

# Artikel

## De zaak Wout Van Aert

### Ontslag om dringende reden naar Belgisch arbeidsrecht

Niels Verborgh en Sven Demeulemeester\*

28

Sporters die prestaties leveren voor een sportploeg op grond van een arbeidsovereenkomst kunnen zich bedienen van de beschikbare arbeidsrechtelijke instrumenten om hun arbeidsovereenkomst te beëindigen. De zaak *Van Aert* illustreert waarom de Belgische arbeidsrechtelijke figuur van het ontslag om dringende reden niet zonder risico is voor de partij die zich hierop beroept. De arbeidsgerechten controleren immers a posteriori de gegrondheid van de ingeroepen dringende reden en kunnen de partij die zich onterecht beroept op een dringende reden alsnog de betaling van een belangrijke opzeggingsvergoeding opleggen.

De zaak *Van Aert* toont verder mooi aan dat bij arbeidsovereenkomsten in de sport een dubbel spanningsveld ontstaat. Enerzijds is er de collusie tussen de arbeidsrechtelijke beëindigingsregels en de specifieke reglementering van sportbonden. Het slachtoffer van een contractbreuk zal zich vaak eerder beroepen op de regels van sportbonden omdat deze een bijzondere waarde hechten aan de contractstabiliteit en meestal een betere bescherming bieden in geval van beëindiging van de overeenkomst. Anderzijds is er het onderscheid in het Belgisch arbeidsrecht tussen de beëindigingsregels en -vergoedingen voor sporters en deze van toepassing op gewone werknemers. Hierbij stelt zich de vraag of dit onderscheid niet discriminerend is.

De zaak werpt ten slotte een licht op de begroting van de opzeggingsvergoeding en meer specifiek op het al dan niet in aanmerking nemen van atypische vergoedingen, zoals prijzengelden, startgelden en vergoedingen voor eindklassementen, die niet door de werkgever worden

betaald, maar wel door de organisatoren van wedstrijden en klassementen.

### 1. Inleiding

Een van België's bekendste en meest succesvolle wielrenners, Wout Van Aert, staat sinds enkele jaren niet alleen sportief in het middelpunt van de belangstelling. Op 17 september 2018 verbrak de renner zijn lopend arbeidscontract met diens toenmalige werkgever wegens een vermeende dringende reden.

Wout Van Aert kreeg op 15 november 2018 groen licht van de Union Cycliste Internationale (UCI) om onderhandelingen te mogen voeren met een andere ploeg voor het jaar 2019.<sup>1</sup>

Parallel gingen de partijen een juridische strijd aan omtrent de gegrondheid van de dringende reden voor de Belgische arbeidsgerechten. Na eerst de ingeroepen dringende reden bevestigd te weten door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Mechelen,<sup>2</sup> kreeg Wout Van Aert van het Arbeidshof te Antwerpen<sup>3</sup> te horen dat hij onterecht zijn arbeidscontract wegens een dringende reden had verbroken. De renner werd veroordeeld tot betaling van een fikse opzeggingsvergoeding. Het arrest van het Arbeidshof de dato 9 juni 2021 vormt het voorlopig orgelpunt in deze sterk gemediatiseerde zaak. Zowel Wout Van Aert als diens voormalige wielerploeg kondigde intussen een cassatieberoep aan. Een

\* Niels Verborgh is advocaat bij Atfield. Sven Demeulemeester is advocaat bij Atfield.

1 <https://sporza.be/nl/2018/11/15/wout-van-aert-groen-licht-uci>.

2 ECLI:BE:ARANT:2019:ARR.20191126.18.500.A.

3 ECLI:BE:AHANT:2021:ARR.20210609.AA.168. Dit arrest is consulteerbaar op deze webpagina: [www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/ah\\_antwerpen/news\\_files/2021-06-09\\_arrest\\_a\\_website.pdf](http://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/ah_antwerpen/news_files/2021-06-09_arrest_a_website.pdf).

cassatieberoep heeft echter een eerder beperkte draagwijdte,<sup>4</sup> waardoor een tussentijdse evaluatie van deze zaak na het arrest van het Arbeidshof te Antwerpen zeker zijn nut heeft.

## 2. Feitelijke achtergrond

Wout Van Aert trad in dienst bij Sniper Cycling<sup>5</sup> door middel van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ingaand op 1 januari 2017 om af te lopen op 31 december 2019. Niels Albert, een voormalig veldrijder en reeds geruime tijd ploegleider en coach van Wout Van Aert, maakte de overstap naar Sniper Cycling mee om daar als coach van Wout Van Aert actief te blijven.

Al snel verzuurde de relatie tussen Wout Van Aert en Sniper Cycling. Er ontstonden meningsverschillen, onder meer in verband met het materiaal, de omkadering en het personeelsverloop.

