



Vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn en het einde van de arbeidsovereenkomst

Cass. 19 januari 2015, S.12.0140.F

Werkgevers plegen, om begrijpelijke redenen, werknemers aan wie een opzegging van de arbeidsovereenkomst is betekend, vrij te stellen van prestaties gedurende de opzeggingstermijn of een deel ervan.

Het boven vermelde cassatiearrest verduidelijkt wat de juridische gevolgen daarvan zijn of, beter gezegd, wat sommige gevolgen *kunnen* zijn, want het arrest zegt niet alles.

Vooreerst zegt het arrest niet – hoewel dat zo is – dat een werkgever een werknemer tijdens de opzeggingstermijn niet zomaar *mag* vrijstellen van prestaties. Althans niet zonder dat de werknemer dat aanvaardt. Ontzegt de werkgever de werknemer het recht te werken, dan begaat hij een fout.

Een eenzijdig opgedrongen vrijstelling van prestaties – en dat zegt het arrest wel – *kan* worden beschouwd als een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde, die gelijkstaat met ontslag.

Opdat dit het geval zou zijn – en dat zegt het arrest opnieuw niet zelf – is vereist dat de werknemer de eenzijdige vrijstelling van prestaties als ontslag inroept. Het Hof van Cassatie vermeldt wel verschillende mogelijkheden, die hieronder schematisch worden weergegeven. Ze zijn vooral van belang om te weten wanneer de arbeidsovereenkomst precies een einde neemt. Wat daarin tussen vierkante haken staat, wordt niet met zoveel woorden in het arrest gezegd, maar is daarom niet minder juist.

Houding van de werknemer	Tijdstip van beëindiging van de arbeidsovereenkomst
De werknemer laat de werkgever [onmiddellijk] weten dat hij de arbeidsovereenkomst als onregelmatig beëindigd beschouwt.	De arbeidsovereenkomst neemt een einde op het ogenblik dat de werknemer de werkgever kennis geeft van het feit dat hij impliciet ontslag uitgaande van de werkgever inroept.
De werknemer <ul style="list-style-type: none"> - [blijft thuis*], - maar stelt de werkgever in gebreke hem binnen een bepaalde termijn opnieuw tewerk te stellen en zegt hem aan dat hij de arbeidsovereenkomst als beëindigd zal beschouwen als dat niet gebeurt. 	Als de werkgever bij zijn beslissing tot vrijstelling blijft, neemt de arbeidsovereenkomst een einde bij het verstrijken van de termijn die de werknemer heeft vooropgesteld.
De werknemer roept geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst in [of doet dat niet binnen een redelijke termijn].	[De vrijstelling van prestaties wordt na verloop van tijd geacht door de werknemer te zijn aanvaard.] De arbeidsovereenkomst blijft in dit geval voort bestaan tot het verstrijken van de opzeggingstermijn of tot zij vroeger een einde neemt door een andere oorzaak.

*Het arrest spreekt in ongelukkige termen van “voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onder de nieuwe voorwaarden”. Concreet betekent dit hier echter dat de arbeidsovereenkomst *niet* voort wordt uitgevoerd omwille van de vrijstelling van prestaties.

Tot slot nog dit. Wat hierboven wordt gezegd m.b.t. vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn, geldt ook bij een belangrijke (echte) wijziging van essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst, zoals de arbeidstijd of de arbeidsregeling, de arbeidsplaats of de functie. Zoals gezegd komt volgens het Hof van Cassatie ook een eenzijdige vrijstelling van prestaties neer op een eenzijdige wijziging.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)