ARTIKEL GESCHREVEN DOOR:

Chloé Gevers
Junior legal assistant

Maëlle de Harlez
Senior payroll consultant, trainer & data analyst

Laatst gewijzigd: 31/08/2026

Waarschuwing: *De op deze pagina gepubliceerde informatie wordt uitsluitend ter informatie verstrekt. Zij geeft een overzicht van algemene situaties binnen de Belgische sociale wetgeving, op basis van de officiële bronnen die beschikbaar waren op het ogenblik van de redactie of de actualisering ervan. De aandacht van de lezer wordt erop gevestigd dat deze informatie geen persoonlijk juridisch advies of bindende juridische interpretatie vormt. Zij vervangt de wettelijke en reglementaire bepalingen niet. De lezer wordt verzocht na te gaan welke bepalingen daadwerkelijk op zijn situatie van toepassing zijn en, indien nodig, persoonlijk advies in te winnen. De auteur kan bijgevolg niet aansprakelijk worden gesteld voor de gevolgen die voortvloeien uit het gebruik van deze informatie.*

EINDE VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: ALGEMEENHEDEN

Het **EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST** is de algemene term voor de beëindiging van de arbeidsrelatie. Het einde kan **VOORZIEN** zijn (einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd enz.), voortvloeien uit een **ONVOORZIENE GEBEURTENIS** (overlijden van de werknemer, definitieve overmacht enz.) of het gevolg zijn van een **VRIJWILLIGE** beëindiging, bijvoorbeeld door een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst. Een **VOORTIJDIGE** beëindiging vindt plaats vóór het normaal voorziene einde.

De **BEËINDIGING** van de overeenkomst vloeit voort uit de wil om de arbeidsrelatie voortijdig te beëindigen. Zij kan **EENZIJDIG** zijn en tot uiting komen door **ONTSLAG**, namelijk de handeling waarbij één partij haar wil te kennen geeft om de overeenkomst te beëindigen (ontslag door de werkgever, opzegging door de werknemer enz.), of **BILATERAAL** zijn (in onderling akkoord tussen de partijen).

Wij hebben ervoor gekozen de regels betreffende het einde en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst samen te vatten volgens de **REDEN** en de betrokken **TYPES ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**. Daarbij worden de **MODALITEITEN** van het einde en de beëindiging, eventuele **NIETIGHEDEN** van de procedure wegens niet-naleving van de wettelijke voorwaarden, de berekening van **OPZEGGINGSTERMIJNEN** of **VERGOEDINGEN**, alsook de **SANCTIES** en gevolgen van de niet-naleving van de toepasselijke regels toegelicht. Deze worden in dit artikel in algemene zin uiteengezet.

VOORZIENE EINDES *(met of zonder kennisgeving)*	**EINDE WEGENS EEN GEBEURTENIS** *(zonder kennisgeving)*	**GERECHTELIJKE TUSSENKOMST** *(zonder kennisgeving)*
Verstrijken van de overeengekomen termijn Voltooiing van het overeengekomen werk Einde van de vervanging	Overmacht Medische overmacht Overlijden van een partij	Gerechtelijke ontbinding

EENZIJDIGE BEËINDIGINGEN *(met kennisgeving)*	**IN ONDERLING AKKOORD** *(zonder kennisgeving)*	**BIJZONDERE SITUATIES** *(met of zonder kennisgeving)*
Opzegging door de werknemer Ontslag door de werkgever Dringende reden Met ontslag gelijkgestelde handeling	Beëindiging in onderling akkoord Ontbindend beding	Beëindiging tijdens de proeftijd Werkverlating Beëindiging voor contractaanvang Pensionering

DE ARBEIDSOVEREENKOMST: een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een persoon zich ertoe verbindt tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een andere persoon die hem tewerkstelt. Er bestaat bijgevolg een juridische gezagsverhouding *(Arbh. Brussel, 23 april*

2014, onuitg., AR nr. 2012/AB/718) in tegenstelling tot zelfstandige arbeid. Om te bepalen of er al dan niet sprake is van zelfstandige arbeid, legt de wet vier algemene criteria vast: de wil van de partijen zoals uitgedrukt in de overeenkomst, de vrijheid om de arbeidstijd te organiseren, de vrijheid om het werk te organiseren en de mogelijkheid om al dan niet hiërarchische controle uit te oefenen. Arbeidsovereenkomsten [1] worden hoofdzakelijk geregeld door de wet van 3 juli 1978[2] betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet is van toepassing op werknemers die in de privésector zijn tewerkgesteld en op personeelsleden van de openbare sector die niet aan een statuut zijn onderworpen. Bepaalde bijzondere situaties, zoals uitzendarbeid, werknemers met dienstencheques enz., worden geregeld door specifieke wetgeving.