Op 21 juli 2018 maakte Wout Van Aert bekend dat hij vanaf 2020, na afloop van zijn contract met Sniper Cycling, in dienst zal treden van de Nederlandse wielploeg Jumbo-Visma.

Eind augustus en begin september 2018 ontstond wreveld tussen de partijen omtrent de keuze van een nieuwe hoofdsponsor bij Sniper Cycling, alsook omtrent de communicatie en media-uitlatingen in dit verband. Op 4 september 2018 kreeg Wout Van Aert aangetekend de boodschap om geen publieke verklaringen meer af te leggen over het afhaken van de hoofdsponsor en de komst van een nieuwe hoofdsponsor. De ploeg gaf tevens een formele waarschuwing en formuleerde een voorbehoud voor eventuele schade die de ploeg leed of nog zou kunnen lijden als gevolg van uitlatingen van Wout Van Aert. Tussen 13 en 15 september 2018 vond overleg plaats tussen de partijen omtrent een verbeterd contract dan wel een vroegtijdige beëindiging van de arbeidsrelatie in onderling overleg.

Op 15 september 2018 zou door Niels Albert aangegeven zijn aan Wout Van Aert dat hij onder druk was gezet door Sniper Cycling om een negatieve verklaring af te leggen over Wout Van Aert, in ruil voor een vervroegde beëindiging van de samenwerking tussen Sniper Cycling en Niels Albert. Niels Albert zou volgens Wout Van Aert zijn verzocht door Sniper Cycling om te verklaren dat met Wout Van Aert niet viel samen te werken. Op 17 september 2018 beëindigde Wout Van Aert, via zijn raadsliden, diens arbeidscontract met Sniper Cycling wegens dringende reden en in het bijzonder het feit dat de ploeg druk zou hebben uitgeoefend op Niels Albert om een onjuiste verklaring op te stellen over het gedrag van Wout Van Aert.

4 Het Hof van Cassatie kan enkel beslissingen vernietigen wegens overtreding van de wet of wegens schending van substantiële of op straffe van nietigheid voorgeschreven vormen (art. 608 Ger. W).

5 Het betreft de vennootschap die instond voor de werking van de wielploeg Veranda's Willems - Crelan, op dat moment actief in het wegwielerrennen en het veldrijden.

Na enkele maanden getouwtrek tussen Wout Van Aert en Sniper Cycling, erkende UCI op 15 november 2018 dat het Wout Van Aert vrij stond om onderhandelingen aan te knopen met een nieuwe ploeg voor het seizoen 2019, op voorwaarde dat een dergelijke overstap zou plaatsvinden uiterlijk op 31 december 2018. Op 18 december 2018 maakte Wout Van Aert bekend dat hij vanaf maart 2019 vervroegd in dienst trad van Team Jumbo-Visma.<sup>6</sup>

Sniper Cycling stelde intussen dat Wout Van Aert ten onrechte zijn contract had beëindigd en vorderde de betaling van een opzeggingsvergoeding.

## 3. Bevoegd forum voor geschillenbeslechting

### 3.1 Volstreekte bevoegdheid arbeidsgerechten

Sniper Cycling ging op 5 oktober 2018 over tot dagvaarding van Wout Van Aert voor de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, afdeling Mechelen. Tussen de partijen bestond blijkbaar geen betwisting wat betreft de bevoegdheid van de arbeidsgerechten. Dit is logisch nu in België de arbeidsrechtbanken en, in beroep, de arbeidshoven bevoegd zijn om kennis te nemen van geschillen inzake arbeidsovereenkomsten.<sup>7</sup> Betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers mogen zich, naar Belgisch arbeidsrecht, bovendien niet bij voorbaat verbinden om de geschillen die uit de toepassing van de arbeidswetgeving ontstaan aan arbitrage te onderwerpen.<sup>8</sup>

### 3.2 Parallele procedures voor UCI

In de media wordt melding gemaakt<sup>9</sup> van mogelijke afzonderlijke tuchtrechtelijke procedures voor de UCI tegenover zowel Wout Van Aert als diens nieuwe ploeg. De vraag stelt zich in dit verband of UCI een geschil dat al aanhangig gemaakt is bij een nationale rechtbank al dan niet in een latere fase nog naar zich toe kan trekken, bijvoorbeeld om bijkomende (tucht)sancties uit te spreken.

Het is een publiek geheim dat, zeker wat de bescherming van contractuele stabiliteit betreft, de in de schoot van sportfederaties uitgevaardigde reglementen vaak in een betere bescherming voorzien dan het nationale arbeidsrecht. De contractuele stabiliteit is heilig en wordt desnoods afgedwongen aan de hand van disciplinaire sancties. Tal van sportfederaties, zoals UCI, maar ook FIFA,<sup>10</sup> organiseren daarom hun rechtspleging in het liberale Zwitserland, waarbij nationaalrechtelijke bepalingen

6 <https://sporza.be/nl/2018/12/18/handtekeningen-gezet-wout-van-aert-rijdt-vanaf-maart-voor-team/>.

