



Newsflash

Het Grondwettelijk Hof en de motivatieplicht bij ontslag van contractuelen bij de overheid? Wordt het nu duidelijker, eenvormiger, of ... net niet.

Op 30 juni 2016 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat het feit dat een arbeider in de publieke sector wettelijk beschermd is tegen willekeurig ontslag, terwijl een bediende in de publieke sector geen gelijkaardige bescherming geniet, indruist tegen het gelijkheidsbeginsel. Wat betekent deze uitspraak voor werkgevers in de publieke sector die een arbeider of bediende ontslaan?.

Situatie vóór arrest

Sinds de inwerkingtreden van de CAO nr. 109 op 1 april 2014 geldt binnen de private sector een uniforme regeling voor arbeiders en bedienden inzake ontslagmotivatie.

Een vergelijkbare regeling bestaat niet binnen de publieke sector. Zolang dergelijke regeling afwezig blijft, kon een arbeider terugvallen op de bescherming voorzien door

artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet bij willekeurig ontslag. Een publiekrechtelijke werkgever moet kunnen bewijzen dat het ontslag was gegeven om redenen die verband hielden met het gedrag of de geschiktheid van de arbeider of om redenen die niet berustten op de noodwendigheden rond de werking van de onderneming, instelling of dienst. Slaagde de werkgever daar niet in, dan moest hij de arbeider een vergoeding betalen ten belope van het loon van zes maanden.

Een bediende echter die meende dat zijn publiekrechtelijke werkgever hem kennelijk onredelijk (willekeurig) had ontslagen, kon zich niet beroepen op die voordelige regeling, maar moest – volgens de regels van het gemeen recht - aantonen dat de werkgever misbruik had gemaakt van zijn ontslagrecht. Hij moest bijgevolg zelf de fout, schade en causaal verband van zijn werkgever bewijzen en kon hoogstens ten belope van de bewezen schade een vergoeding verkrijgen.

Arrest Grondwettelijk Hof 30 juni 2016

Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat bedoelde onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden in de publieke sector ongrondwettig is. Het is daarom aan de wetgever om een gelijkaardige regeling als CAO nr. 109 te voorzien. In afwachting van een dergelijk wetgevend optreden, spoort het Hof de rechtscolleges aan om, met toepassing van het algemene verbintenissenrecht, de rechten van alle werknemers in de publieke sector bij een kennelijk onredelijk ontslag zonder discriminatie te vrijwaren. Daaraan voegt het Hof ten slotte toe dat de rechtscolleges zich daarbij in voorkomend geval kunnen laten leiden door CAO nr. 109.

Wat is de impact van dit arrest?

Geen willekeurig ontslag voor arbeiders

Het arrest van het Hof impliceert allereerst dat de arbeiders uit de publieke sector, die ontslagen worden na 31 maart 2014, niet meer kunnen terugvallen op de bescherming voorzien door artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Onrechtmatig ontslag beheerst door verbintenissenrecht

Voor arbeiders noch bedienden bestaat binnen de publieke sector dus enigerlei wettelijke regeling zodat eventuele vorderingen tot het verkrijgen van een schadevergoeding wegens een vermeend onrechtmatig ontslag uitsluitend worden beheerst door het algemeen verbintenissenrecht, d.w.z. dat de ontslagen werknemer een fout, schade en het oorzakelijk verband tussen beide moet kunnen aantonen.

CAO nr. 109 als leidraad voor rechtscolleges

In afwachting van een vergelijkbare wettelijke regeling voor de publieke sector, suggereert het Hof *in fine* aan de rechtscolleges wel, om zich bij de beoordeling van een

kennelijk onredelijk ontslag in de publieke sector “in voorkomend geval” eventueel te laten leiden door CAO nr. 109. Hoever deze suggestie reikt, is niet duidelijk. Het is dan ook de vraag hoezeer de rechtscolleges de verschillende bepalingen van CAO nr. 109 *de facto* zullen toepassen op het ontslag van een werknemer in de publieke sector.

- Omschrijving fout als kennelijk onredelijk ontslag?

Volgens het verbintenissenrecht moet de werknemer kunnen aantonen dat het ontslag foutief is gegeven om recht te hebben op schadevergoeding. De rechter zou dan kunnen oordelen dat er sprake is van rechtsmisbruik wanneer het ontslag is gebaseerd op redenen die geen verband houden met de geschiktheid, of het gedrag van de werknemer, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Een publiekrechtelijke werkgever die aansprakelijkheid wil vermijden, zal er dus moeten op toezien dat het ontslag wel degelijk gerechtvaardigd kan worden aan de hand van één van de voormelde gronden, en minstens ook door een normale en redelijke werkgever zou zijn gegeven.

