



TIM CHRISTIAENS
Timemanager

Productiviteit in zelfrijdende auto's

Technologiefanaten kijken al jaren uit naar de zelfrijdende auto. De nieuwe manier van verplaatsen zou het verkeer veiliger maken én onze productiviteit kunnen verhogen. Naast het kantoor en de eigen woning zou de auto zelfs een derde werkplek kunnen wor-

den. Bij dat optimisme plaatst de Universiteit van Michigan een groot vraagteken. De onderzoekers peilden naar de manier waarop de gemiddelde Amerikaan zijn tijd zou besteden in een auto-voertuig. 62 procent van de ondervraagden zou

amper gebruik maken van de vrijgekomen tijd. 36 procent denkt uit wantrouwen voor de software enkel op de weg te zullen letten. 23 procent wil nooit in zo'n voertuig stappen. De resterende 3 procent heeft nu al te veel last van wagenziekte om iets

anders te kunnen doen. Slechts 4,8 procent van de ondervraagden zou werken in de zelfrijdende auto. ☉

De auteur is timemanager bij The Time Management Company.



EVELIEN JAMAELS
advocaat Orde van Vlaamse Balies



MOTIVERING VAN ONTSLAG

We hoorden dat er sinds kort regels bestaan over de motivering van het ontslag. Moeten wij voortaan alle ontslagen werknemers informeren over de redenen van hun ontslag?

Er bestaan nu inderdaad regels over 'de motivering van ontslag'. Werknemers hebben het recht de concrete redenen voor hun ontslag te kennen en een vergoeding te krijgen als dat ontslag onredelijk is.

De nieuwe regel omvat twee aspecten. Enerzijds kan een ontslagen werknemer zijn werkgever binnen de twee maanden na ontslag schriftelijk vragen de redenen voor het ontslag mee te delen. Ontvangt u zo'n verzoek, dan

moet u daar binnen de twee maanden aangetekend op antwoorden. Zo niet, kunt u veroordeeld worden tot een boete van twee weken loon. U moet dus enkel de motieven voor het ontslag meedelen als uw werknemer daarom verzoekt.

Anderzijds kan een werknemer een schadevergoeding eisen bij de rechtbank wanneer hij of zij meent dat zijn ontslag onredelijk was. Onredelijkheid betekent dat het ontslag bijvoorbeeld niet

gebeurde op basis van zijn gedrag of geschiktheid, of de noden van de onderneming, of dat een normale, redelijke werkgever nooit zou hebben beslist de werknemer te ontslaan. De vergoeding kan oplopen van drie tot zeventien weken loon, naargelang van de gradatie van de onredelijkheid. Wij hebben weet van zeven vonnissen. In slechts twee gevallen werd een vergoeding toegekend. De rechtbanken hielden daarbij de kerk in het midden met vergoedingen van acht en tien weken loon. Een werkgever die het ontslag van zijn werknemer niet motiveert, of dat niet op tijd of correct doet wanneer hij

die vraag krijgt, kan worden veroordeeld tot een boete van twee weken loon. Om de zwaardere sancties – tot zeventien weken loon – te vermijden, moet u ervoor zorgen dat een ontslag niet 'kennelijk onredelijk' is. Een aantal tips op basis van de recente rechtspraak: volg het tewerkstellingsparcours van uw werknemers zodat u kunt aantonen dat het gedrag te wensen overliet (evaluaties, waarschuwingen, klachten van klanten), wees niet overhaast of lichtzinnig bij ontslag (baseer uw ontslagbeslissing op feiten die u geverifieerd en eventueel afgetoetst hebt) of organiseer een ontslaggesprek. ☉

Hebt u een juridische vraag voor onze experts? Stuur een e-mail naar benny.debruyne@trends.be.