelijk. Het is iets waar arbeidsrechtelijke juristen zoals ikzelf ook weinig aandacht aan besteden, wij zijn gefocust op het recht op een opzeggingsvergoeding en een opzeggingstermijn. Arbeidsmarktspecialisten vinden dat niet belangrijk, die denken in termen van herinschakeling in de arbeidsmarkt. Voor hen was het invoeren van een veralgemeende regeling van outplacement een belangrijk signaal, zij het dat ze het *too little too late* vonden.

Tot zover voor de vernietigingsberoepen. Er zijn ook verschillende arresten van het Grondwettelijk Hof na een prejudiciële vraag.

²² GwH nr. 125/2011

²³ GwH nr. 116/2015, 17 september 2015

²⁴ Door de handhaving van de gevolgen van de ongrondwettige artikelen tot 31 december 2013, zie: GwH nr. 10/2016, 21 januari 2016; GwH nr. 86/2016, 2 juni 2016 en GwH nr. 36/2017 16 maart 2017

²⁵ GwH nr. 98/2015, 25 juni 2015

Verrassend genoeg gaan verschillende arresten van het Grondwettelijk Hof over de ontslagcompensatievergoeding.²⁶ Dat was een sluitstuk in de onderhandelingen en in de wet, dat ervoor zorgt dat arbeiders die in dienst waren voor 31 december 2013 en nadien werden ontslagen, gecompenseerd werden voor het historisch nadeel dat ze meedragen, door hen een nettovergoeding te waarborgen die gelijk is aan wat ze onder de nieuwe eengemaakte regeling van de opzeggingstermijnen zouden hebben, alsof hun gehele anciënniteit onder de nieuwe regeling is opgebouwd. Door die berekening is het een uitdovend systeem, maar de RVA heeft als uitbetaler van de vergoeding wel wat procedures gevoerd. Op het uitdovend systeem van de ontslagcompensatievergoeding ga ik niet dieper in.

Opzeggingstermijnen

In de afgelopen 10 jaar is de rechtspraak zeer belangrijk geweest voor het aanvullen van hiaten en oplossen van onduidelijkheden in de Wet Eenheidsstatuut.

Ik blijf in de eerste plaats even stilstaan bij de opzeggingstermijnen. U zal zich herinneren dat arbeiders een zeer lage termijn hadden bij ontslag door de werkgever, en hogere bedienden een fors hogere, veelal berekend volgens de zgn. formule-Claeys. De eengemaakte regeling ligt in het midden en de opbouw van de opzeggingstermijn 'kronkelt' als het ware in trapjes van weken rond de oude regeling voor de zgn. lagere bedienden, die 3 maanden per 5 jaar anciënniteit was.

Op vlak van de ontslagregels en opzeggingstermijnen is er weinig 'spontaan' wetgevend initiatief geweest. In 2018 is het aantal weken opzeggingstermijn in de eerste 6 maanden van tewerkstelling anders geschikt, met 1 week voor de eerste 3 maanden, een soort veralgemeende proeftijd zeg maar.²⁷

Verschillende arresten op prejudiciële vragen van het Grondwettelijk Hof hebben de wetgever wel tot actie aangezet.

Er is, voor de liefhebbers, het kluijfe van de opzeggingsbedingen. De algemene regeling van de dubbele foto voor bedienden met een bevrozing van de opzeggingstermijn, verworven op basis van de anciënniteit tot 31 december 2013 op basis van de dan geldende regels en een tweede deel volgens de nieuwe termijnen en berekend op de anciënniteit na 1 januari 2014, zou er voor de hogere bedienden toe geleid hebben dat zij de zgn. formule-Claeys nog jarenlang in een rugzakje zouden houden, met alle berekeningsmoeilijkheden en betwistingen van dien. Iedereen aan de onderhandelingstafel was het erover eens om de formule-

²⁶ GwH nr. 167/2021, 18 november 2021; GwH nr. 57/2018, 17 mei 2018

²⁷ Artikel 2 Wet 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie

Claeys af te schaffen. Voor de zogenaamde hogere bedienden is de bepaling van de opzeggingstermijn voor het eerste deel van de foto daarom forfaitair gemaakt, met 1 maand opzeggingstermijn per jaar anciënniteit met een minimum van 3 maanden.

Helaas bepaalt het oorspronkelijke artikel 68, derde lid van de Wet Eenheidsstatuut²⁸ dat dit eerste deel van de opzeggingstermijn op die forfaitaire wijze wordt vastgesteld voor “*de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013*”, zonder dat een uitzondering is bepaald voor de opzeggingsbedingen. Tijdens de onderhandelingen en bij het uitschrijven van de teksten is dat niemand opgevallen, maar de Raad van State heeft het opgemerkt in zijn advies bij het voorontwerp.²⁹ Het respecteren van de legitieme verwachtingen was het idee achter de hele regeling van de dubbele foto. Na het advies van de Raad van State is ietwat klungelig in de memorie van toelichting gezet dat het de bedoeling was om de opzeggingsbedingen te respecteren. Een verduidelijking in de memorie van toelichting was het hoogst haalbare, er kon niets meer gewijzigd worden aan het ontwerp van de wettekst zelf, toch zeker niet op het vlak van de opzeggingsregels, omwille van het risico dat het hele kaartenhuis zou instorten en er helemaal geen Wet Eenheidsstatuut zou komen.

Die kaduuke constructie met een zogenaamde verduidelijking in de memorie van toelichting heeft geleid tot heel wat uiteenlopende rechtspraak en standpunten in de rechtsleer.

Volgens sommigen strookten de afwijkende opzeggingsbedingen met de legitieme verwachtingen en met de bedoeling van de wetgever en konden zij toepassing krijgen. Volgens andere rechtspraak waren alleen de bedingen die gunstiger zijn voor de werknemer geldig.³⁰ De vaak voorkomende bedingen voor de hoogste bedienden, waarbij de opzeggingstermijn in de arbeidsovereenkomst werd vastgelegd op die van de lagere bedienden, 3 maanden per begonnen 5 jaar anciënniteit, krijgen dan geen toepassing. Een variant hierop zien we in een arrest van het arbeidshof Brussel, dat een dergelijke forfaitaire bepaling van de opzeggingstermijn samen leest met de conventionele anciënniteit die in hetzelfde beding is opgenomen en dit beding als geldig aanvaardt, omdat de twee zaken samen genomen gunstiger zijn voor de werknemer.³¹ Volgens een derde strekking liet de duidelijke wettekst geen afwijkend opzeggingsbeding toe voor het eerste deel van de opzeggingstermijn, dus m.b.t. de anciënniteit opgebouwd vóór 31 december 2013. Een laatste en strengste strekking stelde dat de letterlijke tekst

²⁸ Artikel 68, derde lid Wet Eenheidsstatuut

²⁹ Advies 54.231/1 van 6 november 2013 over een voorontwerp van wet ‘betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen’ blz. 18-19

³⁰ Arbh. Brussel 9 januari 2018, *JTT* 2018, afl. 1305, 164

³¹ Arbh. Brussel 30 maart 2018, 2016/AB/1100, *onuitg.*

van de wet³² ook geen toepassing toelaat van een afwijkend opzeggingsbeding voor het tweede deel van de opzeggingstermijn, dus m.b.t. de anciënniteit opgebouwd vanaf 1 januari 2014.³³

Het Grondwettelijk Hof heeft de knoop doorgehakt en bevestigt dat de memorie van toelichting een heldere wettekst niet kan wijzigen. Volgens het Hof is het niet-respecteren van de geldige opzeggingsbedingen die bestonden op 31 december 2013 een onderscheid tussen lagere en hogere bedienden dat het gelijkheidsbeginsel schendt en tegelijk ook een niet-pertinente gelijke behandeling van alle hogere bedienden, nl. degenen met en degenen zonder een geldig opzeggingsbeding.³⁴

Daarop was een wetswijziging wel mogelijk. Ingevolge een wetswijziging met uitwerking vanaf 28 oktober 2023 staat nu helder in de wet dat geldige opzeggingsbedingen die bestonden op 31 december 2013 toepassing krijgen. Het proces van de aanpassing van de wet is niet helemaal vlekkeloos - allicht een voorbeeld van de wet van Murphy – want bij een eerste poging tot aanpassing door de Wet van 20 maart 2023³⁵ had de wetgever de forfaitaire bepaling van het eerste deel opzeggingstermijn voor hogere bedienden per ongeluk volledig geschrapt. Dat deed even een terugkeer van de formule-Claeys vermoeden, maar het bleek dus een vergissing te zijn, die met een herstelbepaling is rechtgezet.³⁶

Concreet is na de wetswijziging duidelijk dat geldige opzeggingsbedingen die bestonden op 31 december 2013 voor het eerste deel van de 'foto' toegepast moeten worden, dat is dus voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn, m.b.t. de anciënniteit tot 31 december 2013. Dat geldt ook als de forfaitaire wettelijke regeling van een maand per begonnen jaar anciënniteit gunstiger is voor de werknemer dan het beding.

