
Kaderleden mogen zich niet te star opstellen t.a.v. functiewijzigingen

Cass. 11 oktober 2010, S.09.0117.F

De werkgever moet de arbeidsvoorwaarden respecteren die hij met de werknemer expliciet of impliciet is overeengekomen: wijzigingen aan afspraken veronderstellen een akkoord van beide partijen.

Als de werkgever eenzijdig een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst in belangrijke mate wijzigt, maakt hij onmiddellijk op onregelmatige wijze een einde aan de arbeidsovereenkomst. De werknemer die aldus wordt geconfronteerd met wat men een impliciet ontslag uitgaande van de werkgever pleegt te noemen, heeft het recht het werk te staken en een beëindigingsvergoeding te eisen. Dat is al sinds lang vaststaande rechtspraak. Het hierboven vermelde arrest van het Hof van Cassatie bevestigt die regel eens te meer.

Als men al te strikt oordeelt, loopt een onderneming een risico wanneer zij raakt aan het loon, de arbeidsduur, de arbeidsplaats en de functie van een werknemer. Die elementen zijn immers in beginsel essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst. Nochtans komt het meer en meer voor dat een werkgever gedwongen wordt tot organisatorische ingrepen. Wij leven nu eenmaal in een economisch context die permanent en zeer snel verandert. Ondernemingen moeten daarop onmiddellijk kunnen inspelen. Het zou van wereldvreemdheid getuigen indien de rechtbanken met die realiteit geen rekening zouden houden. Zij doen dat dan ook (zie www.sociaalcompendium.be). In het voormelde arrest van 11 oktober 2010 verklaart het Hof van Cassatie die benadering wettig.

Het arrest is uitgesproken in een zaak waarin een werkgever een kaderlid een nieuwe functie toeweest omdat zijn bestaande functie door de evolutie in het productieproces overbodig was geworden. De betrokkene had blijkbaar de competenties, de ervaring en de expertise om de nieuwe functie in te vullen. Ook zijn loon en de arbeidstijdregeling bleven ongewijzigd. Uit het organogram van de onderneming bleek echter dat hij in de nieuwe functie de verantwoordelijkheid van adjunct-directeur verloor en zich op hetzelfde niveau geplaatst zag als 3 collega's die vroeger onder zijn hiërarchisch gezag stonden. Op die grond riep het kaderlid contractbreuk vanwege de werkgever in en vorderde hij een beschermingsvergoeding gelijk aan 4 jaar loon: hij had zich op de lijst van de kaderleden kandidaat gesteld bij de sociale verkiezingen voor de ondernemingsraad en zijn anciënniteit bedroeg meer dan 20 jaar.

Het arbeidshof te Luik wees zijn vordering in essentie af op de overweging dat

- in de arbeidsovereenkomst van het kaderlid geen precieze en onveranderlijke functie bedongen was,
- de wijziging van functie werd doorgevoerd volgens de aanpassingen die de directie gelet op de veranderende vraag van de markt noodzakelijk achtte om de economische rentabiliteit van de onderneming te vrijwaren,
- uitgerekend een kaderlid moet weten dat elke functie die hij vervult, binnen een min of meer kort tijdsbestek kan worden gewijzigd naar gelang van de reorganisatie van het productieapparaat.

Het kaderlid tekende cassatieberoep aan tegen dat arrest. Hij voerde aan dat geen van de voormelde motieven een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, meer bepaald zijn functie, kunnen verantwoorden.

Het Hof van Cassatie wees het cassatieberoep van het kaderlid af. Het Hof oordeelde dat het arbeidshof op wettige gronden besliste dat in de gegeven omstandigheden niet het bewijs is geleverd van een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst: de nieuwe functie die de werkgever het kaderlid toeweest in het kader van een reorganisatie die beantwoordt aan een economische noodzaak en die overeenstemt met zijn vaardigheden, ervaring en expertise, komt niet neer op een ontwaarding of een degradatie, zo oordeelde het arbeidshof wettig.

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)
