

---

# Actualiteiten inzake ontslag

Voorontwerp van wet tot motivering van  
ontslag en kennelijk onredelijk ontslag  
van contractuele werknemers in de  
overheidssector

Sam De Voogt – 25 mei 2023

**eubelius**  
advocaten avocats attorneys

# Motivering ontslag contractueel overheidspersoneel



---

# Situering

# Situering

## A. Ontstaansgeschiedenis van het debat

### Gunstige regeling voor arbeiders voor betwisting ontslag

Toepassing artikel 63 AOW omtrent willekeurig afdanking:

*Ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen."*

Vergoeding = zes maanden loon

Compensatie voor lagere opzeggingstermijnen (Arbitragehof 21 juni 2001)

### Wet Eenheidsstatuut twee doelen:

- Opzeggingstermijnen gelijkgeschakelen met bedienden (= verlengen van termijnen)
- Einde aan verschil in mogelijkheden betwisten van ontslag

# Situering

## A. Ontstaansgeschiedenis van het debat

- Door gelijkschakeling opzeggingstermijnen: aanpassen artikel 63 AOW
- Artikel 38 Wet Eenheidsstatuut:

Artikel 63 AOW houdt op van toepassing te zijn :

1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°.

- = Uitwerking algemene (arbeidsrechtelijke) motiveringsverplichting bij ontslag
- Arrest Grondwettelijk Hof 18 december 2014: artikel 63 AOW is ongrondwettig

# Situering

## A. Ontstaansgeschiedenis van het debat

<u>Artikel 38, 1° WES</u>	<u>Artikel 38, 2° WES</u>
<input type="checkbox"/> = Private sector	<input type="checkbox"/> = Publieke sector
<input type="checkbox"/> CAO nr. 109 <ul style="list-style-type: none"><li>▪ WN met min. 6m anciënniteit</li><li>▪ Verzoek richten aan WG (termijnen)</li><li>▪ Antwoord moet ontslagredenen bevatten</li><li>▪ Niet tijdig beantwoord = vergoeding 2 weken loon</li><li>▪ Ontslag kennelijk onredelijk = vergoeding tussen 3 en 17 weken loon</li><li>▪ Bewijslast?<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Redenen gevraagd en gekregen? WN</li><li>▪ Redenen niet gevraagd? WN</li><li>▪ Redenen gevraagd en niet (tijdig) gekregen? WG</li></ul></li></ul>	<input type="checkbox"/> Regeling vergelijkbaar met CAO nr. 109  <input type="checkbox"/> Protocol nr. 194/1 van 27 maart 2014 betreffende motivering ontslag contractueel overheidspersoneel in openbare sector <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <u>Geen</u> akkoord</li></ul> <input type="checkbox"/> Tot aan 2022 geen nieuw initiatief geweest...



# Situering

## B. Arresten van het Hof van Cassatie en het Grondwettelijk Hof

### HvC 12 oktober 2015 Nr. S.13.0026.N

- Wet Motivering Bestuurshandelingen van toepassing bij ontslag?
- Ontslag = eenzijdige administratieve rechtshandeling/bestuurshandeling?
- HvC: nee: ontslag van contractueel personeelslid is geen EAR, dus wet niet van toepassing
- Bevestigd door RvS 27 september 2016, nr.235.871

### GwH 30 juni 2016 Nr. 101/2016

- Artikel 63 AOW is ongrondwettig
  - = blijvend verschil tussen arbeiders en bedienden
- Hof herhaalt verplichting aan wetgever om uitvoering te geven aan artikel 38, 2° WES
- In afwachting kunnen rechtscolleges zich laten leiden door CAO nr. 109

### GwH 5 juli 2018 Nr. 84/2018

- Schendt WMB art. 10 en 11 GW in die zin dat het contractuele personeelsleden niet de mogelijkheid biedt de ontslagredenen te kennen, terwijl statutaire personeelsleden die met een zelfde werkgever verbonden zijn wel kennis kunnen nemen van de ontslagredenen?
- GwH: nee, geen vergelijkbare situatie
- GwH herhaalt standpunt uit arrest 101/2016

