

• CAO nr. 109 betreffende de ontslagmotivering

Vroeger moest u als werkgever een ontslag enkel motiveren in welbepaalde specifieke omstandigheden, zoals een ontslag om dringende redenen of een ontslag van een beschermde werknemer. Op het C4-document moest u wel een korte beschrijving geven van de juiste oorzaak van de werkloosheid.

Sinds 1 april 2014 moet u bij een ontslag door de werkgever rekening houden met CAO nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag.

• Toepassingsgebied van CAO nr. 109

Deze CAO is enkel van toepassing op de privésector.

Voor de arbeiders die behoren tot een sector waar er een tijdelijke afwijking op de nieuwe opzegtermijnen van toepassing is, zal de regeling van de ontslagmotivering pas van toepassing zijn vanaf 1 januari 2016. Voor de arbeiders die behoren tot een sector waar er een afwijking van onbepaalde duur op de nieuwe opzegtermijnen van toepassing is, is CAO nr. 109 niet van toepassing. Voor deze arbeiders blijven de regels inzake willekeurig ontslag van toepassing.

CAO nr. 109 is niet van toepassing in de volgende situaties:

- Tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling (voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of uitzendarbeid voor dezelfde functie bij dezelfde werkgever worden wel meegeteld voor de berekening van de periode van 6 maanden);
- Ingeval van uitzendarbeid, studentenarbeid, SWT of pensioen;
- Bij stopzetting van de activiteit, sluiting van de onderneming of collectief ontslag;
- Wanneer een bijzondere ontslagprocedure voorzien is of bij een meervoudig ontslag bij herstructurering;
- Bij een ontslag om dringende redenen.

• Ontslagmotivering

Een werknemer die zijn of haar ontslag gekregen heeft, heeft sinds 1 april 2014 het recht om de redenen van het ontslag te kennen. Als werkgever bent u dus niet verplicht om elk ontslag spontaan te motiveren, u kan de vraag van de werknemer afwachten. De werkgever moet wel nog steeds een korte beschrijving van de ontslagredenen vermelden op het C4-document. De ontslagmotivering en de C4 dienen uiteraard met elkaar overeen te stemmen.

De werknemer kan met een aangetekende brief de ontslagredenen opvragen bij de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst beëindigd werd. Ingeval van een beëindiging met een opzeggingstermijn moet de werknemer dit vragen binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzeg (zonder de termijn van 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te overschrijden).

De werkgever moet binnen een termijn van 2 maanden per aangetekend schrijven aan de werknemer de concrete redenen meedelen die geleid hebben tot het ontslag.

Wanneer de werkgever dit niet of niet correct doet, dan moet hij aan de werknemer een forfaitaire boete van 2 weken loon betalen.

• Kennelijk onredelijk ontslag

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die niet akkoord is met de ontslagredenen kan een vordering bij de arbeidsrechtbank instellen wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Een ontslag is kennelijk onredelijk wanneer het 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.

De arbeidsrechter zal moeten beoordelen of het ontslag kennelijk onredelijk was en zal aan de werkgever een schadevergoeding kunnen opleggen van minimum 3 en maximum 17 weken loon.

Deze schadevergoeding kan gecumuleerd worden met de boete van 2 weken loon.