

## De ontslagbescherming wegens ouderschapsverlof is niet absoluut

17 juni 2020

Ontslag

Een reorganisatie waardoor de functie van de werknemer verdwijnt, is een geldige reden tot ontslag. De werkgever is niet verplicht om een andere functie of een opleiding aan te bieden.

### De feiten

Een IT-medewerker verricht uitsluitend diensten voor één van de klanten van zijn werkgever.

Na vijf jaar tewerkstelling vraagt de werknemer 1/5de ouderschapsverlof aan. Op hetzelfde moment voert de klant waaraan de werknemer verbonden is een reorganisatie door. In dat kader wordt de functie van de werknemer ("Helpdesk") afgeschaft en komt er een hoger functieprofiel ("IT-consultant") in de plaats.

Twee maanden na het begin van het ouderschapsverlof wordt de werknemer ontslagen mits betaling van een opzeggingsvergoeding.

De werknemer betwist zijn ontslag voor de arbeidsrechtbank. In hoofdorde vordert hij de beschermingsvergoeding ingevolge ouderschapsverlof (6 maanden loon). In ondergeschikte orde meent hij dat zijn ontslag "kennelijk onredelijk" is in de zin van CAO nr. 109.

### Beslissing van de Arbeidsrechtbank

De Arbeidsrechtbank stelt eerst en vooral dat het aan de werkgever toekomt om een ontslagreden te bewijzen die geen verband houdt met het ouderschapsverlof. De werknemer moet bijgevolg niet aantonen dat hij om een ongerechtvaardigde reden werd ontslagen.

In deze zaak bewijst de werkgever dat het ontslag geen verband houdt met het ouderschapsverlof. De rechtbank verwijst hierbij naar de chronologie van de feiten, waaruit blijkt dat er reeds vóór de aanvraag tot ouderschapsverlof een reorganisatie werd overwogen (die nog niet in uitvoering was). Het bewijs wordt geleverd door schriftelijke getuigenverklaringen van de klant en door een Powerpoint presentatie, gemaakt "*in tempore non suspecto*" waarin de mogelijke reorganisatie werd behandeld.

Voorts oordeelt de rechtbank dat de werkgever geen fout begaat wanneer hij de werknemer geen opleiding voorstelt die hem in staat zou stellen om de nodige vaardigheden voor de andere functie te verwerven. De rechtbank wijst er terecht op dat dit een opportuniteitskwestie is, waarvoor de rechter niet bevoegd is in het kader van de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag.

Met betrekking tot CAO nr. 109 bewijst de werkgever voldoende dat er een verband bestond tussen het ontslag en de operationele behoeften van de onderneming. Bijgevolg wijst de arbeidsrechtbank de beide vorderingen van de werknemer af.

### Te onthouden?

Het verdwijnen van een functie kan een gerechtvaardigde reden voor ontslag zijn, ook al is dit het gevolg van een beslissing van een derde (een klant). Het kan de werkgever niet kwalijk worden genomen dat diens pogingen om de werknemer in te schakelen in een andere functie geen resultaat opleveren. Evenmin heeft de werknemer een subjectief recht om te worden opgeleid voor een andere functie. Het is in dit verband niet van belang dat de werknemer op het moment van de reorganisatie een bijzondere bescherming tegen ontslag op grond van ouderschapsverlof genoot.

Bron: Arbrb. Brussel (Fr.), 6 mei 2020, A.R. nr. 18/5576/A, onuitgeg. (definitieve uitspraak).

**SOTRA is een advocatenkantoor gespecialiseerd in sociaal recht,  
voor de private en de publieke sector.**  
**Onze toegevoegde waarde vloeit voort uit de voortreffelijkheid van onze diensten en uit onze betrokkenheid.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)