

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.23.0017.N

BIZART vzw, met zetel te 8430 Middelkerke, Warande 54, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0418.833.033,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Willy van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, Drie Koningenstraat 3, waar de eiseres woonplaats kiest,

tegen

T. V.,

verweerster,

vertegenwoordigd door mr. Martin Lebbe, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 1060 Brussel, Jourdanstraat 31, waar de verweerster woonplaats kiest.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, van 28 november 2022.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 8 juli 2024 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Raadsheer Bruno Lietaert heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Hugo Mormont heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiseres voert in het verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF***Beoordeling******Tweede onderdeel***

1. Het ontslag is een handeling waardoor een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat ze de arbeidsovereenkomst wil beëindigen.

Geen enkele wetsbepaling onderwerpt de geldigheid van het ontslag aan welbepaalde vormen. De veruitwendiging van de wil tot beëindiging, de kennisgeving van het ontslag, kan zowel mondeling, schriftelijk als impliciet gebeuren.

2. Het arrest stelt vast dat:

- de eiseres bij aangetekende brief van 28 augustus 2019 de arbeidsovereenkomst met de verweerster heeft opgezegd;
- de eiseres bij mail van 28 augustus 2019 aan de ouders en leerlingen van de school meedeelde dat zij afscheid nam van de verweerster maar dat de pianolessen blijven doorgaan en door nieuwe leerkrachten zullen worden gegeven;

- de verstandhouding tussen de partijen niet meer optimaal was.

Het oordeelt dat uit de mail en de niet-optimale verstandhouding blijkt dat de eiseres niet van plan was de verweerster tijdens de opzeggingstermijn te laten functioneren als pianolerares en dat het om een effectieve eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst ging.

3. Met die redenen, waarmee zij niet vaststellen dat de eiseres aan de verweerster heeft ter kennis gebracht dat zij had beslist dat de verweerster tijdens de opzeggingstermijn geen pianolessen meer mocht geven en zij aldus aan de verweerster de impliciete wil heeft ter kennis gebracht om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te beëindigen, oordelen de appelrechters niet wettig dat de eiseres de arbeidsovereenkomst van de verweerster onregelmatig heeft beëindigd.

Het onderdeel is gegrond.

Overige grieven

4. De overige grieven kunnen niet tot ruimere cassatie leiden.

Dictum

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest, behalve in zoverre dit het hoger beroep ontvankelijk verklaart.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeeltelijk vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de aldus beperkte zaak naar het arbeidshof te Antwerpen.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit eerste voorzitter Eric de Formanoir, de sectievoorzitters Christian Storck, Koen Mestdagh en Mireille Delange, en raadsheer Bruno Lietaert en in openbare rechtszitting van 21 oktober 2024 uitgesproken door eerste voorzitter Eric de Formanoir, in aanwezigheid van advocaat-generaal Hugo Mormont, met bijstand van griffier Wim Vanderputten.

W. Vanderputten

B. Lietaert

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

E. de Formanoir

VOORZIENING IN CASSATIE

Aan het Hof van Cassatie van België

geeft te kennen:

de vereniging zonder winstoogmerk BIZART, met zetel te 8430
Middelkerke, aan de Warande 54, en met ondernemingsnummer
0418.833.033,

eiseres tot cassatie,

vertegenwoordigd door de ondergetekende, Willy van Eeckhoutte,
advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 9051 Gent, aan de Drie
Koningenstraat 3, waar keuze van woonplaats wordt gedaan,

wat volgt.

De eiseres, voornoemd, verklaart hierbij zich in cassatie te voorzien tegen het
hieronder nader omschreven arrest en cassatieberoep aan te tekenen tegen de
hieronder nader aangewezen partij.

BESTREDEN UITSPRAAK EN PARTIJ WAARTEGEN CASSATIEBEROEP WORDT AANGETEKEND

Dit cassatieberoep is gericht tegen het arrest dat op 28 november 2022 door de
tweede kamer van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge, op tegenspraak werd
gewezen in de zaak, ingeschreven op de algemene rol onder het nummer
2021/AR/180, van de eiseres, als geïntimeerde, tegen:

mevrouw T. V., ,
toen appellante, thans verweerster in cassatie,

en tegen die verwerende partij.

Deze voorziening in cassatie is gesteund op het volgende middel en de volgende conclusie.

OVERZICHT

I. BESTREDEN UITSPRAAK EN PARTIJ WAARTEGEN CASSATIEBEROEP WORDT AANGETEKEND	1
II. FEITEN EN RETROACTA VAN DE PROCEDURE	3
III. MIDDELEN	6
Enig middel	6
MIDDEL	6
Geschonden wettelijke bepalingen	6
Aangevochten beslissingen	7
Grieven	16
1. Eerste onderdeel: impliciet ontslag door eenzijdige wijziging vereist een effectieve wijziging	22
1.1. <i>Eerste grief: geen effectief door- of uitgevoerde wijziging vastgesteld</i>	22
1.2. <i>Tweede grief: motiveringsgebrek door tegenstrijdigheid van motieven</i> ...	25
1.3. <i>Derde grief: motiveringsgebrek door dubbelzinnigheid</i>	26
2. Tweede onderdeel: impliciet ontslag door eenzijdige wijziging vereist een kennisgeving aan de wederpartij	28
3. Derde onderdeel: schending van de bewijskracht van een akte	30
4. Vierde onderdeel: schending van de motiveringsverplichting	31
TOELICHTING	33
<i>Met betrekking tot het middel in zijn geheel</i>	33
1. <i>Met betrekking tot het eerste onderdeel</i>	34
2. <i>Met betrekking tot het tweede onderdeel</i>	37

3-4. Met betrekking tot het derde en vierde onderdeel.....	37
OM DEZE REDENEN.....	37

DEZE VOORZIENING VOERT, NAAST TWEE MOTIVERINGSGEBREKEN EN SCHENDING VAN DE BEWIJSKRACHT VAN EEN AKTE, IN ESSENTIE AAN DAT OPDAT SPRAKE ZOU ZIJN VAN EEN IMPLICIET ONTSLAG DAT BESTAAT IN EEN BELANGRIJKE EENZIJDIGE WIJZIGING VAN EEN ESSENTIEEL BESTANDEEL VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, VEREIST IS DAT

- DE WIJZIGING EFFECTIEF WERD UIT- OF DOORGEVOERD,
- DAARVAN KENNIS IS GEGEVEN AAN DE WEDERPARTIJ.

FEITEN EN RETROACTA VAN DE PROCEDURE

1. De eiseres is een vereniging met zetel te Middelkerke die kunstonderwijs aanbiedt voor kinderen, jongeren en volwassenen. Haar werkingsmiddelen bestaan uit enerzijds een jaarlijkse subsidie die zij ontvangt van de gemeente Middelkerke en anderzijds de inschrijvingsgelden van de leerlingen. De eiseres wordt dus gesubsidieerd door de gemeente Middelkerke, maar maakt geen deel uit van het deeltijds kunstonderwijs.

De verweerster trad op 3 februari 2010 als leerkracht muziek (piano, notenleer en musical) in dienst van de eiseres. Aanvankelijk gebeurde dit op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor deeltijdse arbeid, namelijk voor drie uren per week tijdens het schooljaar 2010. Vervolgens sloten de partijen verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten, meer in het bijzonder vervangingsovereenkomsten en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Uiteindelijk sloten zij op 1 april 2012 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor deeltijdse arbeid, namelijk voor 17,5 uren per week aan een bruto-uurloon van 20,0225 euro. De verweerster was de enige leerkracht die op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was tewerkgesteld.

Naar jaarlijkse gewoonte organiseerden de verweerster en haar zus T. tijdens de zomer van 2019 het zomerkamp “sing en swing”. Een bestuurder van de eiseres, mevrouw T. W., vernam via enkele ouders van kinderen die aan dit zomerkamp

hadden deelgenomen, dat de verweerster tijdens dit kamp aan de deelnemende kinderen meedeelde dat zij en haar zus het komende schooljaar voor het laatst les zouden geven bij de eiseres en dat zij daarna aan de slag zouden gaan in Oostende.

Nadat het de eiseres duidelijk was geworden dat de verweerster, over die aankondiging geïnterpelleerd, haar toekomst als pianolerares bij de eiseres niet meer wou garanderen, ging de eiseres bij aangetekende brief van 28 augustus 2019 over tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met de verweerster. De duur van de opzeggingstermijn werd vastgesteld op drie maanden en achttien weken met ingang van 2 september 2019.

De eiseres verstuurde tevens op 28 augustus 2019, omstreeks 12.23 uur, aan de ouders en de leerlingen die bij haar onderwijs volgen, een e-mail waarin zij ouders en leerlingen aankondigde afscheid te nemen van de verweerster.

De verweerster bezorgde daarna, op 30 augustus 2019, een geneeskundig attest aan de eiseres.

De verweerster deelde vervolgens met een aangetekende brief van 9 september 2019 aan de eiseres mee dat zij haar arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde wegens “contractbreuk” door de eiseres.

Op 10 september 2019 richtte de verweerster nog een tweede aangetekende brief aan de eiseres. Met deze aangetekende brief maande zij de eiseres aan haar de concrete redenen mee te delen die hebben geleid tot haar ontslag.

De eiseres reageerde vervolgens met aangetekende brief van 12 september 2019. In deze brief wees de eiseres de verweerster erop dat zij zich deloyaal had opgesteld door zich enerzijds ziek en arbeidsongeschikt te laten verklaren, maar toch als lesgeefster aan het DKO StapWest te beginnen op woensdag van 14u tot 18u, terwijl zij eigenlijk op dat moment bij haar diende te werken en door anderzijds niet te willen meewerken aan een eventuele minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Verder betwistte de eiseres dat sprake zou zijn van “contractbreuk” en beklemtoonde zij dat nog steeds van de verweerster verwacht werd dat zij gedurende de opzeggingstermijn verder pianolessen zou geven vanaf

18 september 2019, zodat geen sprake kon zijn van een eenzijdige wijziging van de functie.