Voor het tweede deel van de 'foto', m.b.t. de anciënniteit vanaf 1 januari 2014, geldt artikel 37/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Een afwijking van de wettelijke opzeggingstermijnen is mogelijk in individuele bedingen of in een CAO op ondernemingsvlak, maar niet in een CAO gesloten in een paritair comité of paritair subcomité. Dat is overigens ook wat gewoon algemeen geldt voor nieuwe arbeidsovereenkomsten, gesloten vanaf 1 januari 2014. De afwijkende opzeggingstermijn zal bovendien gunstiger moeten zijn voor de werknemer, dat is

³² Artikel 69 Wet Eenheidsstatuut

³³ Arbh. Antwerpen 18 december 2017, *JTT* 2018, afl. 1305, 161; Arbh. Antwerpen, afd. Hasselt 6 maart 2018, AR nr. 2017/AH/43, *onuitg.*

³⁴ GwH nr. 93/2019, 6 juni 2019 en nr. 140/2018, 18 oktober 2018

³⁵ Wet van 20 maart 2023 tot wijziging van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen voor wat de aanpassing van de wettelijke maximale opzeggingstermijnen in het geval van opzegging door de werknemer betreft, *BS* 28 april 2023

³⁶ Artikel 19 Wet 5 november 2023 houdende diverse arbeidsbepalingen

hier wel de toepassing van het wettelijke principe dat de rechten van de werknemer op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet niet kunnen worden ingekort.³⁷

In een arrest van het arbeidshof Brussel zien we daar al een sprekende toepassing van.³⁸ Een opzeggingsbeding in de arbeidsovereenkomst voorziet in een voor de werknemer riante termijn van de formule-Claeys + 6 maanden. In een latere CAO op ondernemingsvlak wordt de opzeggingsregeling met de dubbele foto overgenomen van de Wet Eenheidsstatuut. Het arbeidshof beslist dat dit geen afspraak is over een minimumnorm. En hoewel de CAO niet meer gold op het moment van het ontslag, heeft de CAO-bepaling door incorporatie het gunstigere opzeggingsbeding in de arbeidsovereenkomst vervangen.³⁹ Het arbeidshof past dus de (ongunstigere) termijnen van de Wet Eenheidsstatuut toe op het ontslag.

Het arbeidshof Antwerpen heeft in verschillende arresten beslist dat voor het tweede deel van de opzeggingstermijn een afwijking in een individueel beding niet mogelijk is. Het arbeidshof baseert dat op een tekstanalyse van de artikelen 68 en 69 van de Wet Eenheidsstatuut, die de overgangsregeling bevatten. Artikel 68, tweede lid van de wet verwijst voor de berekening van het eerste deel van de opzeggingstermijn naar de *“wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013”*. In artikel 69, eerste en tweede lid van de wet is voor het tweede deel van de opzeggingstermijn verwezen naar een vaststelling van de opzeggingstermijn volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging. Uit het ontbreken van de verwijzing naar conventionele regels voor de bepaling van het tweede deel van de opzeggingstermijn, leidt het arbeidshof af dat de wetgever individuele bedingen heeft willen uitsluiten.

Dat is naar mijn bescheiden mening niet de juiste redenering. Er is immers het duidelijke artikel 37/3 van de Arbeidsovereenkomstenwet dat alleen afwijkingen in een CAO gesloten in een paritair comité of paritair subcomité uitsluit. Met het verschil in tekst lijkt de wetgever eerder, wat onhandig, te willen beklemtonen dat er na 31 december 2013 geen afwijkende termijnen meer mogelijk waren zoals dat voorheen het geval was met CAO's gesloten in de diverse paritaire comités voor arbeiders, wat 'conventionele regelingen' waren.

Die afspraak is bij het bereiken van een compromis en het opstellen van de wettekst overigens het moeilijkste geweest. Sommigen wilden in alle gevallen andere opzeggingstermijnen kunnen onderhandelen, anderen nooit of hoogstens in individuele gevallen. De mogelijkheid tot afwijking op ondernemingsvlak en in

³⁷ Artikel 6 Arbeidsovereenkomstenwet

³⁸ Arbh. Brussel 8 oktober 2019, *JTT* 2019, afl. 1351, 460

³⁹ Artikel 23 Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (CAO-wet).

een individueel beding is het compromis. Afwijkingen op ondernemingsvlak zijn daarbij bijvoorbeeld belangrijk bij het afwikkelen van herstructureringen.

Wat herstructureringen betreft, vermeld ik even dat we in de rechtspraak over het toepassen van de dubbele foto-regeling bij een overgang van onderneming het standpunt terugvinden dat er bij een overgang onder gelding van de CAO nr. 32bis geen nieuwe arbeidsovereenkomst nodig is, zodat de overgangsregeling met de 'dubbele foto' van toepassing is. Dit geldt zelfs als de werknemer en de nieuwe overnemende werkgever formeel een nieuwe arbeidsovereenkomst hebben opgesteld ter gelegenheid van de overgang, zoals dat vaak gebeurt.⁴⁰

Naast de punten die ik overlopen heb zijn er zijn uiteraard nog andere waarover er uiteenlopende rechtspraak is, zoals over de aanrekening van het outplacementpakket op de opzeggingsvergoeding.⁴¹ Algemeen heb ik toch de indruk dat de discussiepunten met betrekking tot de ontslagregels die in 2013 zijn ingevoerd stilaan zijn uitgeklaard, in 'redelijkheid'.

Kennelijk onredelijk ontslag

Wat begrijpelijkerwijze wel tot betwistingen voor de arbeidsgerechten aanleiding blijft geven, zijn de discussies over het kennelijk onredelijk ontslag. Ik stap daarmee over naar een ander luik van het eenheidsstatuut. De invoering van een motiveringsplicht bij het ontslag moest niet noodzakelijkerwijze deel uitmaken van de onderhandelingen rond het eenheidsstatuut, het Grondwettelijk Hof had zich daarover niet uitgesproken. Het kaderde wel in de wens van sommigen om dit vast te leggen, als onderdeel van een moderner HR-beleid en in het licht van internationale regels over ontslagmotivering.

In de Wet Eenheidsstatuut is het oude artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet over het willekeurig ontslag voor arbeiders weggefallen op het moment dat de sociale partners in de Nationale arbeidsraad op 12 februari 2014 de CAO nr. 109 hebben gesloten over de ontslagmotivering en het kennelijk onredelijk ontslag.⁴²

Het was de bedoeling dat de wetgever meteen ook een regeling zou treffen voor de publieke sector, waarvoor de CAO nr. 109 immers niet kan gelden.⁴³ Die

⁴⁰ Arbh. Antwerpen 3 maart 2021, *Soc.Kron.* 2021, afl. 8, 352; zie m.b.t het recht op de ontslagcompensatie-vergoeding ook: Arbrb. Gent 4 mei 2023, *JTT* 2023, afl. 1459, 256

⁴¹ Zie bv. Arbh. Antwerpen 2 november 2022, *RW* 2022-23, afl. 38, 1509, noot; Arbh. Brussel 4 januari 2022, *Soc.Kron.* 2022, afl. 8, 449, noot; Arbh. Gent 12 februari 2021, *RABG* 2021, afl. 12-13, 1146, noot D. RYCKX ; Arbh. Luik 14 november 2018, *JTT* 2020, afl. 1360, 106; Arbrb. Gent 12 december 2023, AR22/527/A, onuitg.

⁴² CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van ontslag

⁴³ Artikel 2, § 3 Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

regeling is er pas recent gekomen met de Wet van 13 maart 2024 tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector. De Wet van 13 maart 2024 voorziet in een gelijkaardige regeling als die van de CAO nr. 109, met dien verstande dat de kennisgeving van de ontslagredenen altijd verplicht is, aansluitend bij de motiveringsplicht die geldt in de openbare sector. Anders dan in de private sector is ook een hoorrecht ingevoerd, waarbij de werknemer, wanneer er een voornemen tot ontslag is, in een voorafgaand gesprek eerst mededeling moet krijgen van de feiten en redenen voor het overwogen ontslag, zodat hij zich kan voorbereiden of schriftelijk kan reageren. Dat is een invulling van de beginselen van behoorlijk bestuur.