- **DE PROEFPERIODE**: een periode aan het begin van de overeenkomst waarin de partijen de arbeidsrelatie kunnen beoordelen. Tijdens deze periode kunnen zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of vergoeding. Hoewel de proeftijd sinds 2014 in beginsel is afgeschaft, blijft zij onder meer bestaan voor studenten en tijdelijke werknemers of uitzendkrachten. De eerste drie dagen van daadwerkelijke arbeid worden automatisch als proeftijd beschouwd. Hiervoor hoeft geen bijzondere clausule in de overeenkomst te worden opgenomen. Voor bepaalde arbeidsovereenkomsten voor tijdelijke arbeid kunnen evenwel bijzondere modaliteiten gelden.
- **EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**: de beëindiging van de arbeidsrelatie, ongeacht de oorzaak. Zij kan voortvloeien uit een normaal voorziene oorzaak (verstrijken van de termijn, voltooiing van het

[1] FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten. (Datum van laatste consultatie: 23 juni 2026).
[2] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1978/07/03/1978070303/justel

overeengekomen werk enz.), een onvoorziene gebeurtenis (overlijden, definitieve overmacht enz.) of bijvoorbeeld een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst.

- **BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST**: de beëindiging van de overeenkomst als gevolg van een handeling of de wil om de arbeidsrelatie te beëindigen. Zij kan onder meer eenzijdig gebeuren door ontslag of bilateraal door beëindiging in onderling akkoord.
- **HET ONTSLAG:** een eenzijdige rechtshandeling waarbij één partij op zekere en ondubbelzinnige wijze haar wil te kennen geeft om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het gaat om ontslag door de werkgever wanneer het van de werkgever uitgaat en om opzegging door de werknemer wanneer het van de werknemer uitgaat. Het ontslag is in beginsel definitief en onherroepelijk.
- **BEËINDIGINGSMODALITEITEN**: in onze classificatie de middelen en regels waarmee de beëindiging concreet wordt uitgevoerd en de gevolgen ervan worden bepaald, waaronder het presteren van een opzeggingstermijn of de betaling van een vergoeding wanneer deze termijn niet wordt gepresteerd.
- **NIETIGHEID**: nietigheid vloeit voort uit de niet-naleving van een door de wet opgelegde voorwaarde of formaliteit. Zij is **ABSOLUUT** wanneer de onregelmatigheid niet door de beschermde partij kan worden gedekt en, in voorkomend geval, ambtshalve door de rechter moet worden opgeworpen (bv. een door de werkgever onregelmatig betekende opzegging kan niet door de aanvaarding van de werknemer worden geregulariseerd). Zij is **RELATIEF** wanneer de onregelmatigheid door de beschermde partij kan worden gedekt (bv. een door de werknemer onregelmatig betekende opzegging kan door de werkgever worden

aanvaard). Inzake opzegging treft de nietigheid de opzegging of de kennisgeving ervan, maar niet het ontslag zelf, dat geldig blijft.

- **DE OPZEGGINGSTERMIJN:** de periode waarin de arbeidsovereenkomst na de kennisgeving van de opzegging verder wordt uitgevoerd totdat de beëindiging definitief uitwerking krijgt. De duur ervan wordt bepaald overeenkomstig de toepasselijke wettelijke regels *(Art. 37/2, wet van 3 juli 1978)*, en verschilt naargelang het gaat om ontslag door de werkgever of opzegging door de werknemer. Deze regels werden recent gewijzigd door de wet 18 mei 2026[3] die de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn bij ontslag beperkt tot 52 weken voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juni 2026 aanvangen, en door de wet van 3 juni 2026 [4] die de opzeggingstermijnen wijzigt voor arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 augustus 2026 aanvangen. Deze laatste voert met name een opzeggingstermijn van één week in tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst, een regeling waarvan de praktische gevolgen vergelijkbaar zijn met die van een **PROEFPERIODE**, zonder het proefbeding juridisch opnieuw in te voeren.

  Lijst van de nieuwe opzeggingstermijnen: bij ontslag door de werkgever[5] en bij opzegging door de werknemer[6].

  Beëindiging met een opzeggingstermijn vereist de naleving van regels inzake kennisgeving *(Art. 37, wet van 3 juli 1978)*, verplichte vermeldingen en aanvang van de termijn *(Art. 37/1, wet van 3 juli 1978)*. De duur *(Art. 37/2, wet van 3 juli 1978 gewijzigd door wet van 18 mei 2026 B.S. 01-06-2026, art.24 en wet van 3 juni 2026, art. 2 tot 4)* van de opzeggingstermijn wordt hoofdzakelijk

[3] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2026/05/18/2026201467/justel
[4] https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2026/06/03/2026201577/justel
[5] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/einde-van-de-arbeidsovereenkomst-11
[6] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/einde-van-de-arbeidsovereenkomst-1

bepaald op basis van de anciënniteit *(Art. 37/2 tot 37/4, wet van 3 juli 1978)* van de werknemer, berekend bij de aanvang van de termijn, rekening houdend met bijzondere, afwijkende en overgangsregelingen, waaronder die welke voortvloeien uit de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden. Een ontslagen werknemer die een nieuwe betrekking vindt, kan onder bepaalde voorwaarden de overeenkomst sneller beëindigen door middel van een tegenopzegging *(Art. 37/2 §3, wet van 3 juli 1978)*. Ten slotte kan tijdens de opzeggingstermijn een vrijstelling van prestaties *(Art. 37/12, wet van 3 juli 1978)* worden overeengekomen en kunnen bepaalde schorsingen *(Wet van 3 juli 1978, met name art.37/7 en 38)* van de arbeidsovereenkomst de opzeggingstermijn schorsen wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat, terwijl de door de werknemer gegeven opzegging in beginsel blijft doorlopen.

