

---

## Twee snelheden bij een ontslag wegens dringende reden

---

Cass. 15 juni 2015, S.13.0095.N

Wereldschokkend is het bovenstaande arrest van het Hof van Cassatie niet, want het bevestigt wat het Hof in andere arresten al duidelijk maakte: om de termijn van drie werkdagen te bepalen waarover een werkgever beschikt om een werknemer wegens dringende reden te ontslaan, moet men als eerste werkdag in aanmerking nemen, de dag die volgt op die in de loop waarvan de werkgever met zekerheid kennis heeft gekregen van het feit dat de dringende reden vormt; dat de werkgever daarvan eerder kennis had kunnen krijgen of zelfs had moeten krijgen, is niet relevant (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Het Hof sprak zich uit over het ontslag wegens dringende reden van een werknemer die een andere werknemer bevel had gegeven het werk te stoppen en op een andere afdeling te gaan werken. Volgens de werknemer gebeurde dit in overleg met de persoon die verantwoordelijk is voor de afdeling waarin de werknemer eerst werkte. De werkgever wou dan ook de versie horen van die verantwoordelijke persoon.

Die persoon was de volgende werkdag afwezig, maar de werkgever liet na hem bij zijn terugkeer de daarop volgende werkdag te interpellieren. Het duurde nog twee werkdagen vóór het gesprek met de afdelingsverantwoordelijke plaats had op basis waarvan de werkgever tot ontslag overging.

Het arbeidshof was van mening dat de werkgever gelet op de druk van de driedagenregel de nodige informatie had moeten inwinnen op het eerste nuttige ogenblik. Hij had volgens het arbeidshof reeds de tweede werkdag volgend op de feiten daarvan met zekerheid kennis kunnen krijgen, d.i. meer dan drie werkdagen vóór de dag waarop hij tot ontslag overging. Het arbeidshof verklaarde het ontslag wegens dringende reden dan ook laattijdig en veroordeelde de werkgever tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

Het Hof van Cassatie vernietigde het arrest van het arbeidshof op het motief dat het de wet schond door de termijn van drie werkdagen te laten lopen vanaf het ogenblik waarop de

dringende reden de werkgever had kunnen of moeten bekend zijn en niet vanaf dat waarop hij de werkgever effectief bekend was.

Willy van Eeckhoutte.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 14-15, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)