KENNISGEVING DRINGENDE REDEN ONTSLAG VIA ELEKTRONISCHE AANGETEKENDE BRIEF – WAAR STAAN WE?

written by Nathalie Schlenker | juni 16, 2026

Arbeidsrelaties worden net zoals vele andere zaken in onze maatschappij steeds meer gedigitaliseerd. Denk aan de elektronische ondertekening van arbeidsovereenkomsten en de correspondentie tussen werkgever en de werknemer die tegenwoordig bijna uitsluitend via elektronische weg plaatsvindt. Ook het ontslag voelt de impact van de digitalisering. In de praktijk rijst steeds vaker de vraag of de kennisgeving van de redenen bij een ontslag om dringende reden rechtsgeldig kan gebeuren via een elektronische aangetekende zending. Artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet (WAO) definieert het begrip dringende reden als volgt: "Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt." Omdat een ontslag om dringende reden strikte vormvereisten kent, loont het de moeite om de recente rechtspraak hierover goed te kaderen.

De elektronisch aangetekende zending

Volgens de wet betreffende de postdiensten is een aangetekende zending een dienst die tegen een vaste vergoeding bescherming biedt tegen verlies, diefstal of beschadiging, en waarbij de afzender desgevraagd een bewijs krijgt van de datum van verzending of aflevering aan de geadresseerde. Op grond van deze wet hebben papieren én elektronische aangetekende zendingen dezelfde juridische waarde.

De eIDAS-verordening regelt de elektronische variant. Voldoet zo'n dienst aan de strenge voorwaarden van art. 44 van de eIDAS-verordening, dan is ze 'gekwalificeerd' en extra betrouwbaar. Die erkende aanbieders zijn terug te vinden op de 'EU Trusted Lists'.

Er bestaat ook een hybride oplossing: digitaal versturen, maar fysiek bezorgen als dat nodig is – zonder dat de ontvanger eerst moet instemmen. Indien de zending voldoet aan de voorwaarden van bijlage II van het WER, wordt dit gelijkgesteld

met de gekwalificeerde aangetekende zending.

Artikel 43 van de eIDAS-verordening bepaalt dat elektronisch aangetekende zendingen altijd toegelaten zijn als bewijs in de rechtbank, ook als ze niet 'gekwalificeerd' zijn. Gebruik je wél een gekwalificeerde dienst onder de eIDAS-verordening, dan geldt er een sterk vermoeden dat de gegevens correct, ongewijzigd en op het juiste moment door de juiste personen zijn verzonden en ontvangen.

Het Wetboek Economisch Recht erkent bovendien uitdrukkelijk de juridische geldigheid van elektronische communicatie. Artikel XII.15 WER bepaalt immers dat *"aan elke wettelijke of reglementaire vormvereiste voor de totstandkoming van contracten langs elektronische weg is voldaan wanneer de functionele kwaliteiten van deze vereiste zijn gevrijwaard."* De wet stelt dus dat elektronische contracten even geldig zijn als papieren contracten, zolang de gebruikte digitale techniek dezelfde garanties biedt inzake identificatie, bewijs en onveranderlijkheid.

Procedure ontslag om dringende reden en de elektronische aangetekende zending

Artikel 35 WAO bepaalt de procedure van ontslag om dringende reden als volgt:

"(…) Ontslag om een dringende reden mag niet meer zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn.

Op straffe van nietigheid, geschiedt de kennisgeving van de dringende reden hetzij bij een ter post aangetekende brief, hetzij bij gerechtsdeurwaardersexploot.

Deze kennisgeving kan ook geschieden door afgifte van een geschrift aan de andere partij. De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren; bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft."