- **VERGOEDINGEN:** omvatten in onze samenvatting de bedragen die verschuldigd zijn naar aanleiding of als gevolg van het einde van de overeenkomst: vergoeding wegens voortijdige beëindiging, opzeggingsvergoeding, aanvullende vergoedingen of specifieke beschermingsvergoedingen, afhankelijk van de situatie.

  Vergoeding wegens voortijdige beëindiging *(Art. 40, wet van 03/07/1978)* betreft arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en vergoedt de beëindiging ervan vóór het voorziene einde of de voltooiing van het overeengekomen werk. Zij onderscheidt zich van de opzeggingsvergoeding, die de ontbrekende of ontoereikende opzeggingstermijn vergoedt.

  Opzeggingsvergoeding *(Art. 39, wet van 03/07/1978)* vergoedt het ontbreken of de ontoereikendheid van de opzeggingstermijn wanneer één partij de overeenkomst onmiddellijk beëindigt of de verschuldigde

opzeggingstermijn niet volledig naleeft. Zij stemt in beginsel overeen met het loon voor de nog te lopen opzeggingstermijn.

Beschermingsvergoeding[7] is verschuldigd wanneer de werknemer een bijzondere bescherming tegen ontslag geniet en de werkgever niet kan aantonen dat de beëindiging gebaseerd is op een reden die vreemd is aan die bescherming. Zij kan boven op de normaal bij de beëindiging verschuldigde vergoedingen komen en het bedrag ervan varieert naargelang de toepasselijke regeling.

Andere vergoedingen *(ontslagcompensatievergoeding, sluitingsvergoeding, vergoeding bij collectief ontslag, aanvullende SWT-vergoeding, uitwinningsvergoeding van de handelsvertegenwoordiger, cao nr. 109 enz.)* die verband houden met het einde van de overeenkomst kunnen de uit het einde van de overeenkomst voortvloeiende rechten aanvullen wanneer de wetgeving of een bijzondere regeling daarin voorziet. Het doel, de voorwaarden en de berekening ervan hangen af van de betrokken regeling.

- **SANCTIES:** de juridische gevolgen verbonden aan de niet-naleving van de regels inzake beëindiging of ontslag, die onder meer de vorm kunnen aannemen van een vergoeding, schadevergoeding of andere gevolgen waarin de wet of een cao voorziet.
- **OUTPLACEMENT**: een geheel van begeleidende diensten en adviezen verstrekt door een gespecialiseerde dienstverlener ten laste van de werkgever volgens de toepasselijke regeling, met als doel de ontslagen werknemer in staat te stellen zo snel mogelijk zelf een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een zelfstandige beroepsactiviteit te ontwikkelen. Er bestaan verschillende outplacementregelingen: de

[7] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/bescherming-tegen-ontslag

algemene regeling[8] (opzeggingstermijn of vergoeding van minstens 30 weken), de bijzondere regeling[9] voor werknemers van 45 jaar en ouder, de regeling bij herstructureringen/ontslagen[10], vrijwillig outplacement [11] en eventuele sectorale of conventionele regelingen.

VOORZIENE EINDES *(met of zonder kennisgeving)*

Verstrijken van de overeengekomen termijn

Een arbeidsovereenkomst waarvan de duur bepaald is, eindigt automatisch op de overeengekomen datum of termijn, zonder ontslag of opzeggingstermijn. Zij kan echter voortijdig worden beëindigd: tijdens de eerste helft van de overeenkomst, beperkt tot zes maanden, kan elke partij haar beëindigen met een opzeggingstermijn die binnen die periode moet eindigen (bij opeenvolgende overeenkomsten is deze mogelijkheid beperkt tot de eerste overeenkomst in de reeks), daarna leidt beëindiging zonder dringende reden in beginsel tot betaling van een vergoeding die overeenstemt met het loon dat tot het einde verschuldigd zou zijn, binnen de wettelijke grenzen. Verschillende types arbeidsovereenkomsten kunnen voor bepaalde tijd worden gesloten: de klassieke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, studentenovereenkomsten, vervangingsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, onder voorbehoud van hun specifieke beëindigingsregels (zie de rubriek « Arbeidsovereenkomsten »[12]). Indien de uitvoering na het verstrijken van de termijn wordt voortgezet, is de