2. Bij gebreke van minnelijke regeling ging de verweerster op 27 augustus 2020 over tot *dagvaarding* van de eiseres voor de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge. De verweerster vorderde

- te horen zeggen voor recht dat de eiseres op 28 augustus 2019 “contractbreuk” pleegde “van de arbeidsovereenkomst die hen verbond”;
- de eiseres te horen veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens deze “contractbreuk”, en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, vermeerderd met de interesten.

Bij *eindvonnis* van 4 oktober 2021 oordeelde de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, dat

- de verweerster ten onrechte op 28 augustus 2019 “contractbreuk” lastens de eiseres heeft vastgesteld en hierdoor zelf op onrechtmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst;
- geen sprake kan zijn van een kennelijk onredelijk gegeven ontslag door de eiseres, aangezien de verweerster zelf een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

De arbeidsrechtbank verklaarde de vordering van de verweerster ontvankelijk maar ongegrond.

Bij verzoekschrift neergelegd ter griffie op 15 november 2021 stelde de verweerster tegen het voormelde vonnis *hoger beroep* in bij het arbeidshof Gent, afdeling Brugge.

De tweede kamer van het arbeidshof Gent, afdeling Brugge, verklaart bij *arrest* van 28 november 2022 het hoger beroep van de verweerster tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, van 4 oktober 2021 ontvankelijk en gegrond. Het arbeidshof vernietigt dat vonnis, behalve in zoverre de arbeidsrechtbank de vordering van de verweerster ontvankelijk verklaarde.

Opnieuw recht sprekende, verklaart het arbeidshof de vordering van de verweerster in de volgende mate gegrond. Het arbeidshof verklaart voor recht dat

- de verweerster gerechtigd is op de volgende brutobedragen:
 - een bedrag van 12.405,20 euro als opzeggingsvergoeding

- een bedrag van 2.071,62 euro als vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag
- de eiseres ertoe gehouden is op deze brutobedragen de sociale en fiscale inhoudingen te verrichten en deze in naam en voor rekening van de verweerster aan de bevoegde overheidsinstanties door te storten, met dien verstande dat op de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Het arbeidshof veroordeelt de eiseres tot betaling aan de verweerster van de nettobedragen die worden bekomen na de sociale en fiscale inhoudingen, vermeerderd met de wettelijke interest berekend op de brutobedragen vanaf 9 september 2019 tot 27 augustus 2020 en vanaf dan vermeerderd met de gerechtelijke interest eveneens berekend op de brutobedragen.

Tegen dat arrest voert de eiseres het volgende middel tot cassatie bestaande uit vier onderdelen aan.

MIDDELEN

Enig middel

MIDDEL

Geschonden wettelijke bepalingen

- artikel 1134 van het oud Burgerlijk Wetboek, vóór de opheffing ervan bij wet van 28 april 2022
- de artikelen 3, 20, 1^o, 32, 3^o en 39, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
- de artikelen 1, tweede lid, 8 en 9, inzonderheid §§1 en 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2014

- artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet
- de artikelen 8.17 en 8.18 van het nieuw Burgerlijk Wetboek
- voor zoveel als nodig, artikel 1 van het koninklijk besluit van 9 maart 2014 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag

Aangevochten beslissingen

In de bestreden beslissing verklaart het arbeidshof het hoger beroep van de verweerster tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge, van 4 oktober 2021 gegrond. Het arbeidshof vernietigt dat vonnis, behalve in zoverre de arbeidsrechtbank de vordering van de verweerster ontvankelijk verklaarde. Opnieuw recht sprekende, verklaart het arbeidshof de vordering van de verweerster in de hierna bepaalde mate gegrond (p. 23, vierde t.e.m. zesde alinea, van het beschikkend gedeelte van het bestreden arrest).

Het arbeidshof

- beslist dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster (p. 17, derde volledige alinea, van het bestreden arrest);
- verklaart voor recht dat de verweerster gerechtigd is op een brutobedrag van 12.405,20 euro als *opzeggingsvergoeding* en dat de eiseres ertoe gehouden is op dat brutobedrag de sociale en fiscale inhoudingen te verrichten en deze in naam en voor rekening van de verweerster aan de bevoegde overheidsinstanties door te storten en veroordeelt de eiseres tot betaling aan de verweerster van het nettobedrag dat wordt bekomen na de sociale en fiscale inhoudingen, vermeerderd met de wettelijke interest berekend op het brutobedrag vanaf 9 september 2019 tot 27 augustus 2020 en vanaf dan vermeerderd met de gerechtelijke interest eveneens berekend op het brutobedrag (p. 23, zevende en achtste alinea, van het beschikkend gedeelte van het bestreden arrest).

Het steunt die beslissingen op de volgende vaststellingen en motieven:

“6.1. VERBRAK DE [EISERES] OP ONREGELMATIGE WIJZE DE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN [DE VERWEERSTER]?”

6.1.1. Inleiding

[De verweerster] beroept zich op een contractuele wanprestatie in hoofde van de [eiseres]: door haar niet langer in de mogelijkheid te stellen om volwaardig als muziklerares te functioneren, kon zij niet langer haar arbeidstaken uitoefenen. Door haar niet langer in de mogelijkheid te stellen haar arbeidstaken op volwaardige wijze uit te voeren, drukte de [eiseres] volgens [de verweerster] onmiskenbaar de wil uit om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. [De verweerster] blijft er dan ook bij dat de [eiseres] de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze heeft beëindigd.

6.1.2. Algemeen: het eenzijdig wijzigen van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst als vorm van onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst

6.1.2.1. Hamvraag in het geschil tussen de partijen is dus of de [eiseres] op een impliciete en dus onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van [de verweerster].

Alvorens dieper in te gaan op de betwisting tussen partijen, acht het arbeidshof het aangewezen om eerst een aantal algemene beschouwingen m.b.t. het eenzijdig wijzigen van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst als vorm van onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst op een rijtje te plaatsen.

6.1.2.2. Uitgangsprincipe is dat de werkgever binnen bepaalde grenzen over het recht beschikt om eenzijdig de arbeidsovereenkomst te wijzigen.

Wanneer deze grenzen echter worden overschreden, heeft men te maken met een ongeoorloofde eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Dit is een vorm van impliciet ontslag en komt

dus neer op een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wanneer een partij een essentiële voorwaarde van de arbeidsovereenkomst in belangrijke mate niet meer wil respecteren, moet dit geïnterpreteerd worden als een uiting van de wil de arbeidsovereenkomst niet verder uit te voeren zoals ze werd overeengekomen^{15[...]}.

6.1.2.3. Opdat er sprake zou zijn van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden die gelijk staat met een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moeten een aantal voorwaarden vervuld zijn.

Vooreerst moet er natuurlijk een wijziging van de arbeidsovereenkomst zijn. Het moet gaan om een effectieve wijziging. De wijziging moet zeker zijn en effectief doorgevoerd worden. De loutere bedoeling is onvoldoende, minstens moet er een definitieve beslissing zijn.

Alleen een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst kan beschouwd worden als impliciet ontslag. Wanneer er sprake is van een akkoord (expliciet of impliciet) over de wijziging, kan de wijziging niet aanzien worden als een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Voorts moet de eenzijdige wijziging betrekking hebben op een essentiële arbeidsvoorwaarde. Het betreft alle voorwaarden van de arbeidsovereenkomst waarvan mag aangenomen worden dat de werknemer zijn toestemming tot het sluiten van de arbeidsovereenkomst niet zou gegeven hebben indien zij er niet of anders waren geweest. Arbeidstijd, loon en functie zijn essentiële bestanddelen.

Ten slotte staat alleen een belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst gelijk met een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Alleen de aanzienlijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst staat gelijk met een onmiddellijke onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst^{16[...]}. Het criterium ter beoordeling van de vraag of een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst in belangrijke mate is gewijzigd, is de graad van wijziging van dat element, in het bijzonder de vraag of het betreffende bestanddeel zo verregaand is

gewijzigd dat niet kan aangenomen worden dat na de wijziging nog de oorspronkelijke overeenkomst wordt uitgevoerd^{17[...]} (Cass. 6 september 2021, S.20.0013.N). Of de eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst belangrijk is of niet, wordt door de feitenrechter op onaantastbare wijze beoordeeld.

6.1.2.4. Een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst vereist niet de wil van diegene die de wijziging doorvoert, om de arbeidsovereenkomst te beëindigen opdat er sprake zou zijn van een onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst maakt op zich reeds een einde aan de arbeidsovereenkomst^{18[...]}.

6.1.2.5. De partij die een vergoeding wegens onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst vordert, draagt de bewijslast: zij moet bewijzen dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de andere partij te wijten is. In overeenstemming met de artikelen 1315 van het Burgerlijk Wetboek en 870 van het Gerechtelijk Wetboek moet diegene die zich als eiser beroept op een impliciet ontslag dat hem werd gegeven, het bewijs leveren van de omstandigheid dat de andere partij eenzijdig een belangrijke wijziging heeft aangebracht aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

6.1.3. Concreet: wijzigde de [eiseres] eenzijdig in belangrijke mate een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst van [de verweerster]?

6.1.3.1. Op 9 september 2019 richtte [de verweerster] een aangetekende brief tot de [eiseres]. In deze brief deelde [de verweerster] aan de [eiseres] mee dat aangezien zij haar taak als muziklerares niet langer mocht uitvoeren, zij de arbeidsovereenkomst als verbroken beschouwde. Tevens maande zij de [eiseres] aan om haar een opzeggingsvergoeding uit te betalen.