CAO nr. 109 - toepassingsgebied

Over het kennelijk onredelijk ontslag voor de private sector bestaat al een ruime rechtspraak.

De CAO nr. 109 krijgt om te beginnen een ruime toepassing. De CAO geldt ook bij een contractbreuk door eenzijdige wijziging van de functie. Wanneer de werknemer vraagt om mededeling van de ontslagmotieven, moet de werkgever daarop antwoorden. In een dergelijke discussie is het standpunt van de werkgever logischerwijze dat de werknemer zélf de arbeidsovereenkomst beëindigde, maar volgens het arbeidshof Antwerpen volstaat dat niet als antwoord. De werkgever moest de boete van twee weken loon betalen.⁴⁴

Ook de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag kan verschuldigd zijn bij een contractbreuk door de eenzijdige wijziging functie, bij voorbeeld wanneer de werknemer en de rechter niet kunnen nagaan of er redenen waren voor de eenzijdige functiewijziging die beantwoorden aan de criteria om geen kennelijk onredelijk ontslag te hebben.⁴⁵

Ook als de rechter een beëindiging in onderling akkoord vernietigt omdat de toestemming van de werknemer is aangetast door een wilsgebrek ingevolge moreel geweld uitgeoefend door de werkgever, kan de werknemer recht hebben op een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.⁴⁶

De werknemer behoudt volgens sommige rechtspraak ook het recht om de redenen voor zijn ontslag op te vragen na een tegenopzegging. Wanneer geen antwoord volgt, heeft hij recht op de forfaitaire burgerlijke boete. De werknemer kan na tegenopzegging ook recht hebben op een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De achterliggende redenering van het arbeidshof Antwerpen is

⁴⁴ Arbh. Antwerpen 23 januari 2023, 2022/AA/47, *onuitg.*

⁴⁵ Arbh. Brussel 7 januari 2021, *JLMB* 2021, afl. 30, 1343

⁴⁶ Arbh. Luik 11 januari 2024, *Ors.* 2024 (weergave PATERNOSTRE, B.), afl. 5, 44; *Or.* 2024 (weergave PATERNOSTRE, B.), afl. 4, 151

dat de tegenopzegging door de werknemer niet de opzegging door de werkgever vervangt wat betreft de rechten op basis van de CAO nr. 109. Volgens het arbeidshof waarborgt de CAO nr. 109 het grondrecht van de werknemer om de ontslagredenen te kennen en het fundamentele recht op een aanvaardbare ontslagreden. Die grondrechten gaan niet teniet bij tegenopzegging.⁴⁷

Vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag

Over de vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag scheidt de CAO nr. 109 duidelijkheid op een heikel punt, dat van de cumul met andere vergoedingen. Er is de duidelijke tekst van de CAO dat de schadevergoeding niet cumuleerbaar is met *“enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald”*.⁴⁸ Dat lijkt helemaal helder.

Toch is er rechtspraak van het arbeidshof Bergen die zegt dat vergoedingen op basis van de Antidiscriminatiewet 2007⁴⁹ en de CAO nr. 109 cumuleerbaar zijn omdat ze gebaseerd zijn op een verschillende oorzaak, onderscheiden schadeposten vergoeden en omdat een CAO aan de werknemer niet het recht zou kunnen ontzeggen om een vergoeding op basis van de wet te vorderen.⁵⁰ Er is zowel oudere als recentere rechtspraak die de puntjes op de i zet en de cumul niet toelaat, in lijn met de duidelijke tekst van de CAO nr. 109. Het slachtoffer van een discriminatie kiest of het vergoeding vraagt op grond van de Antidiscriminatiewet en kan in dat geval niet ook een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag vorderen. Door dit keuzerecht doet de CAO nr. 109 immers geen afbreuk aan de hogere rechtsnorm die de Antidiscriminatiewet is. Dit is rechtspraak van onder meer de arbeidsrechtbank Gent.⁵¹

Het Hof van Cassatie heeft een ander discussiepunt opgelost en bevestigt dat het niet-betalen van de vergoeding geen misdrijf is.⁵² De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag is geen loon in de zin van artikel 162 van het Sociaal Strafwetboek, dat het niet-betalen van loon strafbaar stelt. Dat is in lijn met de oudere rechtspraak van het Hof van Cassatie over de opzeggingsvergoeding. Er

⁴⁷ Arbh. Antwerpen 18 januari 2022, *Soc.Kron.* 2023, afl. 7, 4063

⁴⁸ Artikel 9, § 3 CAO nr. 109

⁴⁹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

⁵⁰ Arbh. Bergen 23 september 2022, *JLMB* 2023, afl. 37, 1653

⁵¹ Arbrb. Gent 17 februari 2022, *TGR-TWVR* 2022, afl. 2, 132; Arbh. Brussel 5 april 2023, *JLMB* 2023, afl. 37, 1657 noot R. CAPART en C. ASSAF; Arbh. Brussel 23 mei 2023 *Ors.* 2023 (weergave I. PLETS), afl. 9, 26

⁵² Cass. 20 december 2021, AR S.20.0019.N

is ook geen misdrijf in de zin van een inbreuk op een algemeen verbindend verklaarde CAO.⁵³

Hoogte van de vergoeding

Rest de kwestie van de hoogte van de vergoeding. Die hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag, binnen de vork van 3 tot 17 weken loon. Dat komt tegemoet aan een veel bekritiseerd euvel bij bijvoorbeeld een ontslag om dringende reden: ofwel is er een volledige opzeggingsvergoeding ofwel geen, zonder mogelijkheid voor de rechter om die aan te passen. In de commentaar bij de CAO nr. 109 is er bovendien voorzien in de mogelijkheid voor de werknemer om in de plaats van deze forfaitair bepaalde vergoeding de vergoeding van zijn reële schade te vragen, overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. Ik ken geen gevallen in de rechtspraak waarin dat is gebeurd.

Waar ik dus persoonlijk de marge binnen de vork een goede zaak vind, stel ik, met wellicht nog andere collega's, vast dat het niet zo gemakkelijk is om de hoogte van de vergoeding te motiveren. Volgens de commentaar in de CAO zelf hangt de hoogte van de schadevergoeding af van de "*gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag*".⁵⁴

Er is rechtspraak die 3 weken als uitgangspunt neemt, waarbij de werknemer moet bewijzen dat hij recht heeft op een hogere vergoeding.⁵⁵ Ook het tegengestelde standpunt komt voor. De vergoeding bedraagt 17 weken wanneer vaststaat dat een ontslag kennelijk onredelijk is en de werkgever moet een vermindering motiveren.⁵⁶ Ik zie geen steun in de tekst van de CAO voor deze benadering via de extremen.

Ook het merendeel van de rechtspraak lijkt te landen op een vergoeding in het midden van de vork. De motivering daarvoor is uiteenlopend. Sommigen zien 10 weken loon als het uitgangspunt, waarbij verhoging of verlaging dan mogelijk is op basis van factoren die wijzen op respectievelijk verzwarende dan wel verzachtende omstandigheden.⁵⁷ De bewijslast voor die factoren rust op de werkgever voor de verzachtende omstandigheden of op de werknemer voor de verzwarende.⁵⁸ Voor een vergoeding in het midden van de vork lezen we op die

⁵³ Artikel 189 Sociaal Strafwetboek

⁵⁴ Commentaar bij artikel 9 CAO nr. 109

⁵⁵ Arbh. Antwerpen 12 januari 2021, *Soc. Kron.* 2023, afl. 5, 288, noot

⁵⁶ Arbrb. Waals-Brabant 27 maart 2020, *JTT* 2022, afl. 1429, 249, noot L. DEAR en Arbrb. Waals-Brabant 17 maart 2020, *Soc. Kron.* 2022, afl. 6, 328

⁵⁷ Arbh. Brussel 13 juli 2023, *JTT* 2024, afl. 1476, 24

⁵⁸ zie bv.: Arbh. Bergen 11 mei 2021, *JTT* 2022, afl. 1444, 530, noot C. LAHAYE en vgl. bv.: bv. Arbh. Brussel 3 mei 2022, *NjW* 2023, afl. 480, 318, noot P. PECINOVSKY

manier zeer feitengebonden motiveringen.⁵⁹ Ik verwijs bij voorbeeld naar een uitspraak die een vergoeding in het midden toekent omdat, enerzijds, het ontslag niet “radicaal” onredelijk is, maar, anderzijds, de werknemer een grote anciënniteit had en niet verwittigd werd vóór het ontslag.⁶⁰

We moeten bij de motivering van de hoogte van de vergoeding wel opletten dat we ons niet op glad ijs begeven. Bijvoorbeeld wanneer we ernaar zouden verwijzen dat het ontslag vanuit de werkgever bekeken toch niet geheel onbegrijpelijk is, of dat de werknemer ook niet geheel vrij te pleiten is. We mogen immers de definitie van wat een kennelijk onredelijk ontslag is niet uit het oog verliezen. Verwijzen naar een eigen aandeel van de werknemer valt m.i. niet meer te rijmen met de vereiste dat het ontslag geen verband houdt met het gedrag van de werknemer en dat er nooit toe zou zijn beslist door een normale en redelijke werkgever. De motivering voor de hoogte van de vergoeding mag niet aantonen dat het ontslag in wezen niet kennelijk onredelijk is.

