

2015•2016
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

De ontslagbescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de sociale overlegorganen

Promotor :
Prof. dr. Johan PEETERS

Daisy Palmans

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



Maastricht University

2015•2016
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

De ontslagbescherming van de
personeelsvertegenwoordigers in de sociale
overlegorganen

Promotor :
Prof. dr. Johan PEETERS

Daisy Palmans

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Hoofdstuk 1 Wetgeving	9
Hoofdstuk 2 Oprichting ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk	11
2.1 Wettelijke overlegorganen	11
2.2 Niet-wettelijke overlegorganen	12
Hoofdstuk 3 De ontslagbescherming	13
3.1 Drie soorten bescherming	13
3.2 Draagwijdte van de ontslagbescherming	13
3.2.1 Ontslag door de werkgever	13
3.2.1.1 Uitdrukkelijk ontslag	13
3.2.1.2 Impliciet ontslag	14
3.2.2 Ontslag door de werknemer	15
3.2.3 Het niet in acht nemen van de beschikking van de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank	15
Hoofdstuk 4 De beschermde personen	17
4.1 De personeelsafgevaardigden, kandidaat-personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten	17
4.1.1 Begrip	17
4.1.2 Voorwaarden	18
4.1.2.1 Vervulling verkiesbaarheidsvoorwaarden	18
4.1.2.2 Tijdige indiening kandidatuur en vermelding op kandidatenlijst	19
4.2 Bijzondere situaties	20
4.2.1 Geen ontslagbescherming	20
4.2.1.1 Intrekking van de kandidatuur	20
4.2.1.2 Niet-tijdige indiening van de kandidatuur	21
4.2.1.3 Personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden van niet-wettelijke overlegorganen	21
4.2.2 Ontslagbescherming	22
4.3 Vakbondsafgevaardigde belast met de uitoefening van de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk	23
4.3.1 Bescherming	23
4.3.2 Begin van de beschermingsperiode	23
4.3.3 Einde van de beschermingsperiode	24

Hoofdstuk 5 Aard van de ontslagbescherming en de Wet van 19 maart 1991	27
5.1 Begrip openbare orde	27
5.2 Aard van de ontslagbescherming	27
5.3 Gevolgen van de aard van de ontslagbescherming	27
5.4 Aard van de Wet van 19 maart 1991	29
Hoofdstuk 6 Periode van de ontslagbescherming	31
6.1 Aanvang van de beschermingsperiode	31
6.2 Duur en einde van de beschermingsperiode	34
6.2.1 Personeelsafgevaardigden	34
6.2.2 Kandidaat-personeelsafgevaardigden	35
6.3 Vervroegde beëindiging van de beschermingsperiode	36
6.3.1 Bereiken van de leeftijd van 65 jaar	36
6.3.2 Einde van het mandaat	36
6.3.2.1 Einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigden	36
6.3.2.2 Einde van het mandaat van de kandidaat -personeelsafgevaardigden	38
6.3.2.3 Verschillende behandeling	38
6.3.3 Vervroegde verkiezingen	39
6.4 Verlenging van de ontslagbescherming	39
6.4.1 Geen hernieuwing van de raad of het comité	39
6.4.2 Overgang van de onderneming	40
6.4.3 Opschorting van de verkiezingen	40
Hoofdstuk 7 Rechtsmisbruik	41
7.1 Begrip	41
7.2 Rechtsmisbruik door de beschermde werknemer of de organisatie die de kandidatuur van de werknemer voordraagt	41
7.3 Rechtsmisbruik door de werkgever	43
Hoofdstuk 8 Opheffing van de ontslagbescherming	45
8.1 Het ontslag om dringende reden	45
8.1.1 Begrip	45
8.1.2 Procedure voor de Arbeidsrechtbanken	45
8.1.3 Verloop van de procedure voor de Arbeidsrechtbanken	46
8.1.3.1 De informatie-, onderhandelings- en verzoeningsfase	46
A. Informatiefase	46
B. Onderhandelingsfase	49
C. Verzoeningsfase	49
8.1.3.2 De betwistingsfase	50
8.1.4 Lot van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure	53
8.1.5 Bewijslast	54

8.2 Het ontslag om economische of technische redenen	54
8.2.1 Inleiding	54
8.2.2 Procedure voor het bevoegd paritair orgaan	55
8.2.3 Procedure gevolgd bij het paritair orgaan	56
8.2.4 Sluiting van de onderneming of een afdeling van de onderneming	58
8.2.5 Ontslag van een welbepaalde personeelsgroep	59
8.2.6 Bewijslast	60
Hoofdstuk 9 Sancties bij onregelmatig ontslag	63
9.1 De reïntegratie van de werknemers	63
9.1.1 Inleiding	63
9.1.2 Vormen van de aanvraag	63
9.1.3 Termijn van de aanvraag	64
9.1.4 Aanvaarding	65
9.1.5 Geen afdwingbaar recht	65
9.1.6 Gevolgen	66
9.2 De bijzondere beschermingsvergoeding	66
9.2.1 Het bedrag	66
9.2.2 Berekeningsbasis	67
9.2.3 Aard	67
9.2.4 Openbare orde	67
9.2.5 Verjaring	69
9.2.6 Cumul van de bijzondere beschermingsvergoeding met andere vergoedingen	69
9.2.6.1 Toegestane cumul	69
9.2.6.2 Verboden cumul	69
Conclusie	71
Literatuurlijst	75

Inleiding

Ontslag is volgens het Hof van Cassatie de handeling waarbij een partij aan de andere partij ter kennis brengt dat zij besloten heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Elke partij geniet aldus de macht om eender welke arbeidsovereenkomst op eender welk ogenblik en op eender welke wijze eenzijdig te beëindigen. De wijze waarop partijen van hun ontslagmacht gebruik kunnen maken wordt daarentegen door het arbeidsrecht onderworpen aan speciale procedureregels oftewel 'de algemene ontslagbeschermingsregels' alsook 'de bescherming tegen het ontslag als represaille' genoemd. Deze speciale procedureregels werden vooral genomen voor het ontslag door de werkgever vermits het arbeidsrecht in de eerste plaats de bescherming van de werknemer beoogt.¹ Een werkgever bijvoorbeeld die een zwangere werkneemster wenst te ontslaan, dient zich aan procedureregels te houden. Worden deze procedureregels niet gerespecteerd, riskeert de werkgever een beschermingsvergoeding van een paar maanden loon te moeten betalen.

Dat de ontslagbescherming complex is en de duurste in het Belgische ontslagrecht wordt temeer bewezen door 'de bijzondere ontslagbescherming' van personeelsafgevaardigden van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Niet-naleving van de hierbij voorgeschreven procedureregels, kan de werkgever namelijk een beschermingsvergoeding kosten die kan oplopen tot maar liefst acht jaar loon. De bijzondere ontslagbescherming van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk werd ingevoerd omwille van het behoorlijk functioneren van de binnen de onderneming opgerichte organen.

Het comité heeft als opdracht alle middelen te onderzoeken en voor te stellen en actief bij te dragen aan al wat ondernomen wordt om het welzijn van de werknemers te bevorderen bij de uitvoering van hun werk. Hiervoor brengt het comité adviezen uit en formuleert het voorstellen omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan. De ondernemingsraad is op de eerste plaats een overlegorgaan tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers. Hierbij deelt de werkgever bepaalde economische, financiële of sociale informatie mee aan de raad, zoals de concurrentiepositie van het bedrijf, productiviteit, overheidssteun, jaarrekeningen, het personeelsbestand, cijfermatige voorspellingen voor inkrimping of uitbreiding van het werkvolume, enz., waarbij de ondernemingsraad vervolgens met de nodige voorzichtigheid tot vrijwaring van de bedrijfsbelangen deze informatie doorspeelt naar het personeel van de onderneming. Omtrent bepaalde thema's brengt de ondernemingsraad vooraf adviezen uit en daarnaast dient de ondernemingsraad te waken over de strikte toepassing van de Arbeidswetgeving, de sociale bescherming van de werknemers en de toepassing van elke algemene regelgeving die van belang is voor de onderneming.

De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden van deze overlegorganen

¹ J. HERMAN, *Bijzondere bescherming tegen ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2009, 2.

bevinden zich in een kwetsbare positie doordat zij hun grondrecht en opdracht wensen uit te oefenen, maar de werkgever die zich in een machtspositie bevindt het niet altijd eens is met de vervulling van die opdracht en dergelijke werknemers beschouwt als lastposten. De bijzondere bescherming moet de werknemers m.a.w. toelaten zich in alle vrijheid kandidaat te stellen en moet de onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteiten veiligstellen.

De problematiek van het ontslag van de personeelsafgevaardigden heeft altijd al aanleiding gegeven tot tal van debatten en discussies. Ze ligt eveneens aan de basis van een overvloedige rechtsleer en zeer talrijke beslissingen in de rechtspraak van het Hof van Cassatie en het Grondwettelijk Hof.

De grootste bron van problematiek bij de ontslagbescherming is de omslachtige procedure die doorlopen moet worden om de beschermde werknemer te kunnen ontslaan. Een beschermde werknemer kan wel degelijk worden ontslagen om dringende reden of om technische of economische redenen. Doch indien een werkgever wenst over te gaan tot ontslag, dient deze lange procedures te doorlopen via de Arbeidsrechtbank, er worden uitgebreide verzoeningsperiodes voorzien en eventueel moeten dossiers zelfs behandeld worden in de Nationale Arbeidsraad.

We kunnen ons aldaar de vraag stellen of de ontslagbescherming van personeelsvertegenwoordigers niet verder gaat dan nodig is ter verwezenlijking van het doel waarvoor ze genomen werd, zijnde het toelaten dat werknemers zich in alle vrijheid kandidaat kunnen stellen en het veiligstellen van de onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteiten.

Veel werkgevers zijn namelijk van mening dat deze ontslagbescherming inderdaad te verregaand is en opteren voor een versoepeling en/of verkorting van de procedure.

Vooreerst zal ik kort een overzicht geven van de Wetgeving van de bijzondere ontslagbescherming. Vervolgens zal de oprichting van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk besproken worden waarbij een opdeling gemaakt zal worden tussen de wettelijke overlegorganen en de niet-wettelijke. Daarna zal ingegaan worden op de ontslagbescherming waarbij vooreerst de soorten bijzondere bescherming ter sprake zullen komen en vervolgens de draagwijdte van de ontslagbescherming. Nadien zal besproken worden welke werknemers de ontslagbescherming zullen genieten en aldaar beschouwd worden als de beschermde personen. De aard van de ontslagbescherming en de Wet van 19 maart 1991 wordt hierna uitvoerig onderzocht waarbij zal nagegaan worden of ze al dan niet van openbare orde zijn. Hierop volgend zal een uitgebreide uitleg over de beschermingsperiode gegeven worden waarbij de aanvang, de duur, het einde, het vervroegd einde en de verlenging van deze periode ter sprake komt. Voorts zullen de verschillende mogelijkheden tot rechtsmisbruik uiteengezet worden. Daarna zal het werkstuk uitweiden over de mogelijkheden tot opheffing van de ontslagbescherming wegens het ontslag om dringende reden en het ontslag om technische of economische redenen. Vervolgens zullen de sancties besproken worden die volgen op het onregelmatig ontslag met name de reïntegratie en de beschermingsvergoeding.

Tenslotte zal een conclusie gegeven worden teneinde de ontslagbescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de sociale overlegorganen te kunnen beoordelen in het licht van zijn doelstelling.

Hoofdstuk 1 Wetgeving

De regels van de bijzondere ontslagbescherming zijn terug te vinden in de wet *sensu lato*, in collectieve arbeidsovereenkomsten en tenslotte in individuele arbeidsovereenkomsten.²

Hierna volgt een opsomming van de regels dewelke van belang waren bij dit onderzoek:

- 1) CAO nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen: artikelen 18-20.
- 2) Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948.
- 3) 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, *BS* 29 maart 1991.

Deze wet is enkel van toepassing in de private sector aangezien in de publieke sector andere overlegorganen bestaan die geregeld worden in de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en door het UitvoeringsKoninklijk Besluit van 28 september 1984.³

- 4) Wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs, *BS* 10 januari 2003.
- 5) Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.
- 6) Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007, zoals gewijzigd door de Wet van 28 juli 2011.

² J. HERMAN, *Bijzondere bescherming tegen ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2009, 3.

³ I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 5.

Hoofdstuk 2 Oprichting ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk

2.1 Wettelijke overlegorganen

Een comité voor preventie en bescherming op het werk dient verplicht opgericht te worden in een onderneming die tenminste 50 werknemers tewerkgesteld heeft. Een ondernemingsraad daarentegen dient verplicht opgericht te worden in een onderneming die tenminste 100 werknemers tewerkstelt.⁴

De personeelsdrempel wordt berekend op het gemiddeld aantal werknemers in de onderneming gedurende de vier trimesters die het trimester van aanplakking van het bericht van de verkiezingsdatum voorafgaan.⁵

Onder het begrip werknemers wordt hierbij verstaan de personen die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst of leerovereenkomst, waaronder men niet verstaat de uitzendkrachten die andere werknemers vervangen.⁶

Onder het woord onderneming verstaat men de 'technische bedrijfseenheid' gebaseerd op de economische en sociale zelfstandigheid van de entiteit waarbij het sociale het doorslaggevend criterium uitmaakt en het economische eerder aanwijzend werkt.⁷ Met andere woorden primeert de technische bedrijfseenheid als ondernemingsbegrip op de juridische entiteit (de rechtspersoon). De primauteit van de sociale criteria heeft tot gevolg dat een vennootschap dewelke geen personeel tewerkstelt en aldus geen sociale criteria bezit, niet samen met een andere juridische entiteit één technische bedrijfseenheid kan uitmaken.⁸

De werknemers die in een dergelijk comité voor preventie en bescherming op het werk of ondernemingsraad zetelen worden via sociale verkiezingen verkozen. Deze sociale verkiezingen vinden traditioneel om de vier jaar plaats.⁹

⁴ Artikel 28 van de Wet van 20 september 1948, *BS* 27 september 1948; artikel 49 en 50 §1 van de Wet van 4 augustus 1996, *BS* 18 september 1996; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 3-4.

