

# Hof van Cassatie van België

## Arrest

Nr. S.13.0026.N

**STAD OOSTENDE**, vertegenwoordigd door het college van burgemeester en schepenen, met kantoor te 8400 Oostende, Vindictivelaan 1,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Huguette Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

**tegen**

**P.V.**,

verweerder.

### **I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF**

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, van 24 april 2012.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 8 september 2015 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Raadsheer Koen Mestdagh heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

## II. CASSATIEMIDDELEN

De eiser voert in zijn verzoekschrift vier middelen aan.

### Eerste middel

#### *Geschonden wetsbepalingen*

- *de artikelen 1, tweede lid, 32, enig lid, 3°, 37, § 1, en 39, § 1, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;*
- *de artikelen 1 en 2 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen;*
- *de artikelen 1349, 1353, 1354 en 1355 Burgerlijk Wetboek;*
- *artikel 14 van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State.*

#### *Bestreden beslissing*

*Het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, voegt in het thans bestreden arrest van 24 april 2012, na alle andere en strijdige conclusies te hebben verworpen, de beide hiernage-noemde zaken samen overeenkomstig artikel 30 Gerechtelijk Wetboek, verklaart het hoger beroep in de zaak 2010/AR/165 niet ontvankelijk en het hoger beroep in de zaak 2011/AR/101 ontvankelijk en in bepaalde mate gegrond. Het arbeidshof vernietigt het bestreden vonnis van de arbeidsrechtbank te Brugge van 7 juni 2010 en opnieuw wijzend, verklaart het de oorspronkelijke vordering van verweerder ontvankelijk en in bepaalde mate gegrond. Het arbeidshof veroordeelt eiseres tot betaling aan verweerder van een bedrag van 2.500 euro als schadevergoeding, vermeerderd met de gerechtelijke intresten. Het arbeidshof wijst eiseres' tegenvordering af en veroordeelt eiseres tot de kosten van beide aanleggen.*

*Het arbeidshof grondt zijn beslissing op volgende gronden:*

*“8. De grond van de zaak*

*(De verweerder) is van oordeel (dat) hij ten onrechte werd ontslagen en vordert een schadevergoeding:*

- *wegens miskennis van de voorschriften van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen (motiveringswet);*
- *wegens niet toepassing van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op het ontslag van (de verweerder) (niet naleving van hoorplicht);*

- omdat de tekortkoming (beroepsongeschiktheid) aangevoerd om het ontslag te verantwoorden niet correct is.

#### *8.1. De wet motivering bestuurshandelingen*

*De bestuurshandelingen van de administratieve overheden als bedoeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State moeten overeenkomstig artikel 2 van de Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen (wet motivering bestuurshandelingen) uitdrukkelijk worden gemotiveerd. De opgelegde motivering moet in de akte zelf de juridische en feitelijke overwegingen vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen, zij moet afdoende zijn (artikel 3 wet motivering bestuurshandelingen).*

*De vraag is of het ontslag van een contractueel personeelslid in overheidsdienst moet worden gemotiveerd.*

*De ontslagbeslissing is ontegenzeggelijk een eenzijdige rechtshandeling met een individuele strekking die rechtsgevolgen heeft en een wijziging teweeg brengt in de rechtstoestand van de ontslagen werknemer.*

*Dat deze eenzijdige rechtshandeling uitgaat van een bestuur in de zin van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State is ook niet voor betwisting vatbaar. (De eiseres) is ontegensprekelijk een administratieve overheid zoals bedoeld in dit artikel 14.*

*(De verweerder) voldoet aan de omschrijving van een natuurlijke persoon in zijn betrekkingen met het bestuur. In de motiveringswet wordt geen beperking voorzien met betrekking tot de aard van de betrekkingen.*

*De wet motivering bestuurshandelingen geldt voor de ontslagbeslissing, eenzijdige rechtshandeling die rechtsgevolgen doet ontstaan ten aanzien van een contractueel personeelslid dat in dienst van het bestuur werkt. Deze wet dient immers breed en evolutief geïnterpreteerd te worden en de uitzonderingen erop restrictief (...). De wet motivering bestuurshandelingen voorziet in een aantal uitzonderings(s)ituaties waarin het bestuur is vrijgesteld van de uitdrukkelijke motiveringsplicht, maar dit is hier niet aan de orde. De wet voorziet immers geen uitzondering wanneer het bestuur handelt in de contractuele sfeer, zodat het duidelijk is dat (eiseres) de ontslagbeslissing moest motiveren (...).*

