

Arresten Arbeidshoven

7 augustus 2026

Onderstaand overzicht bevat de systematische samenvattingen van recente arresten van het Arbeidshof te Brussel en de arbeidsrechtbanken. Voor een volledig en juist begrip wordt geadviseerd de originele uitspraken te raadplegen.

Inhoudsopgave en Arrestenidentificatie

Arrest 1: Arbeidshof te Brussel – 2 juni 2026 (Rolnummer: 2023/AB/101)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260602.1

Korte samenvatting: Eis tot uitwinningvergoeding wegens ontslag als 'Chief Market Officer'. Afgewezen wegens sedentair karakter van de functie en ontbreken van fysiek cliëntenbezoek.

Arrest 2: Arbeidshof te Brussel – 10 juni 2026 (Rolnummer: 2023/AB/565)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260610.1

Korte samenvatting: Ontslag om dringende reden van een apotheker wegens twee opeenvolgende zware afleverfouten. Ongegrond wegens ontbreken van voorafgaande schriftelijke waarschuwing.

Arrest 3: Arbeidshof te Brussel – 16 juni 2026 (Rolnummer: 2023/AB/44)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260616.1

Korte samenvatting: Vrijwillig ontslag onder zware morele druk. Ontslagname nietig verklaard wegens wilsgebrek (morele geweldpleging); werkgever veroordeeld tot opzeg- en schadevergoeding.

Arrest 4: Arbeidshof te Brussel – 5 mei 2026 (Rolnummer: 2023/AB/625)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260616.2

Korte samenvatting: Afstand van geding door de vakbondsafgevaardigde en werkgever na het sluiten van een minnelijke dading over opzeggings- en beschermingsvergoedingen.

Arrest 5: Arbeidshof te Brussel – 29 juni 2026 (Rolnummer: 2025/AB/550)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260629.1

Korte samenvatting: Betwisting van opgelopen dwangsommen wegens niet-afgifte van sociale documenten. Gedeeltelijk gegrond wegens redelijke onmogelijkheid tot handmatige reconstructie.

Arrest 6: Arbeidshof te Brussel – 29 juni 2026 (Rolnummer: 2025/AB/327)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260629.2

Korte samenvatting: Aanvraag schadevergoeding wegens beroepsziekte (drukneuropathie) door een slager-uitbener. Toepassing van Europese coördinatieregels; Belgische wetgeving bevestigd.

Arrest 7: Arbeidshof te Brussel – 30 juni 2026 (Rolnummer: 2023/AB/54)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260630.1

Korte samenvatting: Vordering tot aanvullende opzegvergoeding op basis van het overgangsstelsel en schadevergoeding wegens burn-outdiscriminatie. Ongegrond verklaard.

Arrest 8: Arbeidshof te Brussel – 1 juli 2026 (Rolnummer: 2024/AB/223)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260701.1

Korte samenvatting: Ontslag om dringende reden van een tandartsassistente wegens een extern geschil met haar partner. Ongegrond wegens represaillekarakter en misbruik van ontslagrecht.

Arrest 9: Arbeidshof te Brussel – 1 juli 2026 (Rolnummer: 2023/AB/170)

ECLI-code: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260701.2

Korte samenvatting: Vordering tot opzegvergoeding wegens eenzijdige wijziging van functie (bediendenovereenkomst). Ongegrond wegens vergelijkbare logistieke en operationele taken.

Arrest 1: L t. SA N

Rolnummer: 2023/AB/101 | Datum arrest: 2 juni 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260602.1

Feiten:

De werknemer, de heer L, trad op 1 maart 2010 in dienst bij de naamloze vennootschap N in de hoedanigheid van bediende als 'Chief Market Officer'. De werkgever beëindigde de arbeidsovereenkomst op 29 januari 2021. De werknemer stelde een vordering in tot betaling van een uitwinningsvergoeding ten bedrage van € 84.522,40 bruto, stellende dat hij de status van handelsvertegenwoordiger bezat. De werkgever vorderde in reconventie de teruggave van vertrouwelijke documenten die onder de contractuele geheimhoudingsplicht vielen.

De verweermiddelen:

De werkgever betwistte dat de werknemer de hoedanigheid van handelsvertegenwoordiger bezat. Volgens de werkgever oefende de werknemer een sedentaire commerciële functie uit vanuit de lokalen van de onderneming, waarbij contacten met klanten uitsluitend via e-mail en telefoon verliepen. Tevens vorderde de werkgever de teruggave van alle originele documenten en kopieën die de werknemer onrechtmatig onder zich hield.

