

Ontslag van een overheidscontractant: een loutere toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet dekt de lading niet â€ˆâ€ˆ



Het ontslag van een overheidscontractant bij lokale besturen

Bij het sluiten van een arbeidsovereenkomst dient het lokaal bestuur alle regels met betrekking tot de Arbeidsovereenkomstenwet toe te passen. Daarbij kan deze zich als publiekrechtelijke werkgever niet beroepen op de voorrechten die hij geniet in het raam van een bestuurshandeling. Zo kan het lokaal bestuur niet de wet van de veranderlijkheid aanvoeren om een wijziging van de bewoordingen van de overeenkomst te verantwoorden.

Het lokaal bestuur dient zich ook bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te beroepen op de Arbeidsovereenkomstenwet: beide partijen hebben het recht om eenzijdig de arbeidsovereenkomst te verbreken.

Hoewel de rechtspositie van de overheidscontractant in wezen dus volledig is ingebed in het arbeidsrecht dient wel rekening gehouden te worden met het feit dat de overheidscontractant werkt in een bestuurlijke context met eigen juridische spelregels. Zo is er een trend merkbaar bij lokale besturen waar zij de gehele lokale rechtspositieregeling van toepassing verklaren op zowel statutaire als contractuele personeelsleden. Bijgevolg zijn de bepalingen met betrekking tot de evaluatie van het personeel en het ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge een ongunstige evaluatie evenzeer van toepassing op het contractuele personeel.

De vraag naar de interferentie van de lokale rechtspositieregeling (en bij uitbreiding het Decreet over het Lokaal Bestuur, hierna DLB) met de Arbeidsovereenkomstenwet dringt zich dan ook op.

Gevraagd naar haar standpunt terzake stelde het Agentschap Binnenlands Bestuur dat de bepalingen van het DLB complementair zijn aan deze van de Arbeidsovereenkomstenwet. De Arbeidsovereenkomstenwet krijgt aldus geen voorrang. De toezichthoudende overheid is van oordeel dat wanneer een lokaal bestuur een contractueel personeelslid ontslaat *uitsluitend* vanwege zijn/haar beroepsongeschiktheid er toepassing moet worden gemaakt van een voorgaande evaluatie zoals bepaald in het DLB.

Omtrent deze boeiende thematiek mocht GD&A Advocaten - met succes - een eerste casus voorleggen aan de arbeidsrechtbank te Antwerpen. De uitspraak van de rechtbank is op zijn minst zeer interessant te noemen ...

Feiten

Een contractueel personeelslid was halftijds tewerkgesteld als administratief medewerkster bij de financiële dienst van een lokaal bestuur, alwaar zij instond voor de facturatie. Tijdens haar tewerkstelling werd betrokkene meermaals gewezen op 'onnauwkeurigheden' met betrekking tot de uitvoering van haar takenpakket. Ondanks meerdere functioneringsgesprekken bleef betrokkene onnauwkeurig werken en was er geen verbetering zichtbaar.

Dit heeft ertoe geleid dat het lokaal bestuur, in het belang van de goede werking van de dienst, besloot om betrokkene te ontslaan door eenzijdig de arbeidsovereenkomst te beëindigen overeenkomstig de Arbeidsovereenkomstenwet. Daarbij werd een verbrekingsvergoeding betaald die een opzegperiode van acht weken dekte.

Klacht toezichthoudende overheid

Het niet eens zijnde met haar ontslag stapte het betrokken personeelslid naar de toezichthoudende overheid (de provinciegouverneur) alwaar zij klacht indiende tegen de ontslagbeslissing van het lokaal bestuur wegens schending van het recht en verzocht tot schorsing (onder het Gemeentedecreet) van deze beslissing .

Het betrokken personeelslid voerde aan dat het lokaal bestuur haar eigen lokale rechtspositieregeling zou hebben geschonden door een overheidscontractant te ontslaan (mits betaling van een opzegvergoeding) zonder voorafgaande evaluatie. Zij stelde dat de lokale rechtspositieregeling in haar geheel van toepassing is op *alle* personeelsleden van het lokaal bestuur, en dat bijgevolg ook de ingeschreven evaluatieprocedure evenals de bepalingen inzake het ontslag wegens beroepsongeschiktheid moeten worden nageleefd opdat het lokaal bestuur kan overgaan tot ontslag wegens disfunctioneren.