Mevrouw Sofie Cordonnier heeft in het kader van haar stage bij het arbeidshof Antwerpen een analyse gemaakt van de arresten in de periode 2020-2022 om na te gaan welke parameters het arbeidshof gebruikt bij het bepalen van de vergoeding.⁶¹ Haar conclusie was dat er geen echte lijn in te trekken is. Eén van haar vaststellingen was bijvoorbeeld dat er vaak geen aparte bijzondere motivering is over de gradatie van de kennelijke onredelijkheid, maar louter een verwijzing naar de vaststelling van het kennelijk onredelijk ontslag. Evenmin wordt in de arresten verwezen naar de omstandigheden van het ontslag. Wat wel aan bod komt als verzwarende of verzachtende elementen bij de hoogte van de vergoeding, zijn de anciënniteit van de werknemer, zijn beroepsverleden, kwaadwillig opzet bij de werkgever of lichtzinnigheid.⁶²

In de rechtsleer en ook hier en daar in de rechtspraak komt men een oproep tegen tot harmonisatie van één en ander.⁶³ Ik ben er niet van overtuigd dat dit nuttig en wenselijk is. Het bepalen van de hoogte van de vergoeding is sterk gebonden aan de feiten van elke zaak. Allicht zullen we nog wel de ontwikkeling hebben van enkele tendensen in de rechtspraak.

⁵⁹ Zie bv. : Arbh. Brussel 21 december 2021, *JTT* 2022, afl. 1436, 379; Arbh. Luik (afd. Namen) 24 april 2018, *JLMB* 2018, afl. 39, 1863

⁶⁰ Arbh. Brussel 2 april 2021, *JTT* 2022, afl. 1416, 32

⁶¹ S. Cordonnier, *Cao nr. 109: Het bepalen van de graad van kennelijke onredelijkheid*, proef manama Sociaal recht, VUB, 2022

⁶² Het gaat in die periode om 16 arresten waarin het arbeidshof Antwerpen, afdeling Antwerpen een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag toekent.

⁶³ P. PECINOVSKY, “Ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid: vorderingen inzake discriminatie en ontslagmotivering staan of vallen met het bewijs”, noot onder Arbh. Brussel 3 mei 2022, *NjW* 2023, afl. 480, 325

Toekomst?

10 jaar Wet Eenheidsstatuut staat mogelijk voor 10 jaar redelijkheid. Het staat niet voor 10 jaar gelijkheid. Er bestaan immers nog verschillen tussen arbeiders en bedienden op uiteenlopende punten. Er is de verschillende berekening van het vakantiegeld, met betaling door de werkgever of door de vakantiekas, er is de verschillende kost voor de werkgever bij het gewaarborgd loon bij ziekte, de tijdelijke werkloosheid is nog verschillend geregeld, voor de aanvullende pensioenen is de harmonisatiedatum opgeschoven en, niet het minst, is er het landschap van de paritaire comités dat nog ten dele is georganiseerd volgens de lijn arbeiders en bedienden, met alle gevolgen van dien voor onder meer de loonvorming. Ik trap open deuren in als ik stel dat niet elk verschil in behandeling ook een schending is van het gelijkheidsbeginsel. Zeker wat de loonvorming betreft, hebben we het over constructies waar het erg moeilijk is arbeiders met bedienden te vergelijken. Toch zou ik het algemeen genomen niet meer aandurven om vandaag een verschillende regeling op welk vlak dan ook in te voeren waar het verschil uitsluitend is gebaseerd op het statuut van arbeider of dat van bediende.

Ik zou nu kunnen afronden met een zogenaamde “*de lege ferenda*”, maar dat ga ik niet doen. In de eerste plaats is het niet aan een rechter om te formuleren hoe de regelgeving het best zou evolueren. Daarnaast wil ik uitdrukkelijk niet spreken over *de lege ferenda*. Een ingrijpen door de wetgever lijkt immers niet wenselijk. De verdere stappen met betrekking tot de eenmaking van de statuten worden het best door de sociale partners gezet. Zij blijven daarover ook in gesprek, de ene periode al intenser dan de andere. Het is hun domein, het is het domein waar hun waarde bepalend is, net zoals dat het geval is in de unieke samenstelling van onze arbeidsgerechten.

Hartelijk dank, waarde collega, voor uw boeiende uiteenzetting over het eenheidsstatuut.

III. Rouwhulde

Traditiegetrouw past het om even terug te denken aan onze collega's en medewerkers van het ressort die niet meer in ons midden vertoeven, meer bepaald:

- de heer **Bernard SIMOENS** (°19.08.1944), ereraadsheer in sociale zaken, als werkgever, bij het arbeidshof te Gent, overleden op 1 augustus 2023 – 78 jaar
- de heer **Henri ROEGIERS** (°24.11.1934), ereraadsheer in sociale zaken, als werkgever, bij het arbeidshof te Gent, overleden op 5 september 2023 – 88 jaar
- de heer **Edwin DE BORGGRAEVE** (°07.08.1959), raadsheer in sociale zaken, als werkgever, bij het arbeidshof te Gent, overleden op 20 december 2023 – 64 jaar
- de heer **André VAN WYNSBERGHE** (°21.07.1926), erehoofdsecretaris van het auditoraat-generaal te Gent, overleden op 24 december 2023 – 97 jaar
- de heer **Eddy STEYAERT** (°28.08.1953), ererechter in sociale zaken, als werkgever, bij de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, overleden op 8 februari 2024 – 70 jaar
- de heer **Julien BISSCHOP** (°04.07.1948), gewezen bode ter terechtzitting bij de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Gent, overleden op 27 mei 2024 – 75 jaar

Aan hun familieleden en vrienden, aan hun collega's die hun nagedachtenis huldigen en om hen rouwen, bieden we nogmaals onze blijken van medeleven aan.

Voor de Koning, vorder ik dat het aan het Hof behage te verklaren dat het zijn werkzaamheden zou hervatten.

