

Ontslag om dringende reden door de werkgever

Diverse feiten kunnen aanleiding geven tot een ontslag om dringende reden van een werknemer. De rechtspraak aanvaardde dat ondermeer volgende feiten aanleiding kunnen geven tot een geldig dergelijk ontslag: ongewettigde afwezigheden, inbreuken op het gezag van de werkgever zoals het weigeren van een geoorloofde functiewijziging of een miskenning van de werkregeling, diefstal op het werk, ongeoorloofde concurrentie,... Al te vaak wordt echter voorbijgegaan aan de strenge procedurevoorschriften en bewijsvereisten waarmee dergelijke beëindigingswijze gepaard gaat. Door een miskenning van deze strenge voorwaarden kan een ontslag om dringende reden ongeldig worden verklaard, waardoor de werkgever bovendien kan worden veroordeeld tot betaling van een hoge verbrekingsvergoeding.

VAN MARCKE advocaten:

Claude Van Marcke *
Vallery Declercq *
Jelle Lammertyn *

Bram Vercouter
Inez Devos
Mathy Depuydt
Dries Van Parys
Kim Devoldere *

Fien Vervaeke
Lies De Bondt
Klaas Denoulet
Annelies Delesie
Bram Casier
Jan-Willem Carpentier

A. Voorwaarden tot ontslag om dringende reden

Onder dringende reden wordt begrepen 'de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt' (artikel 35, 2e lid Arbeidsovereenkomstenwet).

Uit deze wetsbepaling dient te worden afgeleid dat om van een geldig ontslag om dringende reden te kunnen spreken, drie cumulatieve voorwaarden moeten zijn vervuld:

(1) er moet een ernstige tekortkoming zijn

Er dient noodzakelijkerwijze sprake te zijn van een fout, die voldoende ernstig of zwaarwichtig is. Bijzonder is dat niet alleen contractuele fouten, maar ook pré-contractuele fouten (bvb. Onjuiste verklaringen bij het sluiten van de overeenkomst) en daden uit het privé-leven aanleiding kunnen geven tot een ontslag om dringende reden. Een herhaalde fout kan tevens aanleiding geven tot dergelijk ontslag.

(2) die tekortkoming dient elke professionele samenwerking onmogelijk te maken en dit (3) op een onmiddellijke en definitieve wijze

De feiten die aan de grond liggen van het ontslag dienen van die aard te zijn dat zij het verderzetten van de arbeidsrelatie, zelfs gedurende korte tijd, onmogelijk maken. Dit brengt met zich mee dat de werkgever geen enkele daad mag stellen,

Kantoor ANZEGEM

Kerkstraat 1
8570 Anzegem
t. +32 (0)56 68 79 15
f. +32 (0)56 68 16 90

Kantoor BRUGGE

Blankenbergse Stw. 141
8000 Brugge
t. +32 (0)50 32 32 67
f. +32 (0)50 32 23 33

www.van-marcke.be
advocaten@van-marcke.be

KBO nummer: 0894.616.152

/ ovv BVBA VAN MARCKE advocaten

* Burgerlijke Besloten Vennootschap
met Beperkte Aansprakelijkheid

waaruit kan worden afgeleid dat een onmiddellijk en definitief ontslag niet vereist was. Het dient daarbij te worden vermeden om de werknemer zijn taak of functie nog te laten afronden en hem nog enige tijd te laten verder werken. Dit neemt niet weg dat de mogelijkheid bestaat en het zelfs ten zeerste aangewezen is om een onderzoek te voeren om voldoende zekerheid te krijgen omtrent de ernst van de feiten aan de basis van een mogelijk ontslag om dringende reden. Dit onderzoek dient evenwel zo snel mogelijk te worden opgestart en te worden gevoerd.

B. Strikte termijnenregeling

Bij het ontslag om dringende reden gelden strikte termijnen, die wegens hun miskenning in een latere procedure al te vaak leiden tot de ongeldigverklaring van het ontslag en bijgevolg tot de veroordeling tot betaling van een verbrekingsvergoeding.

Vooreerst mag het ontslag om dringende reden slechts worden gegeven binnen de drie werkdagen nadat de feiten bekend zijn of men hieromtrent voldoende zekerheid hebt. Deze termijn vangt aan op de dag volgend op de dag waarop de feiten bekend werden.

Vervolgens geldt een tweede termijn van drie werkdagen, die begint de dag volgend op de dag waarop de arbeidsovereenkomst werd verbroken, om de werknemer in kennis te stellen van de feiten die aan het ontslag ten grondslag liggen.

De kennisgeving van de dringende reden geschiedt op straffe van nietigheid:

- ofwel bij een ter post aangetekende brief
- ofwel bij gerechtsdeurwaardersexploot
- ofwel door afgifte van een geschrift aan de andere partij, waarbij de handtekening op het duplicaat enkel geldt als ontvangst van de kennisgeving

Tevens is het mogelijk de beslissing om de werknemer te ontslaan om dringende reden en de kennisgeving van de feiten in één enkele brief op te nemen, voorzover deze wordt verzonden binnen de termijn van drie werkdagen volgend op de dag waarop de feiten bekend werden.

Een uiterst belangrijk gegeven in de praktijk blijkt de omschrijving te zijn van de dringende reden. De rechtbanken beklemtonen steeds weer dat de omschrijving van de dringende reden zo precies en nauwkeurig mogelijk dient te worden

VAN MARCKE advocaten:

Claude Van Marcke *
Vallery Declercq *
Jelle Lammertyn *

Bram Vercouter
Inez Devos
Mathy Depuydt
Dries Van Parys
Kim Devoldere *

Fien Vervaeke
Lies De Bondt
Klaas Denoulet
Annelies Delesie
Bram Casier
Jan-Willem Carpentier

Kantoor ANZEGEM

Kerkstraat 1
8570 Anzegem
t. +32 (0)56 68 79 15
f. +32 (0)56 68 16 90

Kantoor BRUGGE

Blankenbergse Stw. 141
8000 Brugge
t. +32 (0)50 32 32 67
f. +32 (0)50 32 23 33

www.van-marcke.be
advocaten@van-marcke.be

KBO nummer: 0894.616.152

/ ovv BVBA VAN MARCKE advocaten

* Burgerlijke Besloten Vennootschap
met Beperkte Aansprakelijkheid

weergegeven. Dit is niet alleen noodzakelijk opdat de werknemer voldoende zou zijn ingelicht omtrent de feiten, doch de rechtbanken moeten uit deze kennisgeving kunnen afleiden dat de redenen voldoende ernstig zijn en dezelfde zijn als diegene die voor de rechtbank worden aangevoerd (Cass. 2 juni 1976, R.W. 1976-77,1022).

Er mag derhalve niet worden uitgegaan van het feit dat de werknemer de feiten kent en daarom kan worden volstaan met een korte verwijzing naar de feiten! Tevens is het absoluut uit den boze een beroep te doen op de 'standaardontslagbrieven' die circuleren, daar elke ontslag steeds in concreto wordt beoordeeld!

C. Bewijsregeling

Een ander aandachtspunt is de bewijsregeling van het ontslag om dringende reden. Het ontslag kan immers in feite gegrond zijn, doch dit dient ook te worden bewezen in rechte. Bovendien dient diegene die de dringende reden inroept niet alleen deze reden te bewijzen, maar dient men ook aan te tonen dat voormelde termijnvereisten van het ontslag en de kennisgeving van de reden werden nageleefd.

Het is aangewezen om zo vlug mogelijk en reeds bij het eventueel gevoerde onderzoek naar de feiten de dienstige bewijzen te verzamelen die het ontslag kunnen staven, eerder dan hier mee te wachten tot een betwisting voor de rechtbank volgt. Let wel, het bewijs verkregen in strijd met het recht op de bescherming van de privacy zal in beginsel ongeldig zijn. Een ondervraging van de werknemer, bewijs met getuigen of een strafrechtelijk onderzoek kunnen mogelijk soelaas brengen.

VAN MARCKE advocaten:

Claude Van Marcke *
Vallery Declercq *
Jelle Lammertyn *

Bram Vercouter
Inez Devos
Mathy Depuydt
Dries Van Parys
Kim Devoldere *

Fien Vervaeke
Lies De Bondt
Klaas Denoulet
Annelies Delesie
Bram Casier
Jan-Willem Carpentier

Kantoor ANZEGEM

Kerkstraat 1
8570 Anzegem
t. +32 (0)56 68 79 15
f. +32 (0)56 68 16 90

Kantoor BRUGGE

Blankenbergse Stw. 141
8000 Brugge
t. +32 (0)50 32 32 67
f. +32 (0)50 32 23 33

www.van-marcke.be
advocaten@van-marcke.be

KBO nummer: 0894.616.152

/ ovv BVBA VAN MARCKE advocaten

* Burgerlijke Besloten Vennootschap
met Beperkte Aansprakelijkheid