7 Art. 578, 1° Ger. W.

8 De interessante, maar complexe discussie of in een grensoverschrijdende context een werkgever kan opteren voor een ander forum, zoals maar niet beperkt tot de rechtsprekende instanties van sportfederaties dan wel het CAS, maakt geen voorwerp uit van het bestek van dit artikel.

9 [www.wielerflits.be/nieuws/dreigt-er-een-schorsing-voor-van-aert-kamp-nuyens-richt-zich-tot-uci/](http://www.wielerflits.be/nieuws/dreigt-er-een-schorsing-voor-van-aert-kamp-nuyens-richt-zich-tot-uci/).

10 Vgl. ook art. 17 e.v. FIFA RSTP.

van dwingend recht – of zelfs van openbare orde – zonder verpinken opzij worden geschoven. Ook in graad van beroep, voor het CAS, neemt de toepassing van de privaatrechtelijke reglementen (*lex sportiva*) vaak de bovenhand op de toepassing van nationale wetgeving.<sup>11</sup> Het CAS wordt daarbij zelden tot nooit teruggefloten door het Zwitsers Federaal Gerechtshof. Dergelijke, onzes inziens juridisch moeilijk verdedigbare, primauteit van de *lex sportiva* wordt veelal gerechtvaardigd vanuit de noodzaak om, in een globale sportwereld, tot een uniforme rechtspraak te komen.<sup>12</sup>

Contractanten in de sportsector die zich geconfronteerd zien met een contractbreuk opteren daarom vaak voor het opstarten van een procedure bij hun respectievelijke sportfederatie en/of het CAS.

Atleten die tegen hun zin het voorwerp uitmaken van procedures voor sportfederaties of het CAS, zullen zich desgevallend moeten richten tot een burgerlijke rechtbank of een mededingingsautoriteit om hun rechten te vrijwaren, al dan niet met het oog op het bekomen van een voorlopige maatregel.<sup>13</sup> In de praktijk worden arbitrale beslissingen van het CAS ook steeds vaker aangevochten buiten Zwitserland, al dan niet succesvol, in de fase van de tenuitvoerlegging.<sup>14</sup> In een recente zaak werd door (de zaakwaarnemer van) een atleet zelfs geopteerd voor het neerleggen van een strafklacht wegens poging tot afpersing, toen een sportclub via sportreglementen probeerde méér te bekomen dan de arbeidsrechtelijk voorziene opzeggingsvergoeding.<sup>15</sup>

30

## 4. Dringende reden naar Belgisch arbeidsrecht: gegrondheid en vormvereisten

Naar Belgisch arbeidsrecht wordt een dringende reden gedefinieerd als elke fout die het voortzetten van elke professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt.<sup>16</sup> Het moet gaan om één of meerdere ernstige tekortkomingen die het vertrouwen onherstelbaar schaden en waardoor elke professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk is geworden. Diegene die zich beroept op een dringende reden, draagt de bewijslast.

11 Vgl. in voetbalzaken, F. de Weger, *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*, The Hague, Asser Press 2008, p. 23-24.

12 W. Lambrecht, *Contractual stability from a club's point of view*, in: *European Sports Law and Policy Bulletin* 2011, p. 95 e.v.

13 S. Demeulemeester & W. Lambrecht, *Sports Justice in Belgium*, in: *European sports law and policy bulletin* 2013, p. 253-269 en de aldaar geciteerde rechtspraak.

14 Cf. ECLI:BE:PILIE:2017:ARR.20170627.17.45.C.

15 <https://sporza.be/nl/2019/08/27/zaakwaarnemer-verrips-dient-klacht-in-tegen-bestuur-kvm.app/>.

16 Art. 35 Arbeidsovereenkomstenwet.

Een arbeidsovereenkomst kan altijd om een dringende reden worden beëindigd. Hierdoor eindigt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk, zonder prestatie van een opzeggingstermijn en zonder betaling van een verbrekingsvergoeding. De partij die reden heeft gegeven voor het ontslag om dringende reden kan bovendien schadelijkt zijn jegens de opzeggende partij.

Er gelden evenwel strikte vormvereisten voor een ontslag om dringende reden. Eerst en vooral moet de ontslaggevende partij onmiddellijk kennis geven aan de andere partij van zijn wil om de overeenkomst te beëindigen. Die beëindiging moet plaatsvinden uiterlijk op de derde werkdag die volgt op de dag waarop men zekerheid heeft over het feit dat als dringende reden wordt ingeroepen. Dit kan in eerste instantie zonder opgave van de precieze redenen die tot het ontslag hebben geleid. Echter, alleen de dringende reden waarvan schriftelijk kennis wordt gegeven binnen drie werkdagen na het eigenlijke ontslag, kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag om dringende reden. Er geldt *de facto* dus een dubbele driedagtermijn.