*Het college van burgemeester en schepenen stelde trouwens in de ontslagbeslissing van 11 mei 2009 uitdrukkelijk: Gelet op de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, inzonderheid op de artikelen 1, 2 en 3 (...), zodat door (eiseres) werd erkend en aangenomen dat ook bij ontslag van contractueel personeel de wet motivering bestuurshandelingen van toepassing is.*

*Dat elke arbeidsovereenkomst in de publieke sector volledig door het arbeidsrecht (arbeidsovereenkomstenwet) wordt beheerst, sluit niet uit dat een latere bijzondere wet de motivering wel kan opleggen (...). De ontslagvrijheid in het arbeidsrecht is trouwens niet onverenigbaar met ontslagbeperkingen en met wettelijke bepalingen die de uitoefening van het ontslagrecht bemoeilijken.*

*De opgelegde motivering moet in de akte zelf de juridische en feitelijke overwegingen vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen, zij moet afdoende zijn (artikel 3 wet motivering bestuurshandelingen). De motieven moeten in de akte zelf worden opgenomen en er kan geen rekening worden gehouden met motieven die in andere stukken voorkomen, tenzij daarnaar wordt verwezen in de beslissing zelf, (deze) door de betrokkene gekend zijn en op hun beurt afdoende gemotiveerd en niet tegenstrijdig zijn.*

*Het ontslagschrijven, ter kennis gebracht aan (verweerder) bij aangetekend schrijven van 12 mei 2009 voldoet totaal niet aan deze motiveringsplicht. De enkele opgave van “beroepsongeschiktheid” als reden van het ontslag volstaat niet, is te algemeen, te vaag en kan niet worden aanzien als een afdoende motivering. De feitelijke gegevens die ertoe geleid hebben om tot ontslag over te gaan worden er niet vermeld.*

*Het arbeidshof is bijgevolg van oordeel dat het ontslagschrijven niet afdoende is gemotiveerd en niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd in de wet motivering bestuurshandelingen, die (eiseres) trouwens in de beslissing van het college van burgemeester en schepenen erkende te moeten naleven.*

8.2. (...)

(...)

8.3. *De afwezigheid van afdoende motivering van het ontslag in de ontslagbrief (...) is een fout in hoofde van (eiseres). (...)*

*Het oorzakelijk verband tussen de fout van (eiseres) (gebrek aan voorafgaandelijk verhoor en gebrek aan motivatie) en de schade (verlies van kans om zijn ontslag te vermijden en vermindering van kans om een nieuw werk te vinden) staat vast en is bewezen.*

*De morele schade, onderscheiden van deze gedekt door de opzeggingsvergoeding, wordt door het arbeidshof ex aequo et bono geraamd op 2.500 euro.”*

### **Grieven**

*Er werd niet betwist en het arbeidshof stelde vast dat verweerder sedert 19 september 1995 verbonden was met eiseres door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, waarvan partijen evenmin betwistten dat deze in beginsel onderworpen was aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals voorzien in artikel 1, tweede lid, van deze wet.*

*Luidens artikel 32, enig lid, 3°, van deze Arbeidsovereenkomstenwet nemen de verbintenissen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, een einde door de wil van één der partijen wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten. Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur kunnen aldus worden beëindigd door opzegging overeenkomstig artikel 37, § 1, van dezelfde wet of mits betaling van een overeenstemmende opzeggingsvergoeding, zoals bepaald bij artikel 39, § 1, van dezelfde wet.*

*Geen enkele bepaling van de genoemde arbeidsovereenkomstenwet verplicht de werkgever die een einde maakt aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, door op-*

*zegging of door betaling van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, deze opzegging te motiveren.*

*Artikel 2 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen bepaalt dat “de bestuurshandelingen van de besturen bedoeld in artikel 1 uitdrukkelijk (moeten) worden gemotiveerd”.*

*Artikel 1 definieert de “bestuurshandeling” als zijnde “de eenzijdige rechtshandeling met individuele strekking die uitgaat van een bestuur en die beoogt rechtsgevolgen te hebben voor één of meer bestuurden (...)” en het “bestuur” als zijnde “de administratieve overheden als bedoeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State”.*

*Luidens artikel 3 van dezelfde wet wordt vereist dat in de akte de juridische en feitelijke overwegingen worden vermeld die aan de beslissing ten gronde liggen. Deze motivering moet “afdoende” zijn.*