IV. STATISTIEKEN EN GRAFIEKEN

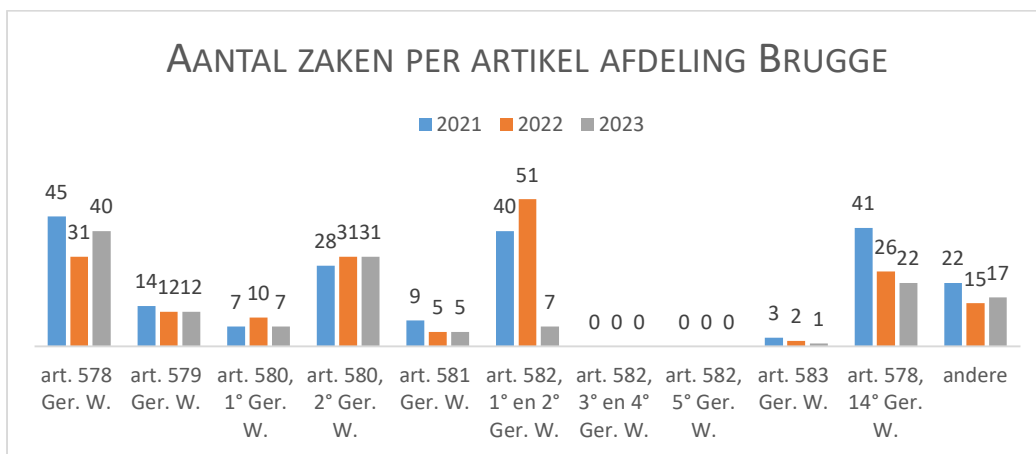
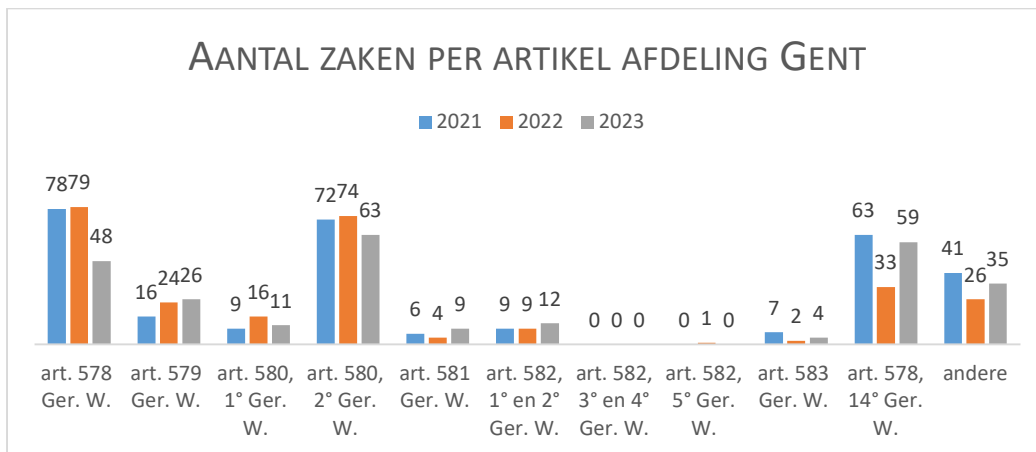
1. Het arbeidshof

1.1. Instroom: aantal nieuw ingeschreven zaken per wetsartikel

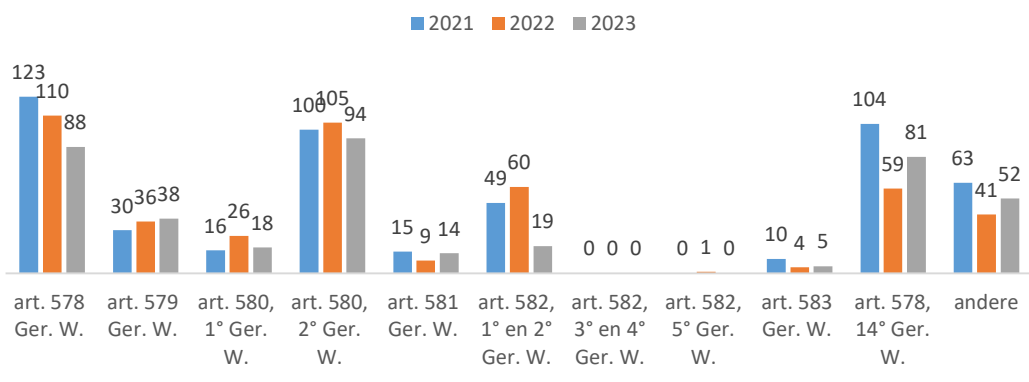
Artikelen	Jaar	Gent	Brugge	TOTAAL
1. art. 578 Ger. W. arbeidsovereenkomsten	2021	78	45	123
	2022	79	31	110
	2023	48	40	88
2. art. 579 Ger. W. arbeidsongevallen beroepsziekten	2021	16	14	30
	2022	24	12	36
	2023	26	12	38
3. art. 580, 1° Ger. W. bijdragen sector werkgevers	2021	9	7	16
	2022	16	10	26
	2023	11	7	18
4. art. 580, 2° Ger. W. uitkeringen sociale zekerheid werknemers	2021	72	28	100
	2022	74	31	105
	2023	63	31	94
5. art. 581 Ger. W. bijdragen en uitkeringen sector zelfstandigen	2021	6	9	15
	2022	4	5	9
	2023	9	5	14
6. art. 582, 1° en 2° Ger. W. tegemoetkomingen en sociale reclassering gehandicapten	2021	9	40	49
	2022	9	51	60
	2023	12	7	19
7. art. 582, 3° en 4° Ger. W. ondernemingsraden veiligheidscomités	2021	0	0	0
	2022	0	0	0
	2023	0	0	0
8. art. 582, 5° Ger. W. loopbaanonderbreking	2021	0	0	0
	2023	1	0	1
	2023	0	0	0
9. art. 583 Ger. W. administratieve geldboeten -	2021	7	3	10
	2022	2	2	4

sociale identiteitskaart - andere	2023	4	1	5
10. art. 578, 14° Ger. W. collectieve schuldenregeling	2021	63	41	104
	2022	33	26	59
	2023	59	22	81
11. andere: - leefloon - maatschappelijke dienstverlening - maatschappelijke integratie - opvang asielzoekers - juridische bijstand e.a.	2021	41	22	63
	2022	26	15	41
	2023	35	17	52

1.2. Instream: aantal inschrijvingen per artikel per afdeling

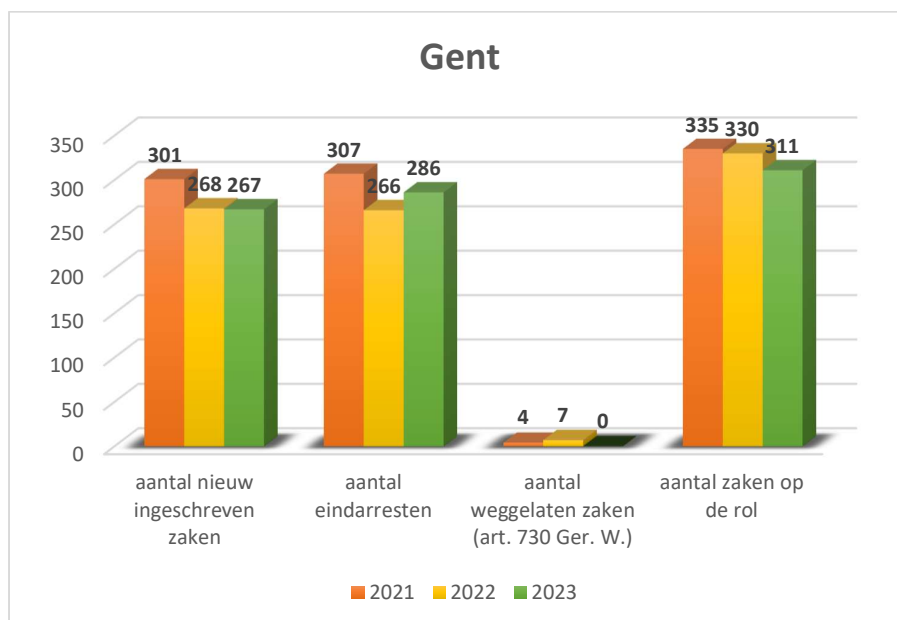


AANTAL ZAKEN PER ARTIKEL AFDELING GENT & BRUGGE



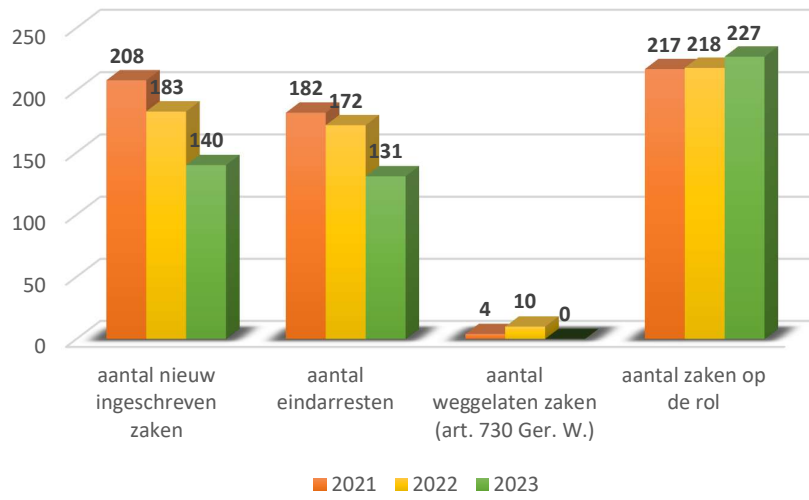
1.3. Instream en uitstroom: totalen⁶⁴

	jaar	afd. Gent	afd. Brugge	TOTAAL
aantal nieuw ingeschreven zaken	2021	301	208	509
	2022	268	183	451
	2023	267	140	407
aantal eindarresten	2021	307	182	489
	2022	266	172	438
	2023	286	131	417
aantal weggelaten zaken (art. 730 Ger. W.)	2021	4	4	8
	2022	7	10	17
	2023	0	0	0
aantal zaken op de rol	Op 1/1/2022	335	217	552
	Op 1/1/2023	330	218	548
	Op 1/1/2024	311	227	538