De arbeidsgerechten erkennen dat Wout Van Aert de vormvereisten respecteerde.

De discussie ging dan ook in essentie over de ingeroepen dringende reden en meer bepaald de vraag of Wout Van Aert kon bewijzen dat Sniper Cycling zich had bezondigd aan een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de partijen definitief en onmiddellijk onmogelijk had gemaakt.

Hoewel Wout Van Aert in diens ontslagbrief melding maakte van strafrechtelijk laakbare feiten, zoals poging tot chantage en valsheid in geschrifte, ging hij niet over tot het neerleggen van een strafklacht met burgerlijke partijstelling. Dergelijke strafklacht, gesteld dat er sprake zou zijn geweest van strafbare feiten, is strikt genomen niet noodzakelijk maar wordt in de praktijk vaak overwogen om de gegrondheid van de dringende reden kracht bij te zetten.

In eerste aanleg tilde de arbeidsrechtbank niettemin zwaar aan het 'hoofdfeit', zijnde het beweerde onder druk zetten van een gewezen wielcoach om een onjuiste verklaring te schrijven over het gedrag van Wout Van Aert. De arbeidsrechtbank achtte de feiten bewezen, voornamelijk aan de hand van getuigenverklaringen, en was van oordeel dat dit initiatief van Sniper Cycling het wederzijds vertrouwen waarop een arbeidsverhouding is gebaseerd had geschaad. Bijgevolg had Wout Van Aert rechtsgeldig de arbeidsovereenkomst kunnen beëindigen wegens een dringende reden.

In beroep kwam het Arbeidshof echter tot een ander oordeel. Specifiek wat betreft het bovenvermelde hoofdfeit onderzocht het Arbeidshof of – een leidinggevende van – Sniper Cycling aan de kroongetuige, Niels Albert, effectief had gevraagd om iets op papier te zetten dat niet met de waarheid strookte en of deze daarbij onder druk werd gezet.

Het Arbeidshof beoordeelde de bewijswaarde van alle stukken souverain en bestudeerde in detail de geloofwaardigheid en bewijswaarde van de grote hoeveelheid aan getuigenverklaringen die beide partijen naar voor

brachten. Op basis van de voorgebrachte stukken achtte het Arbeidshof het niet bewezen dat de hoge hiërarchie van Sniper Cycling de intentie had gehad om Niels Albert een verklaring te laten afleggen die niet strookte met de werkelijkheid, noch dat deze de intentie had om Niels Albert onder ongeoorloofde druk te zetten. Wout Van Aert werd dan ook veroordeeld tot betaling van een opzeggingsvergoeding.<sup>17</sup>

De casus toont aan dat een beoordeling of sprake is van dit soort dringende redenen vaak een erg feitelijke beoordeling uitmaakt, waarbij zeker bij gebrek aan flagrante bewijzen ook de ‘innerlijke overtuiging’ van rechters een rol speelt.

## 5. A posteriori controle van het ontslag om dringende reden: gevolgen

Elke partij kan naar Belgisch recht een arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten.<sup>18</sup> Dit betekent niet noodzakelijk dat een rechter steeds een dringende reden beoordeelt. In eerste instantie komt het de partij die het ontslag wenst te geven toe om te oordelen of er al dan niet sprake is van een dringende reden. Slechts wanneer hij van oordeel is dat een dringende reden voorligt én de andere partij meent dat ten onrechte een dringende reden werd ingeroepen, zal in België de rechter de feiten beoordelen. Er geldt dus een a posteriori controle van de ingeroepen dringende reden.

### 5.1 Recht op arbeid

Een eerste vraag die zich in dat verband stelt, is of het de atleet die meent zich op een dringende reden te kunnen beroepen, vrij staat om met onmiddellijke ingang aan de slag te gaan bij een nieuwe werkgever.

Naar Belgisch arbeidsrecht was deze vraag lange tijd betwist, aangezien artikel 8 van de Wet Betaalde Sportbeoefenaar voorziet in de volgende bepaling (eigen cursivering):

‘Elk concurrentiebeding wordt als niet bestaande beschouwd. Evenwel, wanneer een einde wordt gemaakt aan de overeenkomst, hetzij door de werkgever om een dringende reden, hetzij door de sportbeoefenaar zonder dringende reden, zal de sportbeoefenaar niet mogen deelnemen aan een betaalde sportcompetitie of -exhibitie in dezelfde reeks, categorie, afdeling, ... van dezelfde sporttak tijdens het lopende sportseizoen, alsook niet aan een eindrondecompetitie waarbij een ploeg deelneemt uit dezelfde reeks, categorie, afdeling, ... van dezelfde sporttak.’

