



Update wetgeving: nieuwe wet over ontslag contractuele werknemers in de overheidssector

Referentie: 13.03.2024 – *Wet tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector. Wet treedt in werking vanaf **01.05.2024**.*

Kort historisch overzicht:

Wet van 26.12.2013: verplicht invoeren van een juridisch kader voor de motivering van het ontslag van contractuele werknemers in de overheidsdiensten.

De wetgever heeft de verplichting voor de motivering van ontslag in de privésector ingevoerd in 2014 (CAO 109). Het heeft tot nu geduurd om een wetgeving op te stellen die betrekking heeft op werknemers uit de overheidsdiensten, meer bepaald na verschillende jurisprudentie (advocaat ACOD-LRB Brussel) die oordeelde dat het discriminerend was om niet te luisteren naar onze contractuelen tijdens een gesprek.

Toepassingsgebied:

Art. 2§1:

- ✓ Staat, Gemeenschappen, Gewesten, Gemeenschapscommissies, provincies, gemeenten, OCMW, Verenigingen Hoofdstuk XII, enz.
- ✓ Openbare instellingen die ervan afhangen (intercommunalen, enz.)
- ✓ Instellingen van Openbaar Nut. (*Opmerking: de ION zijn niet van toepassing op de sector LRB-BRU.*)

Art. 2§2 :

De wet is niet van toepassing als de betrokken werknemers worden ontslagen:

- ✓ Tijdens de eerste zes maanden van tewerkstelling (voor de berekening van de eerste zes maanden: opeenvolgende eerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur);

Opmerking: Het is echter niet duidelijk: wat met een vervangingsovereenkomst? Logischerwijs zou ook deze periode in aanmerking moeten worden genomen.

- ✓ Om dringende redenen;

Opmerking: De advocaten die gespecialiseerd zijn in dit vakgebied zijn van mening dat het moeilijk is om van deze verplichting af te zien, aangezien het Grondwettelijk Hof zich heeft uitgesproken over de noodzaak van een hoorzitting in geval van ontslag om dringende redenen. Ontslagen om dringende redenen zonder hoorzitting zullen in de toekomst waarschijnlijk aanleiding geven tot betwistingen, wat zou moeten leiden tot jurisprudentie over dit onderwerp.

De wet is niet van toepassing als het gaat om:

- ✓ een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- ✓ een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten;

- ✓ aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;

Opmerking: dit is een vreemde situatie omdat het pensioen niet per definitie het contract beëindigd. Als de werknemer geen ontslag wil nemen, bepaalt de wetgeving dat de werkgever de werknemer kan ontslaan met het oog op zijn/haar pensioen met een opzegtermijn van 6 maanden. Het is echter vreemd om op te merken dat in dergelijke situatie een motivering of een hoorzitting niet is vereist. Dit zou in de toekomst tot geschillen kunnen leiden, ook al komt dit zelden voor.

- ✓ De werknemers “voor wie de werkgever een bijzondere ontslagprocedure moet volgen die is vastgelegd door of krachtens een wettelijke norm”.

Opmerking: dit betreft enkel interne regelgevende normen (bv. Als specifieke voorwaarden of verplichtingen zijn opgenomen in lokale verordeningen of in een specifieke wet/verordening). Dit heeft in principe minder betrekking op onze besturen, maar eerder op de Gewesten.

Wettelijke verplichting van een voorafgaand gesprek:

Art. 3 : “De werkgever die van plan is een werknemer te ontslaan om redenen die verband houden met zijn persoon of zijn gedrag, nodigt deze laatste uit om vooraf gehoord te worden en verzamelt zijn uitleg over de feiten en redenen voor de overwogen beslissing, die voorafgaandelijk aan de werknemer zijn meegedeeld met voldoende tijd om zijn hoorgesprek voor te bereiden of zijn opmerkingen schriftelijk te formuleren.”

