Nieuwsbericht 14.06.2021

Het arrest Wout van Aert: onterechte dringende reden kan zeker in de sport duur uitvallen

U heeft het ongetwijfeld gelezen in de pers: het Arbeidshof van Antwerpen heeft profwielrenner Wout van Aert in graad van beroep veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van maar liefst 662.000 euro aan zijn voormalige wielerclub Sniper Cycling.

Vonnis in eerste aanleg

In eerste aanleg oordeelde de arbeidsrechtbank te Mechelen nog dat de wielrenner terecht een ontslag om dringende reden ten laste van zijn voormalige club kon inroepen omdat Nick Nuyens (de leider van de club) aan Niels Albert (de toenmalige coach) gevraagd zou hebben om beweerdelijk valse en negatieve verklaringen over Wout van Aert af te leggen. Volgens de eerste rechter had de werkgever op deze manier de noodzakelijke vertrouwensband onherroepelijk geschonden waardoor de dringende reden aanvaard moest worden.

Hervorming door arrest in hoger beroep

Het arbeidshof hervormt deze beslissing nu en oordeelt dat op basis van de stukken uit het dossier wel degelijk zou blijken dat Niels Albert tegenover verschillende personen had aangegeven dat de samenwerking met Wout van Aert moeilijk was geworden. In het licht hiervan oordeelde het arbeidshof dan ook dat het geen probleem was dat Nick Nuyens (als werkgever) aan Niels Albert had gevraagd om dit alles eveneens op papier te zetten. Van ongeoorloofde druk op Niels Albert of ongeoorloofde intenties was volgens het arbeidshof geen sprake. Bijgevolg besluit het arbeidshof dat Wout van Aert zijn arbeidsovereenkomst onterecht wegens dringende reden heeft beëindigd.

Bewijs van dringende reden

Vanuit juridisch oogpunt is dit deel van het arrest niet zo ophefmakend of vernieuwend. Het

inroepen van een dringende reden vormt klassiek “de uitzondering" en wordt daarom steeds met zekere omzichtigheid benaderd. In dit geval moest Wout van Aert als partij die de dringende reden inroept, het bestaan ervan bewijzen. Aangezien hij er niet in slaagde om dit bewijs te leveren, of er minstens twijfel over de aangereikte bewijzen bleef bestaan, besloot het arbeidshof in overeenstemming met de vaste rechtspraak ter zake dat Wout van Aert een opzeggingsvergoeding moest betalen.

Berekening verbrekingsvergoeding

Opvallender in dit geval is de enorme omvang van de opgelegde verbrekingsvergoeding, opgelegd aan een werknemer: deze bedraagt maar liefst 662.000 euro, ofwel 15 maanden en 2 weken loon. Hoe kan dit? Welnu, in België bestaat er een specifiek afwijkende Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van betaalde sportbeoefenaars (waaronder Wout van Aert als professioneel wielrenner valt). Deze wet bepaalt zeer duidelijk dat de opzegvergoeding ingeval van een onrechtmatige beëindiging van een contract van bepaalde duur gelijk is aan het loon dat verschuldigd zou zijn tot aan het verstrijken van de bepaalde contracttermijn. Om extreme opzeggingsvergoedingen te vermijden, voorziet de wet (onder verwijzing naar een Koninklijk Besluit van 2004) evenwel in een uiterste grens. Hoe hoog deze grens juist is, hangt af van het jaarlijkse loon van de sportbeoefenaar. Voor de “rijkste sporters” bedraagt deze 36 maanden.

In dit geval verbrak Wout van Aert zijn arbeidsovereenkomst op 17 september 2018, terwijl deze eigenlijk pas zou aflopen op 31 december 2019. Aangezien het verschil “slechts” 15 maanden en 2 weken bedraagt, werd de uiterste grens van 36 maanden loon niet bereikt. Bijgevolg kon de wielerclub als ex-werkgever het loon voor deze hele periode rechtsgeldig opeisen.

Verbrekingsvergoeding disproportioneel en onwettig, of toch niet?

Frappant in dit kader is het aanzienlijke verschil tussen de verbrekingsvergoeding voor sportbeoefenaars enerzijds, en gewone werknemers anderzijds. Moest de wielrenner een gewone bediende geweest zijn, had hij namelijk een veel lagere verbrekingsvergoeding van 10 weken loon moeten betalen. Het arbeidshof achtte dit verschil in behandeling echter objectief verantwoordbaar en voerde onder andere het bewaren van de stabiliteit van de clubs en de bescherming tegen het afwerven van spelers als legitieme doelstellingen aan. Om deze redenen besloot het arbeidshof om voornoemde wetgeving onverkort toe te passen, zonder de gevraagde prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk Hof te richten.

Op dit vlak verschilt de uitspraak dus aanzienlijk van de befaamde Dahmane-zaak uit 2014 waar de specifieke verbrekingsregeling wel als te verregaand en disproportioneel in het licht van de relatief korte loopbaan van de betaalde sportbeoefenaar bestempeld werd.

Wat met het vrij verkeer?

Een andere vraag is of dergelijke hoge verbrekingsvergoedingen niet in strijd zijn met het Europese recht op vrij verkeer. Men zou namelijk kunnen argumenteren dat de Belgische wetgeving het vrije verkeer overdreven sterk beperkt en alzo een ongewettigde belemmering vormt voor de toegang tot de arbeidsmarkt van de andere Lidstaten. Hoewel het in deze zaak niet gebeurde, zou het naar de toekomst toe zeer interessant zijn om hierover eveneens een prejudiciële vraag aan het Hof van Justitie te laten stellen.

Conclusie

De balans tussen de contract stabiliteit enerzijds en de vrijheid van arbeid anderzijds blijft zeker binnen de sportwereld zéér heikel. Sporters kunnen zich dan ook beter goed laten bijstaan alvorens ze tot een eenzijdige beëindiging van hun overeenkomst overgaan. Op deze manier vermijden ze niet alleen hoge verbrekingsvergoedingen, maar ontlopen ze ook de mogelijks nadelige sancties die door de sportfederatie zelf opgelegd kunnen worden.

Indien u (zowel binnen als buiten de sportcontext) vragen heeft rond de beëindiging arbeidsovereenkomsten, hoeft u niet te aarzelen om Sara Cockx (partner hoofd van de cel Arbeidsrecht) of Kiandro Lebon (auteur) te contacteren.

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen
t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel
info@schoups.be

www.schoups.com