[8] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/outplacement/outplacement-algemene-regeling
[9] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/outplacement/outplacement-specifieke-regeling
[10] https://werk.belgie.be/nl/themas/herstructurering/actief-beheer-herstructurering
[11] https://www.restructurations.be/nl/measure/outplacement/reclassificationsystem.html
[12] https://payrollontheground.com/sociale-wetgeving/

overeenkomst in beginsel onderworpen aan de regels voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

Voltooiing van het overeengekomen werk

De arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk *(Art. 9 tot 11 en 40, wet van 3 juli 1978)* eindigt automatisch wanneer het nauwkeurig overeengekomen werk voltooid is, zonder ontslag of opzeggingstermijn. Net zoals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan zij voortijdig worden beëindigd. Het uit te voeren werk moet voldoende nauwkeurig zijn omschreven om de voltooiing ervan objectief te kunnen vaststellen.

Einde van de vervanging (met of zonder kennisgeving)

De vervangingsovereenkomst *(Art. 11ter wet van 3 juli 1978)* kan, afhankelijk van de overeenkomst, met of zonder ontslag eindigen. Wanneer zij voor bepaalde tijd is gesloten, eindigt zij bij het verstrijken van de overeengekomen termijn, zonder ontslag. Wanneer zij voor onbepaalde tijd is gesloten, is in beginsel ontslag vereist, eventueel met een contractueel overeengekomen verkorte opzeggingstermijn. De partijen kunnen echter bepalen dat de overeenkomst bij de terugkeer van de vervangen werknemer automatisch eindigt, zonder opzeggingstermijn of vergoeding. De duur ervan is in beginsel beperkt tot twee jaar (behoudens uitzonderingen).

EENZIJDIGE BEËINDIGINGEN *(met kennisgeving)*

Opzegging door de werknemer

Eenzijdig ontslag door de werknemer *(Art. 32,3°, 37 en 39, wet van 03/07/1978)* om de overeenkomst te beëindigen. Afhankelijk van de situatie neemt de werknemer een opzeggingstermijn in acht of beëindigt hij de overeenkomst onmiddellijk, met de

toepasselijke gevolgen inzake vergoedingen. De gevolgen van de beëindiging (mogelijkheid en duur van de opzegging, onmiddellijke beëindiging en eventuele vergoeding) verschillen naargelang het type overeenkomst en het ogenblik waarop de opzegging plaatsvindt. De opzegging door de werknemer onderscheidt zich van ontslag door de werkgever door de partij die het initiatief neemt, de eigen regels inzake opzegging en de mogelijke gevolgen voor de werkloosheid[13]: een werkverlating zonder geldige reden wordt door de RVA[14] als werkverlating beschouwd en kan leiden tot uitsluiting van uitkeringen gedurende 4 tot 52 weken, of in bepaalde gevallen voor onbepaalde duur.

Ontslag door de werkgever

Eenzijdig ontslag door de werkgever (*Art. 32, 3°, 37 en 39, wet van 03/07/1978)* om de overeenkomst te beëindigen. Het kan onder meer plaatsvinden met een opzeggingstermijn of onmiddellijk tegen betaling van een opzeggingsvergoeding, onder voorbehoud van bijzondere beschermingsregelingen[15]. De gevolgen van de beëindiging (mogelijkheid en duur van de opzegging, onmiddellijke beëindiging en eventuele vergoeding) verschillen naargelang het type overeenkomst en het tijdstip waarop de beëindiging plaatsvindt. Het onderscheidt zich van de opzegging door de werknemer onder meer door de partij die het initiatief neemt, verschillende opzeggingstermijnen en de eventuele toepassing van regels inzake ontslagmotivering (CAO 109)[16] en ontslagbescherming.

[13] https://www.rva.be/bladzijde/welke-gevolgen-kan-een-werkverlating-zonder-geldige-reden-hebben-voor-uw-recht-op-uitkeringen
[14] https://www.rva.be/
[15] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/bescherming-tegen-ontslag
[16] https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/CAO-COORD/cao-109.pdf

Dringende reden

Elke partij kan de overeenkomst onmiddellijk *(Art. 35, wet van 03/07/1978)* en zonder opzeggingstermijn of vergoeding beëindigen wanneer een ernstige tekortkoming de verdere professionele samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt. Strikte procedures en termijnen moeten worden nageleefd. Ontslag om dringende reden kan leiden tot uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen [17] gedurende 4 tot 26 weken.

Met ontslag gelijkgestelde handeling

Een eenzijdige[18] en belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de overeenkomst kan als stilzwijgend ontslag worden beschouwd. Bij betwisting beoordeelt de rechter of de gedraging juridisch een beëindiging inhoudt. De essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst worden geval per geval beoordeeld, rekening houdend met het belang dat de partijen eraan hebben gehecht; de rechtspraak weerhoudt onder meer de functie, het loon en de plaats van tewerkstelling.