Op 9 september 2019 stelde [de verweerster] dus vast dat volgens haar de [eiseres] niet langer haar contractuele verplichtingen nakwam, dit ook niet

meer zinnens was te doen en de arbeidsovereenkomst bijgevolg als onregelmatig verbroken diende te worden beschouwd.

6.1.3.2. Wanneer een partij inroept dat door de andere partij een handeling is gesteld die gelijkstaat met een eenzijdige onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dient de datum van de beëindiging te worden vastgesteld op de dag waarop de ene partij aan de andere partij bekendmaakt dat zij de overeenkomst als beëindigd beschouwt¹⁹[...].

De arbeidsovereenkomst tussen de partijen dient dus met ingang van 9 september 2019 als beëindigd te worden beschouwd. Dergelijke vaststelling van de verbreking is definitief en onherroepelijk: geen van de partijen kan eenzijdig op de vaststelling van de verbreking terugkomen.

De vraag in het geschil tussen de partijen is of [de verweerster] op 9 september 2019 met recht en rede de onregelmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst vaststelde: heeft de [eiseres] eenzijdig en in belangrijke mate een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst gewijzigd?

6.1.3.3. Zoals ook de eerste rechter reeds onderstreepte, betreft de overeengekomen functie een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

[De verweerster] werd door de [eiseres] aangeworven als muziklerares. Deze functie van muziklerares vormde dan ook een essentieel element in de arbeidsovereenkomst tussen de partijen.

6.1.3.4. Cruciaal in het beantwoorden van de vraag of de [eiseres] eenzijdig in belangrijke mate de functie van [de verweerster] heeft gewijzigd, vormt de e-mail die de [eiseres] op 28 augustus 2019, omstreeks 12u23, verstuurd aan de ouders en de leerlingen. Nadat zij met een aangetekende brief van 28 augustus 2019 de arbeidsovereenkomst van [de verweerster] had opgezegd, verstuurd de [eiseres] nog dezelfde dag omstreeks 12u23 de volgende e-mail aan de leerlingen en hun ouders:

“Beste Ouders,

We zijn volop bezig met de voorbereidingen van het nieuwe schooljaar.

Langs deze weg willen we u laten weten dat we afscheid nemen van [de verweerster] en T., maar dat de pianolessen op de vooropgestelde tijdstippen blijven doorgaan en door nieuwe leerkrachten zullen worden gegeven.

Deze leerkrachten hebben, naast het lesgeven, ook ervaring als solo-artiest en /of als begeleider van orkesten bij musicals. Ze weten dus als geen ander dat ‘plezier’ beleven aan muziek voorop staat.

We hebben met hen afgesproken om meer in te spelen op de interesses van de leerlingen bij de keuze van muziek en de muziekbeleving te laten primeren.

Uiteraard blijven we aandacht houden voor het technische aspect van piano spelen en het aanbieden van het klassieke repertoire, om de basisvaardigheden onder de knie te krijgen.

Aangezien we de uurroosters volop aan het opstellen zijn, voelen we ons wel genoodzaakt om u te vragen een voorschot op het inschrijvingsgeld (of het volledige bedrag) voor de leergang pia-no over te schrijven voor zondag 1 september, ter bevestiging van de inschrijving. Mocht dit reeds gebeurd zijn hoeft u hiermee geen rekening te houden.

Indien u meer info wenst, kunt u steeds contact opnemen met S. V. van de cultuurdienst.”

Deze e-mail spreekt boekdelen en laat niets aan de verbeelding over: de leerlingen en de ouders werden ervan op de hoogte gesteld dat de pianolessen voortaan niet meer zouden gegeven worden door [de verweerster].

De opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat aan de arbeidsovereenkomst definitief een einde zal komen na het verstrijken van de opzeggingstermijn maar impliceert meteen ook dat de arbeidsovereenkomst tot die einddatum in ongewijzigde vorm blijft bestaan. De werkgever moet m.a.w. ook tijdens de opzeggingstermijn zijn verbintenissen blijven nakomen. Hij moet ook tijdens de opzeggingstermijn

de werknemer de overeengekomen arbeid verder laten uitvoeren. Ook tijdens de opzeggingstermijn dient de werkgever ervoor te zorgen dat de opgezegde werknemer tot het einde van de opzeggingstermijn kan blijven werken tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden en tegen hetzelfde loon. De werkgever moet de opgezegde werknemer ook tijdens de opzeggingstermijn in principe de arbeidstaken laten uitvoeren die hij vóór de opzegging uitvoerde. Vanzelfsprekend is ook de werknemer verplicht om tijdens de opzeggingstermijn verder te arbeiden.

Nu de [eiseres] ervoor had geopteerd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en om de [verweerster] de opzeggingstermijn te laten presteren, moest de [eiseres] dus ook tijdens deze opzeggingstermijn [de verweerster] de mogelijkheid blijven bieden om verder de overeengekomen arbeid te presteren. De [eiseres] moest [de verweerster] m.a.w. ook tijdens de opzeggingstermijn verder volwaardig als muziklerares, en meer in het bijzonder als pianolerares, laten functioneren.

6.1.3.5. Het is op de eerste plaats aan [de verweerster] om het arbeidshof ervan te overtuigen dat de [eiseres] eenzijdig in belangrijke mate een essentieel bestanddeel van haar arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd. Het is op de eerste plaats aan [de verweerster] om elementen en bewijzen aan te brengen die het arbeidshof ervan kunnen overtuigen dat haar stelling (nl. dat de [eiseres] eenzijdig in belangrijke mate een essentieel bestanddeel van haar arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd) met de werkelijkheid overeenstemt.

Bedoeling van het burgerlijk bewijsrecht is niet om de absolute waarheid te achterhalen, maar wel om de juridische waarheid aan het licht te brengen, nl. de feiten waarvan met een voldoende hoog geachte graad van waarschijnlijkheid mag worden aangenomen dat zij overeenstemmen met de werkelijkheid, zodat de rechter niet ernstig meer aan het tegendeel moet denken, ook al is dit theoretisch nog mogelijk.

De rechter (in casu het arbeidshof) krijgt van de partijen (in casu op de eerste plaats van [de verweerster]) bepaalde fragmenten van informatie, bepaalde bouwstenen, aangereikt waarmee hij zich een overtuiging dient te vormen m.b.t. datgene wat zich in werkelijkheid heeft afgespeeld. De innerlijke overtuiging van de rechter wordt m.a.w. gevormd aan de hand van het geheel van de elementen van het dossier. Hoe de rechter evenwel

tot zijn innerlijke overtuiging komt of vanaf welk punt de rechter persoonlijk overtuigd geraakt van de waarachtigheid van een door één van de partijen verdedigde stelling, is evenwel niet cijfermatig of in kansberekening te bevatten. Hoe waarschijnlijk m.a.w. iets moet zijn vooraleer de rechter het bewezen acht, valt niet in cijfers uit te drukken.

Uit de e-mail die de [eiseres] op 28 augustus 2019 verstuurde aan de leerlingen en hun ouders als mede uit het feit dat de verstandhouding tussen de partijen zeker niet meer optimaal was (zoals duidelijk blijkt uit de e-mail die mevrouw T. W. op 4 juli 2019 verstuurde aan de heer K. K. (voorzitter van de [eiseres]) en mevrouw S. V. (die eveneens in de beheerraad van de vzw [van de eiseres] zetelt²⁰Zie hierboven, p. 5-6, randnr. 2.3.)), blijkt voor het arbeidshof voldoende dat de [eiseres] niet meer van plan was om [de verweerster] tijdens de opzeggingstermijn te laten functioneren als pianolerares en dus reeds op het ogenblik dat zij de arbeidsovereenkomst van [de verweerster] opzegde, beslist had om een wezenlijk onderdeel van het takenpakket van [de verweerster] af te nemen. In tegenstelling tot de eerste rechter, is het arbeidshof van oordeel dat het op het ogenblik van de opzegging van de arbeidsovereenkomst reeds een uitgemaakte zaak was dat [de verweerster] tijdens de opzeggingstermijn niet langer zou functioneren als pianolerares en dat het dus wel degelijk om een effectieve eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst ging.

Indien de [eiseres] van oordeel was dat het niet meer opportuun was om [de verweerster] tijdens de opzeggingstermijn nog als pianolerares te laten functioneren, dan had zij consequent moeten zijn en de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang moeten beëindigen en [de verweerster] een opzeggingsvergoeding moeten betalen.

Een muziklerares een wezenlijk onderdeel van haar taak, nl. de pianolessen, afnemen zonder een evenwaardig alternatief aan te bieden is een eenzijdige belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Door [de verweerster] een wezenlijk onderdeel van haar takenpakket af te nemen, nl. door haar niet langer als pianolerares te laten functioneren zonder haar een evenwaardig alternatief aan te bieden, heeft de [eiseres] in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van [de verweerster].”

(p. 12, punt 6.1 t.e.m. p. 17, derde volledige alinea, van het bestreden arrest)

Het arbeidshof verklaart tevens voor recht dat de verweerster gerechtigd is op een brutobedrag van 2.071,62 euro als *vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag* en dat de eiseres ertoe gehouden is op dat brutobedrag de (sociale en) fiscale inhoudingen te verrichten en deze in naam en voor rekening van de verweerster aan de bevoegde overheidsinstanties door te storten, met dien verstande dat op die vergoeding geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en veroordeelt de eiseres tot betaling aan de verweerster van het nettobedrag dat wordt bekomen na de (sociale en) fiscale inhoudingen, vermeerderd met de wettelijke interest berekend op het brutobedrag vanaf 9 september 2019 tot 27 augustus 2020 en vanaf dan vermeerderd met de gerechtelijke interest eveneens berekend op het brutobedrag (p. 23, zevende en achtste alinea, van het beschikkend gedeelte van het bestreden arrest). Het arbeidshof beslist dat de belangrijke eenzijdige wijziging van de functie van de verweerster te beschouwen is als een kennelijk onredelijke beëindiging van haar arbeidsovereenkomst (p. 22, punt 6.2.2.2, tweede alinea, van het bestreden arrest). Het neemt die beslissing op grond van alle vaststellingen en motieven waarop zij steunt en die hier beschouwd worden integraal te zijn hernomen en in het bijzonder de volgende:

“6.2.2. Concreet

6.2.2.1. Uitgangspunt is dat de CAO nr. 109 ook van toepassing is op een met verbreking gelijkstaande handeling^{24[...]}. M.a.w. ook wanneer aan de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze een einde is gekomen, dient bekeken te worden of de ontslagdaad die aan de basis ligt van de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst al dan niet een kennelijk onredelijk karakter heeft.

