
Ontslagdiscriminatie onder contractanten in de publieke sector

GwH 18 december 2014, nr. 187/2014

De regeling m.b.t. willekeurig ontslag, vervat in artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, biedt werklieden een bijzondere bescherming tegen ontslag om onheuse motieven. Als een werkmans of werkster, d.i. een werknemer die hoofdzakelijk handarbeid verricht, aanvoert dat hij ontslagen werd om een reden die geen legitiem verband vertoont met zijn persoon en die evenmin ingegeven is door de goede gang van zaken in de onderneming, moet de werkgever het bestaan van dergelijke reden bewijzen, op straffe een vergoeding verschuldigd te zijn gelijk aan zes maanden brutoloon. Bedienden zijn er bij een ontslag om onredelijke motieven altijd slechter aan toe geweest: zij moesten zelf bewijzen dat zij om een dergelijke reden ontslagen werden, zoals zij ook moesten bewijzen dat zij daardoor schade hebben geleden. De vergoeding die zij dan kregen, werd door de rechter naar billijkheid bepaald. In de praktijk kende die bedragen toe die variëren tussen 1 en 75.000 euro.

De wet op het zogenaamde eenheidsstatuut van 26 december 2013 heeft de regeling van het willekeurig ontslag voor de particuliere sector opgeheven met ingang van het ogenblik waarop de CAO nr. 109 in werking is getreden, dit is 1 april 2014. Die cao voerde immers voor alle werknemers een uniforme bescherming in tegen kennelijk onredelijk ontslag. Zoals bij willekeurig ontslag is voorzien in een bijzondere bewijsregeling en in een forfaitaire schadevergoeding en dit voor werklieden én bedienden.

Maar die harmonisering geldt enkel voor de particuliere sector. Op de publieke sector is de CAO nr. 109 inderdaad niet van toepassing. Ten aanzien van contractanten in dienst van een publiekrechtelijke werkgever stelt de wet van 26 december 2013 het voornoemde artikel 63 dan ook maar buiten werking op het ogenblik waarop een regeling zal in werking treden die vergelijkbaar is met die van de CAO nr. 109. Dergelijke regeling, die moet worden ingevoerd bij wet of koninklijk besluit, is er nog altijd niet. Dat heeft tot gevolg dat werklieden in dienst van een publiekrechtelijke werkgever zich tot op vandaag nog altijd kunnen beroepen op de voor hen voordelige regeling van het willekeurig ontslag, bedienden niet.

In een arrest van 2001 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat het onderscheid tussen werklieden en bedienden dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet creëert en dat toen ook nog voor de particuliere sector bestond, niet strijdig is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en discriminatieverbod. Het Hof was van mening dat het voordeel dat werklieden op grond van de regeling van het

willekeurig ontslag genoten, een compensatie was voor de veel kortere opzeggingstermijnen (dan die voor bedienden) die moesten worden in achtgenomen als zij worden ontslagen.

In het hierboven nader aangeduide arrest van 18 december 2014 verandert het Grondwettelijk Hof het geweer van schouder. Onder verwijzing naar de tijd die is verlopen sinds het Hof, in een eerste, al in 1993 gewezen arrest over de onderscheiden rechtspositie van werklieden en bedienden, te kennen gaf dat dit onderscheid enkel nog kon worden gehandhaafd in het licht van een stapsgewijze verdere harmonisering van beide rechtsposities, oordeelt het Hof nu dat het welletjes is geweest: thans kan de bedoeling een geleidelijke harmonisering te bereiken, niet langer verantwoordend dat het criterium van hoofdzakelijk hand-, dan wel hoofdzakelijk hoofdarbeid wordt aangehouden op het vlak van de beperking van de aanvaardbare motieven van ontslag, de omkering van de bewijslast en de forfaitaire vaststelling van de aanvullende ontslagvergoeding die verschuldigd is in geval van willekeurig ontslag.


Het Grondwettelijk Hof beslist dan ook dat artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet strijdig is met de Grondwet. Om rechtsonzekerheid te voorkomen ten nadele van de werklieden, beslist het Hof echter dat de gevolgen van die bepaling moeten worden gehandhaafd tot 1 april 2014.

Concreet betekent dit dat bedienden in dienst van een publieke werkgever die worden ontslagen na 31 maart 2014, zich ook kunnen beroepen op de figuur van het willekeurig ontslag en de daaraan verbonden bewijsvoordelen en forfaitaire vergoedingsregeling.

Weliswaar geeft het Grondwettelijk Hof door rechtsonzekerheid "ten nadele van de werklieden" in te roepen als motief voor de beperking van de gevolgen van zijn uitspraak tot de periode vanaf 1 april 2014, de indruk dat die gevolgen zouden kunnen zijn dat, omgekeerd dan hierboven gezegd, ook werklieden die voor een overheidsdienst of -instelling werken, zich, zoals bedienden, niet meer op artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet zouden kunnen beroepen. Maar het lijkt erg onwaarschijnlijk dat rechtbanken de ongelijke behandeling ten nadele van bedienden zullen willen ongedaan maken door werklieden het voordeel van de regeling van willekeurig ontslag te ontzeggen. Eigenlijk moet men in dat artikel het woord "werkman" maar vervangen door "werknemer" of "werkman en bediende" om op een zinnige wijze een einde te maken aan de discriminatie.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)