---

# Stand van zaken



# Stand van zaken

## A. Reacties op arresten Grondwettelijk Hof

*“In afwachting van het optreden van de wetgever komt het aan de rechtscolleges toe, met toepassing van het algemene verbintenissenrecht, de rechten van alle werknemers in de publieke sector bij een kennelijk onredelijk ontslag zonder discriminatie te vrijwaren, waarbij zij zich in voorkomend geval kunnen laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109”*



# Stand van zaken

## B. Interpretaties door de rechtscolleges

Geen toepassing CAO nr. 109 naar analogie	Gedeeltelijke toepassing CAO nr. 109 naar analogie	Ruime toepassing CAO nr. 109 naar analogie
Het ontbreken van een vergelijkbare regeling voor de overheidssector vormt een “extrinsieke leemte” in de wet, zodat de rechter de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet zou kunnen toepassen, zelfs niet naar analogie	Analogie wat betreft ontslagredenen Geen analogie voor burgerlijke boete, forfaitaire schadevergoeding en bewijsregeling	Analogie wat betreft ontslagredenen, burgerlijke boete, en forfaitaire schadevergoeding
Arbrb. Antwerpen, 13 december 2016 Arbh. Bergen, 28 maart 2017 Arbrb. Brussel 27 april 2017 Arbh. Bergen, 9 april 2019 Arbrb. Luik, 31 juli 2020 Arbrb. Brussel 4 november 2021 Arbh. Bergen, 18 januari 2022	Arbh. Luik, 22 januari 2018 Arbrb. Bergen 18 februari 2019 Arbh. Luik 14 september 2020	Arbrb. Antwerpen 24 mei 2017 Arbrb. Brussel 20 juni 2018 Arbrb. Waals-Brabant, 6 september 2019 Arbrb. Luik 20 april 2020 Arbrb. Luik, 19 januari 2021 Arbh. Brussel 3 februari 2022

Steeds op grond van misbruik van ontslagrecht



---

# Voorontwerp van wet

*Motivering van ontslag en kennelijk  
onredelijk ontslag van contractuele  
werknemers in de overheidssector*

---

# Te bespreken

Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Praktische tips

---

# Te bespreken

## Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Praktische tips

# Voorontwerp van wet

A. Tijdslijn



☐ December 2022

Goedkeuring voorontwerp van wet tot motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag van contractuele werknemers in de overheidssector

☐ 15 mei 2023

Tekst voorgelegd aan Comité Overheidsbedrijven

☐ Next up

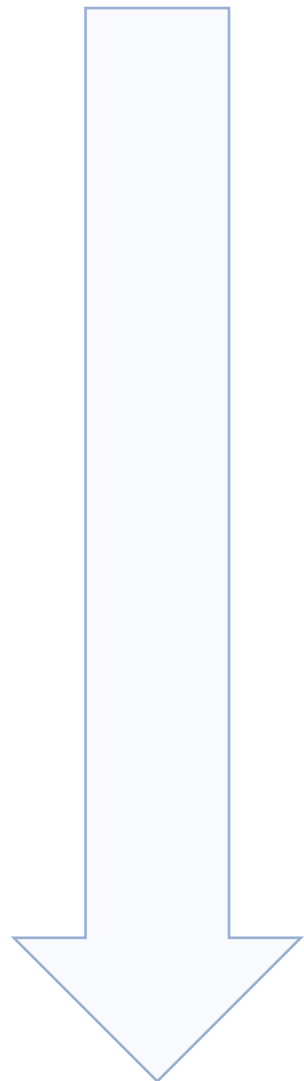
- Onderhandelingen in Comité A
- Advies Gegevensbeschermingsautoriteit
- Advies Raad van State
- Wetgevend parcours

☐ X 2023 (?)

Publicatie in Belgisch Staatsblad

☐ 1<sup>e</sup> dag van tweede maand na X

Inwerkingtreding





---

# Te bespreken

Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Praktische tips

# Voorontwerp van wet

## B. Memorie van toelichting: enkele passages

Dit voorontwerp van wet strekt ertoe uitvoering te geven aan artikel 38, 2° van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Artikel 38, 1° van de wet van 26 december 2013 wordt reeds nageleefd. De **collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109**, gesloten op 12 februari 2014 in de Nationale Arbeidsraad, heeft inderdaad een regeling vastgesteld inzake de ontslaggronden, voor de werkgevers die onder de bovengenoemde wet van 5 december 1968 vallen.