⁵ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 7.

⁶ Artikel 14 §1, lid 2, 2^o van de Wet van 20 september 1948, *BS* 27 september 1948; artikel 49 van de Wet van 4 augustus 1996, *BS* 18 september 1996.

⁷ Artikel 14 §1, lid 2, 1^o van de Wet van 20 september 1948, *BS* 27 september 1948; artikel 49, lid 2, 1^o van de Wet van 4 augustus 1996, *BS* 18 september 1996; artikel 1 §2, 5^o van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

⁸ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 5.

⁹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 3-4.

2.2 Niet-wettelijke overlegorganen

De werkgever kan op vrijwillige basis en zonder dat de wettelijke bepalingen hem daartoe verplichten, een overlegorgaan in zijn onderneming voorzien dewelke aldaar tot stand komt buiten het wettelijk kader van de Wet van 20 september 1948 of de Wet van 4 augustus 1996.¹⁰

Het vrijwillig overlegorgaan kan tevens bij vergissing door de werkgever opgericht worden indien hij zich daartoe geacht voelde en bijvoorbeeld onterecht meende dat de personeelsdrempel wel bereikt was.¹¹

Het wordt een conventioneel overlegorgaan genoemd indien aan dit orgaan een akkoord tussen de werkgever en de werknemersorganisaties ten grondslag ligt.¹²

¹⁰ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 17.

¹¹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 17.

¹² L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 17.

Hoofdstuk 3 De ontslagbescherming

3.1 Drie soorten bijzondere bescherming

De Wet van 19 maart 1991 biedt personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden van een comité voor preventie en bescherming op het werk of een ondernemingsraad een beschermingsregeling waaronder een ontslagbescherming, een discriminatieverbod en de bescherming tegen overplaatsing.¹³

Enkel de ontslagbescherming zal in dit werkstuk uitvoerig besproken worden.

3.2 Draagwijdte van de ontslagbescherming

Uit de ontslagbeschermingsregeling volgt dat het ontslag van de beschermde werknemer slechts regelmatig kan gegeven worden om twee redenen, namelijk omwille van economische of technische redenen ofwel omwille van dringende reden. Evenwel dient het ontslag in het eerste geval vooraf gegaan te worden door een toestemming van het paritair comité, de Nationale Arbeidsraad of eventueel de Arbeidsgerechten en in het tweede geval door de toestemming van de Arbeidsgerechten.¹⁴

3.2.1 Ontslag door de werkgever

3.2.1.1 Uitdrukkelijk ontslag

Een definitief van het begrip 'ontslag' is terug te vinden in artikel 2 §1 lid 2 van de Wet van 19 maart 1991 en viseert iedere vorm van ontslag dat uitgaat van de werkgever.

De vaststelling van de datum van beëindiging is hierbij van belang daar de beëindiging slechts als ontslag beschouwd zal worden indien ze betekend wordt tijdens de beschermingsperiode. Bij het onmiddellijk ontslag (met of zonder vergoeding) gebeurt dit onmiddellijk terwijl bij het ontslag met opzegging gebeurt dit op de datum van kennisgeving van het ontslag m.a.w. wanneer de opzegging betekend wordt en aldus niet bij het verstrijken van de betekende opzeggingstermijn. Het is namelijk niet van belang of de termijn tijdens of na de beschermde periode verstrijkt. Het ontslag met opzegging is de voorafgaande mededeling van een partij aan de andere van de datum waarop de arbeidsovereenkomst moet eindigen.¹⁵

De wil tot ontslag moet vaststaan en de intentie tot schorsing van de arbeidsovereenkomst is niet voldoende. Tevens komt de wil tot ontslag niet vast te staan bij een loutere kennisgeving van de intentie tot ontslag wegens dringende reden waarbij de werknemer wel vrijgesteld wordt van zijn

¹³ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 4.

¹⁴ Artikel 2 §1 lid 1 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁵ Cass. 18 mei 1987, *JTT* 1987, 330; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 28-29.

prestaties, doch de werkgever het loon blijft uitbetalen en de procedure slechts opstart om toelating te krijgen teneinde tot ontslag om dringende reden te mogen overgaan. De wil komt hierbij namelijk wel vast te staan indien de werkgever een brief hiertoe richt aan de werknemer waarin hij verklaart tot ontslag te zullen overgaan, de werknemer hierbij onmiddellijk wordt vrijgesteld van zijn prestaties, de werknemer verzocht wordt om contact op te nemen teneinde zijn persoonlijke spullen te kunnen terugbezorgen en kennis te nemen van de uitstapregeling.¹⁶

3.2.1.2 Impliciet ontslag

Bij impliciet ontslag door de werkgever geniet de werknemer bescherming krachtens artikel 2 §1 lid 2, 1^o van de Wet van 19 maart 1991.¹⁷ Het impliciete ontslag doet zich voor bij wanprestatie van een partij mits deze gepaard gaat met de wil de arbeidsovereenkomst te beëindigen of bij eenzijdige wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden. Onder de wijziging van essentiële bestanddelen wordt verstaan de wijziging van het loon, het verschaffen en verrichten van arbeid, de arbeidstijd, de arbeidsplaats en de functie. Een tijdelijke wijziging volstaat, doch dient het te gaan om een aanzienlijke wijziging en aldaar voldoende belangrijk voor de andere partij.¹⁸

Voorheen was het nog onduidelijk of het impliciet ontslag werd ondergebracht onder artikel 2 §1 lid 2, 1^o van de Wet van 19 maart 1991 oftewel onder artikel 2 §1 lid 2, 2^o van dezelfde Wet. Dat hieromtrent duidelijkheid verkregen moest worden was duidelijk aangezien beide scenario's andere gevolgen met zich meebracht. Namelijk indien het impliciete ontslag onder artikel 2 §1 lid 2, 1^o valt, dient de werknemer zijn reïntegratie aan te vragen teneinde recht te kunnen hebben op een beschermingsvergoeding. In het andere geval, namelijk indien het impliciete ontslag onder artikel 2 §1 lid 2, 2^o valt, dient de werknemer deze reïntegratie niet aan te vragen teneinde recht te kunnen hebben op een beschermingsvergoeding. Gelukkig heeft de rechtspraak aldaar duidelijkheid gebracht en wordt het impliciet ontslag ondergebracht onder artikel 2 §1 lid 2, 1^o van de Wet van 19 maart 1991 aangezien het een vorm van beëindiging is door toedoen van de werkgever.¹⁹

Bij het impliciete ontslag gebeurt de beëindiging volgens de klassieke rechtspraak van het Hof van Cassatie onmiddellijk. Echter bestaat er in de rechtsleer onenigheid over dit exacte tijdstip van verbreking en heeft het Hof van Cassatie in andere rechtspraak geoordeeld dat de verbreking gebeurt op datum van de mededeling over het als verbroken beschouwen van de overeenkomst omwille van een belangrijke wijziging van een essentieel element van deze overeenkomst.²⁰

Dat het impliciete ontslag onder de ontslagbescherming valt is naar mijn mening noodzakelijk vermits het een verkapte ontslag uitmaakt en hierdoor rechtsmisbruik door de werkgever vermeden kan worden indien deze niet overgaat tot gewoon ontslag ter vermijding van de

¹⁶ I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 28.

¹⁷ Cass. 25 maart 1991, *Soc Kron* 1991, 223.

¹⁸ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 76.

¹⁹ Arbh. Bergen 2008, *JLMB* 2008, 1829; Cass. 25 maart 1991, *Soc Kron* 1991, 223; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 29.

²⁰ Cass. 7 juni 1993, *JTT* 1993, 353; TARQUET en WANTIEZ, C., "Brèves réflexions sur l'acte équipollent à rupture", *JTT* 1981, 1-4; BLONDIAU, P., CLAEYS, T., MAINGAIN, B. en CARLIER, E., *La rupture du contrat de travail. Chronique de jurisprudence 2002-2005*, Brussel, Larcier, 2006.

beschermingsregels. Doch lijkt het me aangewezen om hierbij aangaande het tijdstip van verbreking van de arbeidsovereenkomst de klassieke rechtspraak van het Hof van Cassatie te volgen vermits dit het tijdstip uitmaakt waarbij de intentie om tot impliciet ontslag over te gaan ontstaat. De werknemer dient best reeds beschermd te zijn wanneer deze intentie ontstaat en niet pas vanaf datum van mededeling over het als verbroken beschouwen van de overeenkomst aangezien de werknemer dan een periode van bescherming verliest.

3.2.2 Ontslag door de werknemer

In beginsel geniet de beschermde werknemer geen ontslagbescherming indien deze zelf initiatief neemt tot ontslag, tenzij de werknemer ontslag geeft wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever gelegd kunnen worden.²¹ Dergelijk ontslag wordt door een handeling aldaar gelijkgesteld met het ontslag dat aanleiding geeft tot toepassing van de bijzondere beschermingsregeling.²² Onder het ontslag door een handeling gelijkgesteld met de verbreking wordt de dringende reden in hoofde van de werkgever bedoeld.²³

Indien de beschermde werknemer het ontslag inroept op grond van artikel 2 §1 lid 2, 2^o van de Wet van 19 maart 1991 wegens dringende reden in hoofde van de werkgever, is de werknemer volgens sommige rechtsleer niet gebonden door de vormvereisten en termijnen van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet m.b.t. de kennisgeving van de reden.²⁴ Doch stelt het Arbeidshof en de Arbeidsrechtbank daarentegen dat de vormvereisten en termijnen van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet m.b.t. de kennisgeving van de reden wel degelijk van toepassing zijn vermits de Wet van 19 maart 1991 geen bijzondere voorschriften hieromtrent bezit.²⁵

Dat dergelijk ontslag onder de ontslagbescherming valt is naar mijn mening noodzakelijk vermits het een verkapte ontslag uitmaakt uit hoofde van de werkgever en hierdoor rechtsmisbruik door de werkgever vermeden kan worden indien deze niet overgaat tot gewoon ontslag ter vermijding van de beschermingsregels.

3.2.3 Het niet in acht nemen van de beschikking van de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank

Indien de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank krachtens artikel 5 §3 van de Wet van 19 maart 1991 beslist dat de arbeidsovereenkomst voorgezet dient te worden gedurende de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden, doch de werkgever deze beschikking niet in acht neemt en de uitvoering van de arbeidsovereenkomst alsnog schorst, wordt dit beschouwd als een ontslag in de zin van artikel 2 §1 lid 2, 3^o van de Wet van 19 maart 1991.²⁶

²¹ Artikel 2 §1 lid 2, 2^o van de Wet van 19 maart 1991, BS 29 maart 1991.

²² L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 71-72.

²³ Arbh. Brussel 11 mei 2010, JTT 2010, 302.

²⁴ D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001.

²⁵ Arbh. Brussel 9 december 2003, AR 43.610, onuitg.; Arbrb. Brussel 12 december 2008, AR 13943/06.

²⁶ Artikel 2 §1 lid 2, 3^o van de Wet van 19 maart 1991, BS 29 maart 1991; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 31.

De schorsing van de arbeidsovereenkomst gedaan voordat de Voorzitter een beslissing heeft genomen, valt niet onder het ontslag in de zin van artikel 2 §1 lid 2, 3^o van de Wet van 19 maart 1991 en is aldaar perfect mogelijk.²⁷

Doch is het gerechtvaardigd dat de werkgever de beschikking van de Voorzitter naast zich neerlegt in bepaalde omstandigheden waarbij geen ontslag in de zin van artikel 2 §1 lid 2, 3^o van de Wet van 19 maart 1991 plaatsvindt. De werkgever kan namelijk na een wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst van 5 weken, zonder voorafgaande verwittiging omwille van voorhechtenis, de werknemer alsnog gedurende 2 dagen vrij stellen van prestaties met behoud van het loon zodat het werk kan worden herverdeeld. De beschikking van de Voorzitter wordt niet miskend waardoor geen sprake is van een ontslag.²⁸

De werknemer is bij miskenning door de werkgever van de beschikking van de Voorzitter, niet verplicht om het ontslag in de zin van Artikel 2 §1 lid 2, 3^o van de Wet van 19 maart 1991 in te roepen, doch kan evenzeer de voorlopige maatregel vorderen op basis van de hoogdringendheid die voortvloeit uit de omstandigheden in kortgeding waarbij de werkgever bevolen wordt over te gaan tot het beëindigen van de schorsing onder verbeurte van een dwangsom.²⁹

Dat deze schorsing ontslag uitmaakt waardoor deze onder de ontslagbescherming valt, kan als te verregaand gezien worden. Doch lijkt het me noodzakelijk vermits de werkgever een beschikking van de Voorzitter langs zich neerlegt en aldaar zijn eigen wil wenst door te drijven zonder dat deze gegrond is en dit nadelige gevolgen heeft voor de werknemer. De werknemer dient aldaar beschermd te worden hiertegen en vanwege de mogelijkheid die aan de werknemer gegeven wordt om bij de schorsing ofwel het ontslag in te roepen ofwel een voorlopige maatregel, lijkt de beschermingsregel niet te verregaand in vergelijking met de nadelige gevolgen die de werknemer ondervindt in dergelijk geval.

²⁷ Arbh. Luik 10 mei 1994, *JTT* 1994, 352.

²⁸ Arbh. Luik 26 juli 1995, *JLMB* 1995, 495.

²⁹ Kort. Ged. Arbh. Bergen 17 mei 1994, *Soc Kron* 1995, 325.

