



Voor het bestaan van willekeurig ontslag is niet vereist dat de werknemer de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd

Cass. 29 april 2013, S.10.0016.N

Een werkster is in dienst met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Haar werkgever draagt zijn handelsfonds over aan een andere onderneming. Op een tijdstip dat zich situeert na de overeenkomst tot overdracht van het handelsfonds, maar vooraleer die uitwerking heeft, beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkster. De werkster is van oordeel dat haar ontslag onregelmatig is en start een gerechtelijke procedure.

In de procedure oordeelt het arbeidshof te Antwerpen dat er geen twijfel over kan bestaan dat er door de overdracht van het handelsfonds een overgang van onderneming ingevolge overeenkomst in de zin van de CAO nr. 32bis heeft plaats gehad.

Het doel van de CAO nr. 32bis is waarborgen dat de rechten van de werknemers behouden blijven in alle gevallen van wijziging van werkgever ingevolge de overgang van een onderneming. Daarom bepaalt de CAO nr. 32bis onder andere dat de wijziging van de werkgever op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag vormt. De werknemers die veranderen van werkgever, kunnen nochtans wel ontslagen worden om een dringende reden of om economische, technische of organisatorische redenen, die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen. Het arbeidshof te Antwerpen oordeelt dat het ontslag van de werkster duidelijk en ondubbelzinnig omwille van de overdracht werd gegeven en dus in strijd is met het in de CAO nr. 32bis opgenomen ontslagverbod. De werkster kan zich bijgevolg beroepen op de onwettigheid van het ontslag. Het arbeidshof te Antwerpen deelt dus het standpunt van de werkster wat de onwettigheid van het ontslag betreft omwille van de strijdigheid ervan met de CAO nr. 32bis.

De werkster meent tevens dat haar ontslag niet alleen in strijd is met het ontslagverbod, maar bovendien willekeurig is. Op dat vlak volgt het arbeidshof te Antwerpen de werkster niet. Het arbeidshof wijst de vordering tot het bekomen van 6 maanden loon wegens willekeurig ontslag af. De werkster tekent daarop cassatieberoep aan en haalt gelijk: het bestreden arrest wordt vernietigd.

Willekeurig ontslag is het ontslag van een werkmans die is aangeworven voor onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmans of de werkster of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Het Hof van Cassatie beslist dat het recht op de vergoeding wegens willekeurig ontslag ontstaat en wordt

bepaald op het ogenblik van de kennisgeving van de wil van de werkgever om de overeenkomst te beëindigen. Buiten het geval dat het ontslag met de instemming van de werknemer ongedaan wordt gemaakt, kan het niet beïnvloed worden door een latere gebeurtenis. Dat wil zeggen dat de vraag of een ontslag al dan niet willekeurig is, beoordeeld moet worden op het tijdstip waarop het ontslag is gegeven. Voor het bestaan van het willekeurig ontslag is, in tegenstelling tot wat het arbeidshof had geoordeeld, niet vereist dat de werknemer zijn ontslag heeft betwist, noch dat hij de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd en zich voor een voortzetting van de arbeidsrelatie heeft aangeboden.

De werkgever trachtte ook aan de zes maanden vergoeding wegens willekeurig ontslag te ontsnappen door te argumenteren dat het ontslag zijn oorzaak vindt in de overgang van onderneming. Het Hof van Cassatie veegt ook dat argument van tafel. Een ontslag dat wordt gegeven in strijd met het in de CAO nr. 32bis bepaalde ontslagverbod, berust niet op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Hieruit lijkt te volgen dat wanneer vaststaat dat een ontslag van een werknemer in strijd is met de CAO nr. 32bis, de werkgever die aan de vergoeding wegens willekeurig ontslag wil ontsnappen, moet aantonen dat het ontslag verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
