

Arresten Arbeidshoven – invoerdatum in juportal 8 mei 2026

AI

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20250926.1

- **Probleem:** Een contractuele werknemer in de publieke sector werd ontslagen wegens ontoereikende prestaties en een problematische houding. Hij betwistte het ontslag omdat hij voorafgaand aan de beslissing niet effectief was gehoord (schending hoorplicht) en claimde een schadevergoeding voor morele schade en bescherming tegen pesterijen. Hij was tijdens de geplande hoorzittingen telkens arbeidsongeschikt wegens ziekte.
- **Verweermiddelen:** De werknemer voerde aan dat hij door zijn ziekte fysiek onmogelijk kon verschijnen of schriftelijk verweer kon voeren en dat de werkgever de procedure onterecht had voortgezet. De werkgever stelde dat zij voldoende inspanningen hadden geleverd door hem tweemaal op te roepen en hem expliciet de kans te bieden schriftelijk te reageren, wat hij naliet zonder medisch bewijs van onmogelijkheid.
- **Beslissing:** Het hof oordeelde dat de werkgever geen fout beging; de werknemer had een maand de tijd en bewees niet dat hij niet kon schrijven. Het ontslag was gebaseerd op objectieve tekortkomingen (niet behalen targets) en was niet onrechtmatig. De vorderingen werden afgewezen.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20250926.1/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20250926.2

- **Probleem:** Een werknemer werd om dringende reden ontslagen omdat hij tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid activiteiten had verricht voor een concurrerend bedrijf. De werknemer betwistte de ernst en vorderde een opzeggingsvergoeding.
- **Verweermiddelen:** De werknemer voerde aan dat het slechts om een "ontdeckingsstage" ging zonder loon, dat de frequentie laag was en dat de werkgever misbruik maakte van zijn ontslagrecht door een eerder voorstel tot minnelijke beëindiging te weigeren. De werkgever (curator) stelde dat het zich presenteren als medewerker van een concurrent de loyaliteitsplicht en het vertrouwen definitief verbreekt.
- **Beslissing:** Het hof bevestigde dat dergelijke handelingen tijdens ziekteverlof een zware inbreuk vormen op de goede trouw. Het weigeren van een minnelijke schikking is geen fout van de werkgever. Het ontslag om dringende reden was geldig.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20250926.2/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251007.1

- **Probleem:** Na ontslag bij de RTBF ontstond discussie over de hoogte van de opzeggingsvergoeding voor een contract van bepaalde duur. Ook werd betwist of forfaitaire vergoedingen voor huisvesting, internet en documentatie als loon moesten meetellen voor de berekening.
- **Verweermiddelen:** De werkgever stelde dat het contract sowieso eerder zou zijn geëindigd door een ontbindende voorwaarde (negatieve evaluatie begin 2016) en dat de

vergoedingen onkosten eigen aan de werkgever waren. De werknemer argumenteerde dat de looptijd tot eind 2017 gegarandeerd was omdat de werkgever de evaluatie zelf had verhinderd door het voortijdige ontslag.

- **Beslissing:** De werkgever kan zich niet beroepen op de ontbindende voorwaarde omdat hij de vervulling ervan zelf onmogelijk maakte. De huisvestings- en documentatievergoedingen zijn geen loon maar kosten eigen aan de werkgever, gezien de specifieke hoge functie. De vergoeding werd berekend op de resterende duur tot eind 2017.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251007.1/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251022.1

- **Probleem:** Een personeelsafgevaardigde vorderde een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van syndicale overtuiging na haar ontslag. Daarnaast probeerde de werkgever per vergissing niet-ingehouden persoonlijke RSZ-bijdragen terug te vorderen van de werknemer.
- **Verweermiddelen:** De werkgever voerde aan dat het ontslag louter economisch was (onvoldoende inzetbaar op projecten) en dat de werknemer zich had geëngageerd de RSZ-fout terug te betalen. De werknemer wees op de sociale spanningen en het feit dat ook een andere afgevaardigde kort daarvoor was ontslagen.
- **Beslissing:** Er is een vermoeden van discriminatie dat de werkgever niet kon weerleggen met objectieve criteria. De discriminatievergoeding (6 maanden loon) is cumuleerbaar met de beschermingsvergoeding. Terugvordering van RSZ-bijdragen door de werkgever is wettelijk verboden omdat de inhoudingsplicht van openbare orde is.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251022.1/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251104.1

