|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | |  |
| Ontslagmotivering : wat zijn de gevolgen voor de werkgever en zijn werknemers ? |  |
|  |  | Jordane Houdart  Legal Officer  Partena Professional |

**De harmonisering van de arbeiders- en bediendenstatuten heeft geleid tot nieuwe regels voor ontslagmotivatie. Sinds 1 april 2014 hebben arbeiders en bedienden namelijk het recht om de redenen van hun ontslag te kennen. Bovendien heeft de werknemer ook recht op een vergoeding in geval van ‘kennelijk onredelijk ontslag’.   
Heel wat werkgevers schatten de gevolgen van die nieuwe regeling echter nog onvoldoende in.**

**Wat houden de nieuwe maatregelen concreet in ?**

Vóór de invoering van de nieuwe regeling, was de werkgever niet verplicht om het ontslag van de werknemer te motiveren. Enkel voor arbeiders gold er (ter compensatie van de kortere opzeggingstermijnen) een ontslagmotivatie in geval van een willekeurig ontslag. De cao 109 bepaalt dat de werknemer voortaan kan vragen naar de redenen van zijn ontslag. De cao 109 kadert binnen de invoering van het eenheidsstatuut en de harmonisering van de statuten arbeiders-bedienden.

**Wanneer is een ontslag ‘kennelijk onredelijk’ ?**

Onder ‘kennelijk onredelijk ontslag’ wordt verstaan : "*Ontslag dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, of die geen verband houden met het garanderen van de goede werking van de onderneming, de instelling of de dienst en dat nooit gegeven zou zijn door een normale en redelijke werkgever*."

De cao 109-regels voor ontslagmotivering zijn niet van toepassing op:

* werknemers die tijdens de eerste 6 maanden van hun tewerkstelling worden ontslagen
* uitzendwerknemers
* studenten
* werknemers onder een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag

De ontslagmotivering is evenmin verplicht in het kader van:

* een pensionering
* een sluiting van onderneming
* een collectief ontslag

**Hoe kan een werknemer de reden van zijn ontslag controleren ?**

Werknemers die de redenen van hun ontslag wensen te kennen, moeten een aangetekende brief versturen naar de werkgever. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met betaling van een verbrekingsvergoeding, moet hij dit doen binnen een termijn van 2 maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met kennisgeving van een opzeggingstermijn, moet hij dit doen binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging en tot maximum 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Enkel het kennelijk onredelijk karakter van het ontslag kan gecontroleerd worden. De vraag die hierbij gesteld wordt is, of de redenen van het ontslag verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of met het garanderen van de goede werking van de onderneming.   
De controle heeft dus enkel betrekking op de redenen, en niet op de omstandigheden van het ontslag.

**Welke sancties riskeert een werkgever die niet ingaat op de vraag van een ontslagen werknemer?**

Werkgevers die geen gevolg geven aan deze vraag, riskeren in eerste instantie een burgerlijke boete die gelijk is aan twee weken loon.

Indien de werkgever zijn werknemer niet kan overtuigen van de redelijkheid van zijn ontslag, kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een forfaitaire vergoeding vragen. Die vergoeding kan bestaan uit minimum 3 weken en maximum 17 weken loon. De rechter bepaalt uiteindelijk de vergoeding binnen die wettelijke vork. Hij doet dit in functie van de graad van het kennelijk onredelijk karakter van het ontslag.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).