Principes:

Overeenkomstig de artikelen 4 en 88 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is een handelsvertegenwoordiger een werknemer die zich ertoe verbindt om, tegen loon, cliënten op te sporen (prospectie) en fysiek te bezoeken buiten de lokalen van de onderneming met het oog op het onderhandelen of het sluiten van zaken. Deze activiteiten moeten constant en als hoofdactiviteit worden uitgeoefend. De bewijslast voor het vervullen van deze voorwaarden rust volledig op de werknemer. Een sedentaire functie is wettelijk uitgesloten van de handelsvertegenwoordiging.

Besluit;

Het hoger beroep van de werknemer is ongegrond. Het Arbeidshof bevestigt het eerste vonnis. De werknemer levers geen enkel bewijs van fysieke verplaatsingen of regelmatige bezoeken aan cliënten (geen agenda, geen bezoekrapporten en slechts een twintigtal parkeertickets over een periode van elf jaar). De functie was hoofdzakelijk sedentair en gericht op het opstellen en controleren van contracten. De vordering tot uitwinningsvergoeding wordt afgewezen en de werknemer wordt veroordeeld tot de teruggave van de vertrouwelijke documenten.

Arrest 2: SC M t. V K

Rolnummer: 2023/AB/565 | Datum arrest: 10 juni 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260610.1

Feiten:

Een apotheker met een dienstverband van meer dan 13 jaar bij de coöperatieve vennootschap M werd op 23 oktober 2020 ontslagen om dringende reden. De werkgever verweet de apotheker twee zware beroepsfouten binnen één maand tijd. Op 12 september 2020 leverde hij een verkeerd hiv-medicijn (Efavirenz/Emtricitabine/Tenofovir in plaats van Emtricitabine/Tenofovir) af aan een patiënt. Op 9 oktober 2020 gaf hij een tienvoudige dosis Terazosab (10 mg in plaats van 1 mg) mee aan een patiënt, die vervolgens een ernstig malaise doormaakte. De werkgever verweet hem bovendien systeemwaarschuwingen te hebben genegeerd en de fouten te hebben verzwegen.

De verweermiddelen:

De apotheker betwistte het ontslag om dringende reden en vorderde een opzegvergoeding van € 58.744,98 bruto, alsmede een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. De werkgever stelde dat de opeenvolgende en herhaalde afleverfouten, gecombineerd met de poging om de fouten te verzwijgen, de professionele vertrouwensrelatie onmiddellijk en definitief hadden vernietigd.

Principes:

Ingevolge artikel 35 van de Wet van 3 juli 1978 is een dringende reden elke ernstige fout die de onmiddellijke en definitieve voortzetting van de professionele samenwerking onmogelijk maakt. Beroepsfouten wegens nalatigheid of gebrek aan waakzaamheid kunnen slechts leiden tot een dringende reden indien zij getuigen van een opzettelijk karakter óf indien zij zich herhalen nadat de werkgever een duidelijke en formele schriftelijke waarschuwing heeft gegeven. Volgens cao nr. 109 is een ontslag niet kennelijk onredelijk indien het verband houdt met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer.

Besluit;

Het Arbeidshof verklaart het ontslag om dringende reden ongegrond. Hoewel de apotheker fouten heeft begaan, heeft de werkgever na het eerste incident op 12 september 2020 geen enkele formele waarschuwing, sanctie of opvolgingsplan georganiseerd. De beweringen over het opzettelijk negeren van pop-ups en de vervalsing van computergegevens werden niet bewezen. De werkgever is veroordeeld tot betaling van een opzegvergoeding van € 58.744,98 bruto. Het ontslag is echter niet kennelijk onredelijk, aangezien de beëindiging direct verband hield met het feitelijke professionele gedrag van de werknemer.

