

Cao 109 betreffende de motivering van het ontslag werd afgesloten n.a.v. het eenheidsstatuut. Deze cao is van toepassing op ontslagen gegeven of betekend vanaf 01.04.2014.

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 bedrijfstoeslag (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.

Cao 109 was in oorsprong nog niet van toepassing voor arbeiders die vallen onder het toepassingsgebied van enkele PC's waarvoor een afwijkend regime geldt op het vlak van de opzeggingstermijnen i.k.v. het eenheidsstatuut.

Voor de arbeiders uit één van de PC's waarvoor oorspronkelijk een tijdelijke overgangsbepaling (tot en met 31.12.2017) zou gelden m.b.t. de opzeggingstermijnen i.k.v. het eenheidsstatuut is cao 109 vanaf 01.01.2016 nu toch van toepassing.

Voor de arbeiders uit PC 124.00 en 126.00 (die werken uitvoeren op tijdelijke en mobiele werven) was er oorspronkelijk een overgangsbepaling voor onbepaalde tijd voorzien. Op 17.09.2015 heeft het Grondwettelijk Hof echter geoordeeld dat dit onderscheid discriminatoir is, waardoor deze overgangsbepaling eveneens slechts zal gelden tot en met 31.12.2017. Voor deze arbeiders geldt cao 109 pas vanaf 01.01.2018. Tot dan blijven de bepalingen m.b.t. het willekeurig ontslag 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.

Deze boete is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen, maar er zal wel bedrijfsvoorheffing op ingehouden moeten worden. Deze boete is immers geen morele schadevergoeding, doch wel een forfaitaire vergoeding naar aanleiding van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

### **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.

Deze forfaitaire sanctie is niet onderworpen aan sociale zekerheidsbijdragen en er moet geen bedrijfsvoorheffing op ingehouden worden indien een arbeidsrechtbank of arbeidshof deze sanctie uitgesproken heeft.

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.