
Enkel de ontstentenis van een "legitiem" verband met het gedrag van de arbeider maakt een ontslag willekeurig

Cass. 27 september 2010, S.09.0088.F

Een arbeider die wordt ontslagen, heeft één groot voordeel in vergelijking met een bediende: als hij aanvoert dat het ontslag geen verband houdt met zijn geschiktheid of zijn gedrag, noch met een economische of technische reden eigen aan de onderneming, dan moet de werkgever het bestaan van dergelijk motief bewijzen. Slaagt de werkgever daarin niet, dan heeft de arbeider recht op een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan zes maanden loon, in voorkomend geval te cumuleren met de opzeggingsvergoeding.

Wordt een arbeider ontslagen omwille van een handeling die of een gedrag dat als een fout kan worden aangemerkt, dan gaat het uiteraard niet om een willekeurig ontslag. Minder evident is dat wanneer het ontslag berust op een daad of een houding die geen blijk geeft van enige fout van de arbeider. Volgens de letterlijke tekst van de wet is dergelijk ontslag niet willekeurig, want het "houdt verband" met zijn gedrag. Dat het verband legitiem moet zijn, staat niet in het desbetreffende artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Tot voor kort volgde het Hof van Cassatie die redenering, tot ergernis van veel juristen en veel arbeidsrechtbanken en -hoven. Zij leidde tot beslissingen dat geen sprake was van willekeurig ontslag wanneer een arbeider werd ontslagen omwille van veelvuldige afwezigheden die blijkbaar geen schadelijke gevolgen hadden voor de organisatie van de onderneming of omdat hij weigerde overwerk te verrichten zolang het overloon voor zijn overwerk niet was betaald.

Arbeiders die de voornoemde benadering wensen te vermijden, vorderen het best een vergoeding voor misbruik van ontslagrecht. Wel moeten zij dan, zoals bedienden die een vergoeding willen verkrijgen voor de onheusheid waarmee zij werden ontslagen, dat misbruik en de omvang van de daardoor veroorzaakte schade bewijzen en kunnen zij geen aanspraak maken op de forfaitaire vergoeding van zes maanden loon.

Arbeidsgerechten die een arbeider een vergoeding wegens willekeurig ontslag willen toekennen op grond van een ontslag dat verband houdt met een niet-foutieve handeling of niet-foutief gedrag, plegen de afwijzende conclusie waartoe zij volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie moeten komen, te omzeilen door te beslissen dat die handeling of dat gedrag niet het echte motief is waarop het ontslag van de arbeider berust. Schoorvoetend heeft het Hof van Cassatie die benadering gevalideerd.

In een arrest van 26 juni 2006 besliste het dat de rechter wettig kan beslissen dat het ontslag van een arbeider dat een represaille is voor een legitieme looneis die hij stelde, geen verband houdt met zijn gedrag (zie www.sociaalcompendium.be).

In het hierboven vermelde arrest van 27 september 2010 gaat het Hof nog een stap verder. Het arbeidshof te Luik diende zich uit te spreken over de vordering van een arbeider die aangeworven was met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en die na het verstrijken van de laatste periode was blijven werken. Om te vermijden dat de overeenkomst in die omstandigheden zou worden geacht voor onbepaalde tijd te zijn gesloten, legde de werkgever hem een nieuwe, geantidateerde arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd ter ondertekening voor. De arbeider weigerde zijn handtekening te plaatsen, waarop hij werd ontslagen. Het arbeidshof wees de vordering van de arbeider tot het verkrijgen van een vergoeding wegens willekeurig ontslag af omdat, ondanks het legitieme karakter van zijn weigering, met name een weigering mee

te werken aan wetsontduiking, het ontslag toch door die weigering was ingegeven en dus “verband hield” met zijn gedrag. Het Hof van Cassatie vernietigde die beslissing: volgens het Hof kan men niet wettig oordelen dat dergelijk ontslag verband houdt met het gedrag van de werkman en dus niet willekeurig is.

Arbeiders kunnen dus aanspraak maken op een vergoeding wegens willekeurig ontslag als zij worden ontslagen om een gedraging die geen *legitiem* verband houdt met hun ontslag. Alleen mag dat door de rechter zo niet worden geformuleerd. Hij moet zeggen dat de arbeider niet werd ontslagen om een gedrag dat verband houdt met het ontslag.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