Arrest 3: SA P t. S M

Rolnummer: 2023/AB/44 | Datum arrest: 16 juni 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260616.1

Feiten:

De werknemster, een onthaalbediende in dienst sinds 1 november 2006 bij de naamloze vennootschap P, werd op 23 april 2021 onverwacht ontboden bij de directie. Zij werd geconfronteerd met beschuldigingen van pesterijen jegens een collega. Zonder voorafgaande waarschuwing werd zij voor de keuze gesteld: ontslag om dringende reden met alle nadelige gevolgen van dien, of onmiddellijke ondertekening van een door de werkgever opgestelde ontslagbrief. Onder hevige emotionele druk en na een korte schorsing ondertekende zij de ontslagbrief. De werknemster vorderde nadien de nietigverklaring wegens morele dwang.

De verweermiddelen:

De werkgever voerde aan dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds akkoord was beëindigd door de vrijwillige ontslagname van de werknemster. De werknemster betwistte dit en stelde dat haar toestemming was aangetast door een wilsgebrek (morele geweldpleging), waardoor de werkgever verantwoordelijk is voor de beëindiging.

Principes:

De afgifte van de ontslagbrief moet het resultaat zijn van een vrije en ongedwongen beslissing. Krachtens de artikelen 5.33 and 5.36 van het Burgerlijk Wetboek is een toestemming nietig indien deze het gevolg is van morele geweldpleging (ongerechtvaardigde morele dwang). De dreiging met een ontslag om dringende reden vormt een onrechtmatige druk wanneer de aangevoerde feiten onbeduidend, manifest ongegrond of onbewezen zijn. Indien de concrete omstandigheden (onverwachte confrontatie met meerdere leidinggevendenden, ontbreken van reële bedenktijd en de weigering tot onafhankelijke bijstand) de werknemer verhinderen om een vrije en overwogen keuze te maken, is de ontslagname nietig.

Besluit;

Het hoger beroep van de werkgever is ongegrond. Het Arbeidshof verklaart de ontslagname nietig wegens morele geweldpleging. De werkgever baseerde de dreiging uitsluitend op een eenzijdige, niet-geverifieerde klacht van één collega waarmee een jarenlang conflict bestond, zonder enig feitelijk onderzoek. De werkgever wordt beschouwd als de auteur van de breuk en is veroordeeld tot de betaling van een opzegvergoeding van € 38.671,05 bruto en een vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag ten bedrage van € 11.205,81 bruto. Het hof hervormt het vonnis gedeeltelijk wat betreft de schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht en vermindert deze ex aequo et bono van € 10.000,00 naar € 5.000,00 netto wegens het excessieve karakter van het oorspronkelijke bedrag.

Arrest 4: SA X t. R E

Rolnummer: 2023/AB/625 | Datum arrest: 5 mei 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260616.2

Feiten:

Tussen de naamloze vennootschap van publiek recht X en de werknemer, de heer R E, was een geschil aanhangig betreffende de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst en de toekenning van opzeggings- en beschermingsvergoedingen als vakbondsafgevaardigde. Tijdens de procedure in hoger beroep hebben partijen op 7 januari 2026 een dading gesloten waarin zij alle openstaande vorderingen minnelijk hebben geregeld.

De verweermiddelen:

De partijen hebben bij gemeenschappelijke conclusies, neergelegd op 30 januari 2026, het Arbeidshof verzocht om akte te verlenen van de afstand van het geding van de werknemer en de acceptatie hiervan door de werkgever. Tevens verklaarden partijen dat zij het lot van de gerechtskosten zelfstandig onderling hadden geregeld in hun akkoord.

Principes:

Ingevolge de artikelen 820 en volgende van het Gerechtelijk Wetboek kan een eiser in elke stand van de procedure afstand doen van zijn vordering (afstand van geding). Wanneer deze afstand uitdrukkelijk en onvoorwaardelijk wordt aanvaard door de tegenpartij, is de afstand volkomen en eindigt de instantie tussen partijen op bindende wijze.

Besluit;

Het Arbeidshof te Brussel verklaart de vordering tot afstand van geding ontvankelijk en gegrond. De partijen hebben via hun gezamenlijke dading een definitieve minnelijke regeling bereikt. Het hof verleent akte van de afstand van de oorspronkelijke vordering door de werknemer, de acceptatie door de werkgever, en de wederzijdse afstand van elke verdere rechtsvordering. Het hof verleent eveneens akte van hun akkoord over de gerechtskosten, waardoor er geen aanleiding is tot verdere vereffening.