17 Over de begroting van de opzeggingsvergoeding: vgl. *infra*, 5.2.

18 Art. 35 Arbeidsovereenkomstenwet.

Lagere rechtsbronnen, zoals de sector-CAO voor betaalde voetballer, verwijzen naar de noodzaak van een beoordeling van de dringende reden door de rechter of de bevoegde (bonds)instanties:

‘Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de wet van 24 februari 1978 en haar uitvoeringsbesluiten, verbinden de partijen er zich toe om geen voortijdige verbreking van arbeidsovereenkomsten te beëindigen, tenzij in geval van gegronde redenen te beoordelen door de rechter of de bevoegde instanties.’

Het gebeurt dat sportfederaties zich verschuilen achter dit soort van bepalingen om de speelgerechtigheid van een speler die zijn contract verbrak wegens dringende reden pas te aanvaarden nadat de dringende reden is gehomologeerd, hetzij door de arbeidsgerechten, hetzij door de arbitragecommissie die in de schoot van de sportfederatie werd opgericht.<sup>19</sup> Dit betekent dat de atleet, voor de duur van dergelijke procedure, zijn recht op arbeid niet (onmiddellijk) kan uitoefenen.

Sinds de zaak *Selemani* lijkt dit vraagstuk echter beslecht. Selemani was een profvoetballer die zijn arbeidsovereenkomst met Royal Union Saint Gilloise lopende het seizoen verbrak wegens een dringende reden om daarna onmiddellijk aan de slag te gaan bij een andere Belgische profclub, KV Kortrijk. KBVB weigerde aanvankelijk om de speelgerechtigheid van Selemani voor diens nieuwe club te bevestigen, waarna de speler een kortgedingprocedure aanspande tegen KBVB. In een arrest van 21 november 2019 besloot het Arbeidshof te Brussel als volgt:<sup>20</sup>

- de beëindiging van een contract om dringende reden is een aan derden tegenstelbaar feit, inclusief de KBVB;
- de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 zijn dwingend in het voordeel van de werknemer zodat artikel 16, §3 van de CAO van 11 januari 2018 en de artikelen 529.31 en 529.33 van het Bondswetreglement die de uitwerking van het ontslag wegens dringende reden laten afhangen van de erkenning van de dringende reden door de rechter of door de bevoegde bondsinstanties zijn, *prima facie*, nietig in de mate dat zij het recht van de werknemer (speler) om diens contract te beëindigen wegens dringende reden, op zijn risico en

19 Het dient gezegd dat in voorliggend geval UCI – terecht – relatief snel besliste dat, in afwachting van een beslissing ten gronde, de renner competitief kon blijven fietsen.

20 ECLI:BE:CABRL:ARR:20191121.KR.49. Vrije vertaling van (...) ‘la résiliation d’un contrat pour motif grave est un fait qui s’impose aux tiers, dont l’URBSFA; – les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sont impératives en faveur du travailleur de sorte que l’article 16, §3 de la CCT du 11 janvier 2018 et les articles 529.31 et 529.33 du Règlement URBSFA qui subordonnent les effets de la rupture du contrat pour motifs graves à la condition que ces motifs soient reconnus fondés par le juge ou les autorités compétentes de l’URBSFA sont, *prima facie*, nuls ils en ce qu’ils portent atteinte au droit du joueur (travailleur) de résilier le contrat pour motifs graves à ses risques et périls sous le contrôle a posteriori du juge.’



met een a posteriori controle door een rechtbank, belemmeren.’

| Jaarlijks loon                      | Verbrekingsvergoeding is gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst overeenstemmend met:  |
|-------------------------------------|---|
| ≤ 20.331,17 EUR                     | 4,5 maanden indien de overeenkomst verbroken wordt tijdens de eerste twee jaar na aanvang van deze overeenkomst.<br>3 maanden indien de overeenkomst verbroken wordt vanaf het derde jaar na aanvang van deze overeenkomst. |
| > 20.331,17 EUR en ≤ 33.151,56 EUR  | 6 maanden indien de overeenkomst verbroken wordt tijdens de eerste twee jaar na aanvang van deze overeenkomst.<br>3 maanden indien de overeenkomst verbroken wordt vanaf het derde jaar na aanvang van deze overeenkomst.   |
| > 33.151,56 EUR en ≤ 44.202,09 EUR  | 6 maanden   |
| > 44.202,09 EUR en ≤ 132.606,28 EUR | 12 maanden  |
| > 132.606,28 EUR                    | 18 maanden  |

Daarnaast was de kortgedingrechter van oordeel dat KBVB zich, als derde partij ten aanzien van een geschil, niet kon uitspreken over de gegrondheid van de ingeroepen redenen.<sup>21</sup>

‘De KBVB, derde ten aanzien van het litigieuze arbeidscontract, lijkt niet bevoegd zich te mengen wat betreft de beoordeling van de redenen van de contractbreuk, hetgeen de KBVB ook erkent ...’