Hoofdstuk 4 De beschermde personen

De werknemers die zich voor één van de beschikbare zetels van een comité voor preventie en bescherming op het werk of ondernemingsraad kandidaat stellen, hetzij als gewoon lid, hetzij als plaatsvervangend lid en ongeacht of ze uiteindelijk verkozen worden of niet, zijn wettelijk beschermd tegen ontslag.³⁰

Dezelfde bescherming wordt toegekend aan de leden van de vakbondsafvaardiging wanneer ze belast zijn met de uitoefening van de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk.³¹

4.1 De personeelsafgevaardigden, kandidaat-personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten

4.1.1 Begrip

De beschermde personen omvatten aldus de personeelsafgevaardigden, de kandidaat-afgevaardigden en de niet-verkozen kandidaten.

Het leidinggevend personeel, belast met het dagelijks beheer van de onderneming en gemachtigd om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, zijnde werkgeversafgevaardigden, kunnen geen personeelsafgevaardigden uitmaken daar de hiërarchische rang ondergeschikt is aan elkaar en zij zich niet in een kwetsbare positie bevinden. Ze genieten aldaar geen bijzondere ontslagbescherming.³²

Evenmin kan krachtens wettelijke bepalingen de preventieadviseur die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent, personeelsafgevaardigde zijn.³³ De verbodsbepaling impliceert dat de preventieadviseur zich eveneens geen kandidaat kan stellen, doch dit enkel in de onderneming waar hij als preventieadviseur werkzaam is.³⁴ Desalniettemin heeft de verbodsbepaling volgens een andere strekking niet tot gevolg dat de preventieadviseur zich geen kandidaat kan stellen voor één van de organen (ondernemingsraad of comité voor preventie) en kan ze alsnog de ontslagbescherming genieten hetzij omdat hij niet verkozen wordt, hetzij omdat hij verkozen wordt en zijn functie van preventieadviseur neerlegt.³⁵

³⁰ Artikel 1 §1 en artikel 2 §3 van de Wet van 19 maart 1991, BS 29 maart 1991; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 23.

³¹ Artikel 52 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 7.

³² I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 6.

³³ Artikel 16, b), lid 2 van de Wet van 20 september 1948, BS 27 september 1948; artikel 37 van de Wet van 4 augustus 1996, BS 18 september 1996.

³⁴ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 19; N. BEAUFILS, "Sociale verkiezingen 2000", *VBO* 1999, 126.

³⁵ N. BEAUFILS, "Sociale verkiezingen 2000", *VBO* 1999, 126; A. VAN REGENMORTEL, "Het comité voor preventie en bescherming op het werk: vernieuwd of aan vernieuwing toe?" in M. RIGAUX en P. HUMBLET, *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 6, Intersentia, 2001, 806; M. GOLLS, "De sociale verkiezingen in 2000", *Or* 1999, 180.

4.1.2 Voorwaarden

4.1.2.1 Vervulling verkiesbaarheidsvoorwaarden

Opdat de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde de bescherming kan genieten, dienen de verkiesbaarheidsvoorwaarden zoals opgesomd in artikel 19 lid 1 van de Wet van 20 september 1948 en artikel 59 § 1 van de Wet van 4 augustus 1996, vervuld te zijn op de datum vastgesteld voor de verkiezingen.³⁶

Volgens een bepaalde strekking kan de verkozen personeelsafgevaardigde waarbij de sociale verkiezingen geen aanleiding tot betwisting gaven, doch waarbij naderhand is komen vast te staan dat deze niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldeed op de datum vastgesteld voor de verkiezingen, geen ontslagbescherming genieten. Voorgaande geldt aldus ongeacht of de geldigheid van zijn kandidatuur al dan niet betwist werd tijdens de verkiezingsprocedure via de beroepsprocedure bij de Arbeidsrechtbank. Het maakt tevens geen verschil of hij daarna al dan niet toch werd verkozen. Voorgaande geldt eveneens in het geval dat geen enkel bezwaar ingediend werd tijdens de verkiezingsprocedure via interne klacht i.v.m. de aangeplakte kandidatenlijsten. De auteurs verantwoorden deze redenering door aan te nemen dat de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde is.³⁷

Een andere strekking kan deze stelling niet onderbouwen aangezien het feit dat de Wet van openbare orde is, niet belet dat er vervaltermijnen gelden voor het aanvechten van de kandidatuur van een werknemer en van de verkiezing en aanduiding van een gewoon of plaatsvervangend lid van de personeelsafvaardiging.³⁸ Het Hof van Cassatie oordeelde namelijk dat de termijn die geldt voor het instellen van beroep tegen een kandidatuur bij de Arbeidsrechtbank in het kader van de sociale verkiezingen van toepassing is voor alle betwistingen inzake de geldigheid van de kandidatuur en dat de rechter geen beroep van de werkgever tegen de kandidatuur kan toestaan buiten deze termijn.³⁹ De geldigheid van de kandidatuur van een werknemer dient aldus tijdig betwist te worden door de werkgever en indien de werkgever heeft nagelaten dit te doen en achteraf komt vast te staan dat de werknemer niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet op de datum vastgesteld voor de verkiezingen, kan de kandidatuur niet meer betwist worden en blijft de werknemer de ontslagbescherming genieten.

³⁶ Artikel 19, lid 3, van de Wet van 20 september 1948, *BS* 27 september 1948; artikel 59 §1 van de Wet van 4 augustus 1996, *BS* 18 september 1996; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 23; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 11; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 7; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 35-36.

³⁷ Arbh. Antwerpen 16 juni 2008, *Soc Kron* 2009, 48; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 23; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 7; P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 22; R. GOFFIN en B. MAINGAIN, "Nouveau statut des travailleurs protégés", *Story Scientia* 1991, Brussel, 4; B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 36.

³⁸ Artikel 34 e.v. van het Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 30 juni 1999; Arbh. Brussel 24 februari 2009, *JTT* 2009, 332; Arbh. Luik 12 januari 2009, *JLMB* 2010 659; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 34.

³⁹ Cass. 22 juni 1992, *Arr Cass* 1991-92, 1016.

De eerste strekking is naar mijn mening te nadelig voor de verkozen personeelsafgevaardigde en het openbaar orde karakter van de Wet van 19 maart 1991 wordt hierbij op een verkeerde manier toegepast. Ondanks het gegeven dat de ontslagbescherming van openbare orde is, dient de werkgever namelijk eveneens de andere wettelijke bepalingen van de Wet na te leven. De kandidatuur van de personeelsafgevaardigde dient aangevochten te worden binnen een welbepaalde periode. Is deze periode verlopen, dan komt dit recht van de werkgever te vervallen. Het gebrek aan het vervullen van de verkiesbaarheidsvoorwaarden op datum voor de verkiezingen, zou niet meer ingeroepen moeten kunnen worden door de werkgever en de personeelsafgevaardigde dient de bescherming te blijven genieten vermits aangenomen werd dat de voorwaarden wel vervuld waren. Tevens wordt met de eerste strekking voorbij gegaan aan het doel van de ontslagbescherming en het openbare karakter ervan. De ontslagbescherming beoogt namelijk vooral de werknemer te beschermen tegen ontslag door de werkgever, doch heeft de eerste strekking eerder nadelige gevolgen voor de werknemer. Dit terwijl de werkgever daarentegen net in een positieve positie wordt geplaatst doordat hij niet gehouden wordt de vervaltermijnen te respecteren dewelke hem worden voorgeschreven bij Wet. De soepele strekking kan derhalve best gevolgd worden opdat de werkgever niet kan voorbij gaan aan de wettelijke bepalingen die voor hem gelden en de verkozen personeelsafgevaardigde waarbij de kandidatuur niet betwist werd, doch die zich in een zwakke positie bevindt, de bescherming wel degelijk kan genieten ondanks dat de verkiesbaarheidsvoorwaarden op datum vóór de verkiezingen achteraf niet blijken vervuld te zijn.

4.1.2.2 Tijdige indiening kandidatuur en vermelding op kandidatenlijst

Opdat de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde de bescherming kan genieten dient hun kandidatuur tijdig ingediend te worden door de representatieve werknemersorganisatie.⁴⁰

ACV, ABVV en ACLVB maken representatieve werknemersorganisaties uit die kandidaten voor de sociale verkiezingen kunnen voordragen. NCK daarentegen maakt slechts een gedeeltelijke representatieve werknemersorganisatie uit vermits deze slechts kandidaten kan voordragen voor de sociale verkiezingen van de ondernemingsraad, doch niet voor het comité. Dit heeft tot gevolg dat enkel de kandidaten die het NCK voordraagt voor de ondernemingsraad de bijzondere ontslagbescherming genieten.⁴¹

Het Hof van Cassatie is daarnaast van mening dat de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde op de regelmatig ingediende en definitieve kandidatenlijst moet voorkomen ter genieting van de bescherming.⁴² De kandidatenlijsten die 13 dagen voor de verkiezingen bestaan, worden door het Hof van Cassatie als definitief beschouwd vermits deze lijsten na die datum niet meer gewijzigd mogen worden op grond van het Koninklijk Besluit

⁴⁰ Arbrb. Verviers 14 december 1977, *JTT* 1979, 29; Arbh. Brussel 16 december 2004, *JTT* 2005, 58; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 34.

⁴¹ I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 6 en 35.

⁴² Cass. 15 mei 2000, *Arr Cass* 2000, *JTT* 2000 en *RW* 2000-2001; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 34.

inzake sociale verkiezingen.⁴³ De kandidatuur van een werknemer die op dergelijke lijst staat kan derhalve niet meer ingetrokken worden daar hij definitief kandidaat is en in die hoedanigheid de bescherming tegen ontslag geniet.⁴⁴ De kandidatuurlijsten dienen schriftelijk opgesteld te worden om geldig te zijn daar de reglementering vermeldt dat ze 'ingediend moeten worden' hetgeen tot gevolg heeft dat een mondelinge kandidatuur niet als geldig wordt geacht.⁴⁵

Het Arbeidshof van Antwerpen is daarentegen van mening dat de voorwaarde dat de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde op de regelmatig ingediende en definitieve kandidatenlijst moet voorkomen, enkel geldt indien de kandidaat nog tot het personeel behoort en aldus niet wanneer een nieuwe kandidatuurlijst wordt voorgelegd nadat de werkgever een eerdere kandidatuur heeft afgewezen.⁴⁶

De voorwaarden van tijdige indiening van de kandidatuur en vermelding op de kandidatenlijst opdat bescherming genoten kan worden, worden naar mijn mening terecht voorgeschreven en aangenomen vermits de werkgever eveneens duidelijkheid moet hebben over de beschermde personen zodat hij niet verkeerdelijk aanneemt dat een werknemer ontslagen kan worden zonder de bijzonder beschermingsregels te moeten respecteren. Bescherming van de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden is noodzakelijk doch dient de werkgever zekerheid te hebben over wat hij wel mag en wat hij niet mag. Deze zekerheid wordt hem verleend door de verplichting op te leggen van voormelde voorwaarden.

4.2 Bijzondere situaties

4.2.1 Geen ontslagbescherming

4.2.1.1 Intrekking van de kandidatuur

De werknemer van wie de kandidatuur voor de verkiezingen wordt ingetrokken, en aldaar voordat de kandidaturenlijst definitief is geworden, geniet geen bescherming tegen het ontslag uit hoofde van het statuut van een voor de sociale verkiezingen geldige kandidaat. De representatieve werknemersorganisaties genieten namelijk het recht, het zogenaamde voorrecht of monopolie, om kandidaten voor te dragen op een lijst alsook om deze oorspronkelijke lijst te wijzigen.

Het recht van de representatieve werknemersorganisaties is aan geen enkele beperking onderworpen, doch kunnen betrokken werknemers tegen de wijziging of intrekking van hun kandidatuur inroepen dat ze voor hen bijzonder nadelig zijn of dat ze willekeurig werden

⁴³ Artikel 37 van het Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, BS 30 juni 1999.

⁴⁴ . VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 10; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 34-35.

⁴⁵ Arbrb. Antwerpen 2 maart 1999, *JTT* 1999, 462.

⁴⁶ Arbh. Antwerpen 10 september 1999, *RW* 2000-2001, 242; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 35.

genomen.⁴⁷ Het recht mag daarnaast eveneens geen voorwerp van misbruik uitmaken.⁴⁸ Wat betreft dit verbod op rechtsmisbruik verwijzen wij naar hoofdstuk 7 van dit werkstuk.

4.2.1.2 Niet-tijdige indiening van de kandidatuur

De werknemer die zijn kandidatuur niet tijdig heeft ingediend tijdens de verkiezingsprocedure geniet eveneens geen bescherming tegen ontslag.⁴⁹

De tijdige indiening van de kandidatuur als voorwaarde opdat bescherming genoten kan worden, werd reeds besproken in titel 4.1.2.2 van het vorige hoofdstuk.

4.2.1.3 Personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden van niet-wettelijke overlegorganen

Conventionele personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden in een comité voor veiligheid waarbij de werkgever niet verplicht was deze op te richten, echter wel krachtens een bijzonder overeenkomst met de werknemers hiertoe heeft besloten, genieten in beginsel geen ontslagbescherming. Dit lijkt een logisch gevolg daar de werknemer hierbij lid is van een comité dat niet beantwoordt aan de wettelijke verplichting en daardoor niet de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde in de zin van de Wet van 19 maart 1991 bezit en geniet vervolgens ook niet de ontslagbescherming.⁵⁰

Wat betreft vrijwillig opgerichte overlegorganen, waaronder een comité voor veiligheid dat niet is opgericht vanwege een bijzondere overeenkomst met de werknemers maar wel doordat de werkgever zich daartoe geacht voelde en bijvoorbeeld bij vergissing meende dat de personeelsdrempel wel bereikt was, zijn de werknemers hiervan wel beschermd. De werkgever kan zich aldaar niet beroepen op de vergissing en dwaling.⁵¹ De Arbeidsrechtbank van Hoei heeft namelijk geoordeeld dat de werknemers beschermd zijn indien het comité onregelmatig werd opgericht.⁵² Deze redenering van de Arbeidsrechtbank wordt niet gevolgd door de rechtsleer en de werknemers van een onregelmatig overlegorgaan genieten volgens deze strekking geen bescherming.⁵³

Doch kan de bescherming van personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden die zetelen in een niet-wettelijk overlegorgaan, wel degelijk conventioneel uitgebreid worden en aldus verleend worden via een CAO of een overeenkomst op ondernemingsvlak. Hierbij geldt de

⁴⁷ Arbh. Brussel 21 maart 1979, *Med VBO* 1980, 2063; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 25; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 37-38.