In tegenstelling tot wat voor de private sector geldt, beschikt de publieke sector niet over een regeling die voldoet aan de vereisten van artikel 38, 2°

Dit wetsontwerp beoogt **tegemoet te komen aan de kritiek van het Grondwettelijk Hof** (arrest 101/2016).

In afwachting van een wetgevende tussenkomst inzake de motivering van kennelijk onredelijk ontslag in de overheidssector, heeft het **Grondwettelijk Hof de rechtbanken verzocht de CAO nr. 109 naar analogie toe te passen**.

Bovendien zijn de **rechtbanken inmiddels gewend de genoemde CAO toe te passen**, zodat besloten is een systeem op te zetten waarin een regeling is opgenomen die zo dicht mogelijk aansluit bij de regels van de CAO nr. 109, met inachtneming van de specifieke kenmerken van de overheidssector.

Tot slot is de analoge regeling bedoeld in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 te beschouwen als een aspect van het Arbeidsrecht.

---

# Te bespreken

Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Praktische tips

# Voorontwerp van wet

## C. Wanneer van toepassing?

<u>REGEL</u>	<u>UITZONDERINGEN</u>
<p><input type="checkbox"/> WN met een AO die worden ontslagen door hun werkgever die niet valt onder de werkingssfeer van de CAO-wet</p> <p><i>“degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de hieronder opgesomde rechtspersonen”</i></p>	<p><b><u>Volledige uitsluiting</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ontslag tijdens eerste zes maanden van tewerkstelling</li><li>• AO uitzendarbeid</li><li>• AO voor studentenarbeid</li><li>• Ontslag m.o.o pensionering</li><li>• Ontslag bij naleving bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij wet (of <b>bestuursrechtelijke bepaling</b>)</li></ul>
<p><input type="checkbox"/> = WN in openbare sector die vallen onder AOW</p> <p><input type="checkbox"/> ≠ Statutaire tewerkstelling</p> <p><input type="checkbox"/> ≠ WN uit privésector</p>	<p><b><u>Enkel bepaalde delen van toepassing</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ontslag om dringende reden</b></li><li>• AO bepaalde duur</li></ul>

---

# Te bespreken

Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Practische tips



# Voorontwerp van wet

## D. Recht op motivering ontslag

### Procedure?

De kennisgeving van het ontslag geschiedt schriftelijk en vermeldt de specifieke redenen voor het ontslag

- Geen verzoek van het personeelslid nodig (<> CAO nr. 109)
- Geen onderscheid ontslag met opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn

### Vermelding?

Kennisgeving moet de elementen bevatten die de werknemer in staat stellen de concrete redenen voor zijn ontslag te kennen

### Sanctie?

Geen kennisgeving ontslagredenen? Vergoeding van twee weken loon verschuldigd ≠ kennelijk onredelijk ontslag

- Opzegging blijft geldig = gevolg ontslagmacht



---

# Te bespreken

Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Praktische tips

# Voorontwerp van wet

## E. Kennelijk onredelijk ontslag

Een kennelijk onredelijk ontslag is:

- ✓ Een ontslag van een werknemer die is aangeworven 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
- ✓ ÉN waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever

**Bewijslast?** Artikel 870 Gerechtelijk Wetboek



## Begrip

# Voorontwerp van wet

E. Kennelijk onredelijk ontslag: praktijkvoorbeelden kwalificatie CAO nr. 109

## DOSSIEROPBOUW



### Geschiktheid werknemer

- Het ontslag van een werknemer omdat de kwaliteit van zijn werk te wensen overliet, hij onvoldoende feedback gaf aan zijn oversten en hij m.b.t. die professionele tekortkomingen enkele maanden voordien al in gebreke was gesteld
- ...

### Gedrag werknemer

- Onaangepaste houding en communicatiestijl ten overstaan van collega's en het management, en tekortkomingen voorafgaandelijk in gebreke gesteld door de werkgever
- Werknemer die herhaaldelijk veel te laat aankwam op het werk en laattijdig verwittigen
- Het ontslag van een werknemer omwille van relationele problemen met zijn collega's en zijn houding t.o.v. zijn hiërarchisch oversten dat het werkgeversgezag miskent
- ...