Wanneer een partij in de arbeidsrelatie zekere kennis heeft van de feiten die een

zware fout uitmaken, moet het ontslag binnen 3 werkdagen aan de andere partij worden gemeld. De partij die het ontslag om dringende reden inroept, moet de exacte redenen die de oorzaak zijn van de beëindiging binnen 3 werkdagen na het ontslag ter kennis brengen aan de andere partij. Dit moet, op straffe van nietigheid, gebeuren via:

- een ter post aangetekende brief;
- een gerechtsdeurwaardersexploot;
- een schriftelijk document opgesteld in twee exemplaren en ondertekend voor ontvangst.

Wat zegt de rechtspraak?

In een recente zaak van 13 oktober 2025 voor de arbeidsrechtbank Antwerpen werd betwist of een kennisgeving gedaan door de werkgever via een elektronisch aangetekende zending van 'Connect Solutions' rechtsgeldig was. De werknemer stelde dat artikel 35 WAO enkel een klassieke aangetekende brief via bpost toelaat. De werkgever voerde aan dat gebruik werd gemaakt van een door de Europese Commissie erkende gekwalificeerde dienst, en de kennisgeving daarom wel conform was.

De rechtbank volgde die redenering en verwees naar het niet-discriminatieprincipe van artikel 43 van de eIDAS-verordening: een gekwalificeerde elektronische aangetekende zending is juridisch gelijkwaardig aan een papieren aangetekende brief en biedt vergelijkbare waarborgen, zoals een vaste datum en identificatie via 'itsme'. In dat licht oordeelde de rechtbank dat de kennisgeving op zich rechtsgeldig was en dat ook de omschrijving van de dringende reden voldoende precies was. Wel stelde zij vast dat de werkgever uiteindelijk niet slaagde in de bewijslast van het bestaan en de gegrondheid van de ingeroepen dringende reden.

Dit onderscheid is juridisch belangrijk: het gaat hier niet om een gebrek aan motivering van de kennisgeving, maar om het onvoldoende bewijs van de ingeroepen dringende reden zelf. Het vonnis benadrukt daarmee het verschil tussen de formele geldigheid van de kennisgeving en de materiële gegrondheid van de ontslagreden.

Een gelijkaardige strikte lezing van de vormvereisten vinden we terug in de rechtspraak van het arbeidshof Antwerpen. In een arrest van 10 december 2024 oordeelde het hof dat een elektronisch ondertekende opzegging via een platform zoals DocuSign niet voldeed aan de wettelijke vormvereisten van de Arbeidsovereenkomstenwet, met als gevolg dat de opzegging in principe absoluut

nietig was. Het hof onderstreepte daarbij het strikte karakter van de vormvereisten bij ontslag.

In een later arrest van 8 april 2025 in hetzelfde dossier ging het arbeidshof verder in op de concrete gevolgen van die nietigheid. Hoewel de nietigheid werd bevestigd, kwalificeerde het hof het gedrag van de werkgever als rechtsmisbruik, omdat deze zich pas op de nietigheid beriep nadat de werknemer een beschermingsvergoeding had gevorderd. Als sanctie werd geoordeeld dat de werkgever zich niet langer op de nietigheid kon beroepen, waardoor hij alsnog de beschermingsvergoeding van vier jaar loon verschuldigd bleef.

Samen tonen deze beslissingen dat de rechtspraak enerzijds strikt blijft toezien op de naleving van de vormvereisten bij ontslag, maar anderzijds ook corrigerend optreedt wanneer die regels op een oneigenlijke of strategische manier worden ingeroepen.

Toestemming voor elektronische kennisgevingen?

Artikel XII.25, §1 WER vertrekt vanuit een duidelijk principe: niemand kan worden verplicht om juridische kennisgevingen elektronisch te ontvangen. Dat lijkt eenvoudig, maar in de praktijk zorgt dit net voor heel wat discussie wanneer het gaat om ontslag om dringende reden en de vraag of een voorafgaande toestemming vereist is.

