

---

## Geen ontslagmotivering voor besturen?

---

Cass. 12 oktober 2015, S.13.0026.N

In het bovenstaande arrest geeft het Hof van Cassatie een wellicht definitief antwoord op twee vragen waarover al jarenlang discussie bestaat. Ze hebben beide betrekking op bepaalde publiekrechtelijke werkgevers.

Vooreerst geeft het Hof van Cassatie de, overgrote meerderheid Vlaamse, juristen gelijk die van mening zijn dat de Wet Motivering Bestuurshandelingen niet inhoudt dat een administratieve overheid die een werknemer ontslaat, verplicht is dat ontslag te motiveren. De motivering van het Hof is zeer summier: zij bestaat enkel in een verwijzing naar de wetsgeschiedenis.

Een tweede geschilpunt dat het voornoemde arrest beslecht, betreft de vraag of de algemene beginselen van behoorlijk bestuur een administratieve overheid verplichten een werknemer te horen vooraleer tot diens ontslag over te gaan. Het Hof zegt dat de regels van het arbeidsovereenkomstenrecht, die van toepassing zijn op arbeidscontractanten in de publieke sector, niet in een dergelijke verplichting voorzien en dat aan die regeling geen afbreuk kan worden gedaan op grond van een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur. Door de werknemer niet vóór zijn ontslag te horen, begaat het bestuur dan ook geen fout.

Toch zou het vermetel zijn te denken dat het voornoemde arrest administratieve overheden een vrijgeleide zou geven om zomaar tot het ontslag van contractuele personeelsleden over te gaan. Als contractpartij moet ook een publiekrechtelijke werkgever blijk geven van wat men in Nederland “goed werkgeverschap” noemt, in België te goeder trouw handelen. Weliswaar legt de CAO nr. 109 alleen werkgevers van de private sector de verplichting op de ontslagmotieven mee te delen aan de werknemer die daarom dan nog moet vragen. Maar wie garandeert dat geen enkele rechter ooit het verzuim dat te doen, in bepaalde gevallen wellicht zelfs ook het niet vooraf gehoord hebben van de werknemer, zal beschouwen als een vorm van rechtsmisbruik? De werknemer in dienst van een publiekrechtelijke werkgever zou op die grond natuurlijk niet de forfaitaire “burgerlijke boete” gelijk aan twee weken loon kunnen eisen die de CAO nr. 109 toekent bij weigering of verzuim het ontslagmotief op vraag van de werknemer mee te delen. Maar dat ooit een rechter een naar billijkheid begrote schadevergoeding toekent, is niet uitgesloten.

Willy van Eeckhoutte.

---

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 15-16, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))

---

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