

INHOUDSTAFEL

TER INLEIDING	1
HOOFDSTUK I – ENKELE CIJFERS	3
HOOFDSTUK II – HET TOEPASSINGSGEBIED VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	5
II.1 – Toepassing van CAO nr. 109 in de publieke sector	6
II.1.1 – Algemeen	6
II.1.2 – Rechtspraak met betrekking tot stadsbesturen	8
II.1.3 – Rechtspraak met betrekking tot openbare centra voor maatschappelijk welzijn	10
II.1.4 – Afwijkende rechtspraak	12
II.1.5 – De leer van het “rechtsmisbruik” als alternatief in de publieke sector	15
II.1.6 – Varia	18
II.2 – Ontslag tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling	18
II.3 – Arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid	22
II.4 – Toepassing van de CAO in het PC 124	22
II.5 – Kennelijk onredelijk ontslag en arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd	25
II.6 – Kennelijk onredelijk ontslag en pensioen	28
II.7 – Kennelijk onredelijk ontslag en collectief ontslag	28
II.8 – Een ontslag is noodzakelijk	31
HOOFDSTUK III – HET RECHT OM DE CONCRETE REDENEN DIE TOT HET ONTSLAG HEBBEN GELEID TE KENNEN	35
III.1 – Vormvereisten	36
III.2 – Motivering moet betrekking hebben op feitelijke gebeurtenissen	44
III.3 – Motivering in opvolgende brieven	44
III.4 – Ontslagmotivering en ontslag om dringende reden	45
III.5 – Hoe concreet en volledig moet de ontslagmotivering zijn?	46
III.6 – Gevolgen van een onvoldoende concrete motivering	56
III.7 – Taal	57
III.8 – Motivering via raadsman	58
III.9 – Het begrip “spontane mededeling van de ontslagmotieven”	60
III.9.1 – Algemeen	60
III.9.2 – Waarde van de “juiste oorzaak van werkloosheid” in het formulier C4	61
III.9.3 – Moet een spontane mededeling schriftelijk zijn?	69
III.9.4 – De motiveringsbrief ex artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet als spontane mededeling	71
III.10 – De impact van een tegenopzegging	72
III.11 – De aanvulling van de redenen van het ontslag lopende de procedure	75
	V

III.12 – Opeenvolgende beëindigingen	78
III.13 – Taal	80
HOOFDSTUK IV – HET KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG	83
IV.1 – Omtrent het begrip “kennelijk onredelijk ontslag”	83
IV.1.1 – Bestanddelen van het begrip	83
IV.1.2 – Wanneer is er geen verband met het gedrag van de werknemer of met de noodwendigheden van de onderneming?	94
IV.1.3 – Motieven van het ontslag <i>versus</i> omstandigheden van het ontslag	96
IV.1.4 – Kennelijk onredelijk impliciet ontslag	101
IV.1.5 – Invloed van de “fout” van de ontslagen werknemer bij de beoordeling van zijn “gedrag of de geschiktheid”	102
IV.1.6 – Invloed van de “fout” van de werkgever bij de beoordeling van de noodwendigheden eigen aan de werking van de onderneming	107
IV.1.7 – “Kennelijke” onredelijkheid – marginale toetsing	108
IV.1.8 – Kennelijk onredelijk ontslag en ontslag om dringende reden	116
IV.1.8.1 – Ontslag om dringende reden wordt bevestigd	116
IV.1.8.2 – Onwettig ontslag om dringende reden	118
IV.1.8.2.1 – Onwettig ontslag om dringende reden wegens onnauwkeurige motivering in de kennisgevingsbrief	119
IV.1.8.2.2 – Onwettig ontslag om dringende reden wegens laattijdigheid van het ontslag	121
IV.1.8.2.3 – De ingeroepen feiten zijn bewezen maar onvoldoende ernstig als dringende reden	121
IV.1.8.2.4 – De ingeroepen feiten zijn niet bewezen	127
IV.1.9 – Feiten doorheen de tijd	128
IV.1.10 – De impact van (de afwezigheid) van eerdere ingebrekestellingen	128
IV.1.11 – Perceptie van feiten of gebeurtenissen	131
IV.2 – Voorbeelden van kennelijk (on)redelijke ontslagmotieven	133
IV.2.1 – Kennelijk onredelijke motieven	133
IV.2.2 – Niet kennelijk onredelijke motieven	142
IV.3 – Het bewijs	156
IV.3.1 – De bewijslastverdeling tussen werkgever en werknemer	156
IV.3.2 – Bewijslastverdeling in de eerste hypothese	159
IV.3.3 – Bewijslastverdeling in de tweede hypothese	171
IV.3.4 – Bewijslastverdeling in de derde hypothese	173
IV.3.5 – Bewijs van én het feit én het oorzakelijk verband met het ontslag	178

IV.3.6 –	Eén bewezen motief volstaat	181
IV.3.7 –	Het eigenlijke bewijs	183
	IV.3.7.1 – Bewijs aan de hand van getuigenverklaringen	183
	IV.3.7.2 – De relevantie van functioneringsgesprekken en evaluatieverslagen	193
	IV.3.7.3 – Getuigenverhoor	196
IV.3.8 –	Gevolg van ontbreken van bewijs van de aangehaalde ontslagmotieven	197
IV.4 –	De sanctie bij kennelijk onredelijk ontslag	198
	IV.4.1 – Algemene principes	198
	IV.4.2 – Sanctie bij bewezen (kennelijk onredelijk) motief	199
	IV.4.3 – Sanctie bij onbewezen motief	205
	IV.4.4 – Interest	220
	IV.4.5 – Berekening en sociaal statuut van de vergoeding we- gens kennelijk onredelijk ontslag	224
	IV.4.6 – Cumul met andere vergoedingen	225
HOOFDSTUK V – VERJARING		233
HOOFDSTUK VI – PROCEDURE		241
BIBLIOGRAFIE		243