

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 109 VAN 12 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE MOTIVERING VAN HET ONTSLAG

-----  
VERSLAG  
-----

Tengevolge van het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juli 2011 inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag startten onderhandelingen tussen de sociale partners en de regering over het wegwerken van de onderscheiden behandeling van arbeiders en bedienden. Op 5 juli 2013 resulteerden deze in een regeringscompromis, waarin onder andere wordt voorzien dat een regeling rond motivering van het ontslag en goed HR-beleid bij ontslag zou worden voorzien in een in de schoot van de Nationale Arbeidsraad te onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomst.

De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, die dit regeringscompromis juridisch vertaalt, bepaalt in zijn artikel 38, 1° dat het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 zal ophouden van toepassing te zijn vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Raad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever, voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen en hun werknemers.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft de bedoeling om uitvoering te geven aan deze bepaling en om hiermee de juridische onzekerheid gepaard gaand met een onderscheiden behandeling van arbeiders (art. 63 van de wet van 3 juli 1978 inzake de willekeurige afdanking) en bedienden (theorie van het rechtsmisbruik) inzake de mogelijkheden van een betwisting van hun ontslag, weg te werken.

Daarnaast schrijft deze collectieve arbeidsovereenkomst zich in in een internationale en Europese context waarbij verschillende juridische instrumenten betrekking hebben op het recht van een werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en op het recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag.

De Raad heeft zich laten leiden door de vaste overtuiging dat uitleg en dialoog de misverstanden kunnen vermijden, de spanningen kunnen verminderen en de conflicten kunnen doen afnemen, die in het kader van een ontslag tussen de werkgever en de werknemer kunnen rijzen. Een goed HR-beleid gaat uit van een permanente dialoog (informeel en/of formeel) tussen de werkgever en de werknemer gedurende een volledige loopbaan. Een eventueel voorafgaand onderhoud, wanneer de werkgever voornemens is om tot ontslag over te gaan, kan zich inschrijven in deze permanente dialoog.

Daarnaast zijn de sociale partners van oordeel dat indien een ontslagbeslissing wordt genomen, deze goed moet worden uitgelegd. De menselijke aanpak van een ontslag in een context van wederzijds respect tussen de werkgever en de werknemer maakt deel uit van een goed HR-beleid.

Daarom wordt in onderhavige collectieve overeenkomst een recht ingevoerd voor een ontslagen werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen.

De tweede krachtlijn van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bestaat erin de contouren aan te geven voor het ontslagrecht van de werkgever, dat volgens de rechtspraak vandaag al niet absoluut is, net als ieder ander recht.

De werkgever heeft wel het recht om te beslissen over de belangen van zijn onderneming, maar dat recht mag niet op onvoorzichtige en onevenredige wijze worden uitgeoefend.

De collectieve arbeidsovereenkomst stelt dat een werkgever die een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd na 6 maanden tewerkstelling ontslaat om redenen die geen verband houden met de geschiktheid, of het gedrag van de werknemer, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever, een kennelijk onredelijk ontslag geeft. Hier is een aparte sanctionering aan verbonden.

Met deze collectieve arbeidsovereenkomst willen de sociale partners bovendien rechtszekerheid creëren teneinde juridische betwistingen rond ontslag voor de rechter te voorkomen.

#### Het recht om de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen

De sociale partners zijn van oordeel dat het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen een belangrijke vernieuwing is in de wijze waarop het ontslagrecht in België tot nu toe werd opgevat. De werknemer kan gedurende een bepaalde periode na zijn ontslag op een geformaliseerde wijze om uitleg vragen over de redenen die geleid hebben tot zijn ontslag. Voor de werkgever die hierop niet ingaat is daar voortaan een sanctie aan verbonden, tenzij hij dit reeds uit eigen beweging schriftelijk zou gedaan hebben.

De bedoeling is om de werknemers zicht te geven op de redenen die aan de basis gelegen hebben van hun ontslag, zodat zij de redelijkheid daarvan kunnen beoordelen, zonder dat de werkgevers een te formalistisch kader opgedrongen wordt. De werkgever kan deze redenen immers uit eigen beweging schriftelijk aan de werknemer meedelen of als antwoord op een geformaliseerd verzoek van de werknemer; in dit laatste geval dient hij dit wel bij aangetekend schrijven te doen.