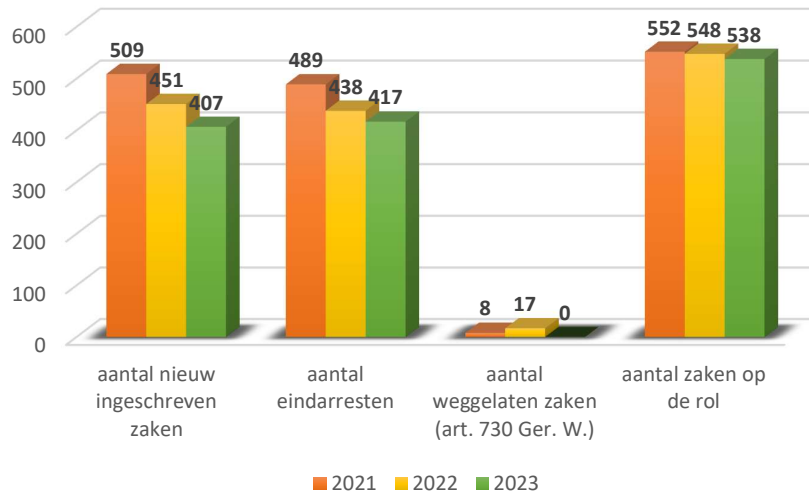


⁶⁴ De cijfers bevatten algemene rol, bijzondere rol en rechtsbijstand.

Brugge



Gent & Brugge



2. Het auditoraat-generaal

2.1. Adviezen Gent en Brugge – 2021

Artikel	Advies O.M.		
	S	M	TOT.
1. art. 578 Ger.W.	3	5	8
2. art. 579 Ger.W.	0	0	0
3. art. 580 Ger.W. (OCMW)	18	19	37
4. art. 580 Ger.W. andere	53	70	123
5. art. 581 Ger.W.	4	6	10
6. art. 582 Ger.W. (1° en 2°)	6	8	14
7. art. 582 Ger.W. (3° en 4°)	0	0	0
8. art. 582 Ger.W. (5°)	0	0	0
9. art. 583 Ger.W.	1	1	2
10. andere	0	2	2
TOTAAL	85	111	196

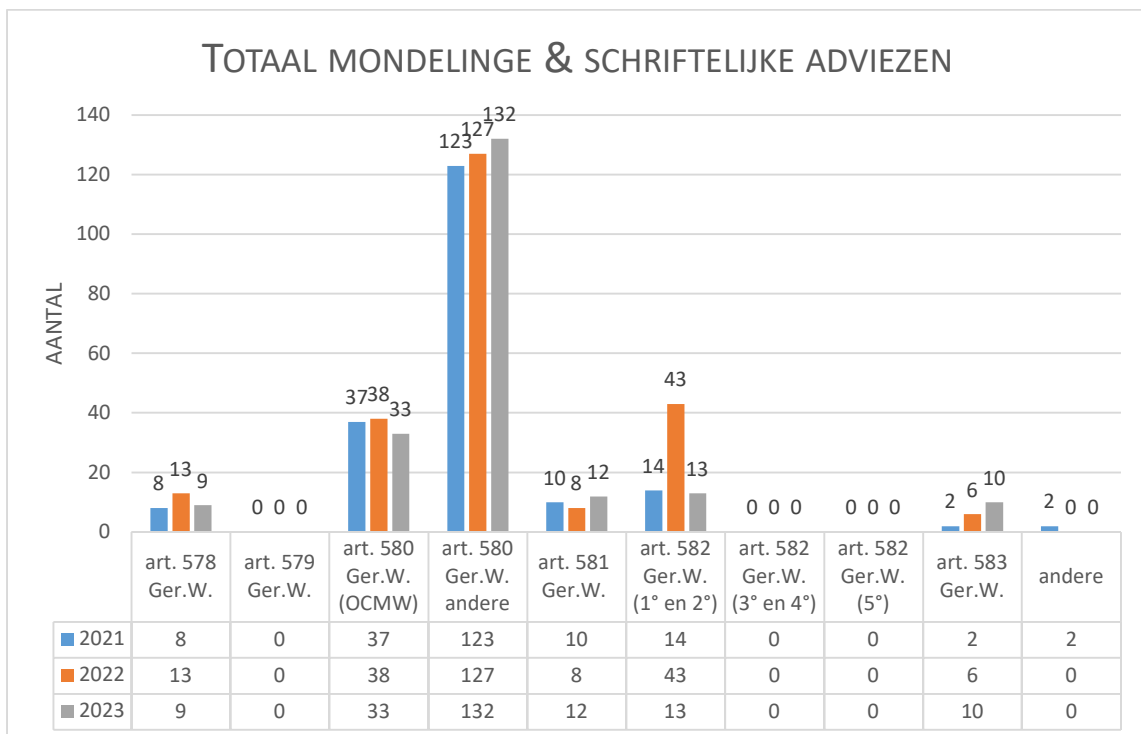
2.2. Adviezen Gent en Brugge – 2022

Artikel	Advies O.M.		
	S	M	TOT.
1. art. 578 Ger.W.	7	6	13
2. art. 579 Ger.W.	0	0	0
3. art. 580 Ger.W. (OCMW)	9	29	38
4. art. 580 Ger.W. andere	52	75	127
5. art. 581 Ger.W.	4	4	8
6. art. 582 Ger.W. (1° en 2°)	35	8	43
7. art. 582 Ger.W. (3° en 4°)	0	0	0
8. art. 582 Ger.W. (5°)	0	0	0
9. art. 583 Ger.W.	1	5	6
10. andere	0	0	0
TOTAAL	108	127	235

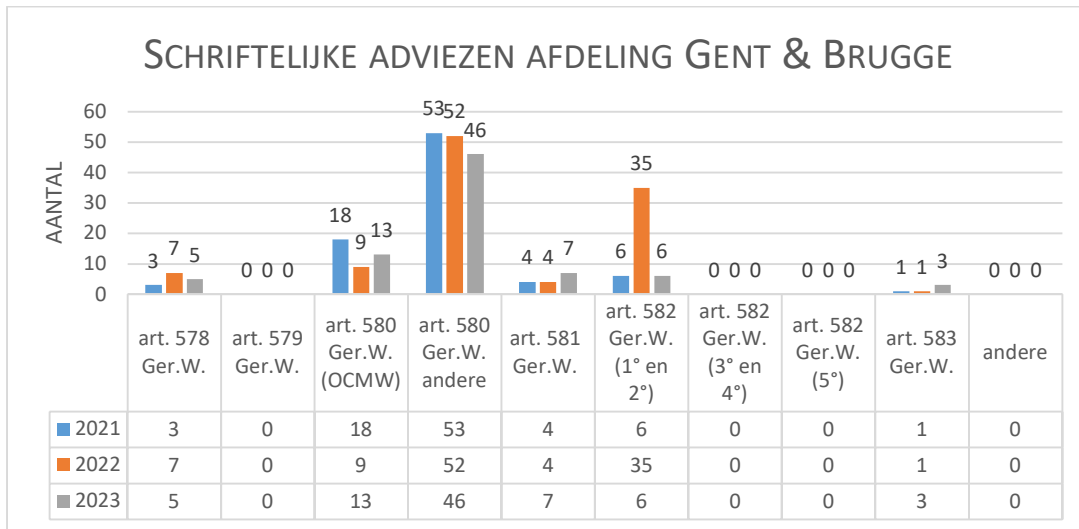
2.3. Adviezen Gent en Brugge – 2023

Artikel	Advies O.M.		
	S	M	TOT.
1. art. 578 Ger.W.	5	4	9
2. art. 579 Ger.W.	0	0	0
3. art. 580 Ger.W. (OCMW)	13	20	33
4. art. 580 Ger.W. andere	46	86	132
5. art. 581 Ger.W.	7	5	12
6. art. 582 Ger.W. (1° en 2°)	6	7	13
7. art. 582 Ger.W. (3° en 4°)	0	0	0
8. art. 582 Ger.W. (5°)	0	0	0
9. art. 583 Ger.W.	3	7	10
10. andere	0	0	0
TOTAAL	80	129	209