BEËINDIGINGEN IN ONDERLING AKKOORD *(zonder kennisgeving)*

Beëindiging in onderling akkoord

De werkgever en de werknemer kunnen op elk ogenblik gezamenlijk *(Art. 32 2°, wet van 03/07/1978)* beslissen de overeenkomst te beëindigen en de voorwaarden ervan vastleggen, zonder bijzondere formaliteit, hoewel een geschrift om bewijsredenen wordt aanbevolen. De overeenkomst moet evenwel voortvloeien uit een vrije en

[17] https://www.rva.be/burgers/volledige-werkloosheid/kunt-u-uw-recht-op-uitkeringen-verliezen/in-welke-gevallen-kunt-u-een-sanctie-krijgen-volledige-werkloosheid
[18] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/beeindigingswijzen-gemeenschappelijk

geldige toestemming. Zij kan worden betwist wanneer de toestemming door een wilsgebrek is aangetast, met name bij moreel geweld, waarvan de kenmerken en draagwijdte door de rechtspraak nader zijn bepaald.

Ontbindend beding

Een beding[19] dat bepaalt dat een toekomstige en onzekere gebeurtenis de overeenkomst automatisch zal beëindigen wanneer zij zich voordoet. De geldigheid ervan is begrensd *(Art. 32 en 36, wet van 03/07/1978)*: bepaalde voorwaarden zijn verboden en de verwezenlijking ervan mag met name niet uitsluitend afhangen van de wil van één partij.

GERECHTELIJKE TUSSENKOMST *(zonder kennisgeving)*

Gerechtelijke ontbinding

Een partij vraagt de rechter de overeenkomst te beëindigen wegens een voldoende ernstige tekortkoming van de andere partij. De ontbinding[20] wordt dus door de rechter uitgesproken en vormt geen ontslag door één van de partijen.

EINDE WEGENS EEN GEBEURTENIS *(zonder kennisgeving)*

Overmacht

Een voor de werkgever of werknemer onvoorzienbare gebeurtenis[21] die zonder fout van de partijen een onoverkomelijke belemmering *(Art. 32, 5°, wet van 03/07/1978)*

[19] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/andere-wijzen-van-beeindiging-van-de#toc_heading_4
[20] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/andere-wijzen-van-beeindiging-van-de#toc_heading_5
[21] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/andere-wijzen-van-beeindiging-van-de#toc_heading_7

vormt voor de uitvoering van de overeenkomst. Alleen een definitieve onmogelijkheid leidt tot het einde van de overeenkomst; tijdelijke overmacht schorst enkel de uitvoering ervan. Overmacht beëindigt de overeenkomst niet automatisch: zij moet worden ingeroepen en bewezen, evenals het definitieve karakter van de gevolgen ervan; zo niet kan het inroepen ervan een onregelmatige beëindiging vormen.

Medische overmacht

Wanneer de werknemer definitief ongeschikt is voor het overeengekomen werk, kan de overeenkomst wegens medische overmacht [22] eindigen onder bepaalde voorwaarden en na het doorlopen van de specifieke wettelijke procedure *(Art. 34, wet van 03/07/1978)*. Het betreft geen ontslag door de werkgever of opzegging door de werknemer. Indien uit de procedure niet blijkt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk uit te voeren, eindigt de procedure zonder verder gevolg. Als medische overmacht overeenkomstig de wettelijke procedure wordt vastgesteld en aan alle procedurevoorwaarden is voldaan, kan de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn of vergoeding worden beëindigd.

Overlijden van een partij

Het overlijden [23] van de werknemer *(Art. 32, 4°, wet van 03/07/1978)* beëindigt de overeenkomst automatisch, zonder ontslag of beëindigingsprocedure. Het vormt een wettelijke oorzaak van beëindiging. Het overlijden van de werkgever *(Art. 33, wet van 03/07/1978)* beëindigt de overeenkomst niet automatisch. De overeenkomst

[22] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/andere-wijzen-van-beeindiging-van-0
[23] https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/einde-van-de-arbeidsovereenkomst/andere-wijzen-van-beeindiging-van-de#toc_heading_6

eindigt wanneer de activiteit wordt stopgezet of wanneer zij gebaseerd was op persoonlijke samenwerking. De rechter kan dan een vergoeding toekennen.

BIJZONDERE SITUATIES *(met of zonder kennisgeving)*

Beëindiging tijdens de proefperiode

De algemene proeftijd is sinds 2014 afgeschaft, maar blijft onder meer bestaan voor studenten *(Art. 127, wet van 03/07/1978)* alsook tijdelijke werknemers en uitzendkrachten *(Art. 5, wet van 24/07/1987)*. Tijdens de proeftijd kan elke partij de overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of vergoeding, overeenkomstig de toepasselijke regeling.