### Noodwendigheden inzake de werking

- Ontslag van werknemer owv gespannen verhouding tussen werkgever en werknemer die een impact kan hebben op de noodwendigheden van de onderneming
- Langdurige afwezigheid die organisatie van het werk verstoort
- Ontslag van directeur, zelfs wanneer hij zijn functie naar behoren heeft verricht, in het licht van de noodwendigheden van de werking van de onderneming
- ...

**+ waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever**

# Voorontwerp van wet

## E. Kennelijk onredelijk ontslag

- ✓ Schadevergoeding tussen 3 en 17 weken loon
- ✓ Niet cumuleerbaar met andere vergoedingen i.k.v. bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag
- ✓ Wel cumuleerbaar met bijvoorbeeld:
  - Opzeggingsvergoeding
  - Niet-concurrentievergoeding



## Sanctie

# Voorontwerp van wet

## DOSSIEROPBOUW



E. Kennelijk onredelijk ontslag: praktijkvoorbeelden schadevergoeding CAO nr. 109

### 3 weken loon

Gedragsprobleem dat nooit werd aangekaart ten opzichte van de werknemer en geen verhoor voorafgaand aan het ontslag

Reorganisatie aangetoond maar niet de noodzaak voor het verdwijnen van de functie van de werknemer in een andere dienst

Werkgever bewijst niet dat hij moeilijkheden ondervond ten gevolge van veelvuldige afwezigheid werknemer

WG bewijst niet dat ontslag was ingegeven om bedrijfseconomische redenen

### 17 weken loon

Onterecht ontslag om dringende reden op basis van een motief dat door geen enkel element werd gestaafd zodat de goede naam van de werknemer werd geschaad

Ontslag na terechte weigering om in een andere functie tewerkgesteld te worden

Zeer korte termijn tussen een klacht ingediend door de werknemer bij het Toezicht Welzijn op het Werk gevolgd door een controle en het ontslagtijdstip

Geen enkele logica in de genomen beslissing om de werknemer te ontslaan

---

# Te bespreken

Tijdslijn

Memorie van toelichting

Wanneer van toepassing?

Recht op motivering van ontslag

Kennelijk onredelijk ontslag

Praktische tips



---

# Voorontwerp van wet

## F. Praktische tips

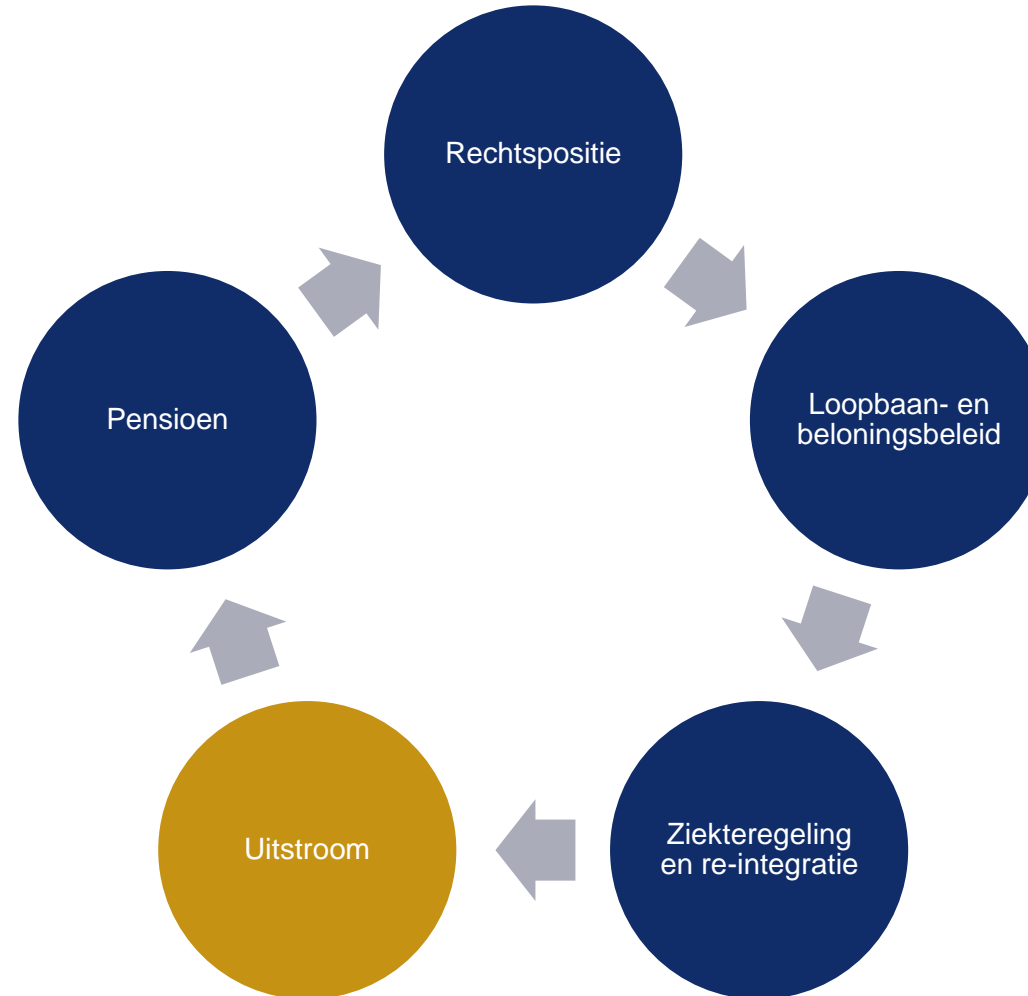
- Volledige gelijkschakeling met CAO nr. 109?
- Dossieropbouw voorafgaand aan ontslagbeslissing → voorafgaande ingebrekestelling?
- Hoorplicht speelt ten volle → maak gebruik van modeldocumenten
- Actieve verplichting tot motivering beslissing → wijziging in ontslagbeleid

