
Kortgedingrechter beveelt 'voorlopige' re-integratie van werknemer in functie

Kort Ged. Arbrb. Brussel 25 oktober 2007, *J.T.T.* 2008, afl. 1013, 310

Wat er gebeurde

Een werkgever wou een einde maken aan de tewerkstelling in het buitenland van één van zijn werknemers. Hij besliste zonder voorafgaand overleg dat de betrokkene voortaan in België zou werken. In België was voor de betrokken werknemer echter pas na verloop van enkele maanden een geschikte functie beschikbaar. In afwachting van de terugkeer naar België in de nieuwe functie, stelde de werkgever de werknemer eenzijdig vrij van arbeidsprestaties.

De werknemer ging niet akkoord met de eenzijdige beslissingen van zijn werkgever. Hij ondernam twee acties. Hij leidde een procedure "ten gronde" in voor de arbeidsrechtbank om de gerechtelijke ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te bekomen wegens eenzijdige functiewijziging. Bovendien startte hij een procedure in kort geding voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank. In de kortgedingprocedure vroeg de werknemer de schorsing van de beslissingen van zijn werkgever.

Wat de kortgedingrechter besliste

De kortgedingrechter oordeelde dat de situatie spoedeisend is en beval, in een deze week gepubliceerde beschikking, de *re-integratie van de werknemer in zijn functie* tot dat:

- hetzij de werkgever en de werknemer zelf tot een akkoord zouden komen over de wijziging van de arbeidsovereenkomst,
- hetzij aan de arbeidsovereenkomst een einde zou komen door een akkoord tussen de werkgever en de werknemer,
- hetzij de arbeidsrechtbank uitspraak zou hebben gedaan over de gerechtelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kortgedingrechter *schorste* bovendien *de beslissingen van de werkgever* om:

- een einde te maken aan de buitenlandse tewerkstelling en de werknemer vanaf een bepaalde datum in België tewerk te stellen in een andere functie,
- de arbeidsovereenkomst van de werknemer eenzijdig te schorsen tot op de datum waarop hij in België in een nieuwe functie aan de slag kan.

Wat moet onthouden worden

Uit de hier besproken beschikking, blijkt dat de rechter in kort geding in een uitzonderings situatie, namelijk in een situatie die spoedeisend is en in afwachting van hetzij een optreden van de partijen zelf (of één van hen), hetzij een uitspraak ten gronde, de voortzetting van de ongewijzigde arbeidsovereenkomst kan bevelen.

Door voorlopig een aankomende wijziging op te schorten, legt de rechter in feite een gedwongen uitvoering in natura van de arbeidsovereenkomst op aan de werkgever. Dat belet echter niet dat de werkgever de mogelijkheid behoudt in de plaats van tot herstel van de gewijzigde arbeidsvoorwaarden over te gaan, de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen. Kiest de werkge-

ver voor een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan zal hij natuurlijk wel de financiële gevolgen daarvan moeten dragen.

Waar de rechters in kort geding voorheen terughoudend waren om tussen te komen bij geschillen naar aanleiding van een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, lijken zij de laatste jaren gemakkelijker op te treden om die wijzigingen voorlopig niet te laten doorgaan (zie voor uitspraken in dezelfde zin als de hier besproken beslissing: www.sociaalcompendium.be). Dergelijke tussenkomsten kunnen vanzelfsprekend maar als aan de strikte voorwaarden van het kort geding is voldaan: de situatie moet spoedeisend zijn en de rechter moet uitspraak doen zonder vooruit te lopen op de grond van de zaak. Niettemin houden werkgevers er beter rekening mee dat de kans bestaat dat een werknemer die het niet eens is met eenzijdig doorgevoerde aanpassingen aan zijn arbeidsovereenkomst, zich wel eens met een – redelijke kans op succes – tot de rechter in kort geding zou kunnen wenden.

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)