Arrest 5: SA B & F t. G R

Rolnummer: 2025/AB/550 | Datum arrest: 29 juni 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260629.1

Feiten:

De werknemer had vanaf 1 januari 2004 gewerkt onder het statuut van zelfstandige. Dit dienstverband werd gerechtelijk geherkwalificeerd tot een bediendenovereenkomst. Bij arrest van 25 mei 2022 werden de werkgevers (SA B en F) solidair veroordeeld tot de betaling van diverse loonachterstallen en de aflevering van de sociale documenten (een formulier C4, individuele rekeningen over de jaren 2010 tot 2014 en de fiscale fiches 281.10) onder verbeurte van een dwangsom van € 25 per dag per document. De werkgevers vorderden naderhand de opheffing of vermindering van de dwangsommen wegens overmacht.

De verweermiddelen:

De werkgevers voerden aan dat zij in de technische onmogelijkheid verkeerden om de gevraagde documenten op te stellen. Hun sociaal secretariaat, Y, verklaarde dat hun computertoepassingen technisch niet in staat waren om loonbrieven van het type 'prestaties' aan te maken voor jaren voorafgaand aan 2020. De werknemer betwistte deze onmogelijkheid en vorderde in reconventie een verhoging van de dwangsom naar € 50 per dag per document.

Principes:

Ingevolge artikel 1385quinquies, eerste lid, van het Gerechtelijk Wetboek kan de rechter die de dwangsom heeft opgelegd deze opheffen, opschorten of verminderen indien de veroordeelde partij in de onmogelijkheid verkeert om aan de hoofdveroordeling te voldoen. De onmogelijkheid in de zin van dit artikel vereist geen absolute of overmachtelijke onmogelijkheid. Het betreft een relatieve onmogelijkheid, gemeten naar redelijkheid. Er is sprake van onmogelijkheid wanneer het in de gegeven omstandigheden onredelijk (dérasonnable) zou zijn om nog meer inspanningen en zorgvuldigheid te eisen dan de partij reeds heeft getoond.

Besluit;

De vordering van de werkgevers is gedeeltelijk gegrond. Het Arbeidshof oordeelt dat er voor de periode vóór 30 mei 2025 geen sprake was van enige onmogelijkheid, aangezien de werkgevers volstrekt passief waren gebleven en pas laattijdig contact opnamen met het sociaal secretariaat. Echter, vanaf 30 mei 2025 (toen de fiscale fiche 2024 en een vereenvoudigde rekening werden bezorgd en de werknemer instemde met één fiscale fiche) was er wel een redelijke onmogelijkheid om de individuele rekeningen voor de jaren 2010-2014 handmatig te reconstrueren. Het handmatig opzoeken en invoeren van alle vereiste kalendergegevens (zoals dagprestaties van een voormalig zelfstandige) zou immers een gigantische, onredelijke werklust met zich meebrengen. De dwangsommen betreffende de individuele rekeningen over 2010-2014 worden opgeheven met ingang van 30 mei 2025. De vordering tot verhoging van de dwangsommen is ongegrond.

Arrest 6: Fedris t. H

Rolnummer: 2025/AB/327 | Datum arrest: 29 juni 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260629.2

Feiten:

De werknemer werkte van 2000 tot 2016 in Frankrijk als boucher-désosseur (slager-uitbener). Vanaf 21 augustus 2017 oefende hij hetzelfde zware beroep uit in België. In mei 2018 werd hij arbeidsongeschikt verklaard. Uit een elektromyografie (EMG) bleek een ernstige neuropathie van de nervus ulnaris (elleboogzenuw) en het carpaletunnelsyndroom (letselcode 1.606.51). Op 2 juli 2018 diende hij bij het Belgische Fedris een aanvraag in tot vergoeding wegens een beroepsziekte. Fedris wees de aanvraag af.

De verweermiddelen:

Fedris stelde dat de pathologie reeds in 2012 in Frankrijk was ontstaan en dat Frankrijk bevoegd was voor de vergoeding. Fedris argumenteerde dat de Belgische wetgeving niet kon worden aangesproken voor een aandoening die al bestond vóór de aanvang van de Belgische prestaties. Tevens betwistte Fedris de permanent ongeschiktheid van 33% die de deskundige had geadviseerd.