De sociale partners menen dat het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen een preventief effect kan hebben ten aanzien van procedures ter betwisting van een ontslag. Wanneer de werknemer immers geïnformeerd wordt over de concrete redenen die aan de grondslag liggen van zijn ontslag, zal hij kunnen beoordelen of hij dit ontslag kan aanvechten op basis van de ervoor gegeven redenen of dat hij vrede kan nemen met de ontslagbeslissing van de werkgever. De werkgever wordt er toe aangezet om zijn beweegredenen te verduidelijken en de werknemer zal zich een geïnformeerd oordeel kunnen vormen, waardoor gerechtelijke procedures kunnen vermeden worden.

Het recht voor een werknemer om de concrete redenen die geleid hebben tot zijn ontslag te kennen, zal er tevens voor zorgen dat hij meer concrete elementen in handen kan hebben wanneer hij zijn ontslag aanvecht. Het zal zodoende voor de werknemer die zijn recht geactiveerd heeft door een verzoek aan de werkgever te richten de rechtstoegang voor een betwisting van zijn ontslag vergemakkelijken.

#### Het kennelijk onredelijk ontslag

De tweede krachtlijn van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bestaat er in dat een schadevergoeding wordt voorzien voor een werknemer die het slachtoffer is van een kennelijk onredelijk ontslag.

Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid, of het gedrag van de werknemer, of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. De werkgever heeft een beleidsvrijheid wat betreft de leiding van zijn onderneming en kan een keuze maken tussen redelijke beleidsalternatieven. De toevoeging van het woord “kennelijk” aan de notie “onredelijk” wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge.

Door de notie kennelijk onredelijk ontslag tonen de sociale partners hun wil om te innoveren, daarbij evenwel aansluitend bij begrippen die reeds in rechtspraak en rechtsleer ingang hadden gevonden. Het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot de willekeurige afdanking, dat alleen voor de werklieden gold, zal hiermee ophouden van toepassing te zijn. Evenwel blijft de inhoud van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 behouden tot 31 december 2015 voor de werknemers waarvoor tijdelijk een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 1 van de wet van 26 december 2013. Vanaf 1 januari 2016 zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst op hen van toepassing. Voor de werknemers waarvoor structureel een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 4 van de wet van 26 december 2013, blijft de inhoud van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 verder gelden.

De werknemer kan evenwel nog steeds misbruik van het ontslagrecht door de werkgever invoeren als toepassing van de burgerrechtelijke theorie van het rechtsmisbruik indien hij de bestanddelen ervan kan bewijzen. Eveneens moet de werknemer dan het verband tussen de wijze van het ontslag en de schade en de omvang van de geleden schade bewijzen.

De collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven. Voor de andere ontslagbeschermingen (bv. moederschapsbescherming) geldt dat de vergoedingen niet kunnen gecumuleerd worden met de schadevergoeding toegekend voor een kennelijk onredelijk ontslag. Deze collectieve arbeidsovereenkomst raakt dus uiteraard niet aan de bestaande ontslagbeschermingen voorzien in specifieke wetgevingen.

Aangezien de toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag enkel betrekking heeft op de redenen die geleid hebben tot het ontslag, maakt het recht van de werknemer om de redenen die tot het ontslag hebben geleid te kennen hier onlosmakelijk deel van uit.

Een aantal specifieke regels ondersteunen, naast de burgerlijke boete die de collectieve arbeidsovereenkomst hiervoor voorziet, dat de werknemer ook werkelijk kennis krijgt van de redenen die geleid hebben tot zijn ontslag, zij het op eigen initiatief van de werkgever of in antwoord op een verzoek van de werknemer.

Bij een betwisting of het ontslag al dan niet kennelijk onredelijk is, wordt een regeling voorzien inzake de bewijslast.

Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van de betreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, dan draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.

Evenwel behoort het aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van de betreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

Daarnaast behoort het aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van de betreffende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst.