Werkverlating

De afwezigheid of tekortkoming van de werknemer, zelfs wanneer deze ernstig is, volstaat niet om zijn zekere wil om de overeenkomst te beëindigen vast te stellen. De werkgever moet daarom voorzichtig handelen en stappen *(Arbh. Bergen, 14 december 2006)* ondernemen, waaronder pogingen om contact op te nemen en ingebrekestellingen, om een rechtvaardiging zoals overmacht of een dringende ziekenhuisopname uit te sluiten. Pas wanneer uit de omstandigheden redelijkerwijs een zekere wil blijkt om de betrekking te verlaten, kan de werkgever deze beëindiging vaststellen en schriftelijk, bij voorkeur per aangetekende brief, aan de werknemer meedelen. De beëindiging wordt dan aan de werknemer toegerekend, zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. Gelet op de moeilijkheid om deze wil te bewijzen *(Arbh. Luik, afd. Namen, 12 november 2019, A.R. 2018/AN/151)*, kan de werkgever, wanneer aan de voorwaarden is voldaan, een andere beëindigingsgrond aanvoeren, met name een dringende reden.

Beëindiging voor contractaanvang

Een geldig gesloten overeenkomst kan reeds vóór de indiensttreding worden beëindigd, met of zonder ontslag naargelang de wijze van beëindiging: in onderling akkoord, met een opzeggingstermijn of onmiddellijk tegen betaling van een vergoeding. De wet van 3 juli 1978 regelt deze situatie niet specifiek; de modaliteiten ervan zijn daarom voornamelijk door de rechtspraak uitgewerkt met betrekking tot de toepassing van de regels inzake eenzijdige beëindiging en vergoedingen. Het Hof van Cassatie *(Cass., 10 april 1974, J.T.T., 1975, p. 10)* aanvaardt dat een opzeggingstermijn vóór de indiensttreding kan aanvangen, ondanks afwijkende rechtspraak. Bij onmiddellijke beëindiging is in beginsel een forfaitaire vergoeding verschuldigd, berekend op basis van de toepasselijke opzeggingstermijn, namelijk één week bij een anciënniteit van minder dan drie maanden.

Pensionering

Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd beëindigt de arbeidsovereenkomst niet automatisch: de werknemer kan beslissen verder te werken of met pensioen te gaan. In dat laatste geval hangen de modaliteiten van het einde of de beëindiging af van het type arbeidsovereenkomst en kan het onder meer gaan om opzegging door de werknemer, ontslag door de werkgever of beëindiging in onderling akkoord. Wanneer de werkgever ontslag geeft met het oog op pensionering, kan een bijzondere regeling gelden waarbij de opzeggingstermijn tot 26 weken *(Art. 37/6, wet van 03/07/1978)* wordt beperkt.

EINDE VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN: OVERZICHTSTABEL

Legende bij de tabel

✓	*Ja, het criterium/de criteria van de betreffende kolom is/zijn van toepassing op de beëindigingsvorm van de betreffende rij.*
✓	*Onder bepaalde voorwaarden is/zijn het criterium/de criteria van de betreffende kolom van toepassing op de beëindigingsvorm van de betreffende rij.*
–	*Het criterium/de criteria van de betreffende kolom heeft/hebben geen betrekking op de beëindigingsvorm van de betreffende rij.*
⊟	*Nee, het criterium/de criteria van de betreffende kolom is/zijn niet van toepassing op de beëindigingsvorm van de betreffende rij.*
(1)	*Beweeg met de muis over het betreffende element om meer informatie te krijgen over de voorwaarden waaraan moet worden voldaan opdat het criterium/de criteria van de betreffende kolom van toepassing is/zijn.*

O.D.C (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) – B.D.C (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) – A.D.W (arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk) – V.C (vervangingscontract) – W.G (Werkgever) – W.N (Werknemer)

	CONTRACT	EENZIJDIG	FORMALITEIT	ONTSLAG	OPZEG/VERG.	AUTOMATISCH
VERSTRIJKEN VAN DE TERMIJN	✓ (1) (Alleen BDC)	–	⊟	–	–	✓
VOLTOOIING VAN HET WERK	✓ (2) (Alleen ADW)	–	⊟	–	–	✓
EINDE VAN DE VERVANGING	✓ (3) (Alleen VC)	–	✓ (4) (Volgens contract)	✓ (5) (Volgens contract)	✓ (5) (Opzeg en vrijstelling)	✓ (6) (Volgens contract)
OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER	✓	✓	✓ (Volgens verg. of opzeg)	✓	✓ (Volgens contract)	⊟
ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER	✓	✓	✓ (Volgens verg. of opzeg)	✓	✓ (Volgens contract)	⊟
DRINGENDE REDEN	✓	✓	✓ (Strenge regels)	✓	⊟	⊟
GELIJKGESTELDE HANDELING	✓	✓	⊟	✓ (7) (Stilzwijgend of impliciet)	✓ (8) (Alleen opzegverg.)	⊟
ONDERLING AKKOORD	✓	⊟	✓ (Schriftelijk aanbevolen)	⊟	⊟	⊟
ONTBINDEND BEDING	✓	⊟	⊟	⊟	⊟	✓
GERECHTELIJKE ONTBINDING	✓	✓ (9)	✓	⊟	⊟	⊟