In casu dient dus niet het al dan niet kennelijk onredelijk karakter van de door de [eiseres] gegeven opzegging beoordeeld te worden, maar wel dient het al dan niet kennelijk onredelijk karakter van de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de [eiseres], onder de loep te worden genomen.

Door het in belangrijke mate eenzijdig wijzigen van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst heeft de [eiseres] immers een

nieuwe ontslagdaad gesteld. Er dient dus nagegaan te worden of deze ontslagdaad, nl. de verbreking door de [eiseres] van de arbeidsovereenkomst als gevolg van het in belangrijke mate eenzijdig wijzigen van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst van [de verweerster], al dan niet kennelijk onredelijk is.

6.2.2.2. Het arbeidshof kan enkel vaststellen dat:

- *er nimmer of nooit enige klacht is geweest over het functioneren van [de verweerster] als muziklerares;*
- *de [eiseres] geen enkele plausibele reden aanhaalt om te rechtvaardigen dat [de verweerster] tijdens de opzeggingstermijn haar functie als pianolerares niet meer kon uitoefenen.*

Aangezien er geen enkele plausibele reden was die verband houdt met de geschiktheid of het gedrag van [de verweerster] of die berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de [eiseres], om [de verweerster] tijdens haar opzeggingstermijn niet langer als pianolerares te laten functioneren, is de belangrijke eenzijdige wijziging van haar functie te beschouwen als een kennelijk onredelijke beëindiging van haar arbeidsovereenkomst.”

(p. 22, punt 6.2.2, van het bestreden arrest)

Grievens

- Bij zijn uiteenzetting van de voorwaarden die vervuld moeten zijn opdat sprake zou zijn van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden die gelijk staat met een (impliciete) onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, overweegt het arbeidshof dat
- er natuurlijk vooreerst een wijziging van de arbeidsovereenkomst moet zijn;
- het moet gaan om een effectieve wijziging;
- de wijziging zeker moet zijn en effectief doorgevoerd worden;
- de loutere bedoeling onvoldoende is, er minstens een definitieve beslissing moet zijn

(p. 13, nr. 6.1.2.3, eerste en tweede alinea, van het bestreden arrest).

Na (onder meer)

- vastgesteld te hebben dat de verweerster op 9 september 2019 een aangetekende brief tot de eiseres richtte waarin de verweerster aan de eiseres meedeelde dat zij de arbeidsovereenkomst als “verbroken” beschouwde aangezien zij haar taak als muzieklerares niet langer mocht uitvoeren (p. 14, nr. 6.1.3.1, eerste alinea, eerste en tweede zin, van het bestreden arrest),
- aangegeven te hebben dat de vraag in het geschil tussen de partijen is of de verweerster op 9 september 2019 met recht en rede de onregelmatige “verbreking” van de arbeidsovereenkomst vaststelde en meer bepaald of de eiseres eenzijdig en in belangrijke mate een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd (p. 15, tweede alinea, van het bestreden arrest) en
- overwogen te hebben dat de functie van muzieklerares, waarin de verweerster door de eiseres werd aangeworven, een essentieel element in de arbeidsovereenkomst tussen de partijen vormde (p. 15, nr. 6.1.3.3, van het bestreden arrest),

overweegt het arbeidshof en stelt het vast dat

- de e-mail die de eiseres op 28 augustus 2019, omstreeks 12u23, verstuurd aan de ouders en de leerlingen cruciaal is in het beantwoorden van de vraag of de eiseres eenzijdig in belangrijke mate de functie van de verweerster heeft gewijzigd;
- de eiseres, nadat zij met een aangetekende brief van 28 augustus 2019 de arbeidsovereenkomst van de verweerster had opgezegd, nog dezelfde dag omstreeks 12u23 de volgende e-mail verstuurd aan de leerlingen en hun ouders:

“Beste Ouders,

We zijn volop bezig met de voorbereidingen van het nieuwe schooljaar.

Langs deze weg willen we u laten weten dat we afscheid nemen van [de verweerster] en T., maar dat de pianolessen op de vooropgestelde tijdstippen blijven doorgaan en door nieuwe leerkrachten zullen worden gegeven.

Deze leerkrachten hebben, naast het lesgeven, ook ervaring als solo-artiest en /of als begeleider van orkesten bij musicals. Ze weten dus als geen ander dat ‘plezier’ beleven aan muziek voorop staat.

We hebben met hen afgesproken om meer in te spelen op de interesses van de leerlingen bij de keuze van muziek en de muziekbeleving te laten primeren.

Uiteraard blijven we aandacht houden voor het technische aspect van piano spelen en het aanbieden van het klassieke repertoire, om de basisvaardigheden onder de knie te krijgen.

Aangezien we de uurroosters volop aan het opstellen zijn, voelen we ons wel genoodzaakt om u te vragen een voorschot op het inschrijvingsgeld (of het volledige bedrag) voor de leergang piano over te schrijven voor zondag 1 september, ter bevestiging van de inschrijving. Mocht dit reeds gebeurd zijn hoeft u hiermee geen rekening te houden.

Indien u meer info wenst, kunt u steeds contact opnemen met S. V. van de cultuurdienst.”

- deze e-mail boekdelen spreekt en niets aan de verbeelding overlaat in die zin dat de leerlingen en de ouders ervan op de hoogte werden gesteld dat de pianolessen voortaan niet meer zouden gegeven worden door de verweerster;
- de eiseres, nu zij ervoor had geopteerd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en om de verweerster de opzeggingstermijn te laten presteren, de verweerster ook tijdens deze opzeggingstermijn de mogelijkheid moest blijven bieden om verder de overeengekomen arbeid te presteren; de eiseres met andere woorden de verweerster ook tijdens de opzeggingstermijn verder volwaardig als muzieklerares, en meer in het bijzonder als pianolerares, moest laten functioneren;
- het op de eerste plaats aan de verweerster is om hem ervan te overtuigen dat de eiseres eenzijdig in belangrijke mate een essentieel bestanddeel van haar arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd;
- uit de e-mail die de eiseres op 28 augustus 2019 verstuurde aan de leerlingen en hun ouders als mede uit het feit dat de verstandhouding tussen de partijen zeker niet meer optimaal was (zoals duidelijk blijkt uit de e-mail die mevrouw T. W. op 4 juli 2019 verstuurde aan de heer K. K. (voorzitter van de eiseres) en mevrouw S. V. (die eveneens in de beheerraad van de eiseres zetelt), voldoende blijkt dat de eiseres niet meer van plan was om de verweerster tijdens de opzeggingstermijn te laten functioneren als pianolerares en dus reeds op het ogenblik dat zij de arbeidsovereenkomst van de verweerster opzegde, beslist had om een wezenlijk onderdeel van het takenpakket van de verweerster

af te nemen; het op het ogenblik van de opzegging van de arbeidsovereenkomst reeds een uitgemaakte zaak was dat de verweerster tijdens de opzeggingstermijn niet langer zou functioneren als pianolerares en het dus wel degelijk om een effectieve eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst ging;

- de eiseres, indien zij van oordeel was dat het niet meer opportuun was om de verweerster tijdens de opzeggingstermijn nog als pianolerares te laten functioneren, dan consequent had moeten zijn en de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang moeten beëindigen en de verweerster een opzeggingsvergoeding moeten betalen;
- een muziklerares een wezenlijk onderdeel van haar taak, nl. de pianolessen, afnemen zonder een evenwaardig alternatief aan te bieden, een eenzijdige belangrijke wijziging is van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst;
- de eiseres, door de verweerster een wezenlijk onderdeel van haar takenpakket af te nemen, namelijk door haar niet langer als pianolerares te laten functioneren zonder haar een evenwaardig alternatief aan te bieden, in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster.

(p. 15, nr. 6.1.3.4 t.e.m. p. 17, derde volledige alinea, van het bestreden arrest)

Gelet op die onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de eiseres, beslist het arbeidshof dat de verweerster gerechtigd is op een brutobedrag van 12.405,20 euro als opzeggings-vergoeding (p. 17-19, punt “6.1.4. De opzeggingsvergoeding”, van het bestreden arrest) en een brutobedrag van 2.071,62 euro als vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (p. 22-23, punten “6.2.2. Concreet” en “6.2.3. De vergoeding”, van het bestreden arrest).

- Krachtens artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hieronder afgekort als de Arbeidsovereenkomstenwet, is de partij die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op onregelmatige wijze beëindigt (en dus overgaat tot een onregelmatig ontslag) een opzeggingsvergoeding verschuldigd.

Uit de artikelen 1, tweede lid, 8 en 9, inzonderheid §§1 en 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale

Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2014, en artikel 1 van dat koninklijk besluit, volgt dat de verschuldigdheid van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever het bestaan van een ontslag door die werkgever vereist.

Krachtens artikel 32, 3°, van de Arbeidsovereenkomstenwet nemen de verbintenissen voortspuitende uit een arbeidsovereenkomst een einde door de wil van een van de partijen wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten.