⁴⁸ Voor de verdere uiteenzetting van rechtsmisbruik wordt verwezen naar hoofdstuk 7.

⁴⁹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 26; R. GOFFIN en B. MAINGAIN, "Nouveau statut des travailleurs protégés", *Story Scientia* 1991, Brussel, 4.

⁵⁰ Cass. 23 november 1981, *JTT* 1982, 201; Arbh. Brussel 23 augustus 1983, *JTT* 1984, 343.

⁵¹ P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 25.

⁵² Arbrb. Hoei 18 april 1990, *JTT* 1991, 149.

⁵³ P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 24; A. VAN REGENMORTEL, "Sociale verkiezingen en ontslagbescherming. Aard van bepalingen: openbare orde of dwingend recht?" in J. GOEMANS, *Het statuut van de beschermde werknemer*, Interscientia Rechtswetenschappen, 2001, 34; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 13-14.

voorwaarde dat deze uitbreiding ondubbelzinnig moet zijn.⁵⁴ Het openbaar orde karakter van de Wet van 19 maart 1991 verzet zich niet tegen dit standpunt en artikel 6 van het Burgerlijk Wetboek wordt hierdoor niet geschonden aangezien de Wet niet van toepassing is op de personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden die zetelen in een niet-wettelijk overlegorganen. Wel is de Arbeidsovereenkomstenwet op hen van toepassing die een gunstigere regel in het voordeel van de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde toelaat. Doch kan de toekenning van de ontslagbescherming hierbij niet tot gevolg hebben dat artikel 35 van de Wet van 3 juli 1978 aangaande het ontslag om dringende redenen buiten werking wordt gesteld t.a.v. de leden van het niet-wettelijk overlegorgaan.⁵⁵ Bij gebreke aan specifieke bepaling, zal de wettelijke regeling aangaande het verzoek tot reïntegratie eveneens van toepassing zijn ingeval dat de ontslagbescherming van toepassing wordt gemaakt.⁵⁶

Het gegeven dat personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden geen ontslagbescherming genieten in niet-wettelijke overlegorganen, is naar mijn mening de juiste redenering. De werkgever is namelijk niet gehouden deze organen op te richten gezien de Wet van 19 maart 1991 niet op hen van toepassing is. Derhalve kunnen ze dan ook niet gehouden zijn de ontslagbeschermingsregels na te leven. Zelfs wanneer de werkgever bij vergissing dacht dat het overlegorgaan opgericht diende te worden, vind ik niet dat deze de ontslagbeschermingsregels dient na te leven aangezien de Wet niet op hem van toepassing is. De ontslagbescherming op deze manier interpreteren is te verregaand. Doch moet het wel mogelijk blijven om op conventionele en vrijwillige basis deze ontslagbescherming wel toe te kennen aan de personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden van de niet-wettelijke overlegorganen aangezien dit ten voordele van de werknemers gedaan wordt en dit evenredig is met het doel waarvoor de ontslagbescherming werd genomen.

4.2.2 Ontslagbescherming

Vroeger genoot de werknemer die een voorziening tegen de weigering van de werkgever om zijn kandidatuur aan te plakken niet tijdig heeft ingediend tijdens de verkiezingsprocedure, geen ontslagbescherming. Op heden stelt het Hof van Cassatie dat de aanplakking niet meer geweigerd mag worden en dat de werknemer wel degelijk de ontslagbescherming geniet.⁵⁷

Bij de stopzetting van de verkiezingsprocedure omwille van onvoldoende kandidaten of omwille van onregelmatige beslissing van het stembureau, blijft de werknemer eveneens zijn ontslagbescherming behouden.⁵⁸

⁵⁴ Arbh. Antwerpen 26 juni 1978, *JTT* 1979, 126.

⁵⁵ D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 13-14; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 18; V. VANNES, "De openbare orde en de wet van 19 maart 1991" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 135.

⁵⁶ Arbh. Brussel 29 juni 1994, *Soc Kron*, 347; P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 25; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 13-14.

⁵⁷ Cass. 12 maart 1984, *Soc Kron* 1984, 391; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 26.

⁵⁸ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 26.

Hetzelfde geldt voor de werknemer die de ontslagbescherming genoot maar waarvan de verkiezingen nietig verklaard worden.⁵⁹

Dergelijke toekenningen van ontslagbescherming is naar mijn mening inderdaad noodzakelijk aangezien de werkgever hierbij uitdrukkelijk kennis kreeg van de werknemers die zich kandidaat hebben gesteld, doch omwille van omstandigheden buiten hun wil om niet het mandaat van personeelsafgevaardigde ontvingen of deze verloren. Deze werknemers bevinden zich derhalve in een zwakke positie en dienen de bescherming te blijven genieten opdat de werkgever hen niet kan straffen.

4.3 Vakbondsafgevaardigde belast met de uitoefening van de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk

4.3.1 Bescherming

Artikel 52 van de Wet van 4 augustus 1996⁶⁰ laat toe dat de vakbondsafvaardiging wordt belast met de opdrachten van het comité wanneer in de onderneming geen comité opgericht werd. De redenen waarom geen comité werd opgericht is van geen belang en doet er niet toe.⁶¹

Voorgaande situatie heeft dan tot gevolg dat de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomsten die voor hen reeds gelden, dezelfde bescherming zullen genieten als de personeelsafgevaardigden in het comité zoals voorgeschreven door de Wet van 19 maart 1991.⁶²

Deze situatie geldt alleen voor de vakbondsafgevaardigden belast met de opdrachten van het comité. Wanneer een vakbondsafgevaardigde namelijk belast is met opdrachten van de ondernemingsraad, genieten ze deze bescherming niet.⁶³

Tevens genieten enkel de effectieve leden van de vakbondsafgevaardigden de bijzondere ontslagbescherming. Een werknemer die slechts als expert deelneemt aan de vergaderingen maakt geen deel uit van de vakbondsafvaardiging en geniet aldaar ook niet de bijzondere bescherming. Daarnaast zal een plaatsvervangend vakbondsafgevaardigde die geen deel uitmaakt van de vakbondsafvaardiging, de bijzondere bescherming enkel kunnen genieten in zoverre en zolang hij het effectieve lid van de vakbondsafvaardiging vervangt.⁶⁴ Een

⁵⁹ Art. 2 §3, lid 3 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991; Arbh. Antwerpen 10 september 1999, *RW* 2000-2001, 242; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 27; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 37.

⁶⁰ De Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

⁶¹ Arbh. Bergen 27 maart 2009, *JTT* 2010, 126; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 6-7.

⁶² L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 139.

⁶³ Arbrb. Oudenaarde 10 oktober 1996, *JTT* 1997, 110; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 6-7.

⁶⁴ Cass. 10 februari 2003, *Arr Cass* 2003, 345.

plaatsvervanger die na effectief lid vervangen te hebben opnieuw plaatsvervanger wordt, geniet de bijzondere bescherming niet.⁶⁵

4.3.2 Begin van de beschermingsperiode

De bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht, doch is het niet duidelijk of dit de datum is van de effectieve uitoefening van de opdracht of deze waarop de vakbondsafvaardiging wordt aangesteld. Volgens het Arbeidshof te Brussel belet het in feite nooit uitoefenen van de opdrachten van het comité niet dat de vakbondsafgevaardigden de wettelijke bescherming van het comité genieten.⁶⁶ De Arbeidshoven te Luik en Antwerpen daarentegen oordelen dat de wettelijke bescherming van het comité door de vakbondsafgevaardigden slechts genoten wordt vanaf het moment dat zij daadwerkelijk de opdrachten van het comité uitoefenen.⁶⁷

4.3.2 Einde van de beschermingsperiode

De bescherming eindigt op de datum waarop de bij volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het comité, tot de eerste vergadering van het nieuwe comité. De duur van de bescherming is aldaar gelijklopend als deze voorzien voor de personeelsafgevaardigden zelf van het comité.⁶⁸ Indien het mandaat van de vakbondsafgevaardigde eindigt voordat de sociale verkiezingen voor het comité hebben plaatsgevonden, zal de bescherming van deze een einde nemen vóór de aanstelling van het nieuwe comité aangezien het wegvallen van het mandaat van vakbondsafgevaardigde tot gevolg heeft dat de uitoefening van de opdrachten van het comité door de betrokken werknemer te vervallen komt en de bescherming eindigt. Tevens dient de CAO-regeling die de duur van het mandaat en de voorwaarden van beëindiging vastlegt uitwerking te hebben opdat de bescherming genoten kan worden, hetgeen bij het wegvallen van het mandaat van vakbondsafgevaardigde niet meer het geval is.⁶⁹ Doordat aangenomen wordt dat het einde van het mandaat van vakbondsafgevaardigde tot gevolg heeft dat de bescherming voorgeschreven door de Wet van 19 maart 1991 eindigt, wordt het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd. Namelijk wordt hierdoor ervoor gezorgd dat de vakbondsafgevaardigde niet beter af is dan de verkozen personeelsafgevaardigde aangezien deze eveneens zijn bescherming verliest mocht zijn mandaat verloren gaan.⁷⁰ Terwijl het mandaat van een personeelsvertegenwoordiger slechts ingetrokken kan worden door zijn organisatie wegens ernstige tekortkoming, uitgesproken door de Arbeidsrechtbank, kan de vakbondsorganisatie steeds het mandaat van haar vakbondsafgevaardigde intrekken zonder gebonden te zijn door dergelijke voorwaarde.⁷¹ Dit verschil in juridische behandeling kan evenwel verantwoord worden door de verschillende

⁶⁵ Arbh. Luik 18 juni 2001, *JTT* 2001, 480.

⁶⁶ Arbh. Brussel 26 mei 1987, *JTT* 1998, 286.

⁶⁷ Arbh. Antwerpen 24 november 1994, *JTT* 1995, 391; Arbh. Antwerpen 11 september 2000, *onuitg.*, AR 990534; Arbh. Luik 18 juni 2001, *JTT* 2001, 480.

⁶⁸ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 141; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 31.

⁶⁹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 139.

⁷⁰ S. VAN WASSENHOVE, "Controverses sur la protection contre le licenciement réservé au délégué syndical exerçant les missions des membres du comité de sécurité et d'hygiène", *JTT* 1995, 385.

⁷¹ P. HUMBLET, "Omtrent de rechtspositie van de vakbondsafvaardiging: capita selecta" in M. RIGAUX, M. en HUMBLET, P., *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 6, Intersentia, 2001, nr. 63.

juridische aard van de vakbondsafvaardiging (met conventionele basis) en de verkozen leden van het comité (met wettelijke basis).⁷²

⁷² L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 142-143.

Hoofdstuk 5 Aard van de ontslagbescherming en de Wet van 19 maart 1991

5.1 Begrip openbare orde

Een wettelijke bepaling is volgens het Hof van Cassatie van openbare orde indien ze de essentiële belangen van de Staat of van de gemeenschap raakt of, in het privaatrecht, de juridische grondslagen vastlegt waarop de economische of morele orde van de maatschappij berust.⁷³

Bepalingen van openbare orde betreffen aldaar het algemeen belang en worden gesanctioneerd met de absolute nietigheid. Bepalingen van dwingend recht strekken daarentegen tot de vrijwaring van private belangen en worden gesanctioneerd met de relatieve nietigheid.⁷⁴

5.2 Aard van de ontslagbescherming

De bijzondere bescherming aan personeelsafgevaardigden of aan kandidaat-personeelsafgevaardigden heeft tot doel deze categorie van werknemers toe te laten hun opdracht in de onderneming te vervullen en daarnaast hun volledige vrijheid en onafhankelijkheid te waarborgen om zich kandidaat te stellen voor het vervullen van die opdracht.⁷⁵

Daar de wettelijke ontslagbescherming ingesteld werd voor het algemeen belang, is ze van openbare orde. De ontslagbescherming beoogt voornamelijk de werknemers te beschermen tegen ontslag door de werkgever.⁷⁶

5.3 Gevolgen van de aard van de ontslagbescherming

Het is van belang om stil te staan bij de gevolgen van het openbare orde karakter van de ontslagbescherming en de mogelijkheden van de beschermde werknemer die reeds onregelmatig ontslagen werd. Doch bestaat er geen eensgezind antwoord op de vraag of een beschermde werknemer zelf afstand kan doen van zijn ontslagbescherming in onderling akkoord met de werkgever.

Volgens een bepaalde strekking impliceert het openbaar orde karakter van de ontslagbescherming namelijk dat de beschermde werknemer niet op een geldige wijze van zijn

⁷³ Cass. 9 november 1948, *Pas* 1948, I, 699; Cass. 10 november 1978, *Pas* 1979, I, 309.

⁷⁴ Cass. 11 februari 1980, *RW* 1979-80, 340; A. VAN REGENMORTEL, "Sociale verkiezingen en ontslagbescherming. Aard van bepalingen: openbare orde of dwingend recht?" in J. GOEMANS, *Het statuut van de beschermde werknemer*, Interscientia Rechtswetenschappen, 2001, 12.

⁷⁵ Cass. 4 september 1995, *JTT* 1995, 493; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 51; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 17.

