
Het Hof van Cassatie bevestigt: ook werklieden kunnen misbruik van ontslagrecht inroepen

Cass. 18 februari 2008, S.07.0010.F/1

Werklieden, dit zijn handarbeiders die onder de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten vallen, die zijn aangeworven voor onbepaalde tijd, kunnen een beroep doen op de in die wet uitgewerkte figuur van het willekeurig ontslag. Die regeling bepaalt dat de werkgever die een werkman op willekeurige wijze ontslaat, hem een vergoeding moet betalen die overeenstemt met het loon van 6 maanden. Onder willekeurig ontslag wordt voor de toepassing van die regeling verstaan, het ontslag van een werkman om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkman, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

In de zienswijze van het Hof van Cassatie eist de wet geen verantwoord of legitiem verband tussen de geschiktheid en/of het gedrag van de werkman en het ontslag. "Een" verband volstaat. In een arrest van 18 februari 2008 maakte het Hof van Cassatie nog eens toepassing van die, niet altijd door de feitenrechters gevolgde, zienswijze. Het Hof besliste met name dat het loutere feit dat een werkman arbeidsongeschikt is, volstaat om het ontslag dat hem om die reden werd gegeven, als niet willekeurig te beschouwen. Daarbij spelen de gevolgen die de arbeidsongeschiktheid heeft op de arbeidsorganisatie van de onderneming geen rol. De feitenrechter die een ontslag gegeven omwille van afwezigheden wegens ziekte als willekeurig aanmerkt, op grond dat de werkgever niet bewijst dat die afwezigheden de onderneming hebben gedesorganiseerd, schendt volgens het Hof van Cassatie de wet.

De mechanische toepassing van de figuur van het willekeurig ontslag zoals die door het Hof van Cassatie vooropgesteld wordt, dreigt in bepaalde omstandigheden tot onbillijke gevolgen te leiden. Maar voor die gevallen kan eventueel een andere weg bewandeld worden. De figuur van het willekeurig ontslag die alleen voor de voor onbepaalde tijd aangeworven werklieden geldt, betreft slechts bepaalde vormen van rechtsmisbruik. Die figuur belet niet dat die werklieden zich, zoals bedienden, op de algemene figuur van het misbruik van ontslagrecht kunnen beroepen en dat de rechter daarover kan oordelen. Ook dat bevestigt het Hof van Cassatie in het hier besproken arrest van 18 februari 2008.

Tot zo ver de theorie, maar wat betekent één en ander in de praktijk?

Het is niet omdat een ontslag verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van een werkman en dus geen willekeurig ontslag is, dat er geen sprake zou zijn van misbruik van het recht tot ontslag. In een geval zoals dat waarover het Hof van Cassatie zich uitsprak in het hierboven vermelde arrest, zou bv. kunnen worden geoordeeld dat de werkgever die een werknemer ontslaat wegens ziekte ondanks het feit dat zijn afwezigheid geen nadelige gevolgen heeft voor de organisatie van het werk, kennelijk onredelijk handelt en zich schuldig maakt aan rechtsmisbruik. Ook een ontslag dat niet willekeurig is omdat er een verband is met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of met de goede werking van de onderneming, maar dat gebeurt op een wijze die de spugaten uitloopt, kan gepaard gaan met misbruik van het recht tot ontslag.

Naast de fout van de werkgever die manifest onbehoorlijk handelt, vereist het bestaan van rechtsmisbruik een bijzondere materiële of morele schade, andere dan de schade die wordt veroorzaakt door het ontslag zelf. In tegenstelling tot wat het geval is bij de figuur van het willekeurig ontslag, ligt de bewijslast bij een beroep op de algemene figuur van rechtsmisbruik in geval van ontslag bij de werknemer en bestaat er geen wettelijke schadebegroting. Of hij veel of weinig zal krijgen, hangt m.a.w. af van de beoordeling van de rechter.

Conclusie

De werkman die achter het net van de regeling van het willekeurig ontslag vist, kan proberen om een schadevergoeding te bekomen op grond van het algemenere misbruik van het ontslagrecht. Hij wordt daarbij dan wel geconfronteerd met een moeilijke bewijslast.

Ann Taghon.

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)