32 KBVB tekende een cassatieberoep aan tegen dit arrest van het Hof van Beroep te Brussel, maar ving bot voor het hoogste rechtscollege, het Hof van Cassatie.<sup>22</sup>

Hoewel de arbeidsrechtbank in het geschil ten gronde nadien van oordeel was dat de speler onterecht een dringende reden had ingeroepen en de speler dus finaal een fikse opzeggingsvergoeding diende te betalen,<sup>23</sup> kon de speler na de uitspraak van de rechter in kort geding zijn recht op arbeid toch al onmiddellijk uitoefenen. Kortom, het uitgangspunt naar Belgisch arbeidsrecht is dat een atleet die zijn arbeidscontract verbreekt wegens een dringende reden het recht heeft om direct uit te komen voor een nieuwe werkgever – en, zolang de arbeidsrechten de dringende reden niet hebben geïnvaleideerd, in principe zelfs binnen eenzelfde competitie – en dit ondanks het feit dat hij achteraf alsnog een vergoeding aan zijn vorige werknemer verschuldigd kan zijn.

## 5.2 Opzeggingsvergoeding

### 5.2.1 Principes

Het Belgisch arbeidsrecht kent een specifieke ontslagvergoedingregeling voor betaalde sportbeoefenaars, die afwijkt van de ontslagregels voor gewone werknemers.

Indien een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor onbepaalde tijd werd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst zonder dringende reden verbreekt een vergoeding verschuldigd aan de andere partij. Deze verbrekingsvergoeding wordt vastgesteld door een Koninklijk Besluit van 13 juli 2004<sup>24</sup> en komt overeen met de bedragen die worden vermeld in de bovenstaande tabel<sup>25</sup> (actuele geïndexeerde bedragen).

Indien de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor bepaalde tijd werd gesloten, zoals meestal het geval is in de sportwereld, dan is de partij die de overeenkomst vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden verbreekt een vergoeding verschuldigd aan de andere partij, gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd zou zijn tot aan het einde van de contracttermijn, maar hetwelk niet meer mag bedragen dan het dubbele van de hierboven vermelde verbrekingsvergoeding die zou verschuldigd zijn indien het een contract van onbepaalde duur was geweest.

Toegepast op de situatie van Wout Van Aert vorderde Sniper Cycling dan ook een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon en de voordelen waar de renner recht op zou hebben gehad tot aan het einde van de contracttermijn. Concreet werd een opzeggingsvergoeding gelijk aan het loon en de voordelen overeenstemmend met 15 maanden en 14 dagen gevorderd.

### 5.2.2 Grondwettigheid specifieke ontslagregeling betaalde sportbeoefenaars

Een klassiek twistpunt betreft de ongelijke behandeling die betaalde sportbeoefenaars te beurt valt in vergelijking met gewone werknemers. In het geval van gewone werknemers gelden immers (veel) lagere opzeggingstermijnen en -vergoedingen.

21 Vrije vertaling van: ‘Cependant, l’URBSFA, tiers au contrat de travail litigieux, n’apparaît pas fondée à s’immiscer dans l’appréciation des motifs de sa rupture, ce que l’URBSFA reconnaît d’ailleurs (...)’

22 ECLI:BE:CASS:ARR:20210527.85.F.1.

23 ECLI:BE:TTBRL:ARR:20201109.19.3353.A.

24 KB 13 juli 2004, tot vaststelling van het bedrag van de vergoeding bedoeld in art. 5, tweede lid, van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars.

25 Het betreft de actuele bedragen, zoals per 1 september 2021 van toepassing.

De artikelen 10 en 11 van de Belgische Grondwet verankeren respectievelijk het gelijkheidsbeginsel en het niet-discriminatiebeginsel. De grondwettelijke regels inzake gelijkheid en niet-discriminatie verhinderen niet dat er eventueel een verschil in behandeling wordt ingesteld ten aanzien van bepaalde categorieën van personen, maar dit geldt dan enkel voor zover daarvoor een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. De al of niet aanwezigheid van een zodanige objectieve en redelijke verantwoording moet worden getoetst aan het doel en de gevolgen van het verschil in behandeling. De aangewende middelen moeten alleszins evenredig zijn met het nagestreefde doel. Het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

Wout van Aert beriep zich op het gelijkheidsbeginsel om, in ondergeschikte orde, de toepassing te vorderen van de regels die gelden voor gewone werknemers,<sup>26</sup> die in zijn geval een opzegvergoeding overeenstemmend met het loon en de voordelen van 10 weken gaven. Het Arbeidshof volgde deze redenering niet en stelde als volgt:

‘De betaalde sportbeoefenaars vormen een afzonderlijke en objectieve beroepscategorie, waarvoor de wetgever met de Wet Betaalde Sportbeoefenaars een speciale status wilde creëren: wettelijk vermoeden van werknemersstatus, verbod op niet-concurrentiebedingen, (...), verbod op arbitragebeding voorzien voor het ontstaan van het geschil, afwijking van artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de vernieuwing van contracten voor bepaalde tijd, beëindiging van het contract enkel mogelijk met de betaling van een vergoeding, die niet afhankelijk is van de anciënniteit en waarvoor de werkgever en de werknemer op gelijke voet worden geplaatst (...) Professionele sportbeoefenaars moeten hun loopbaan over een bijzonder korte periode en op jonge leeftijd voltooien, op een arbeidsmarkt waar de standardsituatie die van een contract voor onbepaalde duur is.