⁷⁶ Arbrb. Brussel 10 september 2001, *JTT* 2001, 368; Arbh. Gent 8 november 2004, *JTT* 2005, 93; Cass. 4 september 1995, *JTT* 1995; Cass. 15 mei 2000, *JTT* 2000, 371; T. BALTHAZAR, *Nieuwe Wet op de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden*, Leuven, Garant Maklu, 1991; V. VANNES, "Le licenciement des représentants du personnel: le commentaire de la loi du 19 mars 1991", *Or.* 1991, 191.

ontslagbescherming kan afwijken en verzaken, tenzij een afwijking wettelijk wordt voorzien. Een dading met wederzijdse toegevingen omtrent de ontslagbescherming waarbij de beschermde werknemer zijn kandidatuur intrekt en hierdoor aldus zijn bescherming verliest, is wel degelijk mogelijk doch enkel indien dit wettelijk voorzien wordt.⁷⁷ De beschermingswet biedt hiertoe voor de personeelsafgevaardigde wel een oplossing vermits deze geen afstand kan doen van haar bescherming, doch wel afstand kan doen van haar mandaat waardoor de ontslagbescherming in bepaalde gevallen verloren gaat en voortijdig een einde neemt. Voorgaande is niet mogelijk voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde aangezien deze geen mandaat bezit en hier aldus ook geen afstand van kan doen.⁷⁸

Een andere strekking daarentegen meent dat de toegeving vanuit de beschermde werknemer erin bestaat afstand te doen van zijn bescherming met openbare orde karakter via intrekking van zijn kandidatuur, doch dat een dading geen betrekking kan hebben op rechten van openbare orde. Een dading omtrent de ontslagbescherming waarbij de beschermde werknemer afstand doet van zijn bescherming is aldus niet mogelijk.⁷⁹

Doch is volgens de Arbeidsrechtbank van Brussel niet elk akkoord nietig aangezien een akkoordvonnis wel afgesloten kan worden. De rechter heeft hierbij slechts een marginaal toetsingsrecht over de externe wettelijkheid van het akkoord.⁸⁰

De redenering dat geen afstand gedaan kan worden van de ontslagbescherming is naar mijn mening op het eerste zicht te verregaand aangezien de bescherming zich hierdoor in bepaalde gevallen zelfs tegen de werknemer kan keren. Neem nu de situatie waar de beschermde werknemer wenst om zijn ernstige tekortkoming als dringende reden niet voor te leggen aan de Arbeidsrechtbank omwille van schaamte of andere redenen. De werkgever kan namelijk geen ontslag geven zonder tussenkomst van de Arbeidsrechtbank en indien de werknemer zelf ontslag neemt, zal deze zijn sociale rechten verliezen. Het genot van de ontslagbescherming zou wel de regel moeten zijn, doch dient hierbij een mogelijkheid voor de werknemer voorhanden te moeten blijven om rekening houdend met zijn situatie hiervan afstand te kunnen doen. De werknemer moet voor zichzelf kunnen uitmaken welke situatie voor hem voordeliger is. Doch is het begrijpelijk dat de werknemer geen afstand kan doen van zijn ontslagbescherming aangezien de werkgever zijn machtspositie kan inzetten en de werknemer hiertoe kan dwingen. Welke werknemer durft namelijk tegen zijn werkgever in te gaan? Angst voor de gevolgen hiervan zouden de meeste werknemers namelijk tot dergelijk akkoord met de werkgever komen zonder dat zij daartoe zelf zouden beslissen omwille hun persoonlijke situatie. De mogelijkheden om alsnog onder het verbod tot afstand van de ontslagbescherming uit te komen, namelijk via een dading toegelaten bij Wet, via afstand van de kandidatuur of via een akkoordvonnis, zijn

⁷⁷ Cass. 1 december 1997, *Soc Kron* 1998, 292; Cass. 15 mei 2000, *Arr Cass* 2000, *JTT* 2000 en *RW* 2000-2001; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 54; M. DEVOS en P. HUMBLET, "Bloemlezing Arbeidsrecht juli 1999-juli 2000", *Or* 2001, 76; Cass. 4 september 1995, *JTT* 1995, 493.

⁷⁸ Voor verdere uitleg omtrent het einde van het mandaat en de gevolgen hiertoe, zie hoofdstuk 6.3.2 en 6.3.3 van dit werkstuk.

⁷⁹ A. VAN REGENMORTEL, "Sociale verkiezingen en ontslagbescherming. Aard van bepalingen: openbare orde of dwingend recht?" in J. GOEMANS, *Het statuut van de beschermde werknemer*, Interscientia Rechtswetenschappen, 2001, 9-58.

⁸⁰ Arbrb. Brussel 15 februari 1995, *Soc Kron* 1995, 178; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 18.

voldoende om mijn eerder standpunt van tafel te gooien en om de machtspositie van de werkgever hierbij onder controle te houden.

5.4 Aard van de Wet van 19 maart 1991

Er bestaat eveneens onduidelijk omtrent de vraag of de Wet van 19 maart 1991 in zijn geheel van openbare orde is of dat slechts een deel van de tekst van de Wet de openbare orde raakt hetgeen heeft geleid tot discussie in de rechtsleer.

Volgens de ruime strekking zijn alle bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde.⁸¹ Tot de wettelijke bescherming behoren namelijk eveneens de rechten die voor de werknemer uit die bescherming voortvloeien. Een schending van de Wet zou daarom de absolute nietigheid tot gevolg hebben.⁸²

Volgens de enge strekking daarentegen zijn slechts enkele bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde. Het feit dat bepaalde bepalingen van een Wet van openbare orde zijn, heeft namelijk niet noodzakelijk tot gevolg dat alle bepalingen van die Wet het openbare orde karakter bevatten. Daarnaast wordt het openbare orde karakter van een bepaling gerechtvaardigd door de aard van de belangen die zij beschermt. Vermits sommige bepalingen zoals de reïntegratie en de beschermingsvergoeding particuliere belangen beschermen, zijn zij derhalve van dwingende aard.⁸³

Tenslotte stelt een meer genuanceerde strekking dat alle bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 wel degelijk van openbare orde zijn, doch dat een onderscheid gemaakt moet worden tussen de verschillende categorieën van de bepalingen, waarvan de intensiteit en de gevolgen verschillen.⁸⁴

Hierbij kan naar mijn mening het best de enge strekking gevolgd worden vermits het inderdaad te kort door de bocht is om vanwege het openbaar orde karakter van de ontslagbescherming ervan uit te gaan dat alle bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde zijn. De lijn op deze manier doortrekken is te verregaand. Tevens genieten niet alle bepalingen van de Wet dezelfde aard van belangen en laat het net deze aard zijn die volgens het Hof van Cassatie bepaalt of men over een openbaar orde karakter of over een dwingend karakter beschikt. De Wet van 19 maart 1991 wordt aldaar niet in zijn geheel als van openbare orde beschouwd en beschikt over bepalingen die zowel van openbare orde zijn, indien ze algemene belangen beschermen, alsook over bepalingen die van dwingende aard zijn, indien ze particuliere belangen beschermen.

⁸¹ Arbh. Luik 25 september 1996, *Soc Kron* 1997, 31; Arbrb. Brussel 4 maart 1991, *TSR* 1991, 225; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 31-32.

⁸² I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 17.

⁸³ V. VANNES, "Le conseil d'entreprise ou CHS conventionnel:-Protection des travailleurs-Ordre public", *JTT* 1995, 489; Arbh. Gent 9 februari 2005, *onuitg.*, AR nr. 457/01; Arbh. Antwerpen 20 februari 2007, *Soc Kron* 2007, 295; Arbrb. Nijvel 21 november 1997, *ontuitg.*, AR nr. 2071/N/94; Arbrb. Luik 8 januari 1999, *JTT* 1999, 469; Arbrb. Gent 28 september 2001, *TGR* 2002, 192; Arbrb. Brussel 30 januari 2003, *JTT* 2004, 378

⁸⁴ Arbrb. Brussel 20 december 2005, *Soc Kron* 2006, 405; Arbrb. Brussel 2 oktober 2007, *onuitg.*, AR nr. 14.416/06 en 14.434/06

Hoofdstuk 6 Periode van de ontslagbescherming

De Wet van 19 maart 1991 bepaalt de aanvang van de ontslagbescherming op hetzelfde ogenblik voor de verkozen personeelsafgevaardigden en voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Wat het einde van de ontslagbescherming betreft, maakt de Wet een onderscheid naargelang het om verkozen personeelsafgevaardigden, dan wel om niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden gaat.

Hieronder wordt in schema de duur van de ontslagbescherming weergegeven:

Duur van de ontslagbescherming		
	<i>Begin</i>	<i>Einde</i>
<i>Verkozen kandidaten</i>	30 ^{ste} dag voorafgaand aan de datum van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt	Datum waarop de bij de volgende sociale verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld
<i>Niet-verkozen kandidaten</i>		
- Eerste kandidatuur		Datum waarop de bij de volgende sociale verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld
- Al kandidaat geweest en niet verkozen bij de vorige verkiezingen		2 jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen

6.1 Aanvang van de beschermingsperiode

De aanvang van de bescherming houdt verband met de organisatie van de sociale verkiezingen. Het verloop van de procedure van de sociale verkiezingen bestaat uit een voorbereidende fase, 60 dagen hierop volgend vindt de aanplakking van het bericht met de fundamentele gegevens van de verkiezingen plaats dewelke eveneens de verkiezingsdatum aankondigt. Vervolgens zal na 35 dagen de lijst met kandidaten voor de verkiezingen ingediend moeten worden bij de werkgever en zal na 90 dagen de verkiezingsdag plaatshebben. De periode tijdens dewelke de verkiezingsdag dient plaats te hebben wordt door een koninklijk besluit voorgeschreven.⁸⁵

⁸⁵ Artikel 11 en 31, lid 1 van het Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 30 juni 1999; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 13; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 109; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti1, 2011, 32.

Hierbij vangt de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden en van kandidaat-personeelsafgevaardigden aan op de dertigste dag voorafgaand aan de datum van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt.⁸⁶

De werkgever daarentegen beschikt officieel pas 35 dagen na de datum van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt, over de namen van de werknemers die zich kandidaat hebben gesteld voor een sociaal mandaat. In sommige gevallen zal de werkgever zelfs pas na deze termijn over de namen van kandidaten beschikken vermits de lijst met kandidaten pas 13 dagen voor de verkiezingsdag definitief dient te zijn en ondertussen talrijke wijzingen plaats hebben kunnen vinden. Er is namelijk voor zowel de werknemer als voor de organisatie de mogelijkheid tot interne klacht i.v.m. de aangeplakte kandidatenlijsten, waarna een eventuele vrijwillige wijziging plaatsvindt door de voordragende organisatie. Aansluitend en uiterlijk binnen de 61 dagen na de datum van de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt, is beroep mogelijk bij de Arbeidsrechtbank door de werkgever, de werknemer of de organisaties. De beroepstermijn bedraagt echter 52 dagen indien er geen interne klacht is geweest. Tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank is geen hoger beroep noch verzet mogelijk.⁸⁷

Voorgaande betekent dat toekomstige kandidaten voor de sociale verkiezingen een retroactieve bescherming genieten daar de bescherming aanvangt op het tijdstip waarop de werkgever nog niet verondersteld wordt de naam van de werknemers te kennen die zich voor de sociale verkiezingen aanbieden.⁸⁸ Deze retroactieve werking van de bescherming is van belang opdat er anders een risico bestaat dat een werkgever kan overgaan tot anticipatief ontslag van werknemers waarvan de namen bij hem ten ore zijn gekomen als mogelijke kandidaten ten gevolge van polls die in ondernemingen hebben plaatsgevonden voorafgaand aan de formele kandidaatstelling.⁸⁹ De retroactieve werking van de bescherming zal evenwel pas werking hebben wanneer er sprake is van een effectieve kandidaatstelling en de kandidaat aldaar figureert op de definitieve kandidatenlijst.⁹⁰

De beschermingsperiode, dewelke over het algemeen 65 dagen duurt met mogelijkheid tot een langere periode, maakt aldaar een verkapte bescherming uit vermits het risico bestaat dat de werkgever een werknemer in deze periode ontslaat zonder op dat ogenblik te kunnen weten dat de werknemer bescherming geniet en aldus zonder dat de bijzondere procedure wordt nageleefd

⁸⁶ Artikel 2 § 2 en § 3 lid 11 en 12 van de Wet 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991; Cass. 30 maart 1992, *RW* 1992-1993, 435.

⁸⁷ Artikel 34 e.v. van het Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 30 juni 1999; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 34-35.

⁸⁸ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 17; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 16 en 109.

⁸⁹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 109.

⁹⁰ Cass. 15 mei 2000, *Soc Kron* 2000, 444; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 110.

hetgeen een onregelmatig ontslag tot gevolg heeft. Deze verkapte bescherming van in het algemeen 65 dagen wordt ook de 'occulte bescherming' genoemd.⁹¹

De onregelmatig ontslagen werknemer heeft aldus de mogelijkheid om zich alsnog kandidaat te stellen tijdens de periode van occulte bescherming en daarbij alsnog bescherming te genieten op voorwaarde dat het ontslag is gebeurd tijdens deze periode van occulte bescherming en dat hij de verkiesbaarheidsvoorwaarden vervuld op het tijdstip van ontslag. Hij kan dit aldaar niet doen indien hij wordt ontslagen en uit dienst is voordat de periode van occulte bescherming begint. Het blijft evenwel mogelijk voor de werknemer om zich kandidaat te stellen indien hij wordt ontslagen met opzeggingstermijn dewelke doorloopt tijdens de periode van occulte bescherming en de verkiezingen, om zich kandidaat te stellen. De werknemer kan namelijk opkomen als kandidaat zolang hij in dienst is en mits hij de andere verkiesbaarheidsvoorwaarden vervuld. Doch zal deze werknemer de onderneming moeten verlaten bij het einde van zijn opzeggingstermijn zelfs indien hij wordt verkozen en zonder dat hij op dat ogenblik aanspraak kan maken op enige bescherming.⁹²

Opdat de werknemer bescherming geniet tijdens de occulte periode dient hij tevens zes maanden ononderbroken tewerkgesteld te zijn of negen maanden in verscheidene periodes in het jaar voorafgaand aan dat van de verkiezingen. Verder dient de werknemer zodat hij aanspraak kan maken op een beschermingsvergoeding, zijn reïntegratie in de onderneming aan te vragen binnen de 30 dagen volgend op de dag van de voordracht van de kandidaturen indien deze gebeurt na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging.⁹³ Het ontslag met betekening van een te presteren opzeggingstermijn, komt tot stand op het ogenblik dat de opzegging wordt gedaan en aldus niet bij het verstrijken van de opzeggingstermijn.⁹⁴ Dit verzoek tot reïntegratie is evenwel niet vereist voor de geldigheid van de kandidatuur vermits de reïntegratie slechts gevraagd kan worden na zijn kandidatuur en een vroeger verzoek geen uitwerking heeft.⁹⁵

Naar mijn mening is de aanvang van de beschermingsperiode te verregaand, met name wat betreft een deel van de occulte beschermingsperiode. Omwille van de occulte beschermingsperiode wordt het de werkgever niet mogelijk gemaakt om tijdens deze periode enig werknemer te ontslaan zonder de bijzondere procedure na te leven. Zo hij de procedure niet naleeft, loopt hij namelijk het risico dat het ontslag onregelmatig wordt indien de werknemer later alsnog op de kandidatenlijst komt te staan en aldus een retroactieve bescherming genoten krijgt. Het voordeel dat de werknemer hierbij geniet, namelijk het wegnemen van het risico dat

⁹¹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 17; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 13 en 110.

