



Filip van Bergen, vennoot

## Moet een ontslag steeds gemotiveerd worden?

*Een arbeidster had met een onderneming een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur gesloten en was tewerkgesteld in de functie van "kuisvrouw – algemene hulp". Per aangetekend schrijven werd zij met onmiddellijke ingang ontslagen. In de ontslagbrief werd vermeld dat een verbrekingsvergoeding zou worden uitbetaald. In het nagezonden C-4 document werd als reden van het ontslag vermeld: "voldoet niet". De arbeidster vorderde van haar werkgever een bijkomende schadevergoeding van 6 maanden loon, wegens willekeurig ontslag op basis van het artikel 63 van Arbeidsovereenkomstenwet, omdat het ontslag volgens haar noch verband hield met haar geschiktheid of haar gedrag, noch met de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. De werkgever riep in een latere procedure voor het Arbeidshof in dat de arbeidster de instructies van haar hiërarchische overste meermaals had genegeerd wat leidde tot vervelende discussies op de werkvloer. Bovendien zou de arbeidster veelvuldig afwezig geweest zijn. Het Arbeidshof verduidelijkte evenwel dat de werkgever de bewijslast draagt van de ingeroepen motieven. In dit geval besliste het Arbeidshof dat de werkgever onvoldoende bewijzen kon voorleggen, zodat de werkgever werd veroordeeld tot een schadevergoeding wegens willekeurig ontslag van 6 maanden loon.*

**Commentaar:** De werkgever die een arbeid(st)er ontslaat zonder deugdelijk te motiveren en zonder te beschikken over afdoende bewijsmiddelen van de redenen die ten grondslag liggen van het ontslag, loopt het risico om veroordeeld te worden tot een schadevergoeding wegens willekeurige afdanking bovenop de normale ontslagvergoeding. Bedienden kunnen een vergoeding opeisen op basis van de algemene leer van rechtsmisbruik, wanneer de "uitoefening van het ontslagrecht klaarblijkelijk de grenzen overschrijdt van een normale uitoefening door een voorzichtige en zorgvuldige werkgever." Door de invoering van het Eenheidsstatuut tussen arbeid(st)er en bedienden zullen werkgevers in principe vanaf 1 januari 2014 elk ontslag moeten motiveren. De voorzichtige werkgever weet dan ook dat elke ontslagbrief na 01/01/2014 onder de loep zal worden genomen...

Arbeidshof Brussel 26 juni 2013, R.G. N° 2012/AB/947

Filip van Bergen



Lange Leemstraat 53 - 2018 Antwerpen  
vanbergen@rvbadvocaten.com