*Eiseres hield voor dat de genoemde wet van 29 juli 1991 niet van toepassing was op de contractuele verhoudingen tussen haar en verweerder, en dat de arbeidsovereenkomst in de publieke sector volledig beheerst wordt door het (gemeen) arbeidsrecht.*

*Het arbeidshof oordeelt dat de genoemde wet van 29 juli 1991 toepasselijk was bij de beëindiging, door eiseres, van de arbeidsovereenkomst van verweerder, en dit om een dubbele reden.*

### ***Eerste onderdeel***

*Het arbeidshof oordeelt dat door de verwijzing naar de wet van 29 juli 1991 in de ontslagbeslissing van 11 mei 2009, eiseres erkende dat deze wet van toepassing was op het ontslag van verweerder. Het arbeidshof verwijst zo naar de beslissing van het college van burgemeester en schepenen van 11 mei 2009, opgenomen in het notulenboek, zoals door eiseres voorgelegd aan het arbeidshof als stuk 13 van haar stukkenbundel.*

*De omstandigheid dat in de beslissing van het college van burgemeester en schepenen, zijnde een bestuurshandeling, wordt verwezen naar de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen (en dat deze beslissing ook uitdrukkelijk wordt gemotiveerd), vormt geen “erkenning” van de noodzakelijke toepassing van deze wet ter gelegenheid van het ontslag zelf, zijnde de kennisgeving (aan de betrokkene) van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.*

*De motivering, onder verwijzing naar de wettelijke grondslag hiervoor, van de bestuurshandeling waarbij wordt beslist dat een einde zal worden gesteld aan de arbeidsovereenkomst van een contractueel aangeworven werknemer, heeft niet alleen niet tot gevolg dat ook het ontslag zelf, zijnde de kennisgeving aan de betrokkene, van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met redenen zou moeten worden omkleed, het kan evenmin als een “erkenning” in die zin worden opgevat.*

*Aldus miskent het arbeidshof het wettelijk begrip “erkenning” of (buitengerechtelijke) bekentenis, in de zin van de artikelen 1354 en 1355 Burgerlijk Wetboek, nu het arbeidshof*

*besluit tot het voorhanden zijn van dergelijke “erkenning” of bekentenis op grond van gegevens die hiertoe geen redelijke grondslag opleveren.*

*Bovendien kan een “erkenning” of bekentenis slechts slaan op feiten doch geenszins op een rechtsvraag zoals de toepasselijkheid van een wettelijke bepaling op een bepaalde feitelijke situatie.*

*Het arbeidshof schendt derhalve artikelen 1354 en 1355 Burgerlijk Wetboek door aan te nemen dat eiseres “erkende” of bekende dat de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen van toepassing zou zijn op het ontslag van een contractueel aangeworven werknemer.*

*Minstens, en voor zover de toepasselijkheid van een wet op een bepaalde feitelijke toestand zou worden opgevat als een “feitelijk gegeven”, schendt het arbeidshof het wettelijk begrip “feitelijk vermoeden” in de zin van de artikelen 1349 en 1353 Burgerlijk Wetboek, en voor zoveel als nodig ook deze artikelen 1349 en 1353 Burgerlijk Wetboek, nu het besluit tot de toepasselijkheid van de genoemde wet van 29 juli 1991 op het ontslag, door eiseres, van verweerder, op grond van een feit dat hiertoe geen aanvaardbare grondslag kan opleveren, te weten de loutere verwijzing naar de betreffende wet van 29 juli 1991 in de beslissing van het college van burgemeester en schepenen waarbij besloten wordt deze arbeidsovereenkomst te beëindigen.*

*Het arbeidshof kon bijgevolg niet wettig eiseres veroordelen tot betaling van een schadevergoeding aan verweerder wegens een beweerde miskennis van de motiveringsplicht van het ontslag van verweerder.*

### ***Tweede onderdeel***

*Ten onrechte oordeelt het arbeidshof bovendien dat de genoemde wet van 29 juli 1991 toepasselijk was op de beëindiging, door ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding, van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die eiseres met verweerder bond, aangezien arbeidscontractanten in de publieke sector, en meer bepaald de bij arbeidsovereenkomst door een gemeente aangeworven werknemer, overeenkomstig artikel 1, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 onder het toepassingsgebied vallen van deze arbeidsovereenkomstenwet.*

*Het ontslag is weliswaar een eenzijdige rechtshandeling, maar is niet op te vatten als een administratieve rechtshandeling, nu het volledig is verweven met het bestaande arbeidscontract, waarvan het niet kan worden losgekoppeld.*