---

# Initiatief op Vlaams niveau

# Initiatief op Vlaams niveau

A. Modernisering hr-beleid van de Vlaamse overheid via vijf sporen



# Initiatief op Vlaams niveau

B. Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom

<b>Doel: bescherming contractuele personeelsleden tegen willekeurig ontslag verruimen en optimaliseren</b>	Het bepalen van ontslagvoorwaarden	Formele schriftelijke waarschuwing
		Remediëring in de eigen functie of naar een andere functie
	Inrichting adviesorgaan over gegrondheid ontslagintentie, toepassing ontslagvoorwaarden en procedure	Geen oordeel over opportuniteit ontslagbeslissing
		Geen beslissing, dus kan ontslag niet voorkomen
	Het invoeren van een hoorrecht	Recht om verhaal te doen vooraleer definitieve ontslagbeslissing wordt genomen
	<b>Verankering motiveringsverplichting</b>	<b>Werkgever moet ontslagbeslissing motiveren zonder dat personeelslid erom verzoekt</b>
		<b>Geen anciënniteitsvoorwaarde</b>
	Verruiming recht op outplacementbegeleiding	Recht op outplacementbegeleiding vanaf 4 jaar anciënniteitsdienst = opzeggingstermijn van 15 weken

Eerste principiële goedkeuring: 24 maart 2023

Inwerkingtreding: 1 januari 2024 (?)

# Initiatief op Vlaams niveau

## C. Hoofdstuk 6. De motiveringsplicht – artikel XI 24

*De indienstnemende overheid die:*

*1° nadat het contractuele personeelslid afzag van zijn hoorrecht of;*

*2° na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 17 of;*

*3° na ontvangst van het advies van het adviesorgaan of na het verstrijken van de termijn vermeld in artikel XI 18, §1;*

*beslist om over te gaan tot het definitief ontslag van het contractuele personeelslid omwille van diens gedrag en/of geschiktheid, **deelt aan het contractuele personeelslid schriftelijk de concrete redenen mee die aan de basis van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst liggen.***

*De indienstnemende overheid doet dat bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of uiterlijk drie werkdagen erna.*

**Verhouding tot besproken wet?**



---

# Q&A

eubelius  
advocaten avocats attorneys



---

# Uw contactpersoon

Voor meer informatie, neem contact op met:

**Sam De Voogt**

---

*Advocaat*

---

02 543 32 37 / 04 76 74 69 20

---

sam.devoogt@eubelius.com

---

www.eubelius.com

---



**eubelius**  
advocaten avocats attorneys