X X X

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 109 VAN 12 FEBRUARI 2014 BETREFFENDE DE MOTIVERING VAN HET ONTSLAG**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op het voorstel dat de minister van Werk op 5 juli 2013 aan de regering heeft gedaan, waarin zij de hoofdlijnen voor een oplossing voor de problematiek van het statuut arbeiders/bedienden voorstelt, waarvan zij meent dat het bij de sociale partners een voldoende draagvlak kan vinden, meer bepaald punt I. VIII "Motivering van ontslag";

Gelet op het artikel 38, 1° van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen;

Overwegende dat dit artikel voorziet dat het artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zal ophouden van toepassing te zijn voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Raad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

Overwegende het belang dat de sociale partners hechten aan een goed HRM-beleid bij het ontslag;

Overwegende dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zich daarnaast inschrijft in een internationale en Europese context waarbij verschillende juridische instrumenten betrekking hebben op het recht van een werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen en op het recht op bescherming tegen kennelijk onredelijk ontslag;

Overwegende dat de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst geen afbreuk doet aan de bijzondere ontslagprocedures vastgelegd bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers...

op 12 februari 2014 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst strekt er enerzijds toe om het recht in te voeren voor de werknemer om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

Anderzijds voert deze collectieve arbeidsovereenkomst het recht in voor de werknemer op een schadevergoeding indien zijn ontslag kennelijk onredelijk was.

## HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 2

§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op de werknemers die ontslagen worden :

- tijdens de eerste 6 maanden van de tewerkstelling. Voorafgaande en aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor uitzendarbeid voor een identieke functie bij dezelfde werkgever worden meegeteld voor het bereiken van de eerste 6 maanden tewerkstelling. De definitie van voorafgaande en aaneensluitende contracten is die waarnaar verwezen wordt in artikel 37/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- tijdens een arbeidsovereenkomst voor studentenarbeid;
- met het oog op werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt;
- wegens de definitieve stopzetting van de activiteit;
- wegens de sluiting van hun onderneming in de zin van artikel 3 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen; en

- in het kader van een collectief ontslag.

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is evenmin van toepassing op de werknemers die het voorwerp uitmaken van een ontslag waarvoor de werkgever een bijzondere ontslagprocedure vastgelegd bij de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst moet naleven.

Zij is ook niet van toepassing op de werknemers die het voorwerp zijn van een meervoudig ontslag bij herstructurering, zoals gedefinieerd op sectoraal niveau.

§ 4. Hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 5. Voor de werknemers waarvoor structureel een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 4 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen is alleen hoofdstuk V van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing.

Voor de werknemers waarvoor tijdelijk een verkorte opzegging van toepassing is in het kader van artikel 70, § 1 van de wet van 26 december 2013 is tot 31 december 2015 alleen hoofdstuk V van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing. Vanaf 1 januari 2016 vallen deze werknemers onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, met uitzondering van hoofdstuk V.

#### Commentaar

De uitsluiting van ontslagen met het oog op werkloosheid met bedrijfstoelag en in het kader van een collectief ontslag voorzien in § 2 doet geen afbreuk aan de gebruikelijke procedures die terzake voorzien zijn in de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten en regelgeving.

Met “bijzondere ontslagprocedures vastgelegd bij wet” in § 3 worden bijvoorbeeld bedoeld: de procedure die dient gevolgd te worden voor een ontslag van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad of in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de niet-verkozen kandidaten voor deze organen op basis van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of de procedure die dient gevolgd te worden voor een ontslag van de preventieadviseurs op basis van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.

### HOOFDSTUK III – HET RECHT OM DE CONCRETE REDENEN DIE TOT HET ONTSLAG HEBBEN GELEID TE KENNEN

#### Artikel 3

De werknemer die ontslagen wordt, heeft het recht om van zijn werkgever de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

#### Artikel 4

De werknemer die de concrete redenen die tot zijn ontslag geleid hebben wenst te kennen, richt zijn verzoek bij aangetekende brief tot de werkgever binnen een termijn van 2 maanden nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggings-termijn, richt de werknemer zijn verzoek tot de werkgever binnen een termijn van 6 maanden na de betekening van de opzegging door de werkgever, zonder evenwel 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst te kunnen overschrijden.

### Commentaar

Met de dag van de betekening van de opzegging wordt bedoeld de dag waarop de kennisgeving van de opzegging uitwerking heeft. Wanneer de kennisgeving van de opzegging bij aangetekende brief gebeurt, heeft de kennisgeving uitwerking op de derde werkdag na de datum van de verzending (art. 37, § 1 wet van 3 juli 1978). Een opzegging door middel van een deurwaardersexploot wordt geacht betekend te zijn op de dag dat de deurwaarder zich aanbiedt.

Om na te gaan wanneer het verzoek werd ingediend, geldt de postdatum.