In de rechtspraak is daar namelijk nog geen volledige eensgezindheid over. Zo oordeelde de arbeidsrechtbank Luik op 23 mei 2024 vrij strikt dat een elektronische aangetekende zending slechts rechtsgeldig is wanneer de werknemer vooraf expliciet met deze communicatiewijze heeft ingestemd.

De arbeidsrechtbank Antwerpen koos in haar uitspraak van 13 oktober 2025 een meer pragmatische benadering. Daar werd geoordeeld dat de elektronische kennisgeving wél geldig was, omdat aan de voorwaarden van de eIDAS-verordening was voldaan én omdat de werkneemster de zending effectief had geopend en er zelfs per e-mail op had gereageerd. Belangrijk daarbij was ook dat er geen sprake was van een opgelegde digitale communicatie: als de zending niet was geopend, zou ze automatisch zijn omgezet in een klassieke aangetekende zending via bpost.

Toch blijft de voorzichtigheid geboden. Zelfs al laat de wet ruimte voor elektronische communicatie, dan nog is het in de praktijk aangewezen om het zekere voor het onzekere te nemen. Een voorafgaande toestemming blijft daarom sterk aanbevolen en kan best expliciet worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of in een afzonderlijke

toestemmingsverklaring waarin de werknemer ondubbelzinnig akkoord gaat met elektronische kennisgevingen.

Conclusie

De verdere digitalisering van het arbeidsrecht is duidelijk ingezet, maar vraagt om juridische precisie en zorgvuldige toepassing in de praktijk.

De recente rechtspraak lijkt elektronische aangetekende zendingen onder bepaalde voorwaarden te aanvaarden als geldige kennisgeving van een ontslag om dringende reden. Daarbij spelen niet alleen de naleving van de eIDAS-verordening en het gebruik van een gekwalificeerde dienstverlener een rol, maar ook feitelijke elementen zoals de effectieve kennisname door de werknemer. Toch blijft de rechtszekerheid op dit punt voorlopig beperkt, en is de discussie over toestemming en kennisname nog niet volledig uitgeklaard.

Hoewel sommige rechtbanken een pragmatische benadering hanteren wanneer blijkt dat de werknemer de zending effectief heeft geopend en erop heeft gereageerd, blijft er onzekerheid bestaan. Het risico dat de rechtspraak evolueert richting strengere vereisten rond toestemming of ontvangst kan niet worden uitgesloten.

Om die reden blijft voorzichtigheid aangewezen. In de huidige stand van de rechtspraak biedt de klassieke aangetekende brief vanuit bewijsrechtelijk en praktisch oogpunt nog steeds de meest veilige optie voor de kennisgeving van de dringende reden. De elektronische aangetekende zending kan in bepaalde gevallen een interessante aanvulling zijn, maar de toepassingsvoorwaarden blijven in ontwikkeling, waardoor terughoudendheid vandaag nog steeds gerechtvaardigd is.

Heeft u vragen over ontslag of wilt u zelf gebruikmaken van een elektronische aangetekende zending? De advocaten van Studio-Legale helpen u daar graag bij.

Auteurs: Joost Peeters en Michalina Paprocka

Bronnen:

- Verordening (EU) 910/2014 van 23 juli 2014 van het Europees Parlement en de Raad betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG, Pb.L. 257, 28 augustus 2014 (eIDAS-verordening);
- Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomstenwet (WAO), BS 22 augustus 1978, 9277;

- Wet van 26 januari 2018 betreffende de postdiensten, BS 9 februari 2018, 9855;
- Artikel XII.15 WER;
- Artikel XII.25, § 1 en § 7 WER;
- Arbeidshof Antwerpen 8 april 2025, AR 2023/AA/254;
- Arbrb. Antwerpen 13 oktober 2025, AR 25/227/A;
- Arbrb. Luik 23 mei 2024, AR 23/90/A;
- L. DE BETHUNE en L. DRECHSLER, “eIDAS II: het sluitstuk van de Europese digitale transitie?”, Computerr. (NL) 2025, afl. 4, 242.