OVERMACHT	✓	−	✓ (10)	−	−	−
MEDISCHE OVERMACHT	✓	−	✓	−	−	−
OVERLIJDEN VAN EEN PARTIJ	✓	−	−	✓ (11)	−	✓ (12)
TIJDENS DE PROEFTIJD	✓ (13) (Student, interim, tijdelijk)	✓	✓	✓	−	−
WERKVERLATING	✓	✓ (14)	✓ (15)	✓ (16) (Stilzwijgend of impliciet)	✓ (17)	−
VÓÓR AANVANG VAN HET CONTRACT	✓	✓ (18) (Volgens beëindiging)	✓ (19) (Volgens beëindiging)	✓ (19) (Volgens beëindiging)	✓ (20) (Volgens beëindiging)	−
PENSIONERING	✓	✓ (21) (Volgens contract)	✓ (21) (Volgens contract)	✓ (21) (Volgens contract)	✓ (22) (Volgens contract)	−

1 Alle arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde tijd zijn gesloten: klassieke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, vervangingsovereenkomst voor bepaalde tijd enz.

2 Alle overeenkomsten gesloten voor een duidelijk omschreven werk (klassieke ADW, arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid enz.).

3 De vervangingsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden gesloten. Een voortijdige beëindiging hangt af van het type overeenkomst (BDC of ODC). Bij een ODC kunnen de partijen bij het sluiten van de overeenkomst vrij een opzeggingstermijn overeenkomen of zelfs schriftelijk bepalen dat de overeenkomst aan het einde van de vervanging automatisch zonder opzeggingstermijn of vergoeding eindigt.

4 BDC: de overeenkomst eindigt zonder opzeggingstermijn of vergoeding bij het verstrijken van de termijn, die in beginsel samenvalt met de terugkeer van de vervangen werknemer. ODC: indien de partijen een verkorte opzeggingstermijn hebben bedongen, moet deze overeenkomstig de gewone regels worden betekend.

5 Bij de terugkeer van de vervangen werknemer is ontslag in beginsel alleen vereist bij een ODC. Artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 staat de partijen toe een verkorte opzeggingstermijn overeen te komen of zelfs te bepalen dat de overeenkomst zonder opzeggingstermijn of vergoeding eindigt. Indien een opzeggingstermijn geldt, moet het ontslag volgens de gewone regels worden betekend.

6 BDC: de overeenkomst eindigt zonder opzeggingstermijn of vergoeding bij het verstrijken van de overeengekomen termijn, die in beginsel samenvalt met de terugkeer van de vervangen werknemer. ODC: artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 laat de partijen toe een verkorte opzeggingstermijn te voorzien of zelfs te bepalen dat de overeenkomst eindigt zonder opzeggingstermijn of vergoeding.

7 Een eenzijdige en belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de overeenkomst kan een met ontslag gelijkgestelde handeling (stilzwijgend ontslag) vormen, onder voorbehoud van de beoordeling door de rechter. Indien zij ten onrechte wordt ingeroepen, wordt degene die zich erop beroept zelf als de beëindigende partij beschouwd.

8 Afhankelijk van de daadwerkelijke juridische kwalificatie van de handeling, die bij betwisting door de rechter wordt beoordeeld, geeft een dergelijke wijziging de andere partij recht op een verbrekingsvergoeding.

9 Elke partij kan de rechter verzoeken de overeenkomst te ontbinden wegens een voldoende ernstige tekortkoming van de andere partij.

10 De partij die zich op overmacht beroept, moet deze uitdrukkelijk vaststellen en zowel het bestaan ervan als het definitieve karakter van de gevolgen aantonen; zo niet blijft de overeenkomst bestaan.

11 Het overlijden van de werkgever beëindigt de overeenkomst niet automatisch. Zij eindigt wanneer de activiteit wordt stopgezet of wanneer de overeenkomst op persoonlijke samenwerking berustte. De rechter kan dan een vergoeding toekennen, wat in voorkomend geval het vervullen van formaliteiten kan vereisen.

12 Het overlijden van de werknemer beëindigt de overeenkomst automatisch, zonder ontslag of beëindigingsprocedure. Het overlijden van de werkgever beëindigt de overeenkomst niet automatisch. De overeenkomst eindigt wanneer de activiteit wordt stopgezet of wanneer zij op persoonlijke samenwerking berustte. De rechter kan dan een vergoeding toekennen.

13 De proeftijd is afgeschaft voor overeenkomsten gesloten vanaf 01.01.2014, behalve voor studentenovereenkomsten en overeenkomsten voor tijdelijke arbeid of uitzendarbeid, waarvoor de eerste drie dagen van daadwerkelijke arbeid als proeftijd gelden. Tijdens deze periode kan elke partij de overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of vergoeding.

