



# Ik wil iemand ontslaan om dringende redenen. Hoe vermijd ik problemen hiermee nadien?

**U heeft een medewerker betrappt op een manifest zware fout. Of een werknemer verzuurt de werksfeer dermate dat samenwerken met u en de andere collega's niet langer mogelijk is. Er zijn verschillende denkbare redenen waarom u met onmiddellijke ingang, en zonder verbrekingsvergoeding, afscheid van een medewerker wil nemen. Maar wat als die man of vrouw protesteert, naar de rechter stapt...? Wat moet u doen om problemen bij een ontslag om dringende redenen te voorkomen?**

Een ontslag is op zich al een delicate kwestie, die u best goed voorbereid aanpakt, een ontslag om dringende reden, waarbij u geen verbrekingsvergoeding betaalt, is dat helemaal. Zorg er dus voor dat u een ijzersterk dossier heeft. Dit moet u doen:

Heeft uw werknemer zich bezondigd aan wat juridisch als 'een ernstige tekortkoming' wordt omschreven, waardoor verder samenwerken onmogelijk wordt, dan moet u diens ontslag binnen de drie hierop volgende werkdagen (de zaterdag telt mee als een werkdag) aan hem of haar meedelen. Omwille van

de bewijslast doet u dat best meteen schriftelijk, ondertekend en best aangetekend (al mag het in theorie ook mondeling).

Daarnaast moet u uiterlijk binnen de drie dagen na dit ontslag verwijzen naar de feiten die als dringende reden worden ingeroepen. Dit moet in elk geval wettelijk verplicht schriftelijk gebeuren, bij deurwaardersexploot, per aangetekende brief of via een aangetekende overhandiging. Ook hier geldt de tijdslimiet van drie dagen, maar het is voldoende dat de aangetekende brief ten laatste op de derde dag verstuurd wordt.

Het is van groot belang de bezwarende feiten zo exact mogelijk in de brief beschreven worden, zodat u bij eventuele latere betwistingen duidelijk kan aantonen dat u de werknemer duidelijk heeft ingelicht over diens fout.

U mag de betekening van het ontslag en de opgave van redenen in éénzelfde brief vermelden, als u dat wenst. Maar dan moet de brief uw werknemer wel bereikt hebben binnen de drie dagen na het ontslag.

### AFGEPUUNT

- Deel het ontslag mee binnen de drie werkdagen na ontdekking van de ernstige fout.
- Formuleer de fout, waarvan sprake, zo duidelijk mogelijk mee via deurwaardersexploot, per aangetekende brief of aangetekende overhandiging, binnen de drie werkdagen na het ontslag.
- Overleg vooraf met uw sociaal secretariaat.

ADMB is het sociaal secretariaat, aanbevolen door UNIZO.  
[www.admb.be](http://www.admb.be)

Het antwoord op deze vraag komt uit de UNIZO Adviesgids 'Ontslag', waarvan u een gratis exemplaar kan bestellen via [ledenadministratie@unizo.be](mailto:ledenadministratie@unizo.be). U kan de digitale versie tevens gratis downloaden via [www.unizo.be/adviesgidsen](http://www.unizo.be/adviesgidsen).

LEDEN  
VOORDEEL