

Coronavirus: Ontslag tijdens Corona echt goedkoper?

Raadpleeg onze "[COVID-19 bijstand](#)" of contacteer [Sara Cockx](#) en [Evi Dieltiens](#).

Er is de laatste tijd nogal wat commotie ontstaan over het feit dat het ontslag van werknemers in de huidige coronacrisis “goedkoper” zou zijn voor werkgevers, meer bepaald door de gevolgen van het systeem van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het is inderdaad zo dat de ontslagkost mogelijk lager zal zijn voor de werkgever, wanneer hij een ontslag met een opzeggingstermijn betekent aan een werknemer die zich in tijdelijke “corona” werkloosheid bevindt. Maar één en ander verdient wel enige nuancering.

Onderscheid tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of economische redenen

Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een werknemer wil beëindigen (buiten de uitzonderingsgevallen zoals een dringende reden, overmacht, e.d.m.), kan hij dit doen op twee manieren: enerzijds door het laten presteren van een opzeggingstermijn, anderzijds met onmiddellijke ingang en de betaling van een opzeggingsvergoeding die overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn.

In het geval van een ontslag met een te presteren opzeggingstermijn, wordt deze opzeggingstermijn in principe geschorst door de wettelijk voorziene schorsingen van de arbeidsovereenkomst, zoals bijvoorbeeld ziekte of vakantie. Met andere woorden: de opzeggingstermijn loopt niet (verder) tijdens de schorsing en wordt op die manier verlengd.

Ook periodes van tijdelijke werkloosheid maken in principe deel uit van de wettelijke schorsingsgronden. Echter geldt voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht – waarop nu veelvuldig beroep wordt gedaan ingevolge de coronacrisis, onder meer door de vereenvoudigde “coronaprocedure” – een afwijkende regeling.

- Bij een tijdelijke werkloosheid om economische redenen geldt de algemene regel en kan de opzeggingstermijn niet starten of verder lopen tijdens de schorsing. De opzeggingstermijn loopt dus niet tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.
- De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is echter géén wettelijke schorsing rond van de opzeggingstermijn. Bijgevolg wordt de opzeggingstermijn in dat geval niet geschorst en kan deze gewoon starten of verder doorlopen tijdens de periodes van

tijdelijke werkloosheid.

Hierdoor zal de ontslagkost voor de werkgever inderdaad lager liggen, aangezien het deel van de opzeggingstermijn dat samenvalt met de tijdelijke werkloosheid niet ten koste van de werkgever valt. De werknemers ontvangen tijdens deze periode immers een uitkering van de RVA.

Hoewel vakbonden vrezen voor “misbruik”, is deze situatie louter een gevolg van de huidige wetgeving en kan deze dus niet aan werkgevers verweten worden. Slechts een wijziging van de arbeidsovereenkomstenwet (waarin de schorsingsgronden voor de opzeggingstermijn limitatief zijn opgesomd) zou deze situatie kunnen veranderen.

In geval van een ontslag met onmiddellijke ingang en betaling van een opzeggingsvergoeding, zal er daarentegen geen sprake zijn van een vermindering van de ontslagkost voor de werkgever. In dat geval is er immers geen opzeggingstermijn te presteren en is de opzeggingsvergoeding onmiddellijk verschuldigd, berekend op het lopend loon op het moment van ontslag. Het feit dat de werknemer zich op dat moment in tijdelijke werkloosheid bevindt, zal hieraan geen afbreuk doen.

OPGELET: Op 29 april 2020 werd een wetsvoorstel ingediend om deze situatie te “regulariseren” in die zin dat ook tijdelijke werkloosheid wegens COVID-19-overmacht voor de periode van 1 maart 2020 tot 30 juni 2020 (dus met terugwerkende kracht) toch de opzeggingstermijn zou schorsen. Het wetsvoorstel werd reeds goedgekeurd door de Kamercommissie Sociale Zaken, en wacht nu op finale goedkeuring door de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Zie onze nieuwsbrief “Wetgever sluit weldra toch ontslag “achterpoortje” tijdens Corona, met terugwerkende kracht...”. We volgen dit op de voet op en informeren u indien de wet wordt aangenomen.

Risico op kennelijk onredelijk ontslag

Werkgevers die in bovenstaande gunstige regeling een achterpoortje zien om hun werknemers op een financieel gunstige wijze te ontslaan – wat voor bedrijven in nood allicht een noodzakelijke ondersteuning vormt – gaan met deze regeling best toch niet lichtzinnig om. Een ontslag met een opzeggingstermijn wordt voor de werkgever in corona-tijden misschien wel voordeliger, maar de risico's op betwisting van het ontslag door de werknemer schuilen achter de hoek:

(1) Vooreerst heeft de werkgever nog steeds een goede én aantoonbare ontslagreden nodig opdat het ontslag niet zou worden gekwalificeerd als kennelijk onredelijk ontslag in de zin van cao nr. 109. Deze cao vereist namelijk dat het ontslag gegeven wordt om redenen die (1) ofwel verband houden met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer; (2) ofwel berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. Indien een normale en redelijke werkgever in dezelfde omstandigheden nooit beslist zou hebben tot een ontslag, riskeert de werkgever een schadevergoeding tussen de 3 en de 17 weken loon.

Hoewel “de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming” tijdens deze coronacrisis een eenvoudig inroepbare ontslagmotivering lijkt te zijn, is toch enige voorzichtigheid geboden. Gelet op het feit dat de overheid heel wat maatregelen voorziet opdat ondernemingen deze crisis kunnen overbruggen (o.a. de “coronaprocedure” tijdelijke werkloosheid, andere steunmaatregelen voor bedrijven, ...), zal een werkgever des te meer moeten aantonen dat het ontslag, zelfs met deze steunmaatregelen, noodzakelijk was in het kader van de noodwendigheden van de onderneming. De coronacrisis an sich zal daarbij moeilijk als ontslagreden gebruikt kunnen worden. De crisis is immers maar tijdelijk, zodat er geen reden lijkt om de arbeidsovereenkomst om die reden alleen te beëindigen. Het is dus aangewezen om concreet aan te tonen waarom het ontslag van de werknemer noodzakelijk was (zoals bijvoorbeeld een substantiële of blijvende omzet daling die niet verholpen kan worden door de maatregelen van de overheid, of een ontslagreden die te maken heeft met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer).

(2) Daarnaast mag u eveneens geen personeel ontslaan omwille van hun huidige of toekomstige gezondheidstoestand, wat een schending van de algemene antidiscriminatiewetgeving zou uitmaken waardoor de werknemer een schadevergoeding zou kunnen eisen. Deze vergoeding is echter niet cumuleerbaar met de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

Voorzichtigheid is dus geboden bij het ontslag van een werknemer die op dit moment getroffen is door het virus. U zal in dat geval een ontslagreden moeten kunnen aantonen die los staat van de gezondheidstoestand van de werknemer.

Samengevat: in geval van een ontslag van een werknemer in tijdelijke werkloosheid met een te presteren opzeggingstermijn, zal de ontslagkost voor de werkgever inderdaad lager zijn. Anderzijds is dit niet het geval voor een ontslag met onmiddellijke ingang en zal de werkgever het ontslag nog steeds moeten kunnen rechtvaardigen op basis van de noodwendigheden van de onderneming of het gedrag of de geschiktheid van de werknemer.

Een en ander onder voorbehoud van een mogelijks toekomstige wetswijziging (met terugwerkende kracht). To be continued...

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

info@schoups.be

www.schoups.com