
Ontslag wegens ziekte is niet per definitie kennelijk onredelijk

Cass. 14 december 2015, S.14.0082.F

De vraag in welke mate de afwezigheid van een werknemer wegens ziekte een "geldig" ontslagmotief is, blijft aanleiding geven tot discussie.

Het arrest

In de zaak die geleid heeft tot het hierboven vermelde cassatiearrest, was de vraag aan de orde of het ontslag van een werknemer wegens herhaalde langdurige periodes van arbeidsongeschiktheid een kennelijk onredelijk ontslag is (weliswaar wordt in de zaak nog toepassing gemaakt van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet, dat de figuur van het willekeurig ontslag voor werklieden regelt, maar het valt op dat het Hof de uitdrukking "kennelijk onredelijk ontslag" van de CAO nr. 109 gebruikt, die dergelijk ontslag op dezelfde wijze omschrijft als willekeurig ontslag, zij het met de toevoeging "en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever").

Het arbeidshof had in deze concrete zaak vastgesteld dat de herhaalde langdurige afwezigheden als gevolg van een degelijk gestaafde arbeidsongeschiktheid, de geschiktheid van de werknemer het overeengekomen werk te verrichten in het gedrang konden brengen. Maar, zo vervolgde het, daarvoor werd de organisatie van de dienst waaraan de werknemer verbonden was, niet echt verstoord. Het ontslag kan dan ook niet in verband worden gebracht met het absentisme van de werknemer, zodat het willekeurig is, of, in de terminologie van de CAO nr. 109 die het Hof zelf hanteert: kennelijk onredelijk.

Fout, zo zegt het Hof van Cassatie. Uit het feit dat de arbeidsongeschiktheid van de werknemer de werking van de dienst niet heeft aangetast, mag de rechter niet afleiden dat een ontslag willekeurig/kennelijk onredelijk is.

Wat valt hieruit te leren?

Een ontslag gegeven omwille van herhaalde langdurige ziekteperiodes is niet per definitie kennelijk onredelijk omwille van het enkele feit dat zij geen invloed hebben gehad op de werking van de onderneming of de dienst. Dat laatste belet immers niet dat die afwezigheden twijfel kunnen doen rijzen over de geschiktheid van de werknemer zijn arbeidsovereenkomst uit te voeren zoals overeengekomen. Bij ziekte ligt dergelijke twijfel wellicht voor de hand. Bij een ongeval is dat waarschijnlijk niet altijd zo.

Artikel 8 van de CAO nr. 109 definieert een kennelijk onredelijk ontslag in eerste instantie zoals het vroegere artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet willekeurig ontslag omschrijft voor werklieden, nl. als "een ontslag dat gebaseerd is 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". Als echter een ontslag omwille van herhaalde of langdurige afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid zonder weerslag op de werking van de onderneming of dienst, de geschiktheid van de werknemer voor zijn job in het gedrang brengt, is al niet voldaan aan de eerste vereiste voor willekeurig/kennelijk onredelijk ontslag. De vraag of "een normale en redelijke werkgever" nooit tot dergelijk ontslag zou beslissen, moet dan ook niet eens worden gesteld. Inderdaad, de toevoeging, door CAO nr. 109, aan de hierboven staande definitie van "en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever" stelt een bijkomende voorwaarde, die dus maar van belang is als aan de initiële begripsomschrijving is voldaan. Dat is, zoals gezegd, niet het geval met een ontslag wegens ziekteperiodes die het vertrouwen in de geschiktheid van de werknemer voor zijn job op de helling zet.

Anders ligt het alleen als het gaat om afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid die de geschiktheid van de werknemer voor zijn gewone taken niet in vraag kunnen doen stellen, bv. omdat de arbeidsongeschiktheden het gevolg zijn van ongevallen zonder blijvende gevolgen voor de geschiktheid van de werknemer voor zijn job en de werking van de onderneming of de dienst waaraan hij is verbonden. Een ontslag om die reden voldoet wel aan de initiële definitie van willekeurig/kennelijk onredelijk ontslag, zodat in dit geval wél de vraag moet worden gesteld of het denkbaar is dat een normale en redelijke werkgever tot een dergelijk ontslag overgaat. Wie zichzelf als een dergelijke werkgever beschouwt of zich in de situatie van dergelijke werkgever kan indenken, mag de vraag beantwoorden. Als het antwoord "ja" luidt, is het ontslag niet kennelijk onredelijk: "nooit" zegt immers de CAO nr. 109. Zelf gok ik op "neen".

Langdurige en/of frequente arbeidsongeschiktheid die het motief vormt voor ontslag		
weerslag op de werking van de onderneming of de dienst	weerslag op de geschiktheid van de werknemer	kennelijk onredelijk?
neen	neen	ja
neen	ja	neen
ja	neen	neen
ja	ja	neen

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)

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