

---

## De aanhouder wint: over aflopende en voortdurende zware fouten

---

Cass. 12 september 2016, S.15.0117.N

Inmiddels zal het wel niemand die enigszins vertrouwd is met het Belgisch arbeidsrecht, onbekend zijn dat de termijn van drie werkdagen binnen welke de werkgever moet overgaan tot het ontslag van een werknemer die zich schuldig heeft gemaakt aan een zware fout en van wie hij af wil, begint te lopen op het ogenblik van de kennisgeving van de “dringende reden”.

Als het feit dat als dringende reden wordt aangevoerd, een voortdurende tekortkoming uitmaakt, betekent dit dat de toestand die als een zware fout wordt aangemerkt nog moet voortduren tot minder dan drie werkdagen vóór het ontslag of dat het laatste feit van de ketting in die periode moet vallen.

Of een tekortkoming aflopend dan wel voortdurend is, is een feitenkwestie, die beoordeeld wordt door de arbeidsrechtbank of, in graad van beroep, het arbeidshof. Maar die feitenrechter moet dat wel correct doen. Hij mag meer bepaald niet tot een besluit in de ene of de andere richting komen als dat niet steunt op vaststellingen die zijn gevolgtrekking verantwoorden.

In de zaak waarin het Hof van Cassatie uitspraak deed met het hierboven genoemde arrest, stelde het arbeidshof vast dat de werknemer was ontslagen omdat hij tijdens het dienstverband een concurrerende activiteit had gestart en meer bepaald als zaakvoerder actief was geworden in een mee door hemzelf opgerichte concurrerende onderneming. Het arbeidshof was echter van mening dat de werknemer daardoor geen aanhoudende tekortkoming begaat, zodat de werkgever moet bewijzen dat hij pas in de tijdsperiode van drie werkdagen vóór het ontslag kennis kreeg van de oprichting van de concurrerende vennootschap en van het feit dat de werknemer daarvan medeoprichter en zaakvoerder was. Het Hof van Cassatie vernietigt dat arrest: op die vaststellingen kan men niet wettig oordelen dat de door de werkgever ingeroepen zwaarwichtige tekortkoming niet “aanhoudend” is.

Met andere woorden: de werkgever kon tijdig tot ontslag wegens dringende reden overgaan zolang de werknemer zaakvoerder van de concurrerende onderneming bleef, zonder tijdsbeperking.

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](#)