Het ontslag is de handeling waarbij een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat ze de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Het ontslag kan aldus omschreven worden als de eenzijdige wilsuiking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Opdat sprake zou zijn van een ontslag, is vereist dat een partij de wil heeft tot beëindiging evenals dat die wil tot beëindiging ten aanzien van de wederpartij wordt geuit, met andere woorden aan de wederpartij wordt ter kennis gebracht.

Hoewel geen enkele wetsbepaling de geldigheid van het ontslag afhankelijk stelt van de naleving van welbepaalde vormen en de veruitwendiging van de wil tot beëindiging, de kennisgeving van het ontslag, dus zowel mondeling, schriftelijk als impliciet kan gebeuren, veronderstelt een ontslag een duidelijke en ondubbelzinnige eenzijdige wilsuiking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten aanzien van de wederpartij.

De wilsuiking tot beëindiging staat maar *ondubbelzinnig* vast indien *definitief* is besloten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Uw Hof kan toezicht uitoefenen op het in artikel 32, 3°, van de Arbeidsovereenkomstenwet vervatte rechtsbegrip “ontslag”: uw Hof kan nagaan of de feitenrechter uit zijn vaststellingen geen gevolgen afleidt die daarmee geen verband houden of op grond daarvan niet kunnen worden aangenomen en meer bepaald of de feitenrechter uit de door hem gedane vaststellingen wettig kan afleiden dat al dan niet sprake is van een eenzijdige wilsuiking tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus van een ontslag.

- De veruitwendiging van de wil tot beëindiging, de kennisgeving van het ontslag, kan impliciet gebeuren.

Krachtens artikel 1134, eerste lid, van het oud Burgerlijk Wetboek, dat ook toepasselijk is op arbeidsovereenkomsten, strekken alle overeenkomsten die wettig zijn aangegaan, degenen die deze hebben aangegaan, tot wet.

Op grond van artikel 1134, tweede lid, van het oud Burgerlijk Wetboek kunnen overeenkomsten niet herroepen worden dan met hun wederzijdse toestemming of op de gronden door de wet erkend.

Krachtens artikel 1134, derde lid, van het oud Burgerlijk Wetboek moeten overeenkomsten te goeder trouw worden ten uitvoer gebracht.

Artikel 3 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de arbeidsovereenkomst voor bedienden de overeenkomst is waarbij een werknemer, de bediende, zich verbindt, tegen loon, onder gezag, van een werkgever in hoofdzaak hoofdarbeid te verrichten.

Artikel 20, 1°, van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de werkgever verplicht is de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen.

Uit de voormelde artikelen 1134 van het oud Burgerlijk Wetboek, 3, 20, 1°, 32, 3°, en 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet volgt dat de partij bij een arbeidsovereenkomst die eenzijdig een van de essentiële bestanddelen van die overeenkomst in belangrijke mate wijzigt, de arbeidsovereenkomst impliciet op onregelmatige wijze beëindigt en dan ook een opzeggingsvergoeding is verschuldigd. De belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, maakt aldus een vorm van impliciet onregelmatig) ontslag uitgaande van de werkgever uit, waarop de werknemer zich kan beroepen om aanspraak te maken op een opzeggingsvergoeding.

Het begrip “impliciet ontslag” en het begrip “wijziging” in het kader daarvan, maken rechtsbegrippen uit waarop uw Hof toezicht kan uitoefenen: uw Hof kan nagaan of de feitenrechter op grond van de door hem gedane feitelijke vaststellingen wettig heeft kunnen besluiten tot het al dan niet bestaan van een impliciete onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door

aanzienlijke (belangrijke) eenzijdige *wijziging* van een essentieel bestanddeel ervan.

1. Eerste onderdeel: impliciet ontslag door eenzijdige wijziging vereist een effectief door- of uitgevoerde wijziging

Opdat een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst kan gelijkgesteld worden met een impliciete onregelmatige beëindiging van die arbeidsovereenkomst, dient sprake te zijn van een *wijziging* van die overeenkomst.

Uw Hof kan nagaan of de feitenrechter op grond van de door hem gedane feitelijke vaststellingen wettig heeft kunnen besluiten tot het al dan niet bestaan van een wijziging van de arbeidsovereenkomst.

Opdat een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst door de werkgever kan gelijkgesteld worden met een impliciete onregelmatige beëindiging van die arbeidsovereenkomst door die werkgever, dient sprake te zijn van een *werkelijke, effectieve wijziging* van dat essentieel bestanddeel van die overeenkomst door die werkgever. Vereist is dus dat die werkgever de wijziging effectief heeft doorgevoerd en het volstaat niet dat hij enkel beslist heeft tot een wijziging (zonder die wijziging effectief in de praktijk te hebben doorgevoerd).

1.1. Eerste grief: geen effectief door- of uitgevoerde wijziging vastgesteld

Uit de stukken van de rechtspleging waarop uw Hof vermag acht te slaan, blijkt dat de eiseres voor het arbeidshof aanvoerde:

“4.1.2 Geen enkele (beweerde) eenzijdige wijziging werd doorgevoerd

22. Een eenzijdige wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde wordt aanzien als een onrechtmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het moet echter wel gaan om een effectieve wijziging zodat een

intentieverklaring op zich niet voldoende is om als contractbreuk te worden aanzien.^{6[...]}

Op 28 augustus 2019, datum waarop de contractbreuk werd ingeroepen, was nog geen enkele van de beweerde eenzijdige wijzigingen doorgevoerd.

Eerst en vooral begonnen de pianolessen pas op 16 september. Er was dus nog ruimte voor overleg mocht (i) er daadwerkelijk een wijziging zijn geweest en (ii) [de verweerster] dat gewild hebben.

Uiteindelijk is van geen enkele beweerde wijziging in de praktijk sprake geweest omdat [de verweerster] nog vóór de uitvoering ervan de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd wegens contractbreuk.

[De verweerster] betwist dit gegeven niet. Zij kan dit ook niet betwisten nu de lessen pas drie weken later, na de vastgestelde contractbreuk begonnen.”

(blz. 19, punt 4.1.2, van de syntheseconclusie in hoger beroep van de eiseres, “syntheseconclusie beroepsprocedure” genaamd; dubbele onderstreping toegevoegd)

De eiseres voerde aldus voor het arbeidshof aan dat op 28 augustus 2019, datum waarop door de verweerster de “contractbreuk werd ingeroepen”, nog geen enkele van de beweerde eenzijdige wijzigingen in de praktijk was doorgevoerd (uitgevoerd), aangezien de pianolessen pas op 16 september (2019) en dus pas drie weken later, na de vastgestelde “contractbreuk”, begonnen.

Blijkens zijn vaststellingen en motieven vermeld in de tweede alinea onder het eerste gedachtestreepje in de aanhef van het middel oordeelt het arbeidshof

- dat uit de e-mail die de eiseres op 28 augustus 2019 verstuurde aan de leerlingen en hun ouders, alsmede uit het feit dat de verstandhouding tussen de partijen zeker niet meer optimaal was, voldoende blijkt dat de eiseres niet meer van plan was de verweerster tijdens de opzeggingstermijn te laten functioneren als pianolerares en dus reeds op het ogenblik dat zij de arbeidsovereenkomst van de verweerster opzegde, beslist had een wezenlijk onderdeel van het takenpakket van de verweerster af te nemen, evenals
- dat het op het ogenblik van de opzegging van de arbeidsovereenkomst reeds een uitgemaakte zaak was dat de verweerster tijdens de opzeggingstermijn niet

langer zou functioneren als pianolerares en het dus wel degelijk om een effectieve eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst (en dat de eiseres, indien zij van oordeel was dat het niet meer opportuun was om de verweerster tijdens de opzeggingstermijn nog als pianolerares te laten functioneren, dan consequent had moeten zijn en de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang had moeten beëindigen en de verweerster een opzeggingsvergoeding had moeten betalen),

- en dat een muziklerares een wezenlijk onderdeel van haar taak, namelijk de pianolessen, afnemen zonder een evenwaardig alternatief aan te bieden, een eenzijdige belangrijke wijziging is van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst en dat de eiseres, door de verweerster een wezenlijk onderdeel van haar takenpakket af te nemen, namelijk door haar niet langer als pianolerares te laten functioneren zonder haar een evenwaardig alternatief aan te bieden, in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster.

Aldus besluit het arbeidshof tot een eenzijdige belangrijke *wijziging* van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst die te beschouwen is als een impliciet ontslag en dus een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de eiseres, zonder tevens vast te stellen dat de eiseres die beslissing ook werkelijk door- of uitvoerde, wat deze laatste, zoals blijkt uit de voormelde passages uit haar syntheseconclusie in hoger beroep, betwistte gelet op de omstandigheid dat de pianolessen pas op 16 september 2019 en dus pas drie weken later, na de (beweerde wijziging en) vastgestelde “contractbreuk” gesitueerd op 28 augustus 2019, begonnen.

Door op die vaststellingen en overwegingen te beslissen dat de verweerster, (mede) gelet op dat onregelmatig ontslag uitgaande van de eiseres, gerechtigd is op een brutobedrag van 12.405,20 euro als opzeggingsvergoeding en een brutobedrag van 2.071,62 euro als vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag, schendt het arbeidshof

- de artikelen 1134 van het oud Burgerlijk Wetboek, vóór de opheffing ervan bij wet van 28 april 2022, 3, 20, 1°, en 32, 3°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die de grondslag vormen voor het impliciet (onregelmatig) ontslag in de vorm van een belangrijke eenzijdige *wijziging* van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst en op grond waarvan voor een gelijkstelling van een aanzienlijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst met een impliciet ontslag en dus een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de wijzigende partij niet volstaat dat die partij een definitieve beslissing tot

wijziging heeft genomen, maar ook vereist is dat zij die beslissing effectief heeft door- of uitgevoerd;

- artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat voor de verschuldigdheid van een opzeggingsvergoeding door een partij bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bestaan vereist van een onregelmatig ontslag en dus van een effectieve beëindiging van die overeenkomst door die partij;
- de artikelen 1, tweede lid, 8 en 9, inzonderheid § 1 en § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2014, en artikel 1 van dat koninklijk besluit, waaruit volgt dat de verschuldigdheid van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever het bestaan vereist van een ontslag door die werkgever.

