



---

## **Gedrag dat het ontslag zijn willekeurig karakter ontnemt, moet zich niet noodzakelijk situeren in het kader van de contractuele relaties**

---

Cass. 22 oktober 2012, S.12.0054.F

De Arbeidsovereenkomstenwet bevat in zijn artikel 63 voor de werklieden een ontslagbescherming die de bedienden niet hebben. Wanneer werklieden vinden dat het ontslag dat zij hebben gekregen, geen verband houdt met hun geschiktheid of gedrag en ook niet berust op de goede werking van de onderneming, moet de werkgever bewijzen dat een dergelijk motief wel voorhanden was. Slaagt de werkgever er niet in dat aan te tonen, dan is er sprake van willekeurig ontslag en is de werkgever de werkman of de werkster een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon verschuldigd.

Sinds 2010 neemt het Hof van Cassatie aan dat de regeling van het willekeurig ontslag een verbod inhoudt van kennelijk onredelijk ontslag. Een ontslag om een motief dat in verband staat met de ongeschiktheid of het gedrag van de werknemer, is toch willekeurig wanneer dat motief kennelijk onredelijk is. Dat wil zeggen dat de rechter moet nagaan of het gedrag of de geschiktheid van de werknemer een legitieme ontslagreden vormt.

In het hierboven vermelde arrest van 22 oktober 2012 geeft het Hof van Cassatie nog een verdere precisering over het gedrag van de werkman of de werkster dat aan het ontslag zijn willekeurig karakter kan ontnemen. Het Hof van Cassatie beslist dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet de ontslagredenen die verband houden met het gedrag van de werknemer en die aan het ontslag het karakter van willekeurigheid kunnen ontnemen, niet beperkt tot het strikte kader van de contractuele relaties. Met andere woorden, ook een gedrag dat zich situeert buiten de arbeidsovereenkomst, kan een legitieme ontslagreden zijn.

In de zaak waarin het Hof van Cassatie uitspraak deed, had het arbeidshof geoordeeld dat het ontslag willekeurig was omdat de werkgever niet had bewezen dat er sprake was van een ongepast gedrag van de werkman tijdens de periode waarin de werkman effectief door de werkgever werd tewerkgesteld. De periode waarin de werkman effectief door de werkgever werd tewerkgesteld, was bijzonder kort: het ging maar over vier werkdagen. Het Hof van Cassatie beslist dat het arbeidshof artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet schendt door het onderzoek van het gedrag van de werkman te beperken tot de periode gedurende dewelke de partijen waren gebonden door een arbeidsovereenkomst.

Ook een onbetamelijk gedrag dat zich heeft voorgedaan nog vóór de arbeidsovereenkomst een aanvang nam, kan dus in bepaalde omstandigheden een legitieme reden tot ontslag zijn. Dit cassatiearrest betreft in het bijzonder de vraag of het gedrag van de werknemer zich moet hebben voorgedaan in de periode waarin er tussen de werkgever en werknemer een contractuele relatie bestond. In de lagere rechtspraak werd vóór dit arrest al aangenomen dat ook feiten uit het privéleven in aanmerking komen als gedrag van de werknemer dat aan het ontslag zijn willekeurig karakter kan ontnemen, evenals feiten die zich hebben voorgedaan tijdens de schorsing van de arbeidsovereenkomst (zie nr. 4439 op [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---