14 De afwezigheid of tekortkoming van de werknemer, zelfs wanneer deze ernstig is, volstaat niet om zijn zekere wil om de overeenkomst te beëindigen vast te stellen. Pas nadat voldoende stappen zijn ondernomen waaruit redelijkerwijs een zekere wil tot werkverlating kan worden afgeleid, kan de werkgever de aan de werknemer toegerekende beëindiging vaststellen en schriftelijk meedelen.

15 De afwezigheid of tekortkoming van de werknemer, zelfs indien ernstig, volstaat niet om zijn duidelijke wil om de arbeidsovereenkomst te beëindigen vast te stellen. De werkgever moet daarom voorzichtig handelen en de nodige stappen ondernemen, waaronder pogingen om contact op te nemen en ingebrekestellingen, om een rechtvaardiging zoals overmacht of een dringende ziekenhuisopname uit te sluiten.

16 Pas na een aantal stappen waaruit redelijkerwijs een duidelijke wil tot werkverlating kan worden afgeleid, kan de werkgever vaststellen dat de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd.

17 Pas na een aantal stappen waaruit redelijkerwijs een duidelijke wil tot werkverlating kan worden afgeleid, kan de werkgever vaststellen dat de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd en dit schriftelijk meedelen. De werkgever is geen opzeggingstermijn of vergoeding verschuldigd. Hij kan daarentegen van de werknemer een opzeggingsvergoeding eisen.

18 Vóór de aanvang van de uitvoering kan de overeenkomst op verschillende wijzen eindigen, onder meer door eenzijdige beëindiging of in onderling akkoord.

19 De wet van 3 juli 1978 regelt deze situatie niet specifiek; de modaliteiten zijn daarom door de rechtspraak uitgewerkt, voornamelijk wat betreft eenzijdige beëindiging en vergoedingen.

20 Het Hof van Cassatie aanvaardt dat een opzeggingstermijn vóór de indiensttreding kan aanvangen, ondanks afwijkende rechtspraak. Bij onmiddellijke beëindiging is in beginsel een forfaitaire vergoeding verschuldigd op basis van de toepasselijke opzeggingstermijn, namelijk één week bij een anciënniteit van minder dan drie maanden.

21 Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd beëindigt de overeenkomst niet automatisch: de werknemer kan verder werken of met pensioen gaan. Bij pensionering hangen de modaliteiten van het einde of de beëindiging af van het type overeenkomst en kan het onder meer gaan om opzegging door de werknemer, ontslag door de werkgever of beëindiging in onderling akkoord.

22 Wanneer de werkgever ontslag geeft met het oog op pensionering, kan een bijzondere regeling gelden waarbij de opzeggingstermijn tot 26 weken wordt beperkt.

BRONNEN

Juridische bronnen

– *Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten,* B.S., 22 augustus 1978, gecoördineerde en bijgewerkte tekst, inzonderheid art. 9 tot 11ter, 32 tot 40, 101, 127 en 130.
– *Arbeidswet van 16 maart 1971*, B.S., 30 maart 1971, gecoördineerde en bijgewerkte tekst, inzonderheid art. 40 en 45/1.
– *Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers*, B.S., 20 augustus 1987, gecoördineerde en bijgewerkte tekst, inzonderheid art. 2, 5 en 8.
– *Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen*, B.S., 24 januari 1985, inzonderheid de bepalingen betreffende loopbaanonderbreking, thematische verloven en de bescherming tegen ontslag.
– *Wet van 19 maart 1991* houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, B.S., 29 maart 1991, inzonderheid art. 16 en 17.
– *Wet van 20 december 2002* betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, B.S., 20 januari 2003, inzonderheid art. 10.
– *Wet van 26 juni 2002* betreffende de sluiting van de ondernemingen, B.S., 9 augustus 2002.
– *Wet van 4 augustus 1996* betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, B.S., 18 september 1996, inzonderheid de bepalingen betreffende de bescherming tegen nadelige maatregelen inzake geweld en pesterijen.
– *Wet van 10 mei 2007 ter* bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S., 30 mei 2007.
– *Besluitwet van 28 december 1944* betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, B.S., 30 december 1944, inzonderheid art. 7.

Collectieve arbeidsovereenkomsten

– Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, zoals gewijzigd.
– Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag, zoals gewijzigd.
– Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, zoals gewijzigd.
– Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, zoals gewijzigd, inzonderheid art. 21.
– Nationale Arbeidsraad, collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag, inzonderheid art. 7 en 9.

Administratieve bronnen

– Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Arbeidsovereenkomsten, arbeidsreglementering, arbeidsduur en rusttijden, uitzendarbeid, tewerkstellingsmaatregelen en startbanen, Brussel, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, officiële website.
– Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), "Welke gevolgen heeft werkverlating zonder geldige reden voor uw recht op uitkeringen?" (infoblad T175); informatie betreffende de ontslagcompensatievergoeding.
– Federale Pensioendienst (FPD), "Wanneer kan ik met pensioen?", rubriek "Pensioenleeftijd".
– Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), "Student@work", officieel portaal.