Conclusie

Het arbeidshof beslist niet wettig

- dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster (schending van de artikelen 1134 van het oud Burgerlijk Wetboek, vóór de opheffing ervan bij wet van 28 april 2022, 3, 20, 1^o en 32, 3^o van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
- voortbouwend op die onwettige beslissing dat de verweerster gerechtigd is op
 - een brutobedrag van 12.405,20 euro als opzeggingsvergoeding (schending van artikel 39, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)
 - en een brutobedrag van 2.071,62 euro als vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (schending van de artikelen 1, tweede lid, 8 en 9, inzonderheid §§ 1 en 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2014, en artikel 1 van dat koninklijk besluit van 9 maart 2014 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag).

1.2. Tweede grief: motiveringsgebrek door tegenstrijdigheid van motieven

Van een tegenstrijdige motivering en een miskenning van artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet is sprake wanneer de motieven in het overwegend gedeelte van een rechterlijke beslissing elkaar tegenspreken en zodoende moeten worden geacht elkaar op te heffen, wat neerkomt op het ontbreken van redenen.

In zoverre het arbeidshof,

- *enerzijds*, inzonderheid blijktens zijn motieven opgegeven in de tweede en derde zin van de tweede alinea onder het punt 6.1.2.3 op de dertiende pagina van het bestreden arrest zoals hierboven weergegeven in de aanhef van het middel, oordeelt dat voor het gelijkstellen van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden met een (impliciete) onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst vereist is dat die *wijziging effectief doorgevoerd* moet worden, en,
- *anderzijds*, inzonderheid blijktens zijn vaststellingen en motieven enerzijds opgegeven in de vierde zin van de tweede alinea onder het punt 6.1.2.3 op de dertiende pagina van het bestreden arrest en anderzijds opgegeven in de eerste volledige alinea op de zeventiende pagina van het bestreden arrest zoals hierboven weergegeven in de aanhef van het middel, dat daartoe een (definitieve) *beslissing tot wijziging (zonder de effectieve doorvoering daarvan)* volstaat,

is de beslissing van het arbeidshof dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster, aangetast door een tegenstrijdigheid in de motivering (schending van artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet).

1.3. Derde grief: motiveringsgebrek door dubbelzinnigheid

Een rechterlijke beslissing is gegrond op dubbelzinnige redenen en schendt daardoor artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet, wanneer die redenen op verscheidene wijzen kunnen worden uitgelegd en wanneer zij volgens een of meer van die uitleggingen naar recht is verantwoord maar volgens een of meer andere niet.

Minstens kunnen de hierboven in de tweede grief aangehaalde vaststellingen en motieven van het arbeidshof, zoals hierboven weergegeven in de aanhef van het middel, op twee wijzen worden geïnterpreteerd, namelijk

- zowel in die zin dat (het arbeidshof oordeelt dat) voor het gelijkstellen van een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden met een (impliciete) onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst vereist is dat die *wijziging effectief doorgevoerd* moet worden,
- als in die zin dat (het arbeidshof oordeelt dat) daartoe een (definitieve) *beslissing tot wijziging (zonder de werkelijke doorvoering daarvan)* volstaat.

In die eerste interpretatie is de beslissing van het arbeidshof dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster, naar recht verantwoord. In die tweede interpretatie is die beslissing, zoals blijkt uit de eerste grief die hier in die mate als uitdrukkelijk hernomen wordt beschouwd, niet naar recht verantwoord.

De hierboven in de tweede grief aangehaalde vaststellingen en motieven van het arbeidshof, zoals hierboven weergegeven in de aanhef van het middel, kunnen derhalve op verscheidene wijzen worden uitgelegd, waarbij de beslissing volgens één uitlegging wettig verantwoord is, volgens de andere niet. Uit het bestreden arrest kan niet worden opgemaakt op grond van welke uitlegging het arbeidshof tot de beslissing komt dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster.

Door die dubbelzinnige motivering maakt het arbeidshof het wettigheidstoezicht door uw Hof onmogelijk en schendt het artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet.

Conclusie

Het arbeidshof schendt artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet door zijn beslissing dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster, te steunen op een dubbelzinnige motivering.

2. Tweede onderdeel: *impliciet ontslag door eenzijdige wijziging vereist een kennisgeving aan de wederpartij*

2.1. Opdat sprake zou zijn van een ontslag (in de zin van artikel 32, 3°, van de Arbeidsovereenkomstenwet) is vereist dat de wil tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de daarvan blijk gevende belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst wordt *geuit ten aanzien van de wederpartij bij de arbeidsovereenkomst*, met andere woorden *aan die wederpartij wordt ter kennis gebracht*. Het ontslag is weliswaar een eenzijdige rechtshandeling, maar zij kan maar gevolgen hebben ten aanzien van de partij die deze gevolgen moet dragen, wanneer de beslissing tot ontslag of de beslissing die met ontslag gelijkstaat, op een ondubbelzinnige wijze is ter kennis gebracht van deze partij. Het volstaat dan ook niet dat derden, die vreemd zijn aan de tussen de betrokken werknemer en werkgever bestaande arbeidsovereenkomst, op de hoogte worden gebracht van de bedoeling of de beslissing te beëindigen of van de beslissing die met een beëindiging gelijkstaat, opdat sprake zou zijn van ontslag. Op basis van de vaststelling van dergelijke mededeling *aan personen die vreemd zijn aan de arbeidsovereenkomst*, kan dus niet wettig worden beslist tot het bestaan van een beslissing tot ontslag ten aanzien van een partij bij de arbeidsovereenkomst of een beslissing die met ontslag gelijkstaat.

Ook om op basis van een beslissing tot een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst wettig te besluiten tot een impliciet ontslag en dus een onregelmatige beëindiging van die arbeidsovereenkomst door de partij die de wijziging doorvoert, is vereist dat die beslissing door die partij ter kennis wordt gebracht aan de wederpartij bij de arbeidsovereenkomst en volstaat het niet dat de eerstgenoemde partij die beslissing ter kennis heeft gebracht van derden, die vreemd zijn aan de arbeidsovereenkomst.

2.2. Door, blijkens zijn vaststellingen en motieven (i) onder het punt 6.1.3.4 op de vijftiende pagina en in de eerste volledige alinea op de zestiende pagina van het bestreden arrest en (ii) in de eerste volledige alinea t.e.m. de derde volledige alinea op de zeventiende pagina van het bestreden arrest, zoals hierboven weergegeven onder het eerste gedachtestreepje in de aanhef van het middel,

(1) te oordelen dat uit de e-mail die de eiseres op 28 augustus 2019 verstuurdde aan de leerlingen en hun ouders, voldoende blijkt dat

(i) de eiseres niet meer van plan was om de verweerster tijdens de opzeggingstermijn te laten functioneren als pianolerares en dus reeds op

het ogenblik dat zij de arbeidsovereenkomst van de verweerster opzegde, beslist had om een wezenlijk onderdeel van het takenpakket van de verweerster af te nemen en dat

- (ii) het op het ogenblik van de opzegging van de arbeidsovereenkomst reeds *een uitgemaakte zaak was* dat de verweerster tijdens de opzeggingstermijn niet langer zou functioneren als pianolerares en dat het dus wel degelijk ging om een effectieve eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, en vervolgens

(2) te oordelen dat

- (i) een muziklerares een wezenlijk onderdeel van haar taak, namelijk de pianolessen, afnemen zonder een evenwaardig alternatief aan te bieden, een eenzijdige belangrijke wijziging is van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst en dat
- (ii) de eiseres, door de verweerster een wezenlijk onderdeel van haar takenpakket af te nemen, namelijk door haar niet langer als pianolerares te laten functioneren zonder haar een evenwaardig alternatief aan te bieden, in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster

en aldus op basis van een loutere beslissing tot wijziging van de werkgever en een kennisgeving van die beslissing door die werkgever (eiseres) *aan derden* (leerlingen en hun ouders) die vreemd zijn aan de tussen de betrokken werkgever (eiseres) en werknemer (verweerster) gesloten arbeidsovereenkomst, en dus zonder vast te stellen dat die beslissing tot wijziging (ook) door die werkgever (eiseres) ter kennis werd gebracht aan de betrokken wederpartij bij die overeenkomst (werknemer/verweerster), te besluiten dat die werkgever (eiseres) op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer (verweerster) door eenzijdig in belangrijke mate een essentieel element van die arbeidsovereenkomst te wijzigen, schendt het arbeidshof

- de artikelen 1134 van het oud Burgerlijk Wetboek, vóór de opheffing ervan bij wet van 28 april 2022, 3, 20, 1° en 32, 3°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die de grondslag vormen voor het impliciet (onregelmatig) ontslag in de vorm van een belangrijke eenzijdige *wijziging* van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, waarvoor niet volstaat dat een beslissing tot wijziging ter kennis werd gebracht aan derden die vreemd zijn aan de tussen de betrokken werknemer en werkgever bestaande arbeidsovereenkomst, maar ook vereist is dat zij ter kennis werd gebracht aan de betrokken wederpartij;

- artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat voor de verschuldigdheid van een opzeggingsvergoeding door een partij bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bestaan vereist van een onregelmatig ontslag en dus een beëindiging van de overeenkomst door die partij;
- de artikelen 1, tweede lid, 8 en 9, inzonderheid § 1 en § 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2014, en artikel 1 van dat koninklijk besluit, waaruit volgt dat de verschuldigdheid van een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag door de werkgever het bestaan vereist van een ontslag door die werkgever.