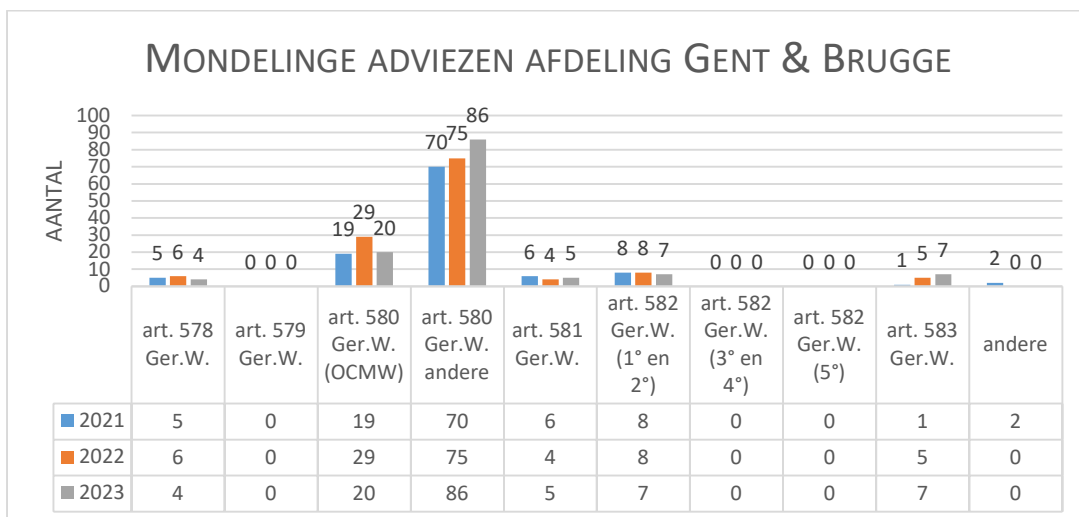
2.4. Adviezen Gent en Brugge 2021 - 2023 - grafiek



2.5. Schriftelijke adviezen Gent en Brugge 2021 - 2023 – grafiek



2.6. Mondelinge adviezen Gent en Brugge 2021 - 2023 – grafiek



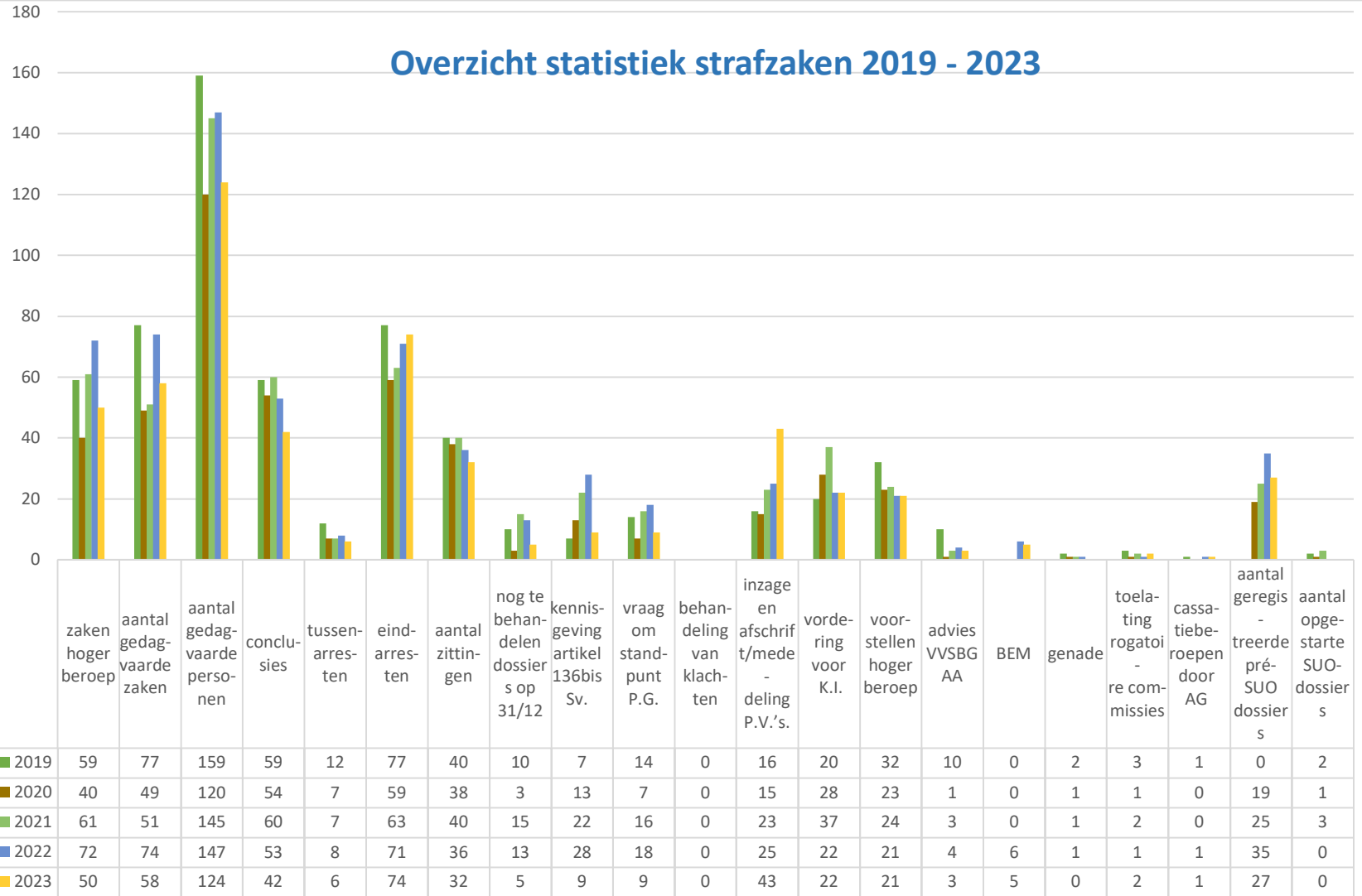
2.7. Strafzaken 2019 – 2023 - overzicht

	2019	2020	2021	2022	2023
- zaken hoger beroep	59	40	60	72	50
- aantal gedagvaarde zaken	77	49	51	74	58
- aantal gedagvaarde personen	159	120	145	147	124
- conclusies	59	54	60	53	42
- tussenarresten	12	7	7	8	6
- eindarresten	77	59	63	71	74
- aantal zittingen	40	38	40	36	32
- nog te behandelen dossiers op 31/12	10	3	4	13	5
- kennisgeving artikel 136bis Sv. (hangende onderzoeken)	7	13	22	28	9
- vraag om standpunt P.G.	14	7 ⁶⁵	16	18	9
- behandeling van klachten	0	0	0	0	0
- inzage en afschrift/mededeling pv's	16	15	23	25	43
- vordering voor K.I.	20	28	37	22	22
- voorstellen hoger beroep	32	23	24	21	21
- VVSBG	0	0	0	0	0
- advies VVSBG AA	3	3	3	4	3
- BEM	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	6	5
- genade	2	1	1	1	0
- toelating rogatoire commissies	3	1	2	1	2
- cassatieberoepen door AG	1	0	0	1	1
- aantal opgestarte pré-SUO	0	19	25	35	27
- aantal opgestarte SUO lights	2	1	3 ⁶⁶	n.v.t.	n.v.t.

⁶⁵ Dit betreft louter officiële briefwisseling. Telefonische vragen en informele vragen per mail werden niet in rekening gebracht.

⁶⁶ Conform Omzendbrief nr. 01/2021 van het College van het OM betreft uniforme registratie SUO, zijn er slechts 2 fases: pre-SUO en SUO. Voor 2021 werd dezelfde definitie gebruikt voor SUO light als voorheen.