Opmerking: de autoriteiten ontslaan steeds vaker werknemers die langdurig afwezig zijn na ziekte op grond van verstoring van de dienst. Deze reden houdt niet noodzakelijk verband met het ‘gedrag’ van de persoon. De wet is vaag over de verplichting om in dergelijke gevallen een hoorzitting te houden, maar advocaten raden het sterk aan om rechtsmiddelen te vermijden.

De “uitnodiging voor het hoorgesprek” moet daarom deel uitmaken van de dagvaarding, idealiter in combinatie met de volgende informatie:

- ✓ Feiten en redenen voor de overwogen beslissing
- ✓ Recht op bijgestaan te worden door een advocaat van eigen keuze
- ✓ Recht op getuigen op te roepen
- ✓ Recht om het dossier te raadplegen (praktische details)
- ✓ Recht om schriftelijk verweer te voeren
- ✓ Beschikken over een “voldoende lange termijn”.

Vragen die niet bij de Wet geregeld zijn:

- Wat houdt een “voldoende lange termijn” in? → Deze vage verwijzing is een compromis van de wetgever om bepaalde lokale statuten niet tegen te spreken. De situatie moet dus geval per geval worden bekeken, afhankelijk van de interne regelgeving die van toepassing is op de aangeklaagde feiten. Het algemene juridische advies is dat je minstens op 8 werkdagen moet rekenen.
- De persoon belast met het hoorgesprek, hoeft niet noodzakelijk de persoon te zijn die verantwoordelijk is voor het ontslag. De nuance is belangrijk in het geval van een

- hoorgesprek om ernstige redenen, bijvoorbeeld (bv. hoorgesprek voor de gemeentesecretaris of een directeur van de autoriteit, die de zaak zal rapporteren aan de politieke besluitvormers; de termijn van 3 dagen begint pas te lopen vanaf het moment dat de autoriteit met beslissingsbevoegdheid op de hoogte is van de zaak).
- o Wat als de werknemer niet opdaagt of uitstel vraagt (bevestiging van zijn/haar arts dat hij/zij niet in staat is om het hoorgesprek bij te wonen)? → Situatie is niet opgenomen in de Wet. In de jurisprudentie staat dat het mogelijk is om het gesprek één of twee keer uit te stellen, maar dat de goede werking van het bestuur niet voor onbepaalde tijd verstoord mag worden.

Sanctie bij niet-naleving:

Art. 3 : 2 weken loon.

Opmerking: het is perfect denkbaar dat werkgevers geen gesprek willen, rekening houdend met de milde sanctie van 2 weken loon. Bij toekomstige geschillen zou een rechter dit echter als misbruik van recht door de werkgever kunnen beschouwen. Deze situatie zou aanleiding moeten geven tot toekomstige jurisprudentie, met mogelijke extra schadevergoeding voor de werknemer.

Definitie van ‘kennelijk onredelijk ontslag’:

Art. 4 : “Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die in dienst is genomen voor onbepaalde tijd, 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 en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever. In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever de werknemer een schadevergoeding verschuldigd. Deze schadevergoeding stemt overeen met minimaal drie en maximaal zeventien weken loon.”

Dit principe is helemaal overgenomen van wat in de privésector is ingevoerd en is alleen van toepassing op arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur (het is niet duidelijk of het bijvoorbeeld ook van toepassing is op contracten van bepaalde duur). De werkgever heeft de bewijslast (d.w.z. bewijzen dat het ontslag niet onredelijk zou zijn).

Belangrijkste nieuw aspect van de Wet: de **motivering** van het ontslag:

De ontslagmotivering moet verplicht worden meegegeven bij ontslag (≠ met privésector: motivering enkel wanneer de werknemer hierom vraagt).

Vragen die niet onder deze Wet vallen:

- o Moet de reden van ontslag worden gegeven wanneer de werknemer niet is gehoord? → Logischerwijs ja, maar dit wordt niet expliciet vermeld in de Wet.
- o De kennisgeving van het ontslag moet schriftelijk gebeuren : kan dit via e-mail ? → Theoretisch gezien, zou een e-mail voldoen aan de wettelijke vereisten Juristen raden echter altijd aan per post te doen.