Conclusie

Het arbeidshof beslist niet wettig

- dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweester (schending van de artikelen 1134 van het oud Burgerlijk Wetboek, vóór de opheffing ervan bij wet van 28 april 2022, 3, 20, 1° en 32, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);
- voortbouwend op die onwettige beslissing, dat de verweester gerechtigd is op een brutobedrag van 12.405,20 euro als opzeggingsvergoeding (schending van artikel 39, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en een brutobedrag van 2.071,62 euro als vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (schending van de artikelen 1, tweede lid, 8 en 9, inzonderheid §§1 en 2, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 9 maart 2014, en artikel 1 van dat koninklijk besluit van 9 maart 2014 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de motivering van het ontslag).

3. Derde onderdeel: schending van de bewijskracht van een akte

Krachtens de artikelen 8.17 en 8.18 van het nieuw Burgerlijk Wetboek mag de rechter die zijn beslissing steunt op een bepaalde akte, de bewijskracht daarvan

niet miskennen. De rechter miskent de bewijskracht van een akte en schendt dan ook de voormelde bepalingen wanneer hij beslist dat die akte iets inhoudt wat ze niet inhoudt of iets niet bevat wat ze wel bevat (en hij aldus aan die akte een uitlegging geeft die volstrekt onverenigbaar is met de bewoordingen ervan).

Blijkens de bewoordingen van de door de eiseres *aan de (leerlingen en hun) ouders* op 28 augustus 2019 verstuurde e-mail (waarvan een eensluitend verklaard afschrift als stuk 1 aan deze voorziening is gevoegd), zoals tevens door het arbeidshof zelf weergegeven onder het punt 6.1.3.4 op de vijftiende pagina van het bestreden arrest en zoals hierboven weergegeven onder het eerste gedachtestreepje in de aanhef van het middel, stelde de eiseres in die e-mail *enkel die (leerlingen en hun) ouders*, zijnde personen die vreemd zijn aan de tussen de eiseres (werkgever) en de verweerster (werknemer) gesloten arbeidsovereenkomst, ervan op de hoogte dat zij afscheid neemt van de verweerster (en T.) en dat de pianolessen op de vooropgestelde tijdstippen blijven doorgaan en door nieuwe leerkrachten zullen worden gegeven. Die door de eiseres *aan de (leerlingen en hun) ouders* op 28 augustus 2019 verstuurde e-mail bevat, blijkens zijn bewoordingen, dus *geen beslissing tot wijziging* door de eiseres genomen *ten aanzien van, en ter kennis gebracht aan, de verweerster*.

Voor zover het arbeidshof met zijn vaststellingen en motieven opgegeven (i) onder het punt 6.1.3.4 op de vijftiende pagina en in de eerste volledige alinea op de zestiende pagina van het bestreden arrest en (ii) in de eerste volledige alinea t.e.m. de derde volledige alinea op de zeventiende pagina van het bestreden arrest, en zoals hierboven weergegeven onder het eerste gedachtestreepje in de aanhef van het middel, oordeelt dat de door de eiseres *aan de leerlingen en hun ouders* op 28 augustus 2019 verstuurde e-mail een door de eiseres genomen beslissing tot wijziging bevat ten aanzien van, en ter kennis gebracht aan, de verweerster, beslist het dat de akte houdende vaststelling van die e-mail, iets bevat, namelijk een dergelijke door de eiseres genomen beslissing tot wijziging *ten aanzien van, en ter kennis gebracht aan, de verweerster*, wat ze niet bevat, miskent het de bewijskracht ervan en schendt het de artikelen 8.17 en 8.18 van het nieuw Burgerlijk Wetboek.

4. Vierde onderdeel: schending van de motiveringsverplichting

De eiseres voerde in haar syntheseconclusie in hoger beroep voor het arbeidshof aan:

“4.1.3 De ingeroepen tekortkomingen/eenzijdige wijzigingen zijn niet van die aard dat zij een impliciet ontslag impliceren

[...]

24. Tweedens had [de verweerster] na haar ontslag op 28 augustus twee maal een medisch attest overgemaakt waardoor zij tot eind september ongeschikt was.

Deze houding getuigt net dat [de verweerster] zelf de wil nog had om de arbeidsovereenkomst verder uit te voeren en de (beweerde) wijziging ook voor haar geen probleem vormde, laat staan dermate ernstig dat elke verder samenwerking onmogelijk zou zijn.

Op 30 augustus een ziekteattest indienen voor een ongeschiktheid tot 22 september om vervolgens een contractbreuk per 28 augustus in te roepen, is weinig consequent en zelfs tegenstrijdig. Deze argumentatie wordt door [de verweerster] niet tegemoetgekomen.”

(blz. 20, punt 4.1.3, van de syntheseconclusie in hoger beroep van de eiseres, “syntheseconclusie beroepsprocedure” genaamd)

De eiseres voerde aldus in haar syntheseconclusie voor het arbeidshof aan dat

- de indiening door de verweerster op 30 augustus (2019), en dus na haar ontslag op 28 augustus (2019), van een medisch attest voor een ongeschiktheid tot 22 september (2019) ervan getuigt dat de verweerster zelf de wil nog had de arbeidsovereenkomst voort uit te voeren en de (beweerde) wijziging ook voor haar geen probleem vormde;
- vervolgens een contractbreuk per 28 augustus inroepen, weinig consequent en zelfs tegenstrijdig is;

zodat de ingeroepen eenzijdige wijzigingen niet van dien aard zijn dat zij op een impliciet ontslag neerkomen.

Na weliswaar zelf vastgesteld te hebben dat de verweerster nog op 30 augustus 2019 een medisch afwezigheidsattest bezorgde aan de eiseres (p. 7, nr. 2.8, van

het bestreden arrest), gaat het arbeidshof in de motivering van zijn beslissing dat de eiseres in belangrijke mate eenzijdig een essentieel element van de arbeidsovereenkomst heeft gewijzigd en op die manier op impliciete onregelmatige wijze een einde heeft gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van de verweerster en de vaststellingen waartoe het daarbij overgaat (p. 12 t.e.m. 17 van het bestreden arrest) niet in op de door de eiseres aangevoerde invloed van de indiening, op 30 augustus 2019, van een medisch afwezigheidsattest op het al dan niet terecht inroepen door de verweerster (en dus het al dan niet voorhanden zijn) van impliciet ontslag uitgaande van de eiseres op 28 augustus 2019.

Het arbeidshof antwoordt dan ook met geen enkele van zijn vaststellingen en overwegingen zoals hierboven weergegeven onder het eerste gedachtestreepje in de aanhef van het middel, noch met enige andere vaststelling of overweging uit het bestreden arrest, op het hierboven weergegeven middel van de eiseres. Het arbeidshof schendt daardoor artikel 149 van de gecoördineerde Grondwet.

TOELICHTING

Met betrekking tot het middel in zijn geheel

- Het begrip “ontslag” wordt door uw Hof gedefinieerd als de handeling waarbij een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen (Cass. 11 mei 1981, *Arr. Cass.* 1980-81, 419; Cass. 18 december 1989, *T.S.R.* 1990, 22; Cass. 14 oktober 2002, *J.T.T.* 2003, 109; Cass. 4 maart 2019, S.18.0047.N; zie ook, voor Franstalige arresten, Cass. 14 mei 1975, *J.T.T.* 1976, 206; Cass. 23 maart 1981, *J.T.T.* 1981, 240).

Het begrip “ontslag” maakt een rechtsbegrip uit aan de hand waarvan uw Hof een toezicht kan uitoefenen op de beoordeling van de feitenrechter dienaangaande: uw Hof kan nagaan of de feitenrechter op grond van de door hem gedane feitelijke vaststellingen wettig heeft kunnen besluiten tot het al dan niet bestaan van een eenzijdige wilsuiting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus van een ontslag (zie recent Cass. 4 maart 2019, S.18.0047.N).

Het ontslag kan omschreven worden als de eenzijdige wilsuiting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het is een eenzijdige handeling die aan geen vormvereisten is onderworpen (o.m. Cass. 11 mei 1981, *R.W.* 1981-82, 2837; Cass. 15 juni 1981, *J.T.T.* 1981, 294; Cass. 6 januari 1997, *J.T.T.* 1997, 119; zie ook Cass. 12 oktober 1998, *R.W.* 1998-99, 1351, noot). In het hierboven al aangehaalde arrest van 4 maart 2019

(S.18.0047.N) bevestigt uw Hof dat geen enkele wetsbepaling de geldigheid van het ontslag aan welbepaalde vormen onderwerpt. Uw Hof voegt er aan toe dat de veruitwendiging van de wil tot beëindiging, de kennisgeving van het ontslag, zowel mondeling, schriftelijk als impliciet kan gebeuren. Hoewel het ontslag op zich niet aan vormvereisten is onderworpen, dient de eenzijdig wil(suïting) tot beëindiging wel duidelijk en ondubbelzinnig vast te staan om daaruit een ontslag te kunnen afleiden.

Het ontslag is een ondeelbare, onherroepelijke en *definitieve* rechtshandeling waarop de partij tegen wie het gericht is, zich kan beroepen en waarop de partij die ontslaat niet eenzijdig kan terugkomen.

De wil tot beëindiging moet *ondubbelzinnig* vaststaan. Opdat sprake zou zijn van een ontslag is derhalve ook vereist dat de wil tot beëindiging wordt geuit of m.a.w. aan de wederpartij wordt ter kennis gebracht. Het ontslag is weliswaar een eenzijdige rechtshandeling maar zij kan maar gevolgen hebben ten aanzien van de partij die ontslagen wordt, wanneer de beslissing tot ontslag op een ondubbelzinnige wijze is ter kennis gebracht van deze partij.