(...) Er bestaat dus een objectief verschil tussen betaalde sportbeoefenaars en werknemers die onderworpen zijn aan de wet van 3 juli 1978.

(...) Bovendien wordt het systeem van verbrekingsvergoedingen voor betaalde sportbeoefenaars, in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen, met name de stabiliteit van teams, een evenwichtige sportcompetitie, integriteit van de sport en de bescherming van ploegen tegen het afwerven van spelers, hetzij de wens om te strijden tegen de praktijk van systematische afwerving van sporters op hoog niveau ten behoeve van meer welvarende clubs en ten nadelen van minder welvarende clubs... terwijl tegelijkertijd een zekere professionele

mobilititeit van deze sportbeoefenaars wordt toegestaan.’

De redenering van het Arbeidshof, duidelijk geïnspireerd op een arrest van het Arbeidshof van Bergen van 13 februari 2018,<sup>27</sup> verbaast enigszins<sup>28</sup> en lijkt in te gaan tegen de eigen rechtspraak van 6 mei 2014 in de zaak *Dahmane*, waarbij het Arbeidshof van Antwerpen nog oordeelde dat het onderscheid, minstens gedeeltelijk, niet objectief en redelijk verantwoordbaar was en dat een vergoedingsregeling zoals in voege voor gewone werknemers zou kunnen volstaan:<sup>29</sup>

‘Het verschil in behandeling moet redelijk verantwoord zijn, hetgeen inhoudt dat het evenredig is met het nagestreefde doel (en de gevolgen) ervan (...).

De (...) nagestreefde objectieven, slaande op het vermijden van een competitievervalsing en op het behoud daarbij van een bepaalde stabiliteit van de aan de competitie participerende sportploegen, kunnen naar het oordeel van het hof worden beschouwd als aanvaardbare doelstellingen in functie waarvan in voorkomend geval bepaalde specifieke maatregelen zouden kunnen worden uitgewerkt of aangewend, erop gericht om een afdoende mate aan rechtszekerheid van de arbeidsrelaties in de sportsector te garanderen. (...) het economische aspect van het sportgebeuren, het al dan niet nastreven van financiële winst, en het belang van de competitie voor die specifieke aspecten (...) zijn (...) niet uniek voor de sector van de betaalde sportbeoefening, maar gelden evenzeer voor andere sectoren in de bedrijfswereld en de diensten; ook daar spelen de concurrentie en de competitie, en de financiële implicaties ervan, een belangrijke rol; er zijn volgens het hof geen valabele redenen voorhanden om op basis van dergelijke vooropgestelde (economische) doelstellingen in een aparte en gedifferentieerde behandeling te voorzien voor de ‘betaalde sportbeoefening.

Het hof is van oordeel dat de (...) maatregelen geenszins evenredig zijn met deze doelstellingen. Een in voorkomend geval op basis van die regelgeving door de contractverbrekende sportbeoefenaar te betalen beëindigingsvergoeding die kan oplopen tot 36

26 Deze zijn in België onderworpen aan de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

27 ECLI:BE:CTMON:2018:ARR.20180213, Nieuwsbrief Arbeidsrecht nr. 2018/5 (weergave F. Hendrickx). Zie ook F. Hendrickx, Een opvolger voor de zaak *Dahmane*: ook in het recht is de bal rond, *Sport.J.* 2017, afl. 2, p. 12-13. Dit arrest, waarbij de contractbreuk uitging van de club, en niet van de speler, is niet zomaar transponeerbaar op een zaak waarbij een werknemer zelf zijn contract verbreekt.

28 Het standpunt van het Arbeidshof klemt des te meer aangezien het hof vaststelt dat ‘de Wet Betaalde Sportbeoefenaar artikel 10 en 11 van de gecoördineerde Grondwet klaarblijkelijk niet schendt’, terwijl het een gewone burgerrechtelijke rechter in wezen niet toekomt om de conformiteit van een wet met de Grondwet te toetsen of te beoordelen. Een prejudiciële vraagstelling aan het Grondwettelijk Hof ware dan ook logischer geweest.

