

## Contractueel personeelslid moet gehoord worden door de overheid voor ontslag

Het Grondwettelijk Hof oordeelde in haar [arrest](#) op 6 juli 2017 in die zin.

Dit is een opmerkelijke uitspraak, aangezien die lijnrecht ingaat tegen de heersende cassatierechtspraak.

**Het Hof van Cassatie stelde namelijk sinds haar arrest van 12 oktober 2015 dat de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder de hoorplicht, niet van toepassing waren op contractuele overheidswerknemers.**

Bij de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel was namelijk een vordering ingesteld door een contractueel personeelslid die ertoe strekte haar werkgever, de gemeente Evere, te veroordelen tot de betaling van sommen als materiële en morele schadevergoeding wegens schending van de rechten van de verdediging (recht om te worden gehoord en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur).

Het college van burgemeester en schepenen van Evere besliste om haar te ontslaan met betaling van een opzeggingsvergoeding naar aanleiding van evaluatieverslagen waarin haar bekwaamheid om een team te beheren in twijfel werd getrokken en gezien er geen betrekking zonder teamverantwoordelijkheid beschikbaar was.

De Rechtbank preciseert vervolgens dat de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het openbaar ambt op twee manieren kan worden geanalyseerd: ofwel door haar te vergelijken met de afzetting van een statutair ambtenaar, ofwel door haar te vergelijken met de beëindiging van een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Zij is van oordeel dat de tweede vergelijking niet kan worden gemaakt, aangezien de gemeente Evere een overheid is, die een opdracht van algemeen belang uitvoert. Daarentegen is de vergelijking tussen statutaire en contractuele personeelsleden van het openbaar ambt relevant.

Terwijl de statutairen het recht genieten om voorafgaandelijk aan een afzetting te worden gehoord, is de situatie van de contractuele personeelsleden onzeker, hetgeen zou kunnen leiden tot een schending ongeoorloofde discriminatie.

De Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel stelt zich vragen over de toepassing van het principe van het voorafgaandelijk horen van de werknemer in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst in het openbaar ambt. Zij wijst erop dat die zeer omstreden kwestie zowel de rechtsleer als de rechtspraak verdeelt en dat het Hof van Cassatie, bij een arrest van 12 oktober 2015, van oordeel was dat een ander administratiefrechtelijk principe, de motivering van de beslissingen, niet van toepassing is op het ontslag van een contractueel personeelslid van het openbaar ambt.

Volgens de Rechtbank treedt dat arrest echter in conflict met de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

De Rechtbank wijst er ook op dat het arrest van het Hof van Cassatie het voorwerp van controverse uitmaakt.

De rechtbank legde de situatie voor aan het Grondwettelijk Hof.

**Omwille van het gelijkheidsbeginsel gaat het Grondwettelijk Hof nu in tegen de beslissing van Cassatie in 2015. Deze oordeelt nu dat ook een contractueel personeelslid het recht heeft om voorafgaand aan het ontslag gehoord te worden.**

Het Grondwettelijk Hof stelt dat contractuele en statutaire personeelsleden tewerkgesteld bij de overheid zich in een **verschillende rechtspositie** bevinden.

Het objectieve verschil tussen de statutaire arbeidsrelatie en de contractuele arbeidsrelatie betekent niet dat zij niet met elkaar vergeleken kunnen worden.

Maar een contractueel personeelslid bij de overheid die zijn opzegging krijgt, bevindt zich, wat betreft de hoorplicht, niet in een verschillende situatie dan een statutair ambtenaar wiens statuut beëindigd wordt.

Immers, in beide gevallen gaat het er om de voorwaarden te bepalen waaronder de overheid voor die personen op een geldige manier een einde kan maken aan hun betrekking.

Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur “*audi alteram partem*” legt de overheid de verplichting op de persoon ten aanzien van wie, om redenen die verband houden met **zijn persoon of zijn gedrag**, een ernstige maatregel wordt overwogen, voora fgaandelijk te horen.

Dat beginsel is aan de overheid opgelegd wegens haar bijzondere aard, namelijk dat zij noodzakelijkerwijs als behoedster van het algemeen belang handelt en dat zij met volle kennis van zaken moet beslissen wanneer zij een ernstige maatregel neemt die verband houdt met het gedrag of de persoon van de betrokkene ervan.

**De tewerkstellende overheid moet dus ook een contractueel personeelslid voorafgaand aan het ontslag horen. Ten minste, indien ontslag wordt overwogen dat betrekking heeft op deze werknemer zijn persoon of gedrag.**

**Op die manier kan ook het contractueel personeelslid zijn opmerkingen aan de overheid kenbaar maken.**

Bron: Arrest Grondwettelijk Hof n°86/2017, 6 juli 2017, [www.const-court.be](http://www.const-court.be).

**Stijn Van Lancker**

**STORME, LEROY, VAN PARYS Advocatenassociatie cvba**