Ontslag veronderstelt ook een *definitieve* wilsuïting tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Opdat het ontslag geldig zou zijn is vereist dat er geen twijfel bestaat over de wil ontslag te geven. Het ontslag is immers een definitieve handeling die vereist dat de ontslaggevende partij werkelijk de intentie heeft de overeenkomst te beëindigen op de vooropgestelde datum (Cass. 16 juni 1976, *J.T.T.* 1976, 349).

- De aanzienlijke (belangrijke) eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst leidt tot de (impliciete) onmiddellijke onregelmatige beëindiging van die arbeidsovereenkomst (o.m. Cass. 27 april 1977, *Arr. Cass.* 1977, 383; Cass. 17 maart 1986, *Arr. Cass.* 1985-86; Cass. 10 februari 1992, *Arr. Cass.* 1991-92, 533; Cass. 30 november 1998, *Arr. Cass.* 1998, 496; Cass. 13 oktober 2003, *R.W.* 2006-07, 1537). De partij die de belangrijke eenzijdige wijziging aan een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst doorvoert, beëindigt de arbeidsovereenkomst onregelmatig (vaste rechtspraak van uw Hof, o.m. Cass. 17 mei 1993, *Arr. Cass.* 1993, 504, concl. Adv. Gen. BRESSELEERS).

1. Met betrekking tot het eerste onderdeel

1.1.1. Opdat een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst kan gelijkgesteld worden met een onregelmatige beëindiging van die arbeidsovereenkomst, dienst sprake te zijn van een *wijziging* van die overeenkomst.

Met “wijziging” wordt bedoeld: de wil de overeenkomst (op een essentieel punt) niet meer na te leven en dus als beëindigd te beschouwen onder de voorwaarden waarin zij is overeengekomen (zie Cass. 27 januari 1971, *Arr. Cass.* 1971, 514).

Het element “wijziging” is een rechtsfeit dat voor toetsing door uw Hof vatbaar is: uw Hof kan nagaan of de feitenrechter op grond van de door hem vastgestelde feiten wettig heeft kunnen besluiten tot het al dan niet bestaan van een wijziging van de arbeidsovereenkomst. Aldus besliste uw Hof in een arrest van 26 maart 1984 (*R.W.* 1984-85, 1869) dat de feiten die de feitenrechter als een “*essentiële en opzettelijke wijziging van de normale arbeidsvoorwaarden*” van de werknemer kwalificeerde, “*mogelijk als een ernstige tekortkoming van [de werkgever] aan zijn verplichtingen ten aanzien van [de werknemer] kunnen worden aangemerkt, [maar] op zichzelf geen wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst uitmaken en niet doen blijken van de zekere wil van [de werkgever] om de arbeidsovereenkomst te beëindigen*”. Het ging om een geval waarin de werkgever een bediende had gedwongen een brief over te tikken na de gewone arbeidstijd, wat door de feitenrechter – flagrant ten onrechte – was gekwalificeerd als een belangrijke eenzijdige *wijziging* van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst. Ook uit een arrest van uw Hof van 11 februari 2008 (S.07.0053.N) blijkt dat het begrip “wijziging” een rechtsbegrip uitmaakt waarop uw Hof toezicht kan uitoefenen: in dat arrest oordeelde uw Hof immers dat een eenzijdige vrijstelling van prestaties door de werkgever tijdens de opzeggingstermijn, kan beschouwd worden als een “wijziging”.

1.1.2. Volgens uw Hof kan de rechter niet tot de (impliciete) onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst beslissen op basis van de loutere vaststelling dat een partij de bedoeling te kennen geeft een essentieel bestanddeel van de overeenkomst te wijzigen, zonder (tevens) vast te stellen dat die voorgenomen wijziging *ook effectief werd doorgevoerd* (Cass. 26 september 1976, *Arr. Cass.* 1977, 119; zie ook Cass. 6 september 1972, *Arr. Cass.* 1973, 16).

Opdat een (belangrijke eenzijdige) wijziging door de werkgever (van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst) kan gelijkgesteld worden met een impliciet onregelmatig ontslag uitgaande van die werkgever, is dus vereist dat die werkgever die wijziging effectief/werkelijk heeft doorgevoerd (uitgevoerd) en volstaat aldus niet dat hij enkel beslist heeft tot een wijziging (zonder die wijziging effectief in de praktijk te hebben doorgevoerd).

De rechter voor wie wordt betwist dat een door de werknemer ingeroepen wijziging werkelijk werd doorgevoerd door de werkgever, kan die wijziging slechts wettig beschouwen als een impliciet onregelmatig ontslag door die werkgever indien hij vaststelt dat die wijziging effectief/werkelijk door die werkgever werd doorgevoerd (uitgevoerd); de vaststelling van (het bestaan van) een (loutere) door die werkgever genomen beslissing tot wijziging (zonder het in de praktijk doorvoeren daarvan) volstaat daartoe niet.

Zolang een beslissing tot wijziging niet werkelijk in de praktijk werd doorgevoerd door de wijzigende partij, is inderdaad nog ruimte voor overleg tussen de partijen en is nog geen sprake van een definitieve toestand. Pas vanaf die werkelijke uitvoering in de praktijk is de wijziging zeker en definitief en kan daaruit een impliciet (onregelmatig) ontslag uitgaande van de wijzigende partij worden afgeleid. Een impliciet ontslag vereist, zoals elk ontslag, inderdaad een *definitieve* (duidelijke en ondubbelzinnige) wilsuiting.

1.2. In de *eerste grief* van het eerste onderdeel van het middel wordt aangevoerd dat het arbeidshof de (impliciete) onregelmatige beëindiging door de eiseres van de arbeidsovereenkomst met de verweerster niet wettig kan afleiden uit zijn loutere vaststellingen en motieven dat de eiseres *niet meer van plan was* om de verweerster tijdens de opzeggingstermijn te laten functioneren als pianolerares en dus reeds op het ogenblik dat zij de arbeidsovereenkomst van de verweerster opzegde, *beslist had* om een wezenlijk onderdeel van het takenpakket van de verweerster af te nemen en dat het op het ogenblik van de opzegging van de arbeidsovereenkomst *reeds een uitgemaakte zaak was* dat de verweerster tijdens de opzeggingstermijn niet langer zou functioneren als pianolerares en dat het dus wel degelijk om een effectieve eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst ging (zie p. 17, eerste volledige alinea, van het bestreden arrest), waaruit enkel blijkt dat, en louter kan afgeleid worden dat, de eiseres (reeds op het ogenblik waarop zij die arbeidsovereenkomst opzegde op 28 augustus 2019) beslist had tot een wijziging, zonder tevens vast te stellen dat die beslissing tot wijziging effectief/werkelijk werd doorgevoerd (uitgevoerd) (door de eiseres). Het arbeidshof diende dat vast te stellen aangezien de eiseres daarover betwisting voerde en meer bepaald voor hem aanvoerde dat op 28 augustus 2019, datum waarop de “contractbreuk” werd gesitueerd, nog geen enkele van de beweerde eenzijdige wijzigingen in de praktijk was doorgevoerd (uitgevoerd), aangezien de pianolessen pas op 16 september 2019 en dus pas drie weken later, na de vastgestelde “contractbreuk”, begonnen (zie blz. 19, punt 4.1.2, van de syntheseconclusie in hoger beroep van de eiseres).

De *tweede* en *derde* grief van het eerste onderdeel van het middel behoeven geen nadere toelichting.

2. Met betrekking tot het tweede onderdeel

Opdat sprake zou zijn van een ontslag is ook vereist dat de wil tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt *geuit ten aanzien van de wederpartij* of m.a.w. *aan de wederpartij wordt ter kennis gebracht*. Het ontslag is weliswaar een eenzijdige rechtshandeling maar zij kan maar gevolgen hebben ten aanzien van de partij die ontslagen wordt, wanneer de beslissing tot ontslag op een ondubbelzinnige wijze is ter kennis gebracht van deze partij. De wilsuiting moet met andere woorden het voorwerp uitmaken van een *kennisgeving aan de wederpartij* (J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Luik, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, 40, nr. 24).

Het volstaat dan ook niet dat derden, die vreemd zijn aan de arbeidsovereenkomst, op de hoogte worden gebracht van de bedoeling te beëindigen, opdat sprake zou zijn van ontslag. De mededeling die de eiseres in deze zaak deed aan de ouders en de leerlingen, deed zij niet aan de verweerster. Niets belette de eiseres na die mededeling nog een vergelijk met de verweerster na te streven en eventueel te verkrijgen of op initiatief van de verweerster tot een dergelijk vergelijk te komen. In dat geval was er helemaal geen ontslag geweest en kon de mededeling aan de ouders en de leerlingen, die geen enkele weerslag had op de arbeidsovereenkomst, gewoon bijgesteld worden.

3-4. Met betrekking tot het derde en vierde onderdeel

Het derde en vierde onderdeel van het middel behoeven geen nadere toelichting.

OM DEZE REDENEN

Concludeert de eiseres dat het uw Hof behage

- de bestreden beslissing te vernietigen,
- de zaak en de partijen te verwijzen naar een ander arbeidshof,

- uitspraak te doen over de kosten als naar recht.

Gent, 23 maart 2023

Voor de eiseres,

Willy van Eeckhoutte,
advocaat bij het Hof van Cassatie.

Stukken die bij dit verzoekschrift worden gevoegd

1. eensluidend verklaard afschrift van de akte houdende vaststelling van de door de eiseres aan de (leerlingen en hun) ouders op 28 augustus 2019 verstuurde e-mail, die als stuk 14 door de eiseres regelmatig aan het arbeidshof werd voorgelegd