

De motivering van het ontslag van een arbeider in de publieke sector: geen toepassing meer van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet



In een arrest van 30 juni 2016 (nr. 101/2016) heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet, in samenhang gelezen met artikel 38, 2° Wet Eenheidsstatuut, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in zoverre artikel 38, 2° Wet Eenheidsstatuut bepaalt dat artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet van toepassing blijft op arbeiders in de publieke sector, ontslagen na 31 maart 2014.

Zoals genoegzaam bekend, beoogde de Wet Eenheidsstatuut onder meer de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden en enkele begeleidende maatregelen, te harmoniseren. Van een volledige harmonisatie was evenwel geen sprake. Zo voorzag de Wet Eenheidsstatuut niet enkel in tijdelijke en permanente verkorte opzeggingstermijnen in bepaalde sectoren, doch tevens in bepaalde uitzonderingen wat betreft de opheffing van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet inzake willekeurig ontslag.

Daar waar het Grondwettelijk Hof zich in zijn arrest van 17 september 2015 (nr. 116/2016) reeds heeft uitgesproken over de verkorte opzeggingstermijnen, diende het Grondwettelijk Hof zich in zijn arrest van 30 juni 2016 uit te spreken over het voortbestaan van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet in de publieke sector tot er een regeling zou uitgewerkt zijn vergelijkbaar aan deze voorzien in CAO nr. 109.

In zijn arrest van 30 juni 2016 herhaalt het Grondwettelijk Hof dat het in zijn arrest van 18 december 2014 (nr. 187/2014) reeds oordeelde dat artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals het van toepassing was voor de Wet Eenheidsstatuut, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt en dat de gevolgen van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet slechts gehandhaafd konden worden tot 1 april 2014. Het Grondwettelijk Hof herhaalt tevens dat de zorg, om via een geleidelijke harmonisatie een plotselinge afschaffing te vermijden van het onderscheid tussen arbeiders en bedienden, niet langer kan verantwoord worden dat een verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden op het vlak van de beperking van de aanvaardbare motieven van ontslag, de omkering van de bewijslast en de forfaitaire vaststelling van de aanvullende ontslagvergoeding in geval van willekeurig ontslag, nog geruime tijd wordt behouden. Het Hof wijst er tenslotte op dat het onderscheid inzake ontslagmotivering in de private sector wél reeds werd weggewerkt.

Het Grondwettelijk Hof besluit op basis van de voormelde gronden dan ook tot de onverenigbaarheid van artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet, in samenhang gelezen met artikel 38, 2° Wet Eenheidsstatuut, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Daar waar de Ministerraad – in ondergeschikte orde - vroeg om de gevolgen van artikel 63 voor arbeiders tewerkgesteld in de publieke sector hoe dan ook te behouden na 31 maart 2014 en een redelijke termijn te willen voorzien voor de wetgever om een regeling uit te vaardigen inzake de motivering van het ontslag van contractuele werknemers in de publieke sector, heeft het Grondwettelijk Hof hier geen oren naar. Het Grondwettelijk Hof stelt daarentegen uitdrukkelijk dat het nu aan de wetgever toekomt om *onverwijld* een regeling te treffen inzake de bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag voor werknemers tewerkgesteld in de publieke sector.

Het Hof besluit door te stellen dat het, in afwachting van het optreden van de wetgever, aan de rechtscolleges toekomt om, met toepassing van het algemeen verbintenissenrecht, zich voor alle werknemers in de publieke sector te laten leiden door CAO nr. 109.

Karel MORTIER
kmortier@joynlegal.be