⁹² L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 14; P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 18; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 110-111.

⁹³ Artikel 14 van de Wet 19 maart 1991, BS 29 maart 1991.

⁹⁴ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 14.

⁹⁵ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 111.

de werkgever mogelijk voorafgaandelijk kennis krijgt van het voornemen van een werknemer om zich kandidaat te stellen en hierdoor beslist over te gaan tot ontslag van de werknemer, gaat verder dan door het doel van de ontslagbescherming beoogd wordt. Het doel van de ontslagbescherming is namelijk dat deze categorie van werknemers toegelaten worden hun opdracht in de onderneming te vervullen en daarnaast dat hun volledige vrijheid en onafhankelijkheid gewaarborgd wordt om zich kandidaat te stellen voor het vervullen van die opdracht. Indien men de beschermingsperiode bijvoorbeeld pas laat ingaan vanaf de datum dat de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt, zal niet voorbijgegaan worden aan het doel. Werknemers hebben dan uiteindelijk nog 35 dagen om hun voornemen om zich kandidaat te stellen ter kennis te brengen voordat de kandidatenlijst definitief wordt en genieten aldaar nog een retroactieve bescherming van 35 dagen. De beschermingsperiode van 30 dagen vooraf aan de datum van aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt is naar mijn mening te verregaand aangezien werknemers inderdaad tegenwind van de werkgever kunnen krijgen in deze periode indien deze kennis krijgt van het voornemen om zich kandidaat te willen stellen, doch is het zeer uitzonderlijk dat de werkgever hiervan kennis krijgt aangezien hij op dat moment nog geen kandidatenlijst heeft ontvangen. Tevens is dergelijk gevaar aan de orde tijdens zijn gehele tewerkstelling aangezien de werkgever ook hier kennis kan krijgen van zulk voornemen. Het is evenwel niet mogelijk dat de werknemer tijdens zijn gehele tewerkstelling de ontslagbescherming geniet. Vandaar dat naar mijn mening weinig verschil bestaat tussen de periode van gehele tewerkstelling waarbij deze niet altijd de ontslagbescherming geniet en de 30 dagen van occulte periode. Ondanks dat tijdens de occulte periode er wel degelijk meer kans bestaat dat het voornemen tot kandidatuur ter sprake komt en aldus ten ore van de werkgever komt te liggen vermits dit de periode is naar aanleiding van de sociale verkiezingen, verantwoordt dit niet dat de werkgever hierdoor het risico loopt om een beschermde werknemer te ontslaan zonder dat hij kennis heeft van de beschermde status. De beschermingsperiode zou derhalve beter beginnen vanaf de datum dat de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt aangezien de werknemer alsnog bewegingsvrijheid tot het voornemen om zich kandidaat te willen stellen geniet en de werkgever een grotere bewegingsvrijheid krijgt aangaande het ontslag van zijn werknemers.

6.2 Duur en einde van de beschermingsperiode

6.2.1 Personeelsafgevaardigden

Krachtens artikel 2 §2 van de Wet 19 maart 1991 genieten de gewone en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden de ontslagbescherming tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld waarbij deze datum samenvalt met de eerste vergadering van de ondernemingsraad of van het comité waarop de nieuwe verkozenen worden uitgenodigd en waarin ze de functie waarvoor ze werden verkozen, daadwerkelijk hebben uitgeoefend.⁹⁶

⁹⁶ Arbrb. Brussel 18 mei 2004, *JTT* 2005, 4; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 114; P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in

De datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld valt niet samen met de datum van aanplakking van de verkiezingsuitslag twee dagen na het doorgaan van de verkiezingen aangezien er betwistingen aangaande de verkiezingen kunnen opgeworpen worden en het nieuwe comité pas zal aantreden nadat uitspraak hierover gedaan wordt.⁹⁷

6.3.2 Kandidaat-personeelsafgevaardigden

Indien het om hun 'eerste kandidatuur' gaat, genieten de kandidaat-personeelsafgevaardigden krachtens artikel 2 §3 lid 1 van de Wet 19 maart 1991 dezelfde beschermingsperiode als de personeelsafgevaardigden, zijnde tot de aanstelling van de nieuwe verkozen personeelsafgevaardigden.

Bij een latere kandidatuur genieten de kandidaat-personeelsafgevaardigden krachtens artikel 2 §3 lid 1 van de Wet 19 maart 1991 een kortere beschermingsperiode als de personeelsafgevaardigden die een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.⁹⁸

Wat de oude tekst van de Welzijnswet betreft oordeelde het Arbeidshof van Antwerpen dat de 'eerste kandidatuur' slechts 1 maal gesteld kan worden en wordt elke daaropvolgende kandidatuur niet meer als een eerste beschouwd.⁹⁹ Tevens oordeelde de Arbeidsrechtbank van Charleroi dat de nieuwe kandidatuur van de werknemer niet als een 'eerste kandidatuur' beschouwd kan worden indien hij verkozen werd bij de vorige verkiezingen. Trok de werknemer echter zijn kandidatuur bij de vorige verkiezingen in voordat de stemming plaatsvond, dan wordt de volgende kandidatuur wel beschouwd als zijn eerste kandidatuur.¹⁰⁰

Wat de tekst van de nieuwe Welzijnswet betreft, is er volgens het Arbeidshof van Luik sprake van een eerste kandidatuur indien de kandidatuur de eerste is die niet tot een verkiezing geleid heeft en aldus vruchteloos bleef.¹⁰¹

De duur van de bescherming bij een eerste vruchteloze kandidatuur bedraagt vier jaar en elke latere kandidatuur, al dan niet vruchteloos, bedraagt twee jaar. Reden hiertoe is dat gesteld wordt dat de eerste kandidatuur de meeste moeilijkheden oplevert en de meeste risico's inhoudt

de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 29; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 31.

⁹⁷ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 31.

⁹⁸ Arbrb. Luik 15 oktober 2001, *JTT* 2003, 134; Arbrb. Luik 20 februari 2003, *JTT* 2003, 375; Arbrb. Antwerpen 21 maart 2005, *onuitg.* AR nr. 35.4737; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 130.

⁹⁹ Arbh. Antwerpen 21 januari 1980, *JTT* 1981, 109.

¹⁰⁰ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 129; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001; B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 36.

¹⁰¹ Arbrb. Luik 15 oktober 2001, *JTT* 2003, 134; Arbrb. Luik 20 februari 2003, *JTT* 2003, 375; Arbrb. Antwerpen 21 maart 2005, *onuitg.* AR nr. 35.4737; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 129; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001; B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 36.

waardoor deze goed beschermd dient te worden. Hieruit kan gesteld worden dat de duur van de bescherming afhankelijk is van het aantal vruchteloze kandidaturen van de werknemer vermits de beschermingsperiode korter is indien de kandidaat-personeelsafgevaardigde niet verkozen werd tijdens twee opeenvolgende verkiezingen.¹⁰² Het Hof van Cassatie nuanceert voorgaande stelling en stelt dat de duur van de bescherming bij een eerste kandidatuur vier jaar bedraagt ongeacht of deze vruchteloos was, terwijl elke latere vruchteloze kandidatuur twee jaar bedraagt behalve indien zijn kandidatuur bij de onmiddellijk voorafgaande verkiezingen wel vruchteloos bleek te zijn.¹⁰³ Voorgaande stelling geldt ongeacht de opeenvolgende kandidaturen voor hetzelfde orgaan gesteld werden, aldus ongeacht voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.¹⁰⁴

6.3 Vervroegde beëindiging van de beschermingsperiode

6.3.1 Bereiken van de leeftijd van 65 jaar

Artikel 2 §2 lid 3 van de Wet 19 maart 1991 stelt dat geen ontslagbescherming genoten wordt door personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, behalve indien de onderneming deze categorie van werknemers gewoonlijk in dienst blijft houden.¹⁰⁵

Dit betekent evenwel niet dat het is toegestaan dat een beschermd werknemer krachtens artikel 83 van de Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met een verkorte opzeggingstermijn ontslagen kan worden dewelke afloopt wanneer de pensioensleeftijd wordt bereikt.¹⁰⁶

6.3.2 Einde van het mandaat

6.3.2.1 Einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigden

De ontslagbescherming van de personeelsafgevaardigde neemt een vervroegd einde indien en vanaf het moment dat de werknemer zijn mandaat verliest. Artikel 21 §2 van de Wet van 20 september 1948 en 61 van de Wet van 4 augustus 1996 schrijven de gevallen voor waarin het mandaat van een personeelsvertegenwoordiger een einde neemt.¹⁰⁷

De rechtspraak van het Arbeidshof en de Arbeidsrechtbank stelt dat de personeelsafgevaardigde de ontslagbescherming definitief en volledig verliest zodra zijn mandaat verloren gaat aangezien ze hierbij eveneens niet meer beschouwd kan worden als een kandidaat. Eens ze werd verkozen, werd hem namelijk een mandaat verleend waardoor de hoedanigheid van kandidaat verloren gaat. De ontslagbescherming voor kandidaat-personeelsafgevaardigden is daarnaast

¹⁰² H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 32-33; B. NYSSSEN, "La durée de la protection des candidats non élus aux élections sociales", *JTT* 1991, 426.

¹⁰³ Cass. 5 maart 2007, *JTT* 2007, 258.

¹⁰⁴ B. NYSSSEN, "La durée de la protection des candidats non élus aux élections sociales", *JTT* 1991, 86.

¹⁰⁵ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 125, 126 en 136.

¹⁰⁶ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 37.

¹⁰⁷ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 37-40.

voorbehouden aan de niet-verkozen kandidaten.¹⁰⁸ De werkgever en werknemer kunnen hierbij niet stilzwijgend het mandaat van de werknemer in het overlegorgaan blijven handhaven en hierdoor de ontslagbescherming laten doorlopen vermits de wettelijke bepalingen die de oprichting en de werking van de overlegorganen regelen van openbare orde zijn. Dergelijk conventioneel akkoord doorkruist namelijk de wettelijke werking van het overlegorgaan en is niet rechtsgeldig.¹⁰⁹ VAN REGENMORTEl stelt daarentegen dat het al dan niet openbare karakter van de wettelijke bepalingen die de oprichting en de werking van de overlegorganen regelen irrelevant is om te bepalen of een uitbreiding van de bescherming mogelijk is. Volgens hem is de uitbreiding namelijk wel mogelijk indien de wettelijke bepalingen een minimale bescherming van de werknemers op het oog hebben.¹¹⁰

Doch beweert een bepaalde strekking dat personeelsafgevaardigden toch niet volledig hun ontslagbescherming verliezen zodra hun mandaat verloren gaat, maar dat ze enkel hun ontslagbescherming in hun hoedanigheid van personeelsafgevaardigde verliezen. Hun ontslagbescherming in hun hoedanigheid van kandidaat voor de sociale verkiezingen zou namelijk behouden blijven en de ontslagbescherming is niet voorbehouden aan de niet-verkozen kandidaten.¹¹¹

De eerste strekking kan naar mijn mening best gevolgd worden aangezien het vervroegd einde van het mandaat gelijkgesteld moet worden met het eigenlijk einde van de ontslagbescherming via het aflopen van de duur. Ik zie niet in waarom de personeelsafgevaardigde bij het einde van zijn mandaat wel nog bescherming zou moeten genieten terwijl dit niet het geval is wanneer hij zijn mandaat behoudt tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld. Dergelijk verschil in behandeling wordt niet gerechtvaardigd en het behoud van het mandaat van kandidaat en aldaar de ontslagbescherming is te verregaand en gaat voorbij het doel waarvoor de ontslagbescherming werd genomen, namelijk deze categorie van werknemers toe te laten hun opdracht in de onderneming te vervullen en daarnaast hun volledige vrijheid en onafhankelijkheid te waarborgen om zich kandidaat te stellen voor het vervullen van die opdracht. Bij beëindiging van het mandaat van personeelsafgevaardigde bezitten zij geen opdracht meer en werden zij tevens verkozen waardoor ze bij verlies van het mandaat niet gelijkgesteld kunnen worden met een niet-verkozen kandidaat-personeelsvertegenwoordiger. Wensen zij zich opnieuw kandidaat te stellen dienen zij de nieuwe verkiezingen af te wachten en zal een nieuwe periode van ontslagbescherming in acht genomen moeten worden.

¹⁰⁸ Arbh. Brussel 6 januari 1993, *JTT* 1993, 315; Arbrb. Brussel 29 april 1999, *Onuitg.*, AR nr. 99/09.024; Arbrb. Antwerpen 4 maart 2005, Soc. Kron. 2006, 401; Arbrb. Antwerpen 19 december 2005, *JTT* 2006, 133; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 31; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 45.

