
Altijd de werkgever (De bewijslast bij ontslagverboden)

Cass. 14 januari 2008, S.07.0049.N

Het Belgisch arbeidsrecht is bijzonder rijk aan bepalingen die de werkgever verbod opleggen een werknemer te ontslaan omdat hij gebruik maakt van bepaalde rechten (moederschaps-, ouderschaps- of adoptieverlof, politiek of educatief verlof, tijdskrediet), een bepaalde opdracht vervult (preventieadviseur of vakbondsafgevaardigde), een klacht indient dan wel een procedure start (discriminatie, pesten, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk) of geconfronteerd wordt met bepaalde wijzigingen in de arbeidsorganisatie (invoering van nieuwe technologieën, overstap naar een andere arbeidsregeling na loopbaanvermindering, invoering van een flexibele arbeidsregeling). Gaat de werkgever toch tot ontslag over, dan moet hij bij wijze van sanctie een forfaitaire vergoeding betalen die komt boven de opzeggingsvergoeding die eventueel verschuldigd is. Het gewone "tarief" is zes maanden loon, al zijn er enkele afwijkingen.

Dergelijke ontslagverboden beletten niet dat de werkgever nog tot ontslag kan overgaan om redenen die vreemd zijn aan de beschermde situatie, bv. dringende of economische of technische redenen. In de meeste van de regelingen is bepaald dat de werkgever die tot ontslag overgaat in een beschermde situatie, om de forfaitaire vergoeding te ontlopen, het bewijs moet leveren van een reden die niets te maken heeft met die situatie. In sommige regelingen ontbreekt dergelijke bepaling, zoals wanneer gebruik wordt gemaakt van tijdskrediet, loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties en bij ouderschapsverlof.

Men zou dan geneigd zijn te denken dat dan de gewone bewijsregeling speelt en dat de werknemer die beweert te zijn ontslagen om een verboden reden, daarvan het bewijs moet leveren.

Niet zo. Ook als dergelijke bepaling ontbreekt, is het de werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt, die moet bewijzen dat dit gebeurde om een wettige reden, zo besliste het Hof van Cassatie in het bovenaan vermelde arrest. Het Hof oordeelt zo m.b.t. een werknemer die gebruik maakte van het recht op tijdskrediet. Maar men ziet niet in waarom dezelfde redenering ook niet in de andere gevallen zou worden aangehouden.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 07-08, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