*Bovendien werd de bij de wet van 29 juli 1991 bedoelde motiveringsverplichting ingevoerd als tegenhanger van de in het algemeen belang voorziene eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid van de overheid jegens de burger.*

*Het ontslag, al dan niet met opzegging, van een contractueel aangeworven werknemer, maakt geen eenzijdige administratieve rechtshandeling of bestuurshandeling uit in de zin van artikel 1 van de genoemde wet van 29 juli 1991, vormt geen uitdrukking van de in het algemeen belang voorziene eenzijdige bindende beslissingsbevoegdheid van de overheid*

*jegens de burger en is derhalve niet onderworpen aan de bij artikel 2 van deze wet opgelegde motiveringsverplichting.*

*Het arbeidshof schendt bijgevolg de artikelen 1, tweede lid, 32, enig lid, 3<sup>o</sup>, 37, § 1, en 39, § 1, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 1 en 2 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.*

*Het arbeidshof kon bijgevolg niet wettig eiseres veroordelen tot betaling van een schadevergoeding aan verweerder wegens een beweerde miskenning van de motiveringsplicht van het ontslag van verweerder.*

### ***Derde onderdeel***

*De overeenkomstig artikel 2 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen opgelegde motiveringsverplichting, geldt voor de bestuurshandelingen van de besturen, bedoeld in artikel 1 van deze wet. Onder bestuur moet worden verstaan, luidens artikel 1 van deze wet, de administratieve overheid als bedoeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, dit is de administratieve overheid wiens akten en reglementen kunnen bestreden worden voor de Raad van State, door een beroep tot nietigverklaring.*

*De beëindiging van een arbeidsovereenkomst, en de hiermee verband houdende rechten en plichten van de partijen bij deze arbeidsovereenkomst, waarop de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 toepasselijk is, kunnen niet het voorwerp uitmaken van een beroep tot nietigverklaring voor de Raad van State.*

*In de mate dat eiseres verweerdere arbeidsovereenkomst beëindigde met betaling van een opzeggingsvergoeding, is zij geen "bestuur" in de zin van de genoemde wet van 29 juli 1991, daar tegen haar beslissing geen vernietigingsberoep voor de Raad van State kan worden ingesteld, doch wel een vordering voor de arbeidsgerechten.*

*Het arbeidshof schendt bijgevolg de artikelen 1, tweede lid, 32, enig lid, 3<sup>o</sup>, 37, § 1, en 39, § 1, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de artikelen 1 en 2 van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen en artikel 14 van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State.*

*Het arbeidshof kon bijgevolg niet wettig eiseres veroordelen tot betaling van een schadevergoeding aan verweerder wegens een beweerde miskenning van de motiveringsplicht van het ontslag van verweerder.*

## **Tweede middel**

### ***Geschonden bepalingen en algemeen rechtsbeginsel***

- *het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur, hoorplicht genoemd, volgens hetwelk het openbaar bestuur de plicht heeft om de betrokken burger te horen teneinde zijn standpunt te laten gelden telkens het bestuur overweegt een ernstige maatregel te nemen die gebaseerd is op zijn persoonlijk gedrag, dat als een tekortkoming wordt aangerekend, en die zijn belangen ernstig kan aantasten;*
- *de artikelen 1, tweede lid, 32, enig lid, 3°, 37, § 1, en 39, § 1, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.*

### ***Bestreden beslissing***

*Het arbeidshof te Gent, afdeling Brugge, voegt in het thans bestreden arrest van 24 april 2012, na alle andere en strijdige conclusies te hebben verworpen, de beide hiernage-noemde zaken samen overeenkomstig artikel 30 Gerechtelijk Wetboek, verklaart het hoger beroep in de zaak 2010/AR/165 niet ontvankelijk en het hoger beroep in de zaak 2011/AR/101 ontvankelijk en in bepaalde mate gegrond. Het arbeidshof vernietigt het bestreden vonnis van de Arbeidsrechtbank te Brugge van 7 juni 2010 en opnieuw wijzend, verklaart het de oorspronkelijke vordering van verweerder ontvankelijk en in bepaalde mate gegrond. Het arbeidshof veroordeelt eiseres tot betaling aan verweerder van een bedrag van 2.500 euro als schadevergoeding, vermeerderd met de gerechtelijke intresten. Het arbeidshof wijst eiseres' tegenvordering af en veroordeelt eiseres tot de kosten van beide aanleggen.*