¹⁰⁹ Cass. 20 april, 1969, *RW* 1969-70, 521.

¹¹⁰ A. VAN REGENMORTEl, "Sociale verkiezingen en ontslagbescherming. Aard van bepalingen: openbare orde of dwingend recht?" in J. GOEMANS, *Het statuut van de beschermde werknemer*, Interscientia Rechtswetenschappen, 2001, 41.

¹¹¹ GwH 23 januari 2002; GwH 8 november 2006; Cass. 27 februari 1974, *TSR* 1974, 327; P. HORION, "La protection contre le licenciement des salariés délégués ou candidat au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail", *Rev. Trav.* 1067, 514; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 45.

6.3.2.2 Einde van het mandaat van de kandidaat-personeelsafgevaardigden

Op basis van de eerste strekking zal de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde die zich in één van de in artikel 21 §2 van de Wet van 20 september 1948 en 61 van de Wet van 4 augustus 1996 opgesomde gevallen bevindt waarop het mandaat van een gewone of plaatsvervangende personeelsafgevaardigde een einde neemt, aldus zijn bescherming niet verliezen. Onder een kandidaat wordt verstaan de eigenlijke kandidaat alsook de werknemer die beschermd is omdat hij kandidaat is geweest.¹¹²

Voorgaande zou impliceren dat de niet-verkozen kandidaat voor het comité, dewelke op het tijdstip van de sociale verkiezingen onder een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld was maar nadien onder bediende statuut in dezelfde onderneming valt, de bijzondere bescherming blijft behouden. De enige voorwaarde die behouden moet blijven opdat de kandidaat zijn bescherming blijft genieten is dat de verkiesbaarheidsvoorwaarden vervuld blijven.¹¹³

Alhoewel ik eerder aangaf dat de eerste strekking naar aanleiding van het einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigde best gevolgd diende te worden, ben ik het niet eens met het gegeven dat de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde die zich in dezelfde situatie bevindt, wel de ontslagbescherming blijft behouden. Hierbij maak ik dezelfde redenering en meen ik dat het vervroegd einde van het mandaat gelijkgesteld moet worden met het eigenlijk einde van de ontslagbescherming via het aflopen van de duur. Ik zie niet in waarom de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde bij het einde van zijn mandaat wel nog bescherming zou moeten genieten terwijl dit niet het geval is wanneer hij zijn mandaat behoudt tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld wanneer het zijn eerste kandidatuur betreft, of tot 2 jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen wanneer hij al kandidaat is geweest en niet verkozen werd bij de vorige verkiezingen. Dergelijk verschil in behandeling wordt niet gerechtvaardigd en het behoud van de ontslagbescherming is te verregaand en gaat voorbij het doel waarvoor de ontslagbescherming werd genomen. Wensen zij zich opnieuw kandidaat te stellen dienen zij de nieuwe verkiezingen af te wachten en zal een nieuwe periode van ontslagbescherming in acht genomen moeten worden.

6.3.2.3 Verschillende behandeling

De verschillende behandeling van personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden vormt volgens het Arbeidshof van Luik geen discriminatie daar ze geen vergelijkbare situaties uitmaken.¹¹⁴ De personeelsafgevaardigde heeft een keuze of hij zijn mandaat wenst uit te oefenen of wilt uittreden, terwijl een niet-verkozen kandidaat de situatie waarin hij zich bevindt niet gekozen heeft en geen mandaat bekleedt.¹¹⁵

Een andere strekking in de rechtsleer volgt voorgaande redenering niet en beweert dat de niet-verkozen kandidaat wel degelijk zijn bescherming verliest indien deze geen deel meer uitmaakt van de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen. Het kan namelijk niet de bedoeling

¹¹² H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 43.

¹¹³ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 43.

¹¹⁴ Arbh. Luik 28 februari 2000, *Soc. Kron.* 2002, 11.

¹¹⁵ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 45.

zijn dat de kandidaat-personeelsvertegenwoordiger beter beschermd wordt dan de gewone of plaatsvervangende personeelsafgevaardigde.¹¹⁶ Indien er een verschil in behandeling moet bestaan zou dit namelijk enkel in het voordeel van de personeelsafgevaardigde moeten zijn daar deze zowel om individuele als om collectieve redenen een zwakkere positie bekleedt en beschermd dient te worden. Een grotere bescherming voor de kandidaat-personeelsvertegenwoordiger kan niet gerechtvaardigd worden daar de twee redenen, eigen aan de bescherming van de personeelsafgevaardigde, totaal vreemd zijn aan de bescherming van de kandidaat-personeelsafgevaardigde.¹¹⁷

De tweede strekking komt het beste overeen met de redeneringen die ik eerder heb uiteengezet, doch blijf ik bij mijn standpunt dat zowel de personeelsafgevaardigde alsook de kandidaat-personeelsafgevaardigde de ontslagbescherming dienen te verliezen bij het einde van hun mandaat aangezien er anders een verschil in behandeling plaatsvindt met de personeelsafgevaardigde en de kandidaat-personeelsafgevaardigde die hun mandaat niet verliezen en de termijn wel doen aflopen. Tevens gaat dergelijke bescherming verder dan het doel waarvoor ze werd genomen.

6.3.3 Vervroegde verkiezingen

Indien het aantal personeelsleden lager dan twee bedraagt, zullen nieuwe verkiezingen moeten plaatsvinden.¹¹⁸

Het enig overblijvend lid van het oude overlegorgaan alsook de kandidaat-personeelsafgevaardigden zullen hierbij niet meer beschermd zijn vanaf moment dat het nieuw verkozen overlegorgaan is aangetreden.¹¹⁹

6.4 Verlenging van de ontslagbescherming

6.4.1 Geen hernieuwing van de raad of het comité

Indien de raad of het comité niet hernieuwd wordt omwille van het niet bereiken van het minimum aan voorziene personeelsbezetting voor oprichting van deze organen, zullen de bij vorige verkiezingen verkozen personeelsafgevaardigden de ontslagbescherming blijven verder genieten gedurende een periode van zes maanden.¹²⁰

¹¹⁶ P. BLONDIU, "Chronique des élections sociales", *JTT* 1986, 18; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 45 en 119.

¹¹⁷ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 46.

¹¹⁸ Artikel 21 §4 van de De Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948; artikel 63 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

¹¹⁹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 117 en 137; P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 29; B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 35.

¹²⁰ Artikel 2 §2 lid 2 van de Wet 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

Hetzelfde geldt wanneer er geen nieuwe verkiezingen georganiseerd moeten worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen. De periode van zes maanden gaat in vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode van de verkiezingen.¹²¹

Krachtens artikel 21 §9 van de Wet van 20 september 1948 en artikel 55 lid 4 van de Wet 4 augustus 1996, zullen de bij vorige verkiezingen verkozen personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden bij uitstel van de sociale verkiezingen gedurende deze periode, die niet langer dan één jaar mag bedragen, eveneens de ontslagbescherming genieten.¹²²

6.4.2 Overgang van de onderneming

Krachtens artikel 21 §10 5° van de Wet van 20 september 1948 en artikel 74 van de Wet 4 augustus 1996, blijven de personeelsafgevaardigden en kandidaat-afgevaardigden hun bescherming behouden in alle gevallen van overgang van ondernemingen of een gedeelte in overneming alsook in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in verscheidene juridische entiteiten.¹²³

6.4.3 Opschorting van de verkiezingen

Indien de onderneming besloten heeft om de activiteiten voorgoed stop te zetten of bij gedeeltelijke sluiting waarbij het personeelsbestand daalt onder een bepaalde drempel, kunnen de verkiezingen met maximaal 1 jaar opgeschort worden en zal de bescherming van de personeelsafgevaardigden en van de kandidaat-personeelsafgevaardigden tijdens de periode van opschorting doorlopen.¹²⁴

Bij dergelijke opschorting wordt de voorafgaande toestemming van de bevoegde ambtenaar vereist die daarnaast de instemming dient te krijgen van het in functie zijnde overlegorgaan, van de werkgever en de organisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen.¹²⁵

De verlenging van de beschermingsperiode zal voortduren tot aan de datum van de installatie van de nieuwe leden ingevolge de uitgestelde verkiezingen die gelijkloopt met de verlenging van het mandaat van de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden.¹²⁶

¹²¹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 115.

¹²² Arbrb. Verviers 11 maart 1998, *JTT* 1998, 436.

¹²³ Deze situatie mag niet verward worden met de overgang van personeel waarvan sprake van is in artikel 2 §5 van de Wet 19 maart 1991 aangezien dit niet dezelfde situatie betreft.

¹²⁴ Artikel 21 §4 van de Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948; artikel 63 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

¹²⁵ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 117.

¹²⁶ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 117.

Hoofdstuk 7 Rechtsmisbruik

7.1 Begrip

Het rechtsmisbruik wordt in de contractuele wereld verbonden met het niet te goeder trouw uitvoeren van verbintenissen m.a.w. is ze de kennelijk onredelijke uitoefening van een contractueel recht dat aan een partij toekomt.¹²⁷ Er is namelijk sprake van rechtsmisbruik wanneer de normale grenzen van de uitoefening van het recht kennelijk overschreden worden.¹²⁸

De rechter zal het al dan niet bestaan van het rechtsmisbruik derhalve in concreto beoordelen via een marginale toetsing waarbij beroep gedaan kan worden op volgende criteria:¹²⁹

- aanwezigheid van schadeoogmerk: het criterium van schadeoogmerk is aanwezig indien het recht wordt uitgeoefend om de wederpartij schade te berokkenen;
- aanwezigheid van het evenredigheids criterium: het evenredigheids criterium is aanwezig wanneer het recht uitsluitend uitgeoefend wordt in eigen belang en het opgeleverde voordeel in wanverhouding staat tot het nadeel berokkend aan de wederpartij;
- aanwezigheid van bestemmingscriterium: het bestemmingscriterium is aanwezig indien het recht wordt afgewend voor het doel waarvoor het werd verleend.

7.2 Rechtsmisbruik door de beschermde werknemer of de organisatie die de kandidatuur van de werknemer voordraagt

De ontslagbescherming is een mooi middel om de personeelsafgevaardigden of de kandidaat-personeelsafgevaardigden te beschermen tegen de macht van de werkgever. De werkgever zou namelijk een werknemer kunnen ontslaan enkel om de reden dat deze het voornemen heeft zich kandidaat te stellen voor het vervullen van de opdracht als personeelsafgevaardigde of omdat de werkgever het niet eens is met de uitoefening van de opdracht door een verkozen personeelsafgevaardigde gezien deze nadelige gevolgen heeft voor hem. Doch laat de ontslagbescherming van de werknemer het toe dat ze het voorwerp kan uitmaken van misbruik vanuit de werknemer of vanuit de organisatie die de kandidatuur van hem voordraagt.

Het rechtsmisbruik kan namelijk een middel uitmaken om de kandidatuur van de voordien ontslagen werknemer aan te vechten. De feitenrechter is verplicht het door de werkgever ingeroepen rechtsmisbruik te betrekken bij de beoordeling van de geldigheid van kandidatuur, doch dient de werkgever hiertoe een bezwaar te hebben ingediend overeenkomstig artikel 37 van het Koninklijk Besluit van 25 mei 1999.¹³⁰ Indien de werkgever namelijk heeft nagelaten het

¹²⁷ Artikel 1134, lid 3 van het Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804, BS 3 september 1907.

¹²⁸ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 63.

¹²⁹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 63; B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 26.

¹³⁰ Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, BS 30 juni 1999.

rechtsmisbruik aan te vechten tijdens de sociale verkiezingen, kan ze niet meer aangevoerd worden in de procedure tot voorafgaande erkenning van de dringende reden of in de procedure waarbij de beschermingsvergoeding wordt aangevochten.¹³¹

De Arbeidsrechtbank van Brussel heeft geoordeeld dat het bestaan van het rechtsmisbruik beoordeeld dient te worden in het licht van het doel van de kandidatuur, namelijk het uitoefenen van een mandaat van de werknemersvertegenwoordiger in een overlegorgaan.¹³²

De bewijslast van het rechtsmisbruik van kandidaatstelling berust op de werkgever, doch mogen de overwegingen geen betrekking hebben op de redenen van het ontslag.¹³³ De werkgever dient aan te tonen dat het recht zich kandidaat te stellen afgewend wordt van het doel. Hij moet derhalve kunnen bewijzen dat de werknemer geen kandidaat geweest zou zijn mocht hij niet ontslagen zijn geworden.¹³⁴ Doch dient geconcludeerd te worden dat het geen evidente zaak is om dit rechtsmisbruik te bewijzen aangezien het enkele feit dat de kandidaatstelling is gebeurd nadat een ontslag was gegeven, geen rechtsmisbruik bewijst.¹³⁵ De voordracht van de kandidatuur waarbij aangetoond kan worden dat ze enkel werd gesteld ter verhindering of bemoeilijking van het ontslag wegens hervormingen en dus niet met het oog op het uitoefenen van een sociaal mandaat, wordt geacht onrechtmatig te zijn.¹³⁶

In het licht van deze mogelijkheid tot rechtsmisbruik door de werknemer of door de organisatie en de moeilijkheid tot het bewijzen van dit rechtsmisbruik, concludeer ik dat de ontslagbescherming te verregaand is, met name wat betreft de aanvang van de beschermingsperiode. De occulte beschermingsperiode plaatst de werkgever niet alleen in een vervelende positie doordat hij met uiterste voorzichtigheid werknemers dient te ontslaan, tevens kan ze door de werknemer en de organisatie makkelijk gebruikt worden op een manier die de werkgever schaadt. Indien de occulte beschermingsperiode zou wegvallen, kan een werknemer die op moment van zijn ontslag geen bescherming geniet niet alsnog de bescherming verkrijgen door zich kandidaat te stellen en kan derhalve geen rechtsmisbruik door de werknemer of de organisatie plaatsvinden. De ontslagbescherming beoogd voornamelijk de werknemer te beschermen tegen ontslag door de werkgever, doch kan het niet zo zijn dat deze bescherming zo verregaand is dat ze het voorwerp van misbruik kan uitmaken en hierdoor zijn doel voorbijstreeft. Mijn voorstel om de beschermingsperiode te laten beginnen vanaf de datum dat de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt, werkt de mogelijkheid tot rechtsmisbruik gedeeltelijk weg. Er blijft hierdoor slechts een periode van 35 dagen over waarover de werkgever niet beschikt over de definitieve lijst van kandidaturen en enkel de werknemers die hierin worden ontslagen en alsnog achteraf op de definitieve lijst komen te

¹³¹ B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 31.