### Artikel 5

De werkgever die een verzoek in overeenstemming met artikel 4 ontvangt, deelt bij aangetekende brief aan deze werknemer de concrete redenen die tot het ontslag hebben geleid mee binnen 2 maanden na de ontvangst van de aangetekende brief met het verzoek van de werknemer.

Deze aangetekende brief moet de elementen bevatten die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid te kennen.

### Commentaar

De termijn van 2 maanden begint te lopen de derde werkdag na de datum van de verzending van het verzoek van de werknemer.

Om na te gaan wanneer de werkgever antwoordt, geldt de postdatum.

### Artikel 6

In afwijking van artikel 5, is de werkgever die uit eigen beweging de concrete redenen die tot het ontslag van de werknemer hebben geleid schriftelijk aan deze heeft meegedeeld, niet verplicht om op het verzoek van de werknemer te antwoorden, voor zover deze mededeling de elementen bevat die de werknemer toelaten om de concrete redenen die tot zijn ontslag hebben geleid, te kennen.

### Artikel 7

§ 1. Indien de werkgever de concrete redenen die geleid hebben tot een door hem gegeven ontslag niet meedeelt aan de werknemer die hiertoe een verzoek heeft ingesteld met inachtneming van artikel 4 of deze meedeelt zonder inachtneming van artikel 5, is een forfaitaire burgerlijke boete die overeenstemt met 2 weken loon verschuldigd aan deze werknemer.

§ 2. De boete voorzien in § 1 is niet van toepassing indien de werkgever uit eigen beweging de concrete redenen die geleid hebben tot het ontslag van de werknemer heeft meegedeeld overeenkomstig artikel 6.

§ 3. De boete voorzien in § 1 is cumuleerbaar met een vergoeding verschuldigd op basis van artikel 9.

## HOOFDSTUK IV – KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG

### Artikel 8

Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever.

## Commentaar

De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag heeft geen betrekking op de omstandigheden van het ontslag. Men toetst of de redenen al dan niet verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of zij berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en of de beslissing nooit zou genomen zijn door een normale en redelijke werkgever.

Bovendien wordt de uitoefening van het ontslagrecht van de werkgever afgetoetst aan hetgeen de uitoefening ervan zou zijn door een normale en redelijke werkgever. Het betreft een beoordelingsbevoegdheid aan de marge gezien de werkgever tot op grote hoogte vrij is te beslissen over wat redelijk is: er dient respect te zijn voor de verschillende beleidsalternatieven die een normale en redelijke werkgever zou overwegen.

Het gaat dus om een marginale toetsing. Alleen de kennelijke onredelijkheid van het ontslag mag getoetst worden en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever (te verstaan als zijn keuze uit de verschillende redelijke beleidsalternatieven die hij heeft). De toevoeging van het woord “kennelijk” aan de notie “onredelijk” wil precies wijzen op de beleidsvrijheid van de werkgever en de toetsing in de marge. Deze laatste is ook ingegeven door de praktische onmogelijkheid om het beleid van de werkgever meer dan marginaal te controleren.

## Artikel 9

- § 1. De werkgever is in geval van een kennelijk onredelijk ontslag een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd.
- § 2. De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon.
- § 3. De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

## Commentaar

De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

In de plaats van de in dit artikel bedoelde sanctie staat het de werknemer vrij de vergoeding van zijn reële schade te vragen, overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

## Artikel 10

Bij betwisting wordt de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer als volgt geregeld:

- Indien de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6, draagt de partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast.
- Het behoort aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen die hij niet aan de werknemer heeft meegedeeld met inachtneming van artikel 5 of 6 en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.
- Het behoort aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag wanneer hij geen verzoek heeft ingediend om de redenen van zijn ontslag te kennen met inachtneming van artikel 4.

## HOOFDSTUK V – OVERIGE BEPALINGEN

### Artikel 11

Voor de bij artikel 2, § 5 bedoelde werknemers waarop dit hoofdstuk van toepassing is wordt onder willekeurige afdanking verstaan een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1 van de wet van 3 juli 1978, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werknemer op willekeurige wijze afdankt, aan deze werknemer een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van 6 maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werknemer al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdankt; zij kan niet samen genomen worden met de vergoeding voorzien in artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden of in artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

## HOOFDSTUK VI – INWERKINGTREDING

### Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 april 2014 voor de ontslagen gegeven of betekend vanaf die datum.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op twaalf februari tweeduizend veertien.

x                      x                      x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----