- **Probleem:** Een werknemster in een klein team werd ontslagen na veelvuldige en onvoorspelbare ziekteverzuimen. Zij claimde dat dit een "kennelijk onredelijk ontslag" was en dat er sprake was van discriminatie op grond van haar gezondheidstoestand.
- **Verweermiddelen:** De werknemster argumenteerde dat zij gemakkelijk vervangen kon worden door collega's of interimkrachten. De werkgever stelde dat de onvoorspelbare afwezigheden in een team van slechts een tiental mensen de organisatie en de rentabiliteit zwaar ontregelden.
- **Beslissing:** Het hof oordeelde dat in een kleine structuur dergelijke afwezigheden een reële desorganisatie teweegbrengen. Het ontslag was een redelijke beleidskeuze en er was geen sprake van discriminatie omdat de maatregel noodzakelijk was voor de goede werking van het bedrijf.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251104.1/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251104.2

- **Probleem:** Een Clinical Research Associate die tijdskrediet opnam, werd ontslagen. Zij vorderde een beschermingsvergoeding voor tijdskrediet en een schadevergoeding wegens genderdiscriminatie.

- **Verweermiddelen:** De werkgever voerde aan dat er een structureel gebrek aan werk was (slechts 18% factureerbaar) en dat de werkneemster de minst ervaren en minst polyglotte kracht was. De werkneemster stelde dat zij een andere functie had kunnen krijgen of dat een andere collega ontslagen had moeten worden.
- **Beslissing:** De werkgever bewees het reële gebrek aan werk en de objectieve selectiecriteria. De redenen voor ontslag waren volledig vreemd aan het tijdskrediet en er waren geen passende vacatures voor haar profiel. De vorderingen waren ongegrond.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251104.2/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251118.1

- **Probleem:** In een zaak die na twee cassatiearresten bij een verwijzingsrechter kwam, probeerde de werknemer een *nieuwe* vordering tot schadevergoeding in te stellen bovenop de oorspronkelijke loonclaim.
- **Verweermiddelen:** De werknemer meende dat de nieuwe claim "virtueel begrepen" was in zijn oorspronkelijke eis of dat de rechter de eis kon requalificeren. De werkgever stelde dat de verwijzingsrechter enkel mag oordelen over wat door Cassatie is vernietigd en dat de nieuwe claim bovendien verjaard was.
- **Beslissing:** Het hof verklaarde zich onbevoegd (zonder jurisdictie) om over de nieuwe schadeclaim te oordelen. Een verwijzingsrechter heeft een strikt begrensde rechtsmacht en mag de grenzen van de verwijzing door het Hof van Cassatie niet overschrijden.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251118.1/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251118.2

- **Probleem:** Een werkneemster meende dat haar werkgever het contract eenzijdig had verbroken ("daad van verbreking") door haar takenpakket te wijzigen na een negatieve evaluatie en zij weigerde nog te komen werken.
- **Verweermiddelen:** De werkneemster voerde aan dat haar essentiële functie was gewijzigd en dat zij werd uitgesloten van vergaderingen. De werkgever argumenteerde dat het aanpassen van taken om financiële risico's na fouten te beperken onder hun organisatierecht valt, zolang loon, niveau en functie behouden blijven.
- **Beslissing:** Het hof oordeelde dat de werkgever het recht heeft taken te heroriënteren bij aanhoudende fouten, zeker in de financiële sector. Er was geen sprake van een wijziging van een essentieel bestanddeel. Het was de werkneemster zelf die het contract onrechtmatig beëindigde door weg te blijven.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251118.2/FR>

ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251126.1

- **Probleem:** Een HR-directeur werd om dringende reden ontslagen nadat hij op televisie reclame had gemaakt voor zijn eigen app "Goodbye Boss", die werknemers adviseert over het aanvechten van ontslag of het zelf opstappen.
- **Verweermiddelen:** De werknemer stelde dat dit een privévrjje tijdsbesteding was die de exclusiviteitsclausule niet schond en dat hij geen loon ontving van de app. De werkgever

voerde aan dat dit een flagrant belangenconflict was: een DRH kan niet tegelijk werknemers wapenen tegen werkgevers.

- **Beslissing:** Het hof oordeelde dat dit een zware schending is van de loyauteitsplicht. Een DRH die publiekelijk tips geeft die de belangen van werkgevers dwarsbomen, vernietigt definitief de vertrouwensband. Het ontslag om dringende reden was gerechtvaardigd.
- **URL:** <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CTBRL:2025:ARR.20251126.1/FR>