

Ontslagmotivering en schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag

Een nieuwe regeling (cao 109)



LBC-NVK VAKBOND VOOR MORGEN

Ontslagmotivatie

Vanaf 1 april 2014 heeft de werknemer het recht de concrete redenen te kennen van zijn ontslag. De procedure is als volgt:

1. De werknemer dient een verzoek in

De werknemer vraagt met een **aangetekende brief** aan de werkgever naar de concrete redenen van zijn ontslag:

- bij verbreking: **binnen de 2 maanden** na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- bij opzegging: binnen de 6 maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever maar niet later dan 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Als de werkgever bij het ontslag reeds redenen heeft opgegeven, maar dit niet schriftelijk heeft gedaan en/of de redenen niet concreet genoeg zijn geformuleerd, vraagt de werknemer toch nog naar de concrete redenen van zijn ontslag volgens bovenstaande procedure.

Het is van belang een correct verzoek in te dienen binnen de gestelde termijnen! Indien de procedure door de werknemer niet wordt nageleefd:

- is de werkgever niet verplicht de concrete redenen van het ontslag mee te delen;
- en ligt de bewijslast van het kennelijk onredelijk ontslag volledig bij de werknemer.

2. De werkgever geeft antwoord

De werkgever is verplicht de redenen van het ontslag mee te delen op volgende wijze:

- met een **aangetekende** brief;
- **binnen de 2 maanden** na het verzoek van de werknemer;
- met de redenen die **concreet genoeg** geformuleerd zijn.

Indien de werkgever niet antwoordt of wanneer het antwoord niet aan bovenstaande drie voorwaarden tegelijkertijd voldoet, moet de werkgever aan de werknemer een boete van 2 weken loon betalen.

Schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag

Vanaf 1 april 2014 heeft de werknemer, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, recht op een schadevergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. Daar is sprake van wanneer een werknemer ontslagen wordt op basis van 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;
- én waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

De schadevergoeding bedraagt tussen de 3 en de 17 weken loon, afhankelijk van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid.

Wie kan gebruik van maken van deze regelingen?

De nieuwe regeling geldt **enkel voor de private sector**, maar niet bij:

- ontslag tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling;
- ontslag tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid of voor studentenarbeid;
- ontslag met het oog op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT, het vroegere bruggpensioen), in het kader van een reorganisatie of wanneer bij wet of cao een bijzondere ontslagprocedure wordt voorzien;
- ontslag omwille van (een) dringende reden(en).

Bij wie ligt de bewijslast?

Afhankelijk van de situatie ligt de bewijslast bij de werknemer of de werkgever:

- **de werkgever heeft de redenen correct meegedeeld:**
 - als de **werknemer** het ontslag betwist, dient hij het kennelijk onredelijk karakter te bewijzen;
 - als de **werkgever** aanvoert dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is, dient hij daarvan het bewijs te leveren;
- **de werkgever heeft de redenen niet of niet correct meegedeeld:**
de **werkgever** draagt de bewijslast;
- **de werknemer heeft geen of geen correct verzoek ingediend:**
de **werknemer** draagt de bewijslast.

Jouw rol als militant

- Wijs de leden op hun rechten met betrekking tot de ontslagmotivering en de schadevergoeding. Maak duidelijk dat dat op tijd en correct dient te gebeuren, al dan niet met een modelbrief van de LBC-NVK.
- Vorder de boete van 2 weken loon indien de werkgever de procedure niet volgt.
- Bij betwistingen inzake kennelijk onredelijk ontslag:
 - Maak een beoordeling inzake de haalbaarheid van dossiers.
 - Wees voorzichtig in situaties waarbij de werknemer niet naar de ontslagredenen heeft gevraagd, want daarmee valt de bewijslast op de schouders van de werknemer.





Uitgave van de LBC-NVK Studiedienst
Sudermanstraat 5 | BE-2000 Antwerpen

www.lbc-nvk.be