

TETRALERT – ARBEIDSRECHT

ONTSLAG IN DE OPENBARE SECTOR: TACKELT HET GRONDWETTELIJK HOF HET HOF VAN CASSATIE?

I. PROBLEEMSTELLING

De volgende kwestie heeft lange tijd de arbeidsrechtbanken verdeeld: moet een overheid, die overweegt de arbeidsovereenkomst van één van haar contractuele ambtenaren te verbreken, zoals bij ontslag van een statutair ambtenaar de algemene principes van goed bestuur en meer bepaald de voorafgaandelijke hoorplicht en de formele motivatie van de ontslagbeslissing naleven?

II. STANDPUNT VAN HET HOF VAN CASSATIE

In onze Tetralert van oktober 2016 informeerden wij u dat het Hof van cassatie deze controversale definitief had beslecht door zijn arrest van 12 oktober 2015 (A.R. n° S.13.0026.N) waarin het Hof heeft geoordeeld dat een openbare werkgever de contractuele ambtenaar niet moest horen alvorens over te gaan tot diens ontslag en zijn ontslagbeslissing niet moest motiveren. Het heeft eenvoudigweg vastgesteld dat de regels inzake de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur (artikelen 32, 3°, 37 §1 al. 1 en 39 §1 al. 1 van de wet van 3 juli 1978) de werkgever niet verplichten de werknemer te horen alvorens over te gaan tot zijn ontslag. De rechter die er

anders over zou beslissen, zou de wet miskennen.

III. HET GRONDWETTELIJK HOF ONDERVRAAGD

Door zijn arrest [van 6 juli 2017](#) (n° 86/2017) heeft het Grondwettelijk hof dit debat weer doen oplaaien. Bij het Hof werd een prejudiciële vraag aanhangig gemaakt door de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel. Voor deze arbeidsrechtbank had een arbeidster, in dienst genomen onder arbeidsovereenkomst door een Brusselse gemeente, een discriminatie ingeroepen ten opzichte van haar statutaire collega's omdat zij ontslagen is geweest zonder voorafgaandelijk te zijn gehoord.

In zijn arrest bepaalt het Grondwettelijk hof eerst en vooral dat alle werknemers van de openbare sector, of zij nu statutair of onder een arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen, zich in vergelijkbare situaties bevinden wanneer het gaat over het bepalen van de voorwaarden waaronder voor hen op geldige wijze een einde kan worden gemaakt aan hun betrekking. Het constateert vervolgens dat in tegenstelling tot contractuele ambtenaren, statutaire ambtenaren het recht hebben om gehoord te worden door een overheid voor het nemen van een ernstige maatregel om redenen die verband

houden met hun houding of hun gedrag. Hieruit leidt het Hof af dat er een verschil van behandeling is die niet redelijkerwijze gerechtvaardigd kan worden door het verschil van juridisch statuut waaronder zij tewerkgesteld zijn door de overheid. Het Grondwettelijk Hof besluit dus tot discriminatie.

IV. CONCLUSIE

Het Grondwettelijk hof spreekt het Hof van cassatie niet tegen, maar hun redeneringen, die elk in het kader van hun eigen bevoegdheden liggen, leiden tot tegenovergestelde conclusies. Het Hof van cassatie constateert dat de regels inzake de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur bepaald door de wet van 3 juli 1978 een werkgever niet verplichten een werknemer te horen alvorens over te gaan tot zijn ontslag. Op grond van een algemeen principe van goed bestuur, kan er niet afgeweken worden van deze regels door te beschouwen dat de werkgever die de werknemer niet hoort, een fout begaat. Het Grondwettelijk Hof daarentegen beschouwt van zijn kant dat de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die een overheid toestaan een werknemer te ontslaan onder arbeidsovereenkomst zonder verplicht te zijn deze voorafgaandelijk te horen, een ontoelaatbaar verschil in behandeling creëren tussen deze werknemer en de werknemer die statutair in dienst werd genomen. De bepalingen van de wet zijn dus ongrondwettig omdat zij een discriminatie doen ontstaan.

In het licht van het arrest gewezen door het Grondwettelijk Hof zit er niet anders op dan openbare werkgevers aan te raden om, wanneer zij overwegen één van hun ambtenaren onder arbeidsovereenkomst te ontslaan, de voorafgaandelijke hoorplicht na te leven en diens middelen van verweer te horen.

Contact : departement arbeidsrecht
labour@tetralaw.com

Disclaimer : De juridische informatie verschaft in de « TETRALERTS » is algemene commentaar met een puur informatief karakter en kan dus in geen geval worden beschouwd als juridisch advies. Deze informatie houdt immers geen rekening met de omstandigheden eigen aan en toepasselijk op een persoon of een entiteit in het bijzonder. Tetra Law doet al het mogelijke opdat de verschaft informatie zo precies en actueel mogelijk is. Zij kan echter niet garanderen dat deze informatie exact is op de datum waarop de TETRALERT gelezen wordt of waarop zij in de toekomst gelezen zal worden. Elkeen zal er dus op toezien zich te informeren bij een professioneel en gekwalificeerd raadgever voor zijn persoonlijke situatie. Tetra Law ontkent elke aansprakelijkheid voor elke schade die zou voortvloeien uit de informatie vermeld in de « TETRALERTS ». Tetra Law is niet verantwoordelijk voor de inhoud van externe internetsites die vermeld zouden zijn in de TETRALERTS.