De provinciegouverneur besloot om de uitvoering van de ontslagbeslissing te schorsen, doch stelde tevens uitdrukkelijk in de kennisgeving van het schorsingsbesluit dat de arbeidsovereenkomst zelf, gelet op de ontslagmacht, nog steeds ontbonden is ...

Overeenkomstig (het thans niet meer geldende) artikel 256 Gemeentedecreet kon het lokaal bestuur de geschorste ontslagbeslissing intrekken of gemotiveerd rechtvaardigen of aanpassen binnen een termijn van 60 dagen.

Aldus heeft het lokaal bestuur de ontslagbeslissing gerechtvaardigd.

De Vlaamse regering schaarde zich achter de rechtvaardigingsbeslissing van het lokaal bestuur en verklaarde niet verder te zullen optreden waardoor de ontslagbeslissing definitief en uitvoerbaar werd.

Vordering arbeidsrechtbank – vonnis van 13 oktober 2020

Ingevolge het voorgaande stelde het betrokken personeelslid een vordering in bij de arbeidsrechtbank op grond van beweerdelijk rechtsmisbruik naar aanleiding van haar ontslag.

Het doorgevoerde ontslag was volgens betrokkene kennelijk onredelijk, onder meer omdat het lokaal bestuur de in de lokale RPR voorgeschreven evaluatie- en ontslagprocedure niet heeft nageleefd. Zij voerde aan dat zij hierdoor zowel materiële als morele schade heeft geleden. De materiële schade bestaat er volgens haar in dat zij niet meteen zou zijn ontslagen indien de lokale rechtspositieregeling en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur zouden zijn gerespecteerd. Anderzijds was betrokkene van mening dat de omstandigheden van het ontslag, zijnde de onjuiste beweringen dermate tergend van aard, dat zij zich moreel geschaad voelt.

Opmerkelijk: de arbeidsrechtbank te Antwerpen stelde **in lijn met de provinciegouverneur** vast dat het betrokken lokaal bestuur haar lokale rechtspositieregeling had geschonden en aldus een **fout** had gemaakt door het betrokken personeelslid, met betaling van een opzegvergoeding doch zonder voorafgaande evaluatie, te ontslaan vanwege haar **disfunctioneren**.

Bovenstaande deed volgens de rechter evenwel geen afbreuk aan de bewijslast in hoofde van het betrokken personeelslid. Zij diende immers te bewijzen dat zij door deze fout een bijkomende schade heeft geleden die niet reeds werd vergoed door de toegekende opzegvergoeding.

In casu oordeelde de arbeidsrechtbank echter – enigszins bevreemdend - dat het betrokken personeelslid er niet in slaagde om bijkomende financiële implicaties (bovenop de uitbetaalde opzeggingsvergoeding) aan te tonen ingevolge het niet respecteren door het lokaal bestuur van de evaluatieprocedure voorzien in de lokale rechtspositieregeling. Ook het bewijs van morele schade werd door de arbeidsrechtbank niet aanvaard. Bijgevolg werd de vordering tot schadevergoeding vanwege het vermeende misbruik van het ontslagrecht door de arbeidsrechtbank afgewezen vanwege het gebrek aan bewijs van de concrete bijzondere schade in hoofde van het ontslagen personeelslid.

Moraal van het verhaal ...

De arbeidsrechtbank oordeelt in bovenstaande casus dat een arbeidsovereenkomst in de publieke sector wordt beheerst door het arbeidsrecht, doch komt evenzeer tot het besluit dat ook de lokale rechtspositieregeling blijft gelden, naast de Arbeidsovereenkomstenwet.

Bijgevolg, wanneer de ontslagmotieven (uitsluitend) gelegen zijn in het disfunctioneren van de overheidscontractant, dan dient het lokaal bestuur (in voorkomend geval) de evaluatie- en ontslagprocedure zoals voorgeschreven in de lokale rechtspositieregeling in acht te nemen. De niet-naleving van deze procedure maakt een fout uit in hoofde van het lokaal bestuur.

De Arbeidsovereenkomstenwet primeert aldus niet op het DLB / de lokale RPR.

Hoewel dit – voorlopige enige - vonnis klare taal spreekt, blijft het aangewezen om voorzichtig om te springen met een al te gemakkelijke veralgemening. Ieder ontslag dient immers afzonderlijk te worden beoordeeld en conclusies variëren volgens bijzondere omstandigheden.

Hoe dan ook, het lokaal bestuur weze gewaarschuwd...

Auteurs: Chloé Van Landeghem en Charlotte Mestdagh i.s.m. Gitte Laenen