¹³² Arbrb. Brussel 22 april 2004, *onuitg.*, AR nr. 73.330/04.

¹³³ Cass. 5 maart 1984, *JTT* 1985, 101.

¹³⁴ P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 28.

¹³⁵ Arbrb. 15 mei 1991, *JTT* 1991, 181.

¹³⁶ Arbrb. Brussel 26 april 2004, *onuitg.*, AR nr. 73.247/04; B. MERGITS en I. VAN PUYVELDE, *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999, 30.

staan, kunnen de retroactieve bescherming genieten. Dit voorstel laat derhalve toe dat de mogelijkheid tot rechtsmisbruik gedeeltelijk weggewerkt wordt en tevens blijven de werknemers de mogelijkheid genieten om zich kandidaat te stellen en terwijl de bescherming genoten wordt ook al gaat het dan om een kortere periode van slechts 35 dagen.

7.3 Rechtsmisbruik door de werkgever

De ontslagbescherming kan, in tegenstelling tot wat in het vorig subhoofdstuk wordt beweerd, niet ver genoeg gaan indien de werkgever kennis krijgt van het voornemen van een werknemer om zich kandidaat te stellen voordat de occulte beschermingsperiode in gaat. Aangezien de werkgever hierbij wel over kan gaan tot ontslag, doch enkel om redenen dat de werknemer zich kandidaat wilt stellen, kan aangenomen worden dat de ontslagbescherming rechtsmisbruik door de werkgever toelaat.

De uitoefening van het ontslagrecht door de werkgever kan namelijk rechtsmisbruik uitmaken indien het ontslag zich voordoet vóór het ingaan van de beschermingsperiode teneinde de deelname van de werknemer aan de verkiezingen te beletten.¹³⁷

Opdat de werkgever rechtsmisbruik heeft gepleegd dient hij een fout te hebben gemaakt die onderscheiden kan worden van het niet in acht nemen van de regels betreffende het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast moet de beschermde werknemer bijzondere materiële of morele schade geleden hebben die onderscheiden wordt van die welke veroorzaakt wordt door het ontslag zelf. Tenslotte moet een oorzakelijk verband tussen de fout en de schade bestaan.¹³⁸

De bewijslast die rust op de werknemer bestaat daarom uit het aantonen van een fout in hoofde van de werkgever, het aantonen van door hem geleden schade die niet gedekt wordt door een forfaitaire opzegvergoeding, het aantonen dat de fout van de werkgever en de geleden schade in oorzakelijk verband met elkaar staan en bovendien het aantonen van de omvang van de geleden schade. Rechtsmisbruik door de werkgever is derhalve zeer moeilijk te bewijzen.¹³⁹

Indien er sprake is van rechtsmisbruik in hoofde van de werkgever, is deze niet gehouden tot een beschermingsvergoeding, doch wel tot een afzonderlijke schadevergoeding naast de gemeenrechtelijke opzeggingsvergoeding.¹⁴⁰

Ondanks dat rechtsmisbruik door de werkgever mogelijk blijft en dit moeilijk bewezen kan worden, lijkt het mij toch niet correct aan te nemen dat de ontslagbescherming niet ver genoeg reikt. Een werkgever kan op elk moment van de tewerkstelling van de werknemer, kennis krijgen van een voornemen van deze werknemer tot het zich wensen kandidaat te stellen, doch kunnen

¹³⁷ Arbrb. Antwerpen 17 maart 1993, *Soc Kron* 1996, 37.

¹³⁸ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 66; D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 328-329.

¹³⁹ D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 327

¹⁴⁰ Arbrb. Antwerpen 17 maart 1993, *Soc Kron* 1996, 37.

we moeilijk een werknemer ontslagbescherming laten genieten vanaf het begin en gedurende de hele periode van zijn tewerkstelling. Er dient ergens een grens getrokken te worden en het moet mogelijk blijven voor de werkgever om beslissingen te nemen aangaande zijn personeel. Laten we niet vergeten dat de occulte beschermingsperiode de werkgever reeds in een lastig parket zet en deze bescherming reeds in vraag gesteld wordt in het licht van het doel van de ontslagbescherming. Een verdere uitbreiding van de beschermingsperiode is derhalve geen optie waardoor rechtsmisbruik mogelijk blijft. Doch kan eventueel nagedacht worden om de bewijslast van het rechtsmisbruik door de werkgever te versoepelen waardoor deze makkelijker ingeroepen en gesanctioneerd kan worden. Dit kan namelijk een afschrikmiddel uitmaken waardoor werkgevers niet snel durven overgaan tot dergelijk rechtsmisbruik.

Hoofdstuk 8 Opheffing van de ontslagbescherming

8.1 Het ontslag om dringende reden

8.1.1 Begrip

Het ontslag om dringende reden is volgens het gemeen recht 'de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt'.¹⁴¹

De Wet van 19 maart 1991 daarentegen verstaat hieronder 'de feiten die naar het oordeel van de werkgever elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de Arbeidsrechtbanken als juist en voldoende zwaarwichtig beoordeeld zouden worden'.¹⁴² Deze feiten mogen in geen elk geval verband houden met de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde waardoor positieve discriminatie vermeden wordt. De tekortkoming van een beschermde werknemer dient aldus niet ernstiger te zijn als deze van een niet-beschermde werknemer.¹⁴³ Doch hebben we reeds eerder gezien dat de uitoefening van het mandaat het voorwerp kan uitmaken van misbruiken en dergelijke misbruiken blijven in de rechtspraak niet onbestraft. De regel dat de feiten geen verband mogen houden met de uitoefening van het mandaat mag er namelijk niet toe leiden dat de werknemer ten aanzien van zijn werkgever enkel zou moeten instaan voor zijn fouten binnen de beperkte grenzen van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. Daarnaast zou het een discriminatie uitmaken tussen de beschermde werknemer en de niet-beschermde werknemer hetgeen in strijd is met het gelijkheidsbeginsel van artikelen 10 en 11 van de Grondwet.¹⁴⁴

Bovenstaande definities verwijzen niet naar de onmiddellijke schending van het vertrouwen daar de dringende reden eerst door de Arbeidsgerechten moet worden aanvaard vooraleer tot ontslag kan worden overgegaan.¹⁴⁵

8.1.2 Procedure voor de Arbeidsrechtbanken

De werkgever kan slechts een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer om dringende reden indien de dringende reden vooraf werd aanvaard door de Arbeidsrechtbanken.

Bij de beoordeling van de situaties waarin de procedure voor de Arbeidsrechtbanken nageleefd moet worden, zijn twee aspecten van belang namelijk de beschermingsperiode en de ontvankelijkheid van een gerechtelijke procedure tot aanvaarding van de dringende reden.

¹⁴¹ Artikel 35 lid 2 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978; D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 298.

¹⁴² Artikel 4 §3 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁴³ Cass. 27 januari 2003, *JTT* 2003, 121.

¹⁴⁴ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 55-60; V. VANNES, "Le licenciement des représentants du personnel: le commentaire de la loi du 19 mars 1991", *Or.* 1991, 195; Arbh. Brussel 7 oktober 1999, *ontuitg.*, AR nr. 38486; Arbh. Bergen 28 juni 1999, *JTT* 2000, 214; Arbh. Antwerpen 20 mei 2005, *ontuitg.*, AR nr. 2005/0043.

¹⁴⁵ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 55.

Het ontslag om dringende reden die gebeurd is binnen de beschermde periode en zonder voorafgaande toestemming van de Arbeidsrechtbanken, wordt geacht onrechtmatig te zijn aangegaan waarvoor de werknemer een vergoeding kan eisen.

Verder wordt de vordering tot aanvaarding van de dringende reden in de gerechtelijke procedure ontvankelijk geacht indien op het tijdstip waarop de vordering wordt ingesteld, de werknemer de bescherming geniet. Dezelfde redenering blijft aangehouden wanneer dezelfde werknemer zijn bescherming in de loop van het geding verliest daar de ontvankelijkheid van de vordering beoordeeld wordt op het ogenblik waarop ze wordt ingesteld, met name bij een hoofdvordering, bij de inleiding van de zaak.¹⁴⁶ De verdwijning van de bescherming tijdens het geding kan aldus geen invloed hebben op de ontvankelijkheid van de vordering en op het belang van de werkgever om te handelen, waarvoor trouwens geen andere mogelijkheid voorhanden is, wilt hij niet buiten de wettelijke termijnen vallen om een dringende reden in te roepen. Het belang blijft evenzeer voortbestaan in hoger beroep.¹⁴⁷ Indien de werknemer zijn bescherming in de loop van het geding verliest, blijft de vordering tot aanvaarding van de dringende reden eveneens het voorwerp genieten daar het voorwerp niet slaat op het bijzonder statuut van de beschermde werknemer maar wel op het recht om deze wegens dringende reden te ontslaan op het tijdstip waarop hij beschermd was. Ook hierbij blijft het belang in hoger beroep voortbestaan.¹⁴⁸

8.1.3 Verloop van de procedure voor de Arbeidsrechtbanken

De procedure voor de Arbeidsgerechten tot voorafgaande erkenning van de dringende reden kent twee fasen, namelijk de informatie-, onderhandelings- en verzoeningsfase en daarnaast de betwistingsfase.¹⁴⁹ De eerste fase wordt ingeleid bij verzoekschrift terwijl de tweede fase ingeleid wordt bij dagvaarding in eerste aanleg en bij verzoekschrift in beroep.¹⁵⁰

8.1.3.1 De informatie-, onderhandelings- en verzoeningsfase

A. Informatiefase

De werkgever is gehouden om binnen de drie werkdagen volgend op de dag waarop hij kennis kreeg van de dringende reden, de werknemer die hij wenst te ontslaan, alsook de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, in te lichten over zijn voornemen tot ontslag bij een ter post aangetekende brief met vermelding van alle feiten die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt. Binnen dezelfde termijn dient hij via verzoekschrift de zaak aanhangig te maken bij de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank en deze te richten tot de griffie bij een ter post aangetekende brief.¹⁵¹

¹⁴⁶ Cass. 4 december 1989, *Arr Cass* 1989-1990, 467.

¹⁴⁷ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 62-63.

¹⁴⁸ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 62-63.

¹⁴⁹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 63.

¹⁵⁰ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 63.

¹⁵¹ Artikel 4 §1, §2, §3 en §4 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991; D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 303.

De termijn van drie werkdagen ter indiening van het verzoekschrift is geen verjaringstermijn, noch een proceduretermijn in de zin van de Wet van 15 juni 1935 op het taalgebruik in gerechtszaken dewelke het verloop van de termijn zou doen onderbreken mocht het verzoekschrift niet conform deze wetgeving ingediend zijn. De termijn is namelijk wel een vooraf bepaalde termijn waarvan de afloop het verval van het recht zelf tot gevolg heeft.¹⁵²

Verder bezit de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie dezelfde waarborgen als de aangetekende verzending, doch is het de datum waarop de aangetekende brief op de post is afgegeven die in acht moet worden genomen om na te gaan of het verzoekschrift binnen de termijn van drie dagen werd ingediend en niet de datum waarop hij door de griffie wordt ontvangen.¹⁵³ Daarnaast dient het verzoekschrift in beginsel gericht te worden tot de griffie van de rechtbank met ambtsgebied waar de exploitatiezetel gevestigd is waarin de beschermde werknemer tewerkgesteld is. Indien het verzoekschrift ergens anders wordt neergelegd, heeft de werknemer de mogelijkheid om de bevoegdheid van deze rechter voor de eerste maal af te wijzen tijdens de vijf debatten ten gronde (m.a.w. na mislukking van de onderhandeling en verzoening in de verdere fase van de procedure). Desalniettemin kan het verzoekschrift alsnog als ontvankelijk beschouwd worden indien alle partijen daartoe hun akkoord geven.¹⁵⁴

In de rechtsleer en rechtspraak bestaat onenigheid omtrent de toepassing van artikel 1034quater van het Gerechtelijk Wetboek tot verplichte toevoeging van een getuigschrift van woonplaats, op de procedure beoogd door de Wet van 19 maart 1991. Een eerste strekking beweert namelijk dat het artikel wel degelijk van toepassing is op de procedure daar het Gerechtelijk Wetboek het geheel van gerechtelijke procedures regelt, behoudende bijzondere Wet, en dat titel Vbis van het Gerechtelijk Wetboek eveneens het verzoekschrift op tegenspraak van de Wet van 19 maart 1991 beoogt.¹⁵⁵ Een andere strekking daarentegen beweert dat het artikel niet van toepassing is op de procedure vermits deze procedure afwijkt van de normale procedure bij verzoekschrift en bovendien omdat de verschijning van de werknemer de nietigheid voortvloeiend uit de afwezigheid van een geldig verzoekschrift dekt, op voorwaarde dat de werknemer is verschenen tijdens de fase voorafgaand aan het geschil.¹⁵⁶ Deze strekking wordt eveneens gevolgd daar het toepassingsgebied van titel Vbis van het Gerechtelijk Wetboek zich enkel beperkt tot de hoofdvorderingen dewelke enkel bij dagvaarding gesteld kunnen worden terwijl het verzoekschrift enkel de voorafgaande handelingen beoogt. Tