

## Een beknopte maar precieze ontslagmotivering voldoet aan de vereisten van CAO nr. 109



### 1. De feiten

Een werkgever deelt een werknemer per aangetekende brief zijn ontslag mee. In deze brief vermeldt de werkgever spontaan de volgende ontslagmotieven : "*Reorganisatie van de dienst na het wegvallen van substantiële activiteiten*".

Enkele dagen later vraagt de werknemer aan de werkgever om hem toch de ontslagredenen mee te delen. De werkgever reageert niet. Hij is van mening dat hij de motiveringsplicht reeds is nagekomen, conform de CAO nr. 109.

De werknemer stelt vervolgens een vordering in tot betaling van de in artikel 7 van CAO nr. 109 voorziene forfaitaire civielrechtelijke geldboete (twee weken loon), omdat de werkgever geen gevolg gegeven had aan de vraag om de ontslagmotieven mee te delen.

Tijdens de procedure verklaart de werkgever dat het ontslag gerechtvaardigd was door een reorganisatie van de projecten en de dienst, na het verlies van substantiële activiteiten binnen de afdeling waar de werknemer was tewerkgesteld.

### 2. Beslissing van de rechtbank

Volgens de arbeidsrechtbank voldoet de spontane mededeling van de redenen voor het ontslag in de ontslagbrief aan de formele vereisten van de CAO nr. 109.

Hoewel beknopt, stelde de motivering de werknemer in staat om te beoordelen of het opportuun was zijn ontslag te betwisten en, indien nodig, het "kennelijk onredelijk" karakter ervan in te roepen.

De rechtbank merkt verder op dat de werknemer de ontslagredenen niet ten gronde heeft betwist. Hieruit leidt de rechtbank af dat de werknemer vrede kon nemen met de ontslagbeslissing zoals die in de ontslagbrief was toegelicht.

## **Te onthouden?**

De ontslagredenen moeten volledig, begrijpelijk en concreet aan de werknemer worden meegedeeld.

In bepaalde gevallen wordt een beknopte formele ontslagmotivering aanvaard, op voorwaarde dat dit de werknemer in staat stelt te beoordelen of het opportuun is om zijn ontslag aan te vechten. Het is uiteraard aangewezen om, in de mate van het mogelijke, een zo volledig mogelijke ontslagmotivering uit te werken.

*Bron: Arbrb. Antwerpen, afdeling Mechelen, 28 mei 2019, A.R. 19/167/A, onuitgeg.*