|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | |  |
| Het belang van de ontslagreden | Jordane Houdart  Legal Officer  Partena Professional |

**Door de invoering van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden werden er nieuwe regels in verband met ‘ontslagmotivering’ opgesteld. Dankzij cao 109 kent de ontslagen werknemer voortaan de redenen die tot zijn ontslag hebben geleid. Dat heeft als gevolg dat de werkgever aan de werknemer de redenen voor zijn ontslag concreet moet kunnen aantonen. Zo niet, kan de werknemer een forfaitaire vergoeding uitbetaalt krijgen die overeenstemt met minstens 3 en hoogstens 17 weken loon.**

**Een (voorzichtige) werkgever moet er dus voor zorgen dat hij over voldoende bewijzen beschikt vooraleer hij overweegt iemand te ontslaan.**

**Belangrijk: de ingevulde reden op het C4-formulier**

Met het formulier C4 (werkloosheidsattest), dat spontaan aan de ontslagen werknemer wordt bezorgd op de laatste werkdag, kan de werknemer werkloosheidsuitkeringen aanvragen. Bij het ontslag van een werknemer, moet de werkgever dus oprecht de exacte reden voor de werkloosheid op het C4-formulier vermelden.

De vermelding van de reden voor ontslag is bepalend aangezien de tussenkomst van de werkloosheidsverzekering alleen bedoeld is voor de dekking van onvrijwillige werkloosheid. Dat wil zeggen: werkloosheid die het gevolg is van omstandigheden die buiten de wil zijn van de werknemer. Zogenaamde vage of neutrale redenen tot ontslag (herstructurering, economische redenen, gebrek aan werk…) kunnen twijfel oproepen bij het werkloosheidsbureau. Het is dus erg belangrijk om de redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid, duidelijk te omschrijven.

Indien de opgegeven redenen onvoldoende duidelijk omschreven werden, onderzoekt de RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) de ‘onvrijwillige aard van de werkloosheid’ van de werknemer. Zij sturen dan gewoonlijk een brief naar de werkgever met de vraag om de opgegeven redenen te verduidelijken. De ex-werkgever moet die redenen dus concreet kunnen aantonen. Het is dus erg belangrijk om de redenen duidelijk te omschrijven op het C4-formulier. De reden die vermeld wordt en de reden die schriftelijk aan de werknemer gecommuniceerd wordt, moeten dus overeenkomen.

Indien de RVA op basis van de antwoorden beslist om de storting van werkloosheidsuitkeringen aan de ex-werknemer te schorsen, kan de ex-werknemer een rechtsvordering instellen om de reden op het C4-formulier te betwisten. Hij kan eveneens een procedure wegens ‘kennelijk onredelijk ontslag’ opstarten en dus eventueel een forfaitaire vergoeding uitbetaald krijgen.

**Mogelijke sancties bij niet-naleving**

Een werkgever die zijn verplichtingen in het kader van de werkloosheidscontrole niet nakomt, kan veroordeeld worden tot de betaling van een strafrechtelijke of administratieve boete omdat hij de werknemer geholpen heeft de werkloosheidsreglementering te omzeilen. Bovendien moet hij ervoor zorgen dat de reden op het C4-formulier niet onnodig misleidend, kwetsend of beledigend is. Anders kan de werkgever verplicht worden een schadevergoeding te betalen.

**Een gewaarschuwd werkgever is er twee waard**

De werkgever is niet verplicht om het ontslag aan de werknemer te motiveren. Hij moet dit alleen doen wanneer de werknemer hem dat vraagt. Opgelet: ook al vraagt de werknemer de werkgever niet om de reden van het ontslag, dan nog is de werkgever verplicht om de ontslagreden op het C4-formulier te vermelden.

Het is in elk geval sterk aan te raden om over voldoende doorslaggevende elementen te beschikken alvorens een werknemer te ontslaan. Op die manier wordt een vraag tot motivering van het ontslag vermeden of moet er niet getwist worden over een ‘kennelijk onredelijk ontslag’.

Voor de werkgever is het erg belangrijk om het motief van het ontslag te kunnen staven. Hij moet daarom de bewijselementen verzamelen en bewaren. Het is raadzaam om een dossier samen te stellen met daarin bijvoorbeeld de professionele tekortkomingen van de werknemer, onaanvaardbaar gedrag, schriftelijke verwittigingen, klachten van het personeel, evaluatieverslagen, e-mails, verklaringen, boekhoudkundige bewijsstukken… Als zo’n bewijsmateriaal ontbreekt, kan de werknemer het ontslag immers gemakkelijker betwisten.

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).