- Recht de ontslagmotivering te kennen?

Bij afwezigheid van een wettelijke regeling ter zake, zou men kunnen stellen dat een werknemer in de publieke sector geen recht heeft om de redenen voor zijn ontslag te kennen. Het Hof van Cassatie had eerder in zijn arrest van 12 oktober 2015 ook al geoordeeld dat de publiekrechtelijke werkgever geen automatische verplichting heeft het ontslag van een werknemer te motiveren. De verwijzing door het Hof naar de CAO nr. 109 in het algemeen, zou rechtscolleges ertoe kunnen brengen om de weigering van kennisgeving van de ontslagmotieven als een fout te kwalificeren die evenzeer de aansprakelijkheid van de werkgever met zich mee kan brengen.

- Schadevergoeding?

Acht de rechter het ontslag kennelijk onredelijk, dan verplicht CAO nr. 109 de werkgever om aan de betrokken werknemer een forfaitaire vergoeding betalen van minimaal 3 weken en maximaal 17 weken loon.

Het bewijs van concrete schade veroorzaakt door een onrechtmatig ontslag is doorgaans bijzonder moeilijk waardoor een waardering *ex aequo et bono* gebruikelijk was. Het valt te verwachten dat een rechter bij een bewezen fout sneller een schadevergoeding zal toekennen in de grootorde van minimaal 3 en maximaal 17 weken.

Concrete aanbeveling

Een publiekrechtelijke werkgever moet steeds in de mogelijkheid zijn het ontslag te motiveren met verwijzing naar het gedrag of geschiktheid van de werknemer dan wel de noodwendigheden van de organisatie. Om discussie zoveel mogelijk te vermijden, kan het nuttig zijn om een personeelsdossier bij te houden om de ontslagmotieven te documenteren. Een voorzichtige werkgever doet er wellicht ook goed aan om veiligheidshalve de ontslagmotieven te communiceren als een werknemer erom verzoekt.

Deze publicatie is de eerste newflash van het public team binnen het Employment, Pensions & Benefits departement van LAGA en heeft enkel betrekking op de publieke sector. Het public team zal u ook in de toekomst op de hoogte houden van overheidsspecifieke ontwikkelingen.

Stijn Demeestere, Advocaat-vennoot/Avocat associé, Tel.: + 32 2 800 71 42, E-mail: sdemeestere@laga.be

Sofie Bontinck, Advocaat/Avocat Tel. : + 32 3 242 42 24, E-mail : sobontinck@laga.be

Inge Derde, Advocaat/Avocat, Tel.: + 32 2 800 71 08, E-mail: iderde@laga.be

Thomas De Donder, Advocaat/Avocat, Tel. : + 32 2 800 70 54, E-mail: tdedonder@laga.be

Karel De Schoenmaeker, Advocaat/Avocat, Tel. : + 32 2 800 71 69, E-mail: kdeschoenmaeker@laga.be

Midas Sweerman, Advocaat/Avocat, Tel.: + 32 2 800 70 31, E-mail: msweerman@laga.be



Laga
Berkenlaan 8B
1831 Diegem
Belgium

A top legal practice in Belgium, Laga is a full service business law firm, highly recommended by the most authoritative legal guides. Laga comprises approximately 140 qualified lawyers, based in Brussels, Antwerp and Kortrijk. Laga offers expert advice in the fields of banking & finance, commercial, corporate/M&A, employment, IT/IP, public/administrative, insolvency and reorganisations, real estate, tax law, tax and legal services for high-net-worth families and individuals (Greenille by Laga), and litigation. Where appropriate to ensure a seamless and comprehensive high-quality service, Laga lawyers work closely with financial, assurance and advisory, tax and consulting specialists, and with select EU and US law firms.

Laga provides thorough and practical solutions tailored to the needs of clients ranging from multinational companies, national large and medium-sized enterprises, and financial institutions, to government bodies.

© 2016, Laga, Belgium - The content and layout of this communication are the copyright of the law firm Laga or its contributors, and are protected under copyright and other relevant and intellectual property rights laws and regulations. No reproduction in any form or through any medium is allowed without the explicit consent of Laga or its contributors.