*Het arbeidshof grondt zijn beslissing op volgende gronden:*

*“8. De grond van de zaak*

*(De verweerder) is van oordeel (dat) hij ten onrechte werd ontslagen en vordert een schadevergoeding:*

- *wegens miskennis van de voorschriften van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen (motiveringswet);*
- *wegens niet toepassing van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op het ontslag van (verweerder) (niet naleving van hoorplicht);*
- *omdat de tekortkoming (beroepsongeschiktheid) aangevoerd om het ontslag te verantwoorden niet correct is.*

*8.1. De wet motivering bestuurshandelingen*

*(...)*

*8.2. De algemene beginselen van behoorlijk bestuur*

*Naast de motiveringsplicht moet de overheid zich ook in haar hoedanigheid van werkgever houden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Behoudens andere wette-*



*lijke regelingen is de hoorplicht een ongeschreven algemeen beginsel. In zijn arrest van 19 januari 1998 heeft de Raad van State geoordeeld dat de hoorplicht een algemene gelding heeft en zich niet beperkt tot de ambtenaren. De beginselen van behoorlijk bestuur, met inbegrip van de hoorplicht, zijn dus ook van toepassing op het ontslag van contractanten (...).*

*Terwijl het recht van verdediging absoluut is, kan van de hoorplicht worden afgeweken onder meer in geval van hoogdringendheid en wanneer de werknemer niet beschikbaar is binnen een redelijke termijn, wat te dezen duidelijk het geval niet was. Verweerder kon binnen een korte termijn worden gehoord en er was geen sprake van enige hoogdringendheid om (verweerder) onmiddellijk en definitief te verwijderen (...).*

*(Eiseres) had zich gelet op de ernst van die maatregel naar dit beginsel moeten schikken en (verweerder) horen vooraleer hem te ontslaan. Het niet naleven van dit beginsel maakt een fout uit die in voorkomend geval aanleiding kan geven tot schadevergoeding.*

*8.3. De (...) en de afwezigheid van voorafgaandelijk verhoor is een fout in hoofde van (eiseres). (...)*

*(...)*

*Het oorzakelijk verband tussen de fout van (eiseres) (gebrek aan voorafgaandelijk verhoor en gebrek aan motivatie) en de schade (verlies van kans om zijn ontslag te vermijden en vermindering van kans om een nieuw werk te vinden) staat vast en is bewezen.*

*De morele schade, onderscheiden van deze gedekt door de opzeggingsvergoeding, wordt door het arbeidshof ex aequo et bono geraamd op 2.500 euro.”*

### **Grievens**

*Er werd niet betwist en het arbeidshof stelde vast dat verweerder sedert 19 september 1995 verbonden was met eiseres door een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, waarvan partijen evenmin betwistten dat deze in beginsel onderworpen was aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals voorzien in artikel 1, tweede lid, van deze wet.*

*Luidens artikel 32, enig lid, 3°, van deze Arbeidsovereenkomstenwet nemen de verbintenissen, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, een einde door de wil van één der partijen wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten. Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur kunnen aldus worden beëindigd door opzegging overeenkomstig artikel 37, § 1, van dezelfde wet of mits betaling van een overeenstemmende opzeggingsvergoeding, zoals bepaald bij artikel 39, § 1, van dezelfde wet.*

*Geen enkele bepaling van de genoemde arbeidsovereenkomstenwet verplicht de werkgever die een einde maakt aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, door opzegging of door betaling van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, om de werknemer vooraf te horen.*

*Het algemeen beginsel van behoorlijk bestuur, hoorplicht genoemd, volgens hetwelk het openbaar bestuur de plicht heeft om de betrokken burger te horen teneinde zijn standpunt te laten gelden telkens het bestuur overweegt een ernstige maatregel te nemen die gebaseerd is op zijn persoonlijk gedrag, dat als een tekortkoming wordt aangerekend, en die zijn belangen ernstig kan aantasten, geldt niet in geval van ontslag, door een gemeente, van een contractueel aangeworven werknemer.*

*Het ontslag is weliswaar een eenzijdige rechtshandeling, maar is niet op te vatten als een administratieve rechtshandeling, nu het volledig is verweven met het bestaande arbeidscontract, waarvan het niet kan worden losgekoppeld.*

*Bovendien geldt de zogenaamde "hoorplicht" voor administratieve overheden, als tegenhanger van de in het algemeen belang voorziene eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid van de overheid jegens de burger.*

