

Vraag aan een expert

Kan een fout die in het privéleven wordt begaan leiden tot een ontslag om dringende reden?



Sophie Zocastello
Legal Advisor
Partena Professional

Kan een werknemer die na een avondje uit in dronken toestand een ongeval veroorzaakt, worden ontslagen wegens dringende reden, zonder opzegging of vergoeding? Kunnen fouten die in de privésfeer worden begaan, invloed hebben op het beroepsleven?

Wanneer kunnen we spreken van ontslag wegens dringende reden?

We spreken van dringende reden van zodra 'de fout zo ernstig is dat zij elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.' De werkgever verliest dus het vertrouwen in zijn werknemer waardoor het onmogelijk wordt om de contractuele relatie voort te zetten, wat leidt tot de ultieme sanctie van ontslag wegens dringende reden.

De hoven en rechtbanken hebben lang geoordeeld dat feiten uit het privéleven niet konden worden ingeroepen om een einde te maken aan de arbeidsrelatie. Er wordt immers verondersteld dat de fout tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet worden gemaakt omdat de werknemer bepaalde contractuele verplichtingen niet zou hebben nageleefd.

Wat is het advies van het Hof van Cassatie?

In haar beslissing van 9 maart 1987 heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat artikel 35 niet vereist dat de ernstige fout van contractuele aard moet zijn, noch dat de werkgever schade moet hebben ondervonden. Het ontslag wegens dringende reden kan dus worden ingeroepen van zodra het gedrag van de werknemer een fout van een zodanige ernst vormt dat zij de voortzetting van de professionele relatie onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt¹.

Volgens deze rechtspraak kunnen daden in het privéleven, waarvan de aard vreemd is aan de arbeidsrelatie, worden ingeroepen als dringende reden. De beoordeling van de dringende reden gebeurt dus in concreto, in functie van de feiten en de werkelijke context waarin deze feiten zich hebben voorgedaan.

De rechtbanken moeten dus nagaan of de fout in het privéleven al dan niet een impact heeft op de voortzetting van de contractuele relatie. Deze impact moet voldoende groot zijn want hij moet de voortzetting van de professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maken².

¹ Cass., 9 maart 1987, J.T.T., 1987, p. 128, juridat

² S. Gilson, 'Motif grave et bonnes mœurs' in 'Le congé pour motif grave', Anthemis, 2011, p. 341

En in de praktijk?

Hieronder enkele voorbeelden waarin een feit uit het privéleven heeft geleid tot een ontslag om dringende reden:

- Feiten van diefstal begaan buiten de onderneming³;
- Het gebruik van verdovende middelen⁴;
- Een strafrechtelijke veroordeling voor zedenfeiten begaan buiten de beroepssfeer⁵;
- Een liefdesrelatie tussen een psycholoog en zijn patiënte, wat in strijd is met de deontologische regels en een belangenconflict veroorzaakt⁶;
- Medeplichtigheid aan handel in vals geld⁷;
- Een veroordeling wegens aanranding van de eerbaarheid van een minderjarige met geweld⁸.

Bepaalde feiten geven daarentegen geen aanleiding tot dringende reden. Dat is zo wanneer het om een geïsoleerd geval gaat. Enkele voorbeelden:

- Een bedrijfsvoertuig is betrokken in een verkeersongeval, maar de bestuurder vertoont geen tekenen van dronkenschap⁹;
- Feiten van geweld - een bediende wordt afgeweerd en de sleutels van de echtelijke woonst worden haar met geweld ontnomen -, waarbij de bediende zelf de feiten heeft uitgelokt binnen de context van een vechtscheiding en de bedrijfsleider de echtgenoot is¹⁰.

De rechter mag een fout dus niet negeren en oordelen dat het niet om een dringende reden gaat enkel en alleen omdat het feit tot de privésfeer behoort en zonder na te gaan of dit feit de voortzetting van de overeenkomst al dan niet onmogelijk maakt¹¹.

Tot slot benadrukken we dat het aan de werkgever is om de ernstige fout te bewijzen. Hij moet er dus over waken dat het feit uit het privéleven dat het ontslag wegens dringende reden rechtvaardigt niet werd vastgesteld terwijl de privésfeer van de werknemer werd geschonden. Dergelijke schending is mogelijk wanneer er camera's op de werkplek worden gebruikt of de spullen van de werknemer worden gecontroleerd zonder dat de daarvoor geldende voorwaarden worden gerespecteerd.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partena-professional.be

³ Cass., 9 maart 1987, Pas., 1987, I, p. 815

⁴ Arbh. Luik, 21 juni 1995, J.T.T., 1996, p. 145; Arbh. Luik, 21 juni 1995, J.T.T., 1995, p. 495

⁵ Arbh. Luik, 22 december 2010, onuitgeg., A.R. nr. 36.666/09, juridat

⁶ Arbh. Luik, 25 april 2002, onuitgeg., A.R. nr. 6520/99, juridat

⁷ Arbh. Luik, 26 juli 1995, J.T.T., 1995, p. 495

⁸ Arbh. Luik, 13 september 2006, J.T.T., 2007, p. 60

⁹ Arbh. Luik, 6e K, 18 oktober 2004, A.R. nr. 32105-04, juridat

¹⁰ Arb. Luik, Namen, 9 maart 2006, A.R. nr. 7897-05, juridat

¹¹ Cass., 9 maart 1987, RW 1987-1988, p. 258