



Ontslag zonder dat je het weet?

Er zijn verschillende manieren waarop je onrechtmatig ontslagen kan worden maar wist je dat dat ook kan zonder dat het ooit zo werd gezegd door de werkgever?

Dit is mogelijk via het impliciet ontslag. Deze, onrechtmatige, vorm van ontslag treedt in welbepaalde gevallen op en meer bepaald wanneer één van de partijen een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst zomaar wijzigt of na een wanprestatie die tot doel heeft de arbeidsrelatie te beëindigen.

Een recent arrest van het Hof van Cassatie, het hoogste gerechtshof van het land, geeft ons de kans om dit onder de aandacht te brengen. In wat volgt, bespreken we vooral het ontslag door wijziging van een essentiële voorwaarde van de overeenkomst. De andere vorm geldt immer enkel indien er zowel een contractuele wanprestatie is als de wil om hierdoor de arbeidsrelatie te beëindigen wat eerder zeldzaam is.

Het Hof duidt vier voorwaarden aan om van een impliciet ontslag te kunnen spreken. Het moet gaan om een belangrijke, effectieve en eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Is hieraan voldaan dan is de arbeidsovereenkomst onmiddellijk ontbonden ook zonder dat één van de partijen dit gewild heeft.

De motieven die de werkgever, want meestal is het de werkgever, heeft of aangeeft, spelen geen rol. Enkel “de graad van wijziging van het element” zal worden beoordeeld, zo besliste onlangs het Hof van Cassatie. De graad moet dermate zijn dat de oorspronkelijke overeenkomst niet meer kan worden uitgevoerd. Op die gronden vernietigde het Hof onlangs een arrest van het Hof van Beroep te Brussel die het impliciete ontslag niet had aanvaard omdat de wijziging van de essentiële arbeidsvoorwaarde slechts een kleine, volgens het Hof, onbelangrijke arbeidsvoorwaarde, betrof.

Deze belangenafweging komt voortaan dus enkel aan de partijen toe (en niet aan de rechter). Bovendien kan de partij die de essentiële wijziging doorvoert haar eigen belang daarvoor maar moeilijk invoeren. Het is vooral zaak om te bekijken of de (graad van)

wijziging een belangrijk moreel of materieel nadeel voor de partij met zich meebrengt en of het invoeren van het impliciet ontslag dus niet onredelijk is.

Het gezag dat de werkgever kan uitoefenen, laat immers toe om ook kleine wijzigingen aan te brengen aan de arbeidsovereenkomst. Dit moet worden aanvaard tot wanneer de oorspronkelijke overeenkomst niet langer meer wordt nagekomen. Het is dus belangrijk dat je arbeidscontract zo specifiek mogelijk wordt gemaakt en dat je aangeeft wat voor jou belangrijk is.

Indien je dit ontslag immers onterecht invoert, maak je jezelf schuldig aan onrechtmatige contractbreuk en zal je bijgevolg zelf een ontslagvergoeding moeten betalen aan je werkgever.

Daarnaast is het belangrijk te onthouden dat je slechts een redelijk termijn hebt waarbinnen de je de essentiële wijziging kan invoeren. Wat redelijk is staat niet echt vast maar kan tot zes maanden oplopen. Nadien heb je de wijziging onherroepelijk aanvaard en maakt die dus integraal deel uit van je arbeidsovereenkomst. Hoe langer je wacht om het impliciete ontslag in te voeren, hoe minder geneigd de rechtbank ook zal zijn om de wijziging als essentieel te beschouwen .

Welke zijn nu de vaakst voorkomende essentiële arbeidsvoorwaarden?

Het **loon**: het loon is één van de meest essentiële voorwaarden van een arbeidsovereenkomst. Een éézijdige wijziging van loon, of andere voordelen (zelfs in natura) is altijd een grond tot verbreking van de overeenkomst.

De **arbeidsplaats**: dit wordt beschouwd als een essentieel deel van de overeenkomst tenzij uit de aard van de job blijkt dat dit niet zo is. Voorbeeld is een bouwvakker of een chauffeur. Indien die bouwvakker of chauffeur ineens niet langer in België maar internationaal tewerk gesteld wordt, hoeft dit niet aanvaard te worden.

De **arbeidsduur**: arbeidsstelsels en arbeidsroosters maken essentiële delen uit van de overeenkomst die niet zomaar kunnen gewijzigd worden. Je hebt immers eventueel kinderen of anderen om voor te zorgen waardoor dit voor jou van belang is. Indien dit echter voortvloeit uit de aard van de functie (bv servicetechniekers) zal dit moeilijker aanvaard worden.

De **functie**: je bent aangeworven voor een bepaalde invulling van je job. Indien je werkgever éézijdig beslist van je ergens anders in te schakelen, hoef je dat opnieuw niet zomaar te aanvaarden en kan je met je werkgever in gesprek gaan eventueel ondersteund door iemand van het ABVV.

Belangrijk is om met je vakbondsvertegenwoordiger of ons contact op te nemen als er iets gewijzigd is in je job waar je je niet ok bij voelt.

Wij zullen je bijstaan met raad én daad.