*Het ontslag, al dan niet met opzegging, van een door een gemeente contractueel aangeworven werknemer, maakt geen eenzijdige administratieve rechtshandeling of bestuurs-handeling uit in de zin van artikel 1 van de genoemde wet van 29 juli 1991 en vormt geen uitdrukking van de in het algemeen belang voorziene eenzijdige bindende beslissingsbevoegdheid van de overheid jegens de burger, zodat de geldigheid van het ontslag niet afhankelijk is van een voorafgaandelijk verhoor van de ontslagene.*

*Het arbeidshof schendt bijgevolg het genoemde algemeen beginsel van behoorlijk bestuur, hoorplicht genoemd en de artikelen 1, tweede lid, 32, enig lid, 3°, 37, § 1, en 39, § 1, van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.*

*Het arbeidshof kon bijgevolg niet wettig eiseres veroordelen tot betaling van een schadevergoeding aan verweerder wegens een beweerde miskennis van de hoorplicht ter gelegenheid van het ontslag van verweerder.*

(...)

**III. BESLISSING VAN HET HOF*****Beoordeling****Eerste middel**Tweede onderdeel*

1. Krachtens artikel 2 Wet Motivering Bestuurshandelingen moeten de bestuurshandelingen van de besturen bedoeld in artikel 1 uitdrukkelijk worden gemotiveerd.

Artikel 1 van die wet definieert een bestuurshandeling als de eenzijdige rechtshandeling met individuele strekking die uitgaat van een bestuur en die beoogt rechtsgevolgen te hebben voor één of meer bestuurden of voor een ander bestuur en de besturen als de administratieve overheden als bedoeld in artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

2. Zoals de wetsgeschiedenis aangeeft, volgt uit deze bepalingen niet dat een administratieve overheid die een werknemer ervan in kennis stelt dat zij de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst beëindigt, verplicht is dit ontslag uitdrukkelijk te motiveren.

3. Het arrest dat oordeelt dat de ontslagbrief waarmee de eiseres aan de verweerder ter kennis bracht dat zij besloten had de arbeidsovereenkomst te beëindigen, niet voldoet aan de door de Wet Motivering Bestuurshandelingen opgelegde motiveringsplicht en op die grond beslist tot het bestaan van een fout in hoofde van de eiseres, verantwoordt zijn beslissing niet naar recht.

Het onderdeel is gegrond.

*Tweede middel*

4. Artikel 32, 3°, Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen teniet gaan, de verbintenissen voortspuitende uit de door deze wet geregelde overeenkomsten een einde nemen door de

wil van een der partijen, wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd werd gesloten.

Krachtens artikel 37, § 1, eerste lid, Arbeidsovereenkomstenwet heeft ieder der partijen het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen door opzegging aan de andere wanneer de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten is.

Artikel 39, § 1, eerste lid, Arbeidsovereenkomstenwet, zoals te dezen van toepassing, bepaalt dat indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden is de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

5. De regeling inzake de beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur waarin de voormelde wetsbepalingen voorzien, verplicht een werkgever niet om een werknemer te horen alvorens over te gaan tot diens ontslag.

Aan die regeling die overeenkomstig artikel 1, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet ook de overeenkomsten beheerst van de werknemers tewerkgesteld door de gemeenten en wier toestand niet statutair geregeld is, kan geen afbreuk worden gedaan op grond van een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur.

6. Het arrest oordeelt dat *“de beginselen van behoorlijk bestuur, met inbegrip van de hoorplicht,(...) ook van toepassing [zijn] op het ontslag van contractanten”* en stelt vast dat de eiseres die met de verweerder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur had gesloten, heeft nagelaten om de verweerder te horen vooraleer hem te ontslaan.

Het arrest dat op die grond beslist tot het bestaan van een fout in hoofde van de eiseres, verantwoordt zijn beslissing niet naar recht.

Het middel is gegrond.

#### *Overige grieven*

7. De overige grieven kunnen niet tot ruimere cassatie leiden.

***Dictum***

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest, behalve in zoverre dit het hoger beroep in de zaak 2011/AR/101 ontvankelijk verklaart.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeeltelijk vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de aldus beperkte zaak naar het arbeidshof te Antwerpen.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samengesteld uit afdelingsvoorzitter Christian Storck, als voorzitter, en de raadsheren Alain Smetryns, Koen Mestdagh, Mireille Delange en Antoine Lievens, en in openbare rechtszitting van 12 oktober 2015 uitgesproken door afdelingsvoorzitter Christian Storck, in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri Vanderlinden, met bijstand van griffier Vanessa Van de Sijpe.

V. Van de Sijpe

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

A. Smetryns

Chr. Storck