



© FOTO'S: SHUTTERSTOCK.COM

DENK GOED NA OVER HET ONTSLAG VAN EEN ARBEIDER

In het 2014 werd in de Nationale Arbeidsraad een akkoord gesloten inzake de motivering bij een ontslag. Dit is een zeer belangrijk akkoord. In deze bijdrage blijven we even stilstaan bij deze nieuwe regels inzake de motivering van het ontslag die sinds drie jaar van toepassing zijn.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Situering

De laatste weken werden we met een aantal gevallen geconfronteerd waarbij enkele werknemers ontslagen werden. De betrokken werkgevers denken nog vaak aan het mogelijke risico dat zij kunnen lopen dat een arbeider, nadat hij ontslagen is, een procedure zou opstarten voor de arbeidsrechtbank met de bedoeling om tot een uitspraak te komen dat het gegeven ontslag willekeurig is. Indien de rechter tot dit besluit zou komen, zou er een schadevergoeding moeten worden betaald gelijk aan zes maanden loon én dit bovenop de gegeven opzegging. Het is evenwel zo dat deze regels aangepast zijn, onder meer door de onderhandeling die geleid heeft tot een eengemaakte opzeggingsregeling voor arbeiders en bedienden. Er is vandaag geen risico meer dat men veroordeeld zou kunnen worden voor willekeurig ontslag.

In 2014 werd in de Nationale Arbeidsraad een akkoord gesloten inzake de motivering bij een ontslag. Dit is een zeer belangrijk akkoord. In deze bijdrage blijven we even stilstaan bij deze nieuwe regels inzake de motivering van het ontslag die intussen drie jaar van toepassing zijn. We geven ook wat achtergrondinformatie over de regels die je bij het geven van een ontslag best volgt als je nadien problemen wil voorkomen.

Volgende week gaan we wat dieper ingaan op de berekening van de duur van de te respecteren opzeggingstermijn.

Hoe komt het dat de regelgeving veranderd is?

Op 5 juli 2013 heeft toenmalig minister van Werk Monica Deconinck aan de sociale partners een compromisvoorstel voorgelegd inzake de eenmaking van de opzeggingsregeling voor arbeiders en bedienden. In hetzelfde voorstel stond ook de afschaffing van de carensdag voor arbeiders. Het was zeer dringend nodig om voor deze twee dossiers een oplossing uit te werken omdat een arrest van het Grondwettelijk Hof had gesteld dat er op korte termijn voor deze twee discriminaties een regeling moest worden getroffen. In dat compromisvoorstel van de minister van Werk was voorzien dat de regeling inzake willekeurig ontslag, die alleen voor arbeiders bestond (zie verder), slechts zou worden opgeheven vanaf het ogenblik dat een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) gesloten in de Nationale Arbeidsraad deze aangelegenheid zou regelen. Cao nummer 109 betreffende de motivering van het ontslag werd in de Nationale Arbeidsraad ondertekend in maart 2014. De nieuwe cao trad in werking op 1 april 2014 en is dus ondertussen reeds drie jaar van toepassing. Deze aangepaste regeling is echter nog onvoldoende bekend in de praktijk.

Willekeurig ontslag: enkel voor arbeiders. Willekeurig ontslag was een juridisch concept dat alleen voor arbeiders bestond. Deze regeling was indertijd in de wetgeving opgenomen als compensatie voor de vrij korte opzeggingstermijnen die van toepassing waren voor arbeiders. Wanneer een arbeider van mening was dat het ontslag dat een werkgever had gegeven onterecht was, dan kon de arbeider inroepen dat de contractbeëindiging willekeurig was. De arbeider moest in dit verband

geen enkel bewijs leveren: een loutere bewering volstond. De werkgever die met een dergelijke tenlastelegging geconfronteerd werd, diende aan te tonen dat het gegeven ontslag niet willekeurig was. De werkgever moest dus een negatief bewijs leveren! Dit was niet altijd eenvoudig. Als de werkgever de rechter niet of in een onvoldoende mate kon overtuigen van de gegronde motieven om aan het arbeidscontract een einde te maken, was er een schadevergoeding verschuldigd van zes maanden loon en dit bovenop de reeds betekende opzeggingstermijn of de uitbetaalde verbrekingsvergoeding. Dit was dus voor de werkgever een dure aangelegenheid als hij de rechter niet kon overtuigen. Bovendien was het geven van een negatief bewijs een moeilijke aangelegenheid. Het was de bedoeling dat de regeling inzake willekeurig ontslag hervormd zou worden vanaf het ogenblik dat de eengemaakte opzeggingsregeling van toepassing zou zijn. Dit wil dus zeggen met ingang van 1 januari 2014. Er is evenwel na maanden onderhandelen pas in het voorjaar van 2014 een akkoord bereikt over een aangepaste regeling voor de toekomst.

Voor bedienden: misbruik van ontslagrecht. Voor bedienden bestond er geen systeem van willekeurig ontslag. Wanneer een bediende van mening was dat een door de werkgever gegeven ontslag niet terecht was, dan moest hij aantonen dat de werkgever door het contract te beëindigen een fout had begaan. Bovendien moest de bediende bewijzen dat hij of zij door de foutieve contractbeëindiging schade had geleden én dat er een oorzakelijk verband was tussen de schade en het gegeven ontslag. Het was dus voor de betrokken bediende een vrij zware procedure in vergelijking met de arbeider, waar een loutere bewering volstond dat het ontslag

willekeurig was. De bediende moest met andere woorden aantonen dat de werkgever door het contract stop te zetten misbruik had gemaakt van zijn bestaande recht om aan de arbeidsovereenkomst een einde te maken. Er moet ook aan worden toegevoegd dat de opzeggingstermijnen voor de bedienden heel wat langer waren dan deze die van toepassing waren voor arbeiders, en die bij een vergelijking op Europees niveau vrij hoog uitvallen.

Regeling inzake de motivering van het ontslag. Cao nummer 109 van de Nationale Arbeidsraad is sinds 1 april 2014 van toepassing en bracht rechtszekerheid voor de werkgevers. Er is ook sinds 1 januari 2014 een eengemaakte opzeggingsregeling voor alle werknemers. Er wordt dus, wat de contractbeëindiging betreft, geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. Voor het tijdvak van tewerkstelling dat een aanvang genomen heeft op 1 januari 2014 bouwen zowel vroegere arbeiders als bedienden identieke rechten op inzake bescherming tegen ontslag. Enkel voor de periode van tewerkstelling voorafgaand aan 2014 zijn er nog verschillen tussen arbeiders en bedienden wat de opgebouwde rechten bij ontslag betreft. Hier is het zo dat voor elke categorie (arbeiders of bedienden) de regels die bestonden inzake ontslag kunnen toegepast blijven. Er zijn dus voor de werkgever geen meerkosten voor het verleden.

Voor wie geldt de regeling? De regeling inzake de motivering van het ontslag geldt voor alle werknemers die werken met een arbeidsovereenkomst. Zowel arbeiders als bedienden vallen eronder. Er werden enkele uitzonderingen afgesproken: bij de beëindiging van een arbeidscontract voor uitzendkrachten en voor studenten is deze regeling niet van toepassing. Ook bij een ontslag tijdens de eerste zes maanden van een arbeidsovereenkomst moet er geen rekening worden gehouden met de nieuwe cao. Het is wel zo dat voorafgaande en aaneensluitende contracten voor een bepaalde duur of inzake uitzendarbeid voor een identieke functie en bij dezelfde werkgever worden meegeteld voor het bereiken van de duur van de eerste zes maanden tewerkstelling. Ook wanneer een arbeidsovereenkomst wordt stopgezet met het oog op brugpensioen (de nieuwe naam is werkloosheid met bedrijfstoelage), pensionering en ook in het kader van herstructureringen of van collectief ontslag geldt de nieuwe cao niet.

Het is evident dat voor seizoenpersoneel de nieuwe regeling evenmin van toepassing is aangezien er voor deze groep gewerkt wordt met dagcontracten die elke avond automatisch en van rechtswege aflopen en dit

.....

Het willekeurig ontslag voor arbeiders bestaat niet meer. Vermeld altijd een reden voor het ontslag.

.....

zonder dat er een opzegging moet worden gegeven. Er moet immers nooit een contract van een seizoenwerknemer beëindigd worden: de arbeidsovereenkomst eindigt automatisch elke avond. Daarom moet er elke morgen opnieuw een Dimona-aangifte gebeuren.

De werknemer heeft recht op de concrete motieven. Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst beëindigt, is het normaal dat hij aan de werknemer de reden(en) van het ontslag meedeelt. Elke werkgever zou dat moeten doen. Het is logisch dat men aan de werknemer meedeelt om welke reden een arbeidsovereenkomst wordt stopgezet. Dit blijft ook als principe behouden. In de nieuwe cao is uitdrukkelijk voorzien dat een werknemer die ontslagen wordt het recht heeft om aan zijn werkgever de concrete redenen die tot zijn of haar ontslag hebben geleid te vragen. In hoofdte van de werkgever is er dus geen verplichting om op het ogenblik van het geven van het ontslag een grondige en uitgebreide

motivering op te stellen. De werkgever moet, zoals hoger vermeld, wel de redenen opgeven, maar dit kan summier. Op het document bestemd voor de werkloosheid (C4) moet de reden voor het ontslag ook worden vermeld. Wanneer een werknemer de concrete redenen wil kennen, moet hij aan zijn werkgever een aangetekende brief sturen met deze uitdrukkelijke vraag. Dit aangetekend schrijven moet binnen een vastgelegde tijdspanne aan de werkgever worden bezorgd: binnen de zes maanden na de betekening van de opzeggingstermijn zonder evenwel de twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.



Antwoord van de werkgever - mogelijke sanctie. Wanneer een werkgever een dergelijke brief vanwege de werknemer ontvangt, moet hij hierop antwoorden en de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid, meedelen en dit binnen de twee maanden na ontvangst van de brief van de werknemer.

Er is in de cao van de Nationale Arbeidsraad ook uitdrukkelijk bepaald dat een werkgever die uit eigen beweging (bijvoorbeeld bij het geven van het ontslag zelf) schriftelijk de motieven die tot het ontslag van de werknemer aanleiding hebben gegeven reeds meegedeeld heeft, niet verplicht is om een antwoord te geven op een schrijven uitgaande van de werknemer waarin gevraagd wordt naar de concrete motieven voor het ontslag.

Voor zover de werkgever niet zou antwoorden op een concrete vraag van een werknemer om de concrete redenen voor het ontslag te kennen, kan hij een forfaitaire burgerlijke boete oplopen gelijk aan twee weken loon. Die sanctie zal natuurlijk alleen maar van toepassing zijn als de werkgever helemaal geen motieven heeft meegedeeld, ook niet bij het eigenlijke ontslag zelf.

Kennelijk onredelijk ontslag

Wanneer de werkgever op een onterechte manier een einde zou stellen aan de bestaande arbeidsovereenkomst, dan kan hij gehouden zijn tot de betaling van een schadevergoeding. In de afgesloten cao is er een duidelijke definitie opgenomen van wat verstaan moet worden onder een kennelijk onredelijk ontslag. De volgende definitie is in de cao opgenomen: "Dit is een ontslag van een werknemer die aangeworven is 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 dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever." Dit is een belangrijke definitie. Dit houdt in dat de werkgever altijd redenen en motieven moet kunnen aanhalen die verband houden met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer of met de economische noodwendigheden van de onderneming.

Wanneer er een procedure zou worden gevoerd voor de arbeidsrechtbank, dan kan de rechter nooit de opportuniteit of de geldigheid van het ontslag in vraag stellen. Dit is zeer belangrijk! De rechter kan zich dus niet in de plaats stellen van de werkgever wat het ontslag zelf betreft! De rechter kan alleen oordelen of het ontslag kennelijk onredelijk is en of er wel degelijk een band is tussen het ontslag en een of meerdere van de vermelde drie factoren. De rechter kan dus alleen maar een mar-

ginale toetsing uitvoeren. Alleen wanneer het ontslag als kennelijk onredelijk zou worden beschouwd door de rechter, kan er een schadevergoeding verschuldigd zijn (zie verder).

Bewijslast: meer evenwichtig verdeeld. Wij hebben eerder aangehaald dat in de vroegere regeling van willekeurig ontslag, de werkgever, wanneer de arbeider zou beweren dat het ontslag willekeurig is, moest aantonen dat dit niet het geval is. De werkgever moest dus een negatief bewijs leveren. Dit was in de praktijk zeer moeilijk.

In de nieuwe regeling die geldt sinds 1 april 2014 is de bewijslast veel evenwichtiger verdeeld over de betrokken partijen. Indien de werkgever de concrete redenen van het ontslag heeft meegedeeld en ook op een eventuele brief vanwege de werknemer heeft geantwoord, dan moet elke partij die voor de rechter iets hard wil maken daarvoor ook de elementen op tafel leggen. Als de werknemer in een dergelijke situatie het ontslag onrecht vindt, zal hij zelf moeten aanbrengen waarom hij dat vindt en de nodige staving aanbrengen.

Als de werkgever aan de werknemer geen concrete motieven of redenen heeft meegegeven en/of ook niet heeft geantwoord op een schrijven van de werknemer om de concrete redenen te kennen, zal de werkgever bij een eventuele betwisting voor de rechter, het bewijs moeten leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Wanneer de werknemer geen brief heeft gestuurd naar de werkgever om de concrete motieven van zijn ontslag te kennen en nadien toch een betwisting voor de rechter start, zal hij zelf het bewijs moeten leveren van de elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag dat de werkgever heeft doorgevoerd. In de nieuw vastgelegde regels is er dus geen omkering van de bewijslast meer ten laste van de werkgever. Het zijn de normale regels van bewijsvoering die van toepassing zijn zoals in eender welke gerechtelijke procedure. Dit houdt in dat er bij een procedure van de rechtbank de betrokken partijen veel meer met gelijke wapens kunnen strijden.

Kennelijk onredelijk ontslag: mogelijke schadevergoeding. In het geval de rechter tot de conclusie zou komen dat het gegeven ontslag kennelijk onredelijk is, dan kan hij een schadevergoeding opleggen die de werkgever aan de werknemer moet betalen. De rechter kan de 'graad van kennelijke onredelijkheid' beoordelen en in die zin de hoogte van de schadevergoeding vastleggen. De vergoeding situeert zich tussen minimaal drie weken loon en maximaal 17 weken loon. De rechter is er dus niet meer toe gehouden om meteen het maximum uit te spreken. Het is evenmin zo dat er onmiddellijk, zoals dit vroeger bij willekeurig ontslag het geval was, een schadevergoeding van automatisch zes maanden loon verschuldigd is. Deze bijzondere schadevergoeding is wel te cumuleren met de opzeggingsvergoeding maar niet met andere bijzondere vergoedingen die moeten betaald worden naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Beoordeling

De regeling die in maart 2014 is onderhandeld is zeer belangrijk voor de rechtszekerheid van de werkgevers. Het is een evenwichtig akkoord en ook de regels op het vlak van de bewijsvoering zijn nu op een meer billijke manier verdeeld over de bij de betwisting betrokken partijen. Het zal voor de werkgever toch altijd belangrijk blijven om bij het geven van een ontslag aan een werknemer ook de reden(en) mee te delen waarom dit gebeurt en om ook een duidelijke reden en een concreet motief te vermelden op de ontslagbrief en op de C4. Wanneer men de redenen meedeelt en er een duidelijke band is met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer of met de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming zal er nooit sprake kunnen zijn van een kennelijk onredelijk ontslag.

Volgende week. In *Boer&Tuinder* van volgende week gaan we in op de berekening van de duur van de opzeggingstermijn en de in dit verband te volgen procedure. ■