Principes:

Op grond van artikel 38 van de Europese Verordening 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels worden de uitkeringen wegens een beroepsziekte uitsluitend verstrekt overeenkomstig de wetgeving van de laatste lidstaat waarin de betrokkene werd blootgesteld aan het risico, mits de voorwaarden van die wetgeving zijn vervuld. Het is daarbij niet vereist dat de blootstelling in de laatste lidstaat de langste of meest ingrijpende was. Het permanent ongeschiktheidspercentage moet de economische impact van de resterende letsels op de specifieke beroepsmogelijkheden van de gespecialiseerde handarbeider weerspiegelen.

Besluit;

Het hoger beroep van Fedris is ongegrond. De werknemer heeft de beroepsziekte in België in mei 2018 voor het eerst medisch laten objectiveren door een EMG, nadat hij gedurende negen maanden in België blootgesteld was aan de schadelijke invloeden. België is krachtens de Europese verordening de exclusief bevoegde lidstaat. Het hof bevestigt de blijvende ongeschiktheid van 33% wegens de blijvende spieratrofie (50% verlies) en gevoelsstoornissen aan de linkerhand, die hem definitief ongeschikt maken voor het beroep van slager en hem dwingen tot een volledige omscholing.

Arrest 7: P D t. SA S

Rolnummer: 2023/AB/54 | Datum arrest: 30 juni 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260630.1

Feiten:

De werknemer, de heer D P, trad op 1 juni 2016 in dienst bij de naamloze vennootschap S (toen genaamd F) als commercieel directeur. Zijn contract bevatte een clause die hem een conventionele anciënniteit toekende vanaf 1 december 1990 voor prestaties binnen dezelfde groep. Na herhaalde negatieve evaluaties en wegens de reorganisatie van de verkoopafdeling weigerde de werknemer een demotie naar de functie van Sales Manager. De werkgever ontsloeg hem met onmiddellijke ingang en betaalde hem een contractueel overeengekomen opzegvergoeding van 71 weken loon.

De verweermiddelen:

De werknemer vorderde een aanvullende opzegvergoeding op grond van de overgangsregeling van de Wet Eenheidsstatuut, alsmede een schadevergoeding wegens discriminatie op grond van zijn gezondheidstoestand (hij viel na de negatieve evaluatie uit met een burn-out) en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Principes:

De wettelijke overgangsregeling (berekening in twee stappen) van de Wet Eenheidsstatuut van 26 december 2013 is blijkens artikel 67 uitsluitend van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan vóór 1 januari 2014. Voor overeenkomsten aangegaan na die datum geldt de nieuwe, eentrapsberekening van artikel 37/2 van de Wet van 3 juli 1978, zelfs indien partijen conventioneel een eerdere fictieve anciënniteitsdatum zijn overeengekomen. Een ontslag is onder de Antidiscriminatiwet en cao nr. 109 gerechtvaardigd wanneer de werkgever objectieve en in tempore non suspecto vastgestelde tekortkomingen in prestaties en reële organisatorische redenen kan aantonen.

Besluit;

Het hoger beroep van de werknemer is ongegrond. De arbeidsovereenkomst ging in op 1 juni 2016, waardoor de overgangsregeling niet van toepassing is. De opzegvergoeding van 71 weken loon was correct berekend volgens artikel 37/2. De claims wegens gezondheidsdiscriminatie en kennelijk onredelijk ontslag worden afgewezen; de werkgever toont aan dat de werknemer over meerdere jaren (2016-2019) slechts gedeeltelijk aan de verwachtingen voldeed, dat de voorgestelde functiewijziging paste binnen een daadwerkelijke herstructurering van de verkoopafdeling en dat de werknemer de demotie zelf weigerde.

Arrest 8: SRL A t. S D

Rolnummer: 2024/AB/223 | Datum arrest: 1 juli 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260701.1

Feiten:

De deeltijdse werkneemster was sinds 12 maart 2013 in dienst als assistente en secretaresse in een privétandartskabinet van SRL A. Haar echtgenoot leidde een laboratorium voor tandprothesen waarmee het kabinet samenwerkte. In september 2023 ontstond er een zakelijk geschil over onbetaalde facturen tussen de tandarts en de partner. Tijdens het ziekteverlof van de assistente stuurde de tandarts haar intimiderende WhatsApp-berichten en beschuldigde haar van obstructie ten gunste van haar partner. Op 10 oktober 2023 werd zij via e-mail op staande voet ontslagen om dringende reden. De werkgever liet nadien verstek gaan.