Overzicht statistiek strafzaken 2019 - 2023



3. Het arbeidsauditoraat

3.1. Burgerlijke zaken - statistiek

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, afdelingen GENT EN OUDENAARDE	2021				2022				2023			
	Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol ⁶⁷	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling
BURGERLIJKE ZAKEN												
1. Art. 578 Ger. W.	209	12	3	5	-	27	2	4	-	25	2	9
2. Art. 578, 14° Ger. W.	825	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
3. Art. 579 Ger. W.	120	1	1	0	-	0	0	0	-	4	0	1
4. Art. 580 Ger. W.	1.093	888	84	791	-	802	40	880	-	805	41	606
5. Art. 581 Ger. W.	35	20	2	16	-	35	0	15	-	40	7	22
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	87	87	21	146	-	77	17	111	-	83	10	89
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	16	0	0	1	-	0	0	0	-	0	0	0
8. Art. 582, 14° Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
9. Art. 582 Ger. W. - varia	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
10. Art. 583 Ger. W.	9	9	0	6	-	10	1	8	-	7	3	6
11. Art. 587bis, 1° en 2° Ger. W.	12	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	15	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
14. Art. 1025 Ger. W.	8	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
15. Art. 1035 Ger. W.	5	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
16. Verbetering/uitlegging beslissing	7	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
17. Andere (Bijz. procedure)	9	4	0	2	-	5	2	2	-	8	0	1
TOTAAL	2.450	1.021	111	967	-	956	62	1.020	-	972	63	734

⁶⁷ Inschrijvingen algemene rol: voor 2022 en 2023 zijn de cijfers samengevoegd voor het gehele ressort (zie infra : arbeidsauditoraat te Gent, totalen ressort).

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, afdelingen DENDERMONDE, AALST en SINT-NIKLAAS	2021				2022				2023				
	Burgerlijke zaken	Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
				schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			Schriftelijk	mondeling
1. Art. 578 Ger. W.	171	3	3	0	-	3	2	0	-	0	1	0	
2. Art. 578, 14° Ger. W.	667	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
3. Art. 579 Ger. W.	145	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
4. Art. 580 Ger. W.	671	587	47	683	-	592	17	707	-	669	24	507	
5. Art. 581 Ger. W.	16	11	2	10	-	17	4	18	-	32	3	26	
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	68	72	9	94	-	74	8	93	-	59	9	59	
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	1	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
8. Art. 582, 14° Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
9. Art 582 Ger. W. - varia	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
10. Art. 583 Ger. W.	5	3	0	5	-	12	1	6	-	3	1	5	
11. Art 587bis, 1° en 2° Ger. W.	7	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	8	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
14. Art. 1025 Ger. W.	33	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
15. Art. 1035 Ger. W.	6	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
16. Verbetering/uitlegging beslissing	5	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	
17. Andere (Bijz. procedure)	4	0	0	0	-	0	1	1	-	1	0	1	
TOTAAL	1.807	676	61	792	-	698	33	825	-	764	38	598	

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, afdelingen BRUGGE en VEURNE – IEPER	2021				2022				2023			
	Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol ⁶⁸	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling
BURGERLIJKE ZAKEN												
1. Art. 578 Ger. W.	188	4	2	2	-	1	2	1	-	3	0	1
2. Art. 578, 14° Ger. W.	599	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
3. Art. 579 Ger. W.	128	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
4. Art. 580 Ger. W.	629	443	92	508	-	442	81	499	-	540	62	297
5. Art. 581 Ger. W.	27	21	2	19	-	31	2	28	-	58	3	24
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	93	93	81	107	-	87	28	128	-	85	12	48
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
8. Art. 582, 14° Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
9. Art. 582 Ger. W. - varia	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
10. Art. 583 Ger. W.	11	11	2	3	-	12	4	6	-	6	0	6
11. Art. 587bis, 1° en 2° Ger. W.	7	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	8	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
14. Art. 1025 Ger. W.	12	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
15. Art. 1035 Ger. W.	6	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
16. Verbetering/uitlegging beslissing	7	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
17. Andere (Bijz. procedure)	1	1	0	1	-	0	0	0	-	3	0	0
TOTAAL	1.716	573	179	640	-	573	117	662	-	695	77	376

⁶⁸ Inschrijvingen algemene rol: voor 2022 en 2023 zijn de cijfers samengevoegd voor het gehele ressort (zie infra : arbeidsauditoraat te Gent, totalen ressort).

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, afdelingen KORTRIJK - ROESELARE	2021				2022				2023			
	Inschrijving en algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling
BURGERLIJKE ZAKEN												
1. Art. 578 Ger. W.	135	2	0	0	-	3	1	0	-	2	0	0
2. Art. 578, 14° Ger. W.	329	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
3. Art. 579 Ger. W.	52	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
4. Art. 580 Ger. W.	392	290	56	271	-	245	41	311	-	333	23	236
5. Art. 581 Ger. W.	16	13	1	3	-	20	1	11	-	23	3	12
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	33	35	36	59	-	38	4	65	-	32	2	27
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
8. Art. 582, 14° Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
9. Art 582 Ger. W. - varia	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
10. Art. 583 Ger. W.	1	1	0	4	-	2	0	2	-	3	0	1
11. Art 587bis, 1° en 2° Ger. W.	9	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	4	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
14. Art. 1025 Ger. W.	6	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
15. Art. 1035 Ger. W.	1	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
16. Verbetering/uitlegging beslissing	2	0	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0
17. Andere (Bijz. procedure)	8	0	0	0	-	0	0	0	-	1	0	0
TOTAAL	988	341	93	337	-	308	47	389	-	394	28	276
ALGEMEEN TOTAAL	6.961	2.611	444	2.736	6.539	2.535	259	2.896	-	2.825	206	1.984

ARBEIDSAUDITORAAT TE GENT, TOTALEN RESSORT	2021				2022				2023			
BURGERLIJKE ZAKEN	Inschrijving en algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM		Inschrijvingen algemene rol	medegedeeld aan het OM	Advies van het OM	
			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling			schriftelijk	mondeling
1. Art. 578 Ger. W.	703	21	8	7	702	34	7	5	777	30	3	10
2. Art. 578, 14° Ger. W.	2.420	0	0	0	2.107	0	0	0	2.094	0	0	0
3. Art. 579 Ger. W.	445	1	1	0	426	0	0	0	393	4	0	1
4. Art. 580 Ger. W.	2.785	2.208	279	2.253	2.644	2.081	179	2.397	2.880	2.347	150	1.646
5. Art. 581 Ger. W.	94	65	7	48	115	103	7	72	211	153	16	84
6. Art. 582, 1° en 2° Ger. W.	281	287	147	406	273	276	57	397	265	259	33	223
7. Art. 582, 3° t.e.m. 6° Ger. W.	17	0	0	1	8	0	0	0	9	0	0	0
8. Art. 582, 14° Ger. W.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9. Art 582 Ger. W. - varia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10. Art. 583 Ger. W.	26	24	2	18	37	36	6	22	20	19	4	18
11. Art 587bis, 1° en 2° Ger. W.	35	0	0	0	33	0	0	0	27	0	0	0
12. Art. 673 en 675 Ger. W.	35	0	0	0	37	0	0	0	44	0	0	0
13. Art. 731 en 732 Ger. W.	0	0	0	0	56	0	0	0	141	0	0	0
14. Art. 1025 Ger. W.	59	0	0	0	71	0	0	0	75	0	0	0
15. Art. 1035 Ger. W.	18	0	0	0	20	0	0	0	27	0	0	0
16. Verbetering/uitlegging beslissing	21	0	0	0	10	0	0	0	12	0	0	0
17. Andere (Bijz. procedure)	22	5	0	3	0	5	3	3	0	13	0	2
TOTAAL	6.961	2.611	444	2.736	6.539	2.535	259	2.896	6.975	2.825	206	1.984

3.2. Strafzaken - statistiek

	JAAR	GENT OUDENAARDE	DENDERMONDE AALST SINT-NIKLAAS	BRUGGE VEURNE*	KORTRIJK* IEPER* ROESELARE**	TOTAAL
Aantal notities	2021	1.893	1.262	1.661	0	4.816
	2022	1.438	1.230	1.648	0	4.316
	2023	1.540	1.252	1.607	0	4.399
Aantal vonnissen (correctionele rechtbank)	2021	104	42	69	0	215
	2022	97	26	78	0	201
	2023	75	42	92	0	209
Aantal vonnissen (politierechtbank)	2021	4	0	4	0	8
	2022	2	0	4	0	6
	2023	0	0	2	0	2
Aantal zaken afgedaan door het parket buiten de rechter (V.S.B.G.)	2021	89	45	144	0	278
	2022	55	24	110	0	189
	2023	34	29	83	0	146
Aantal geseponeerde zaken met kennisgeving aan dienst administratieve geldboeten	2021	876	849	913	0	2.638
	2022	741	802	951	0	2.494
	2023	843	755	1.025	0	2.623

* Door het zaakverdelingsreglement van de zetel worden alle zaken sociaal strafrecht van Kortrijk, Ieper en Veurne in Brugge behandeld.

** In Roeselare worden geen strafzaken behandeld.