
Cao 109 betreffende de motivering van het ontslag

De redactie en de uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Cao 109 betreffende de motivering van het ontslag werd afgesloten n.a.v. het eenheidsstatuut. Deze cao treedt in werking op 01.04.2014 voor ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.

Deze cao geeft de werknemer enerzijds de mogelijkheid om de concrete ontslagredenen te kennen en anderzijds een schadevergoeding te vorderen indien het ontslag kennelijk onredelijk is.

Deze cao is echter niet van toepassing op werknemers:

- tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling;
- die tewerkgesteld worden via een overeenkomst voor uitzend- of studentenarbeid;
- die ontslagen worden met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), pensioen, stopzetting van de activiteit, sluiting en collectief ontslag;
- waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure heeft vastgelegd bij de wet of een cao moet naleven;
- die worden ontslagen in het kader van het meervoudig ontslag bij herstructurering, zoals gedefinieerd op sectoraal niveau.

De ontslagmotivering is voorlopig ook nog niet van toepassing op werknemers die genieten van een tijdelijke uitzondering op de nieuwe opzeggingstermijnen (cfr. de overgangsbepalingen). Voor deze werknemers blijft willekeurig ontslag van toepassing t.e.m. 31.12.2015. Vanaf 01.01.2016 gelden eveneens de verplichtingen met betrekking tot de ontslagmotivering.

Voor werknemers die genieten van de structurele uitzondering op de nieuwe opzeggingstermijnen (arbeiders tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen), blijft de regeling van willekeurig ontslag voor onbepaalde tijd van toepassing.

Schriftelijk verzoek van de werknemer

Om de concrete ontslagredenen te kennen, dient de werknemer binnen 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een verzoek in te dienen bij de werkgever d.m.v. een aangetekende brief.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, richt de werknemer zijn verzoek tot de werkgever binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever en dit zonder dat de termijn van 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst kan worden overschreden.

Ontslagredenen door werkgever

De werkgever heeft na ontvangst van het aangetekend verzoek van werknemer 2 maanden tijd om via aangetekende brief de motieven mee te delen. Dit schrijven moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

Indien de redenen tot ontslag reeds uit eigen beweging vanuit de werkgever werden gemotiveerd, is werkgever niet verplicht om nog op het verzoek van de werknemer te reageren.

Boete voor werkgever

Indien de werkgever weigert om de redenen tot ontslag mee te delen binnen de daarvoor voorziene termijn, riskeert de werkgever een boete die overeenstemt met 2 weken loon.

Kennelijk onredelijk ontslag

Indien een werknemer het niet eens is met de ontslagmotivering kan de werknemer dit voor de rechtbank aanvechten. De rechter zal het ontslag dan toetsen aan het begrip "kennelijk onredelijk ontslag".

De sociale partners hebben dit begrip omschreven als volgt: "Een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever".



Elke ontslagbeslissing wordt op deze manier getoetst aan de redelijkheid ervan. Indien de rechter het ontslag als "kennelijk onredelijk" bestempelt, kan de rechter een forfaitaire sanctie opleggen dewelke 3 tot 17 weken loon bedraagt. De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

Er is geen cumulatie mogelijk met andere ontslagbeschermingsvergoedingen (zwangerschap, tijdskrediet, ouderschapsverlof,...).

Bewijslast

Er is sprake van een gedeelde bewijslast. Dit wil zeggen dat:

- wanneer de werkgever het ontslag gemotiveerd heeft, elke partij die elementen aanvoert de bewijslast ervan zal dragen;
- wanneer de werkgever het ontslag niet gemotiveerd heeft, de werkgever in geval van betwisting moet bewijzen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was;
- wanneer de werknemer naar de rechter stapt zonder de motivering te vragen, de werknemer zelf moet bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk was.