De verweermiddelen:

De werkgever voerde in haar beroepschrift (zonder ter zitting te verschijnen) aan dat de assistente bewust de belangen van haar partner had gediend door afspraken met een concurrerend prothesenlaboratorium te saboteren en te manipuleren. De werkneemster eiste de bevestiging van het eerste verstekvonnis: een opzegvergoeding, de maximale schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, en een morele schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht.

Principes:

De bewijslast voor een dringende reden rust wettelijk volledig op de werkgever (artikel 35). Een ontslag dat louter dient als represaillemaatregel wegens een extern commercieel geschil met de partner van de werknemer is volstrekt vreemd aan de professionele geschiktheid of het gedrag van de werknemer zelf. Een dergelijk willekeurig ontslag rechtvaardigt de maximale vergoeding van 17 weken loon krachtens cao nr. 109. Misbruik van ontslagrecht is aanwezig wanneer de werkgever de opzegging gepaard laat gaan met een denigrerende, intimiderende en onnodig beschadigende houding.

Besluit;

Het hoger beroep van de werkgever is ongegrond. Het Arbeidshof Brussel bevestigt het verstekvonnis in zijn geheel. De werkgever leverde geen enkel objectief bewijs voor de beweerde sabotage of dringende redenen. Het ontslag was een duidelijke represaille wegens het zakelijke conflict met haar partner. SRL A is veroordeeld tot de betaling van een opzegvergoeding van € 14.772,13 bruto, de maximale vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag van € 5.840,14 bruto (17 weken), en een morele schadevergoeding van € 1.000,00 netto wegens de intimiderende, respectloze WhatsApp-berichten en de opeenvolgende, tegenstrijdige ontslagbrieven.

Arrest 9: SC B t. P H

Rolnummer: 2023/AB/170 | Datum arrest: 1 juli 2026 | ECLI: ECLI:BE:CTBRL:2026:ARR.20260701.2

Feiten:

De werknemers trad in 1997 in dienst bij de SC B en kreeg in 2009 de functie van 'Congress & Event Coordinator'. Haar taken bestonden uit de administratieve en logistieke organisatie van medische congressen en evenementen. Na een grootschalige internationale herstructurering in maart 2021 werd haar functie hernoemd naar 'Customer Coordinator'. De werknemers weigerde deze wijziging, stelde dat haar functie was gedegradeerd tot een puur uitvoerende rol zonder autonomie, en stelde de werkgever in gebreke wegens een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel (daad die gelijkstaat met contractbreuk). Zij vorderde een opzegvergoeding van € 137.342,52 bruto.

De verweermiddelen:

De werkgever betwistte dat de wijziging wezenlijk of belangrijk was. Haar loon en secundaire arbeidsvoorwaarden bleven volledig ongewijzigd. Volgens de werkgever waren de feitelijke taken vóór en na de herstructurering nagenoeg identiek en bleven deze van logistieke en operationele aard. De werkgever vorderde in reconventie een opzegvergoeding wegens onregelmatige contractbreuk door de werknemers zelf.

Principes:

Een daad die gelijkstaat met contractbreuk (acte équipollente à rupture) vereist een eenzijdige, wezenlijke en belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst door één van de partijen. De werkgever beschikt over het recht om zijn onderneming te herorganiseren en de functies en titels aan te passen aan de economische noden, op voorwaarde dat de nieuwe functie kwalitatief en hiërarchisch vergelijkbaar of gelijkwaardig is en er geen loonverlies optreedt. De aard van de functie mag niet worden verward met een onveranderlijke lijst van deeltaken.

Besluit;

Het hoger beroep van de werkgever is gegrond. Het Arbeidshof herroept het eerste vonnis. De werknemers bewijst niet dat zij strategische managementtaken uitvoerde of dat haar functie wezenlijk is gewijzigd. Zowel de oude als de nieuwe functie waren ondersteunende, logistieke en operationele rollen. De werknemers heeft derhalve zelf op onregelmatige wijze de overeenkomst verbroken en is de werkgever een opzegvergoeding verschuldigd. Zij wordt veroordeeld tot de betaling van een provisionele vergoeding van 13 weken loon (€ 18.281,08), waarop de reeds ingehouden € 4.702,59 op haar eindafrekening in mindering wordt gebracht. Het hof beveelt de heropening van de debatten over het surplus van de opzegvergoeding.