29 ECLI:BE:AHANT:2014:ARR.20140506.11. Dit arrest had weliswaar betrekking op de ongrondwettigheid van het eerder vermelde KB van 13 juli 2004, maar de redenering kan mutatis mutandis worden toegepast op de voorliggende casus.

maanden loon, is in geen enkel opzicht evenredig met de vermelde doelstellingen. (...)

Uitgaande van de weerhouden doelstellingen inzake het vermijden van competitievervalsing tussen de aan het sportgebeuren participerende tegenstanders en het behoud daarbij van de stabiliteit van de aan de competitie participerende sportploegen, ziet het hof bovendien niet in waarom bijvoorbeeld daartoe de in de Arbeidsovereenkomstenwet voorziene vergoedingsregeling (...) niet zou kunnen volstaan, in geval van de voortijdige beëindiging van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst. (...)

Verwijzend naar de voorgaande overwegingen komt het hof tot het besluit dat de hier ter discussie staande regeling (...) de conformiteit-toets met artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet kan doorstaan.’

De betaalde sport vormt natuurlijk een bijzondere en atypische arbeidsmarkt. Maar hoewel een volledige harmonisering van de juridische arbeidsbescherming niet noodzakelijk volgt uit het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel,<sup>30</sup> valt toch sterk te betwijfelen dat de afwijkende ontslagregeling voor betaalde sportbeoefenaars en de impact die deze afwijkende regeling heeft op de vrijheid van arbeid van sportbeoefenaars wel evenredig is met de beweerde doelstellingen.

Het Arbeidshof heeft een kans gemist om – eindelijk – duidelijkheid te scheppen inzake deze kwestie door de grondwettigheid van de specifieke ontslagregeling betaalde sportbeoefenaars niet af te toetsen bij het Grondwettelijk Hof.

### 5.2.3 Voordelen toegekend door derden tellen niet mee voor de opzeggingsvergoeding

De opzeggingsvergoeding wordt naar Belgisch arbeidsrecht berekend op het loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.<sup>31</sup>

Wout Van Aert argumenteerde voor het Arbeidshof dat prijzengelden, startgelden en vergoedingen voor eindklassementen niet in aanmerking dienden te worden genomen, aangezien deze vergoedingen niet door de werkgever werden betaald maar door organisatoren van wedstrijden en klassementen.

Het Arbeidshof oordeelde dat Sniper Cycling niet kon aantonen dat de prijzengelden, startgelden en vergoedingen voor eindklassementen werden toegekend door de werkgever, Sniper Cycling, en dat Wout Van Aert er lastens Sniper Cycling aanspraak kon op maken. Het hof haalt deze vergoedingen dan ook uit de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.

## 6. Besluit

De zaak *Van Aert* is een mooi voorbeeld van de mogelijkheid voor een betaalde sportbeoefenaar om diens arbeidscontract naar Belgisch arbeidsrecht te beëindigen wegens dringende reden. De zaak illustreert het spanningsveld tussen enerzijds de toepasselijke sportreglementering en het toepasselijk arbeidsrecht en anderzijds tussen algemene beëindigingsregels en specifiek voor sporters geldende beëindigingsregels.

De zaak schetst de gevolgen voor de sportbeoefenaar wanneer de ingeroepen dringende reden uiteindelijk niet wordt aanvaard door de arbeidsgerechten. De casus toont aan dat een beoordeling of sprake is van dit soort dringende reden vaak een erg feitelijke beoordeling uitmaakt, waarbij ook een appreciatiemarge bestaat voor rechters. Een sportbeoefenaar denkt dus best twee keer na vooraleer een dringende reden in te roepen; minstens neemt hij best zijn voorzorgen door bijvoorbeeld met zijn nieuwe werkgever een uitdrukkelijke vrijwaring af te spreken.

Verder bevestigt het arrest, weliswaar zonder uitgebreide motivering, de grondwettigheid van de bijzondere ontslagregeling voor betaalde sportbeoefenaars. Het Arbeidshof van Antwerpen gaat daarmee in tegen zijn eerdere rechtspraak in de zaak *Dahmane*. Het Arbeidshof mist bovenal de kans om de grondwettigheid van de specifieke ontslagregeling betaalde sportbeoefenaars af te toetsen bij het Grondwettelijk Hof. Hierdoor blijft onzekerheid bestaan over de geldigheid van de huidige, bijzondere ontslagregeling voor betaalde sportbeoefenaars.

Bij de berekening van een opzeggingsvergoeding dient ten slotte geen rekening te worden gehouden met prijzengelden, startgelden en vergoedingen voor eindklassementen, aangezien deze niet door de werkgever werden betaald, maar wel door de organisatoren van wedstrijden en klassementen.

30 F. Hendrickx, Een opvolger voor de zaak *Dahmane*: ook in het recht is de bal rond, *Sport.J.* 2017, afl. 2, p. 12-13.

31 Art. 39 Arbeidsovereenkomstenwet.