

Elk ontslag moet gemotiveerd worden vanaf 1 april 2014

Vroeger

Tot voor kort was de werkgever niet verplicht om te motiveren waarom hij overging tot ontslag, behalve in geval van een ontslag om dringende reden of het ontslag van een beschermde werknemer.

Omwille van het risico op willekeurig ontslag bij een arbeider, werd het de werkgever wel steeds aangeraden om het ontslag te motiveren.

Daarentegen moest de werkgever op het C4-formulier wel de reden van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vermelden.

Eenheidsstatuut

In het kader van het eenheidsstatuut werd beslist om in de Nationale Arbeidsraad (NAR) een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) te sluiten die de regels zou vastleggen voor de motivering van het ontslag en het voeren van een goed HR-beleid.

De bedoeling was dat deze CAO een aanvang zou nemen op 1 januari 2014 en dat, eenmaal de CAO uitwerking kent, het willekeurig ontslag voor arbeiders zou verdwijnen (artikel 63 Arbeidsovereenkomstenwet).

De onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers verliepen stroef en de datum van 1 januari 2014 werd niet gehaald.

Akkoord over ontslagmotivering door de werkgever

Op maandag 10 februari 2014 bereikten de sociale partners in de Groep van 10 een akkoord over de ontslagmotivering. Dit akkoord werd omgezet in de CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag.

Motivering door de werkgever als de werknemer hierom verzoekt

Na 6 maanden tewerkstelling moet de werkgever het ontslag **schriftelijk motiveren indien de werknemer (arbeider of bediende) daarom verzoekt**.

De werknemer moet dit vragen conform de voorgeschreven procedure en voorwaarden. Het verzoek moet bij aangetekende brief gericht worden aan de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen. Ingeval van een beëindiging met het presteren van een opzeggingstermijn, moet de werknemer zijn verzoek doen binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzeg (ingeval van een aangetekende brief gebeurt de betekening op de derde werkdag na de datum van verzending), zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden. De postdatum van het verzoek is bepalend.

De werkgever moet de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag meedelen bij aangetekende brief binnen de 2 maanden na ontvangst van het verzoek van de werknemer. Deze termijn vangt aan de derde werkdag na de datum van verzending van het verzoek van de werknemer. Ook hier is de postdatum van het antwoord van de werkgever bepalend.

Opmerking: De werkgever die *vrijwillig* het ontslag *schriftelijk* motiveerde, is niet verplicht om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voorzover de ontslagmotivering alle concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid, bevat. In dit geval kan hij ook geen boete oplopen.

Als de werkgever weigert in te gaan op het verzoek of niet alle concrete redenen meedeelt bij de vrijwillige motivering, dan is de werkgever een forfaitaire burgerlijke boete van **2 weken loon** verschuldigd.

Als de werknemer de ontslagmotivering van de werkgever succesvol betwist voor de arbeidsrechtbank, kan de rechtbank aan de werkgever een schadevergoeding opleggen van **minimum 3 tot maximaal 17 weken loon** omwille van een kennelijk onredelijk ontslag.

Kennelijk onredelijk ontslag: 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.

De arbeidsrechtbank mag enkel de kennelijke onredelijkheid van het ontslag toetsen en niet de opportuniteit van het ontslag zelf. De werkgever heeft nog steeds de beleidsvrijheid om al dan niet over te gaan tot ontslag.

Voortaan is er wel een **gedeelde bewijslast** tussen de werkgever en de werknemer.

Cumuleerbaarheid van de vergoedingen?

De boete van 2 weken loon die de werkgever verschuldigd is wanneer hij niet ingaat op het verzoek van de werknemer tot motivatie van het ontslag, kan gecumuleerd worden met de schadevergoeding van 3 tot 17 weken loon ingeval van een kennelijk onredelijk ontslag.

De schadevergoeding wegens een kennelijk onredelijk ontslag is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van de opzegvergoeding, de niet-concurrentievergoeding, de uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

Uitzonderingen op de motiveringsplicht

Bij een ontslag tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling moet de werkgever het ontslag niet motiveren.

Opgepast: Voor de berekening van de periode van 6 maanden tewerkstelling, worden de voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever meegeteld.

Er geldt geen motiveringsplicht ingeval van uitzendarbeid, studentenovereenkomst, brugpensioen (SWT), pensioen, de stopzetting van de activiteit, sluiting en collectief ontslag.

Deze CAO zal evenmin van toepassing zijn op werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure moet naleven (zoals voorgeschreven in de wet, de sector of een ondernemingsCAO) of ingeval van een meervoudig ontslag bij herstructurering. Het betreft bijvoorbeeld de ontslagprocedure van de werknemersvertegenwoordigers in de Ondernemingsraad of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of de niet-verkozen kandidaten voor deze organen bij de sociale verkiezingen of de ontslagprocedure voor de preventieadviseur.

De bepalingen van deze CAO zijn niet van toepassing ingeval van een ontslag om dringende reden. De bestaande bepalingen van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet blijven ongewijzigd van toepassing.

Inwerkingtreding?

De nieuwe CAO treedt in werking treden op **1 april 2014 voor de ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.**

Afwijkingen voor bepaalde sectoren!

Voor de arbeiders die vallen onder de tijdelijke afwijking op de nieuwe opzegtermijnen (i.e. arbeiders behorende tot sectoren waarvoor afwijkende kortere opzeggingstermijnen gelden tot uiterlijk 31 december 2017 – meer info is terug te vinden in onze [nota Eenheidsstatuut – de Wet](#)) zullen de nieuwe bepalingen inzake de motiveringsplicht pas van toepassing zijn vanaf 1 januari 2016. Voor deze arbeiders blijven de bepalingen inzake het willekeurig ontslag van toepassing.

Motivering van het ontslag op het C4-formulier

De werkgever moet het ontslag ook nog steeds motiveren op het C4-formulier. Recent werd het C4-formulier aangepast en moet ook de beëindiging in onderling akkoord gemotiveerd worden ([zie Nieuwsflash van 10 januari 2014](#)).

Het spreekt voor zich dat de ontslagmotivering die de werkgever aan de werknemer meedeelt, overeenstemt met deze op het C4-formulier.

De arbeidsovereenkomst werd beëindigd (kruis indien nodig meerdere vakjes aan):

1. door **opzegging door de werkgever**, die werd
 verstuurd bij aangetekende brief op ___ / ___ / _____
 betekend bij deurwaardersexploot op ___ / ___ / _____
2. door **verbreking door de werkgever** op ___ / ___ / _____
3. door de **werknemer** (vrijwillige werkverlating) op ___ / ___ / _____
4. in **onderling akkoord** tussen werkgever en werknemer op ___ / ___ / _____
5. ingevolge **overmacht**, ingeroepen op ___ / ___ / _____ door de werkgever werknemer
6. aangezien de arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd** / voor een **bepaald werk** een einde heeft genomen

Juiste oorzaak van de werkloosheid (enkel in te vullen in situatie 1, 2, 4 en 5):

.....

.....

.....

.....

Bron:

- Verklaring van de Groep van 10
- CAO nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag – website [NAR](#)
- Website RVA www.rva.be