

BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST OMWILLE VAN DRINGENDE REDEN

(Bijgewerkt tot januari 2011)

Wanneer een werknemer zich schuldig maakt aan een ernstige tekortkoming die een dringende reden vormt, dan kan de werkgever, **onmiddellijk** en **éénzijdig** een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dus **ZONDER** opzegtermijn of opzegvergoeding.

Het **ontslag om dringende reden** kan in elke soort arbeidsovereenkomst, en ook tijdens de proef en de opzegperiode. Er is geen tussenkomst van de rechter nodig. De rechter behoudt in geval van betwisting echter de soevereine appreciatie over de ernst van de fout.



Men mag **niet lichtzinnig** omgaan **met het gebruik van het ontslag om dringende reden**.

Niet elke ernstige tekortkoming valt onder dit begrip. De concrete omstandigheden zijn zeer belangrijk. Als de werknemer de dringende reden niet aanvaardt, dan komt het geschil meestal voor de rechtbank. Vele zaken die men op voorhand dacht gewonnen te hebben, draaien anders uit. De financiële gevolgen zijn in dit geval dikwijls aanzienlijk. **Raadpleeg STEEDS SODIWE!**

1. Wanneer kan men nu echt spreken van een ERNSTIGE TEKORTKOMING die wettelijk gezien een dringende reden uitmaakt?

- a) Er is pas wettelijk een **dringende reden** bij:
- *een ernstige tekortkoming;*
 - *die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer;*
 - *onmiddellijk;*
 - *en definitief onmogelijk maakt.*
- b) Het **VERTROUWEN** moet zo geschaad zijn, dat zelfs een tijdelijke samenwerking niet meer mogelijk is.
- c) De ernstige tekortkoming moet een **FOUT** uitmaken die **zwaarwichtig** is. Er moet een zekere evenredigheid zijn met de sanctie. Men mag iemand niet ontslaan omdat hij een klein foutje heeft gemaakt. Veel hangt af van de verwachting die de werkgever in de persoon van de werknemer had. Van een kaderlid kan men bijvoorbeeld een ander gedrag verwachten dan van een arbeider.

Die fout moet echter niet contractueel zijn en de tegenpartij moet geen schade hebben geleden. Het doet er niet toe of er al dan niet opzet aanwezig was. Eén enkele reden kan voldoende zijn, of ook een herhaling van fouten. Uitzonderlijk kunnen ook fouten uit het privéleven een reden tot ontslag uitmaken.



De feitenrechter oordeelt soeverein over de ernst van de fout. Hij is door niets gebonden.

Hij laat zich leiden door alle elementen van de zaak. De concrete omstandigheden zullen doorslaggevend zijn. Het is de partij die zich op de dringende reden beroept die de feiten zal moeten bewijzen.



Wanneer u als werkgever dus een werknemer ontslaat om dringende reden, dan ligt de **bewijslast** voor de ernstige tekortkoming volledig bij u. Zorg er dus steeds voor dat u de **nodige (schriftelijke) bewijsstukken** heeft, vóór u tot een ontslag om dringende reden overgaat. Zonder bewijsstukken kunt u de zaak immers alsnog verliezen bij een betwisting door de werknemer, met de nodige financiële gevolgen...

2. Hoe moet men FORMEEL gezien dit ONTSLAG GEVEN?

Nemen we een **voorbeeld** van een ernstige tekortkoming die een dringende reden vormt:

"Een kassierster in een warenhuis steelt een grote som geld. De werkgever merkt dit en hij wil de arbeidsovereenkomst beëindigen door ontslag te geven omwille van dringende redenen".

Betekening ontslag:

- maandag 18 juli: de werkgever krijgt kennis van de diefstal door de kassierster
- dinsdag 19 juli: de eerste werkdag
- woensdag 20 juli: de tweede werkdag
- donderdag 21 juli: een feestdag, dus geen werkdag
- vrijdag 22 juli: de derde en laatste werkdag waarop het ontslag kan gegeven worden.

Kennisgeving van de dringende reden:

- zaterdag 23 juli: de eerste werkdag voor het opsturen van een aangetekende brief die de redenen van ontslag vermeldt.
- zondag 24 juli: een zondag, dus geen werkdag
- maandag 25 juli: de tweede werkdag
- dinsdag 26 juli: de derde en laatste werkdag waarop de kennisgeving van de redenen van ontslag geldig kan verstuurd worden.

Het ontslag meedelen aan die werkneemster is niet zo moeilijk. Het grote probleem vormt de **manier waarop** en de **termijnen** waarin je dit volgens de wet moet doen. Laten we even van naderbij de voorwaarden bekijken:

Betekening ontslag

Binnen de 3 **werkdagen** vanaf het ogenblik dat de feiten bekend zijn, moet men het ontslag meedelen aan de werknemer. Dit meedelen kan gewoon mondeling gebeuren. Vermits dit echter dikwijls voor bewijsproblemen zorgt, verstuurt u toch best een aangetekende brief of zorgt u ervoor dat u onafhankelijke getuigen hebt die aanwezig waren bij het meedelen van het ontslag.

Het ontslag moet gegeven worden binnen de 3 **werkdagen** vanaf het ogenblik dat de feiten bekend zijn. Dus niet noodzakelijk binnen de drie werkdagen nadat de fout werd gemaakt. Het is het moment dat u op de hoogte bent gekomen (dat u voldoende zekerheid heeft gekregen) van de fout dat de termijn begint te lopen. De dag van de kennisname van de feiten wordt niet meegeteld als de eerste dag van de drie. De termijn van 3 dagen is een vervaltermijn: ze kan dus niet geschorst of gestuit worden, ook niet door overmacht.

Men kan soms wachten om het ontslag te geven (*bv. als men enkel vermoedens had*) tot men over de nodige bewijsmiddelen beschikt of het nodige onderzoek heeft ingesteld. Dit is echter riskant.

Bij aanhoudende tekortkomingen (*bv. herhaaldelijk te laat komen*) is het voldoende dat de feiten die al een hele tijd aanslepen, nog bestaan ten minste 3 werkdagen voor het ontslag.

Kennisgeving van de dringende reden

De tweede en meest belangrijke voorwaarde is dat de redenen zelf waarom de werknemer is ontslaan, binnen de drie **werkdagen** na het ontslag (zelf binnen de 3 werkdagen meegedeeld), schriftelijk meegedeeld moeten worden aan de tegenpartij. Het versturen van een aangetekende brief binnen die drie werkdagen is voldoende.



Let op - Alleen de redenen waarvan in die brief **nauwkeurig en precies** kennis gegeven is binnen die 3 werkdagen, kunnen worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag. Het geheel moet de mogelijkheid bieden om met zekerheid de dringende reden te beoordelen. Ook eventuele **verzwarende omstandigheden** moeten vermeld worden. Redenen die nadien aangevoerd worden of die niet vermeld zijn, kunnen later niet meer in overweging genomen worden. Het Hof van Cassatie oordeelde wel dat vroeger gebeurde feiten, die niet vermeld zijn, een toelichting kunnen verschaffen bij de vermelde grief. Het vermelde motief mag door alle rechtsmiddelen bewezen worden, onder meer door feiten waarvan men later pas kennis krijgt.

De mededeling **bij aangetekend schrijven** of deurwaardersexploot is op straffe van nietigheid voorgeschreven.



Opmerking - U kan het u zelf gemakkelijker maken door slechts één keer een aangetekend schrijven te doen. Binnen de 3 werkdagen nadat u kennis hebt van de feiten deelt u in één aangetekend schrijven zowel het ontslag mee aan de werknemer als de redenen waarom u dit doet.

3. Wat is het gevolg van ontslag om dringende reden?

De terecht ontslagen werknemer:

- *heeft geen recht op schadevergoeding;*
- *verliest zijn anciënniteit bij de werkgever;*
- *krijgt geen vrije dagen met loonbehoud om een nieuwe job te zoeken;*
- *komt niet in aanmerking voor vergoeding voor sluiting van de ondernemingen;*
- *kan geen forfaitaire schadevergoeding bekomen in de gevallen van een ontslagbeperking;*
- *moet het een periode zonder werkloosheidsuitkering stellen;*
- *krijgt minder vakantie en lager vakantiegeld;*
- *verliest zijn pensioenrechten voor de periode dat hij geen werkloosheidsuitkering kan genieten.*

4. Voorbeelden

Hieronder geven wij **enkele voorbeelden** van redenen die erkend of verworpen werden door de arbeidsrechtbank.



Dit zijn voorbeelden die men moet situeren in hun context. Men kan dus niet zomaar stellen dat een identiek voorval bij u automatisch hetzelfde resultaat geeft! **Raadpleeg steeds de juridische dienst van Sodiwe alvorens over te gaan tot een ontslag om dringende reden!**

ERKENNEN door de arbeidsrechtbank als dringende reden:

- *ongerechtvaardigde en ongewettigde afwezigheden van het werk;*
- *het uitoefenen van activiteiten bij een andere werkgever zodat de periode van arbeidsongeschiktheid verlengd wordt;*
- *het niet-erbiedigen van het opgelegde uurrooster, zeker in het geval van vlottende arbeidsuren;*
- *het prikken in de plaats van een werknemer die de werkplaats reeds enige tijd tevoren had verlaten;*
- *beledigingen aan het adres van de hiërarchische overste, zeker wanneer dit gebeurt in het bijzijn van andere personeelsleden of van klanten;*
- *het bewust negeren van een rood verkeerslicht door een vrachtwagenchauffeur;*

- *daden van oneerlijke concurrentie;*
- *diefstal in de onderneming;*
- *herhaaldelijke dronkenschap tijdens het werk;*
- *er mee dreigen om geweld te gebruiken tegen de werkgever;*
- *de weigering zonder functieverandering van de ene dienst naar de andere over te stappen;*

- *herhaaldelijk te laat op het werk verschijnen ondanks waarschuwingen;*
- *het laten opmaken van een vals medisch attest met de bedoeling om vakantie te kunnen nemen;*
- *het verlaten van de arbeidsplaats om een biertje te gaan pakken;*
- *geregelde werkweigeringen, ...*

NIET ERKEND door de arbeidsrechtbank als dringende reden:

- *één kortstondige afwezigheid;*
- *het niet tijdig verzenden van een medisch attest ter rechtvaardiging van een ongewettigde afwezigheid;*
- *de weigering van de werknemer zich aan de beslissing van de controlerende geneesheer te onderwerpen;*
- *de weigering zich te onderwerpen aan een onregelmatig opgelegd uurrooster;*
- *tijdens de verhitte momenten van staking de werkgever met krasse bewoordingen toespreken;*
- *het uitoefenen van een bijkomende, niet-concurrerende activiteit, zelfs indien de overeenkomst voorziet dat er geen andere activiteit mocht worden uitgeoefend;*
- *het louter navraag doen over de modaliteiten van het opstarten van een concurrerende onderneming, ...*