

## ONTSLAGMOTIVERING EN KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG

Het Centrum voor Beroepsvervolmaking in de Rechten (CBR) is een feitelijk samenwerkingsverband tussen de Raad van de Orde der Advocaten bij de balie te Antwerpen en de faculteit Rechten van de Universiteit Antwerpen. Het CBR organiseert postacademische vorming voor al wie in de praktijk wordt geconfronteerd met de toepassing van het recht. De doelgroep van het CBR bestaat dan ook voornamelijk uit praktijkjuristen, onder wie zowel juristen in de strikte betekenis (qua opleiding) als juridische medewerkers in de ruime opvatting (qua professionele activiteiten).

Een stuurgroep waarin de verschillende juridische beroepsgroepen vertegenwoordigd zijn, adviseert het CBR bij de opstelling van zijn jaarprogramma. De Raad van Bestuur werkt de door de stuurgroep geselecteerde suggesties verder uit tot een vast jaarprogramma van zes studieavonden en drie workshops. Met dit jaarprogramma streeft het CBR naar een harmonisch evenwicht tussen uiteenzettingen over nieuwe wetgeving enerzijds en een overzicht van de ontwikkelingen in rechtspraak en rechtsleer anderzijds.

#### **Samenstelling stuurgroep van het CBR**

Luc Baetens, Steven Brouwers, Pascale Buyck, Ilse Couwenberg, Koen Lips, Luc Demeyere, Johan du Mongh, Jan Ghysels, Yves Liégeois, Jan Meerts, Eric Michoel, Joëlle Rozie, Stefan Rutten, Dirk Scheers, Marco Schoups, Kris Slabbaert, Ferdi Spanoghe, Dirk Torfs, Luc Truyens, Anton Van Bael, Nadia Van Baelen, Anne Van Regenmortel, Dirk Vanheule en Thierry Vansweevelt.

#### **Samenstelling Raad van Bestuur CBR**

Steven Brouwers, Pascale Buyck, Jan Ghysels, Jan Meerts, Joëlle Rozie, Stefan Rutten, Marco Schoups, Dirk Vanheule en Anne Van Regenmortel.

ONTSLAGMOTIVERING EN  
KENNELIJK ONREDELIJK  
ONTSLAG

Overzicht van rechtspraak 2014-2016

**Daniël CUYPERS**

*Gewoon hoogleraar Universiteit Antwerpen*

**Dieter DEJONGHE**

*Advocaat-vennoot Claeys & Engels*



intersentia

Antwerpen – Cambridge

Ontslagmotivering en kennelijk onredelijk ontslag. Overzicht van rechtspraak  
2014-2016  
Daniël Cuypers en Dieter Dejonghe

© 2017 Intersentia  
Antwerpen – Cambridge  
[www.intersentia.be](http://www.intersentia.be)

ISBN 978-94-000-0846-5  
D/2017/7849/47  
NUR 825

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande toestemming van de uitgever.

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kunnen noch de auteurs noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

# INHOUD

1.	Inleiding .....	1
2.	Toepassingsgebied van CAO nr. 109 .....	3
2.1.	Toepassingsgebied <i>ratione personae</i> .....	3
2.2.	Toepassingsgebied <i>ratione temporis</i> .....	4
2.3.	Toepassingsgebied <i>ratione materiae</i> : uitsluitingen. ....	4
2.3.1.	Ontslag tijdens de eerste 6 maanden van tewerkstelling. ....	4
2.3.2.	Ontslag van een student of uitzendkracht. ....	5
2.3.3.	Ontslag met het oog op SWT of pensioen .....	5
2.3.4.	Ontslag in het kader van stopzetting, sluiting, collectief ontslag of meervoudig ontslag. ....	6
2.3.5.	Ontslag met naleving van een bijzondere ontslagprocedure .....	6
2.4.	Uitzonderingsregime: afwijkende regeling voor bepaalde sectoren en bepaalde activiteiten. ....	7
3.	De ontslagmotivering .....	9
3.1.	Toepassingsgebied: uitsluitingen. ....	9
3.1.1.	Ontslag om dringende reden .....	9
3.1.2.	Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur / welomschre- ven werk? .....	10
3.2.	Werknemersrecht of werkgeversplicht? .....	10
3.3.	Procedure .....	12
3.4.	Inhoudelijke vereisten van de ontslagmotivering. ....	13
3.5.	De invloed van latere beëindigingswijzen op het recht op ontslagmotivering .....	15
3.6.	Sanctie bij miskenning van de ontslagmotivering .....	17
4.	De bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag .....	19
4.1.	Toepassingsgebied .....	19
4.2.	Begrip “kennelijk onredelijk ontslag” .....	20
4.2.1.	Gedrag – geschiktheid – noodwendigheden inzake de werking .....	20
4.2.2.	Normale en redelijke werkgever .....	21
4.2.3.	Omstandigheden van het ontslag .....	24

4.2.4.	Kennelijk onredelijk ontslag en ontslag om dringende reden . . . .	25
4.2.5.	Gevallen van kennelijk onredelijk ontslag: rechtspraak . . . . .	27
4.2.5.1.	Geen kennelijk onredelijk ontslag . . . . .	27
4.2.5.2.	Wel kennelijk onredelijk ontslag. . . . .	31
4.3.	Bewijslast. . . . .	33
4.3.1.	Eerste situatie: de werkgever heeft op geldige wijze de ontslagredenen meegedeeld . . . . .	33
4.3.2.	Tweede situatie: de werknemer heeft op geldige wijze om mededeling van de ontslagredenen verzocht, maar de werkgever heeft de ontslagredenen niet op geldige wijze meegedeeld . . . . .	37
4.3.3.	Derde situatie: de werknemer heeft niet op geldige wijze om mededeling van de ontslagredenen verzocht . . . . .	37
4.4.	Bewijsmiddelen . . . . .	39
4.5.	Schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag . . . . .	39
4.5.1.	Schadevergoeding van 3-17 weken loon . . . . .	39
4.5.2.	Samenloop met andere vergoedingen . . . . .	45
4.5.2.1.	Opzegvergoeding, niet-concurrentievergoeding, uitwinningsvergoeding, aanvullende vergoeding bovenop sociale uitkeringen, boete miskennen ontslagmotivering . . . . .	45
4.5.2.2.	Schadevergoeding wegens rechtsmisbruik . . . . .	46
4.5.2.3.	Schadevergoeding wegens discriminatie of pesten . . . . .	50
4.6.	Verjaring . . . . .	51
5.	<b>Slotbeschouwing</b> . . . . .	53
	<i>Bijlage</i> . . . . .	55