

## Wat betekent ontslag om dringende reden?

“Sinds september 2008 gaan bedrijfsleiders vaker over tot ontslag om dringende reden”, stelt Alexis Ceuterick vast. Hij is advocaat van het kantoor Laga. “Wij adviseren bedrijven ernstig na te denken alvorens een dringende reden in te roepen, al merken we wel dat steeds meer werkgevers toch het risico nemen.”

Alleen zware fouten kunnen leiden tot ontslag om dringende reden: diefstal, geweld, ernstige beroepsfouten, belediging van werkgever (zeker in aanwezigheid van klanten), zedenfeiten, schending beroepsgeheim, voortdurende en herhaalde tekortkomingen (bijvoorbeeld geregeld te laat komen, zelfs na herhaalde verwittigingen). In al deze gevallen is het vertrouwen fundamenteel geschaad. De werkgever oordeelt dat elke professionele samenwerking definitief onmogelijk is.

Wil de werkgever overgaan tot ontslag om dringende reden, dan moet hij zich houden aan een strenge procedure. Nadat de werkgever kennis heeft genomen van de feiten moet hij binnen de drie werkdagen (zaterdag meegeteld) een einde maken aan de arbeidsovereenkomst. Dit ontslag gebeurt best per aangetekende brief. Want de werkgever moet de werknemer schriftelijk informeren over de feiten die hem ten laste worden gelegd. “Als de zaak voor de rechtbank komt, gelden daar alleen de redenen die in de brief zijn opgenomen”, weet Alexis Ceuterick. De wet eist geen voorafgaand gesprek tussen de twee partijen.

### **Geen ontslagvergoeding**

Welke gevolgen heeft ontslag om dringende redenen voor de werknemer? Niet alleen heeft hij geen recht op een ontslagpremie, ook het recht op een werkloosheidsvergoeding wordt geschorst. Werknemers boven 45 jaar hebben evenmin recht op outplacement. “De werkgever is zijn werknemer dan niets meer verschuldigd”, vat Alexis Ceuterick de situatie samen.

De werknemer blijft met andere woorden met lege handen achter. Daarom zal hij bijna altijd naar de rechtbank stappen. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat er inderdaad sprake is van een dringende reden. In deze geschillen rijzen vaak bewijsproblemen, vooral wanneer er sprake is van diefstal of schriftvervalsing. Indien er twijfel bestaat over de feiten, draait dit meestal uit in het voordeel van de ontslagene. Als de rechter het ontslag om dringende reden niet aanvaardt, moet de werkgever alsnog een ontslagvergoeding uitbetalen. Ook kan de werknemer proberen een bijkomende vergoeding te eisen wegens misbruik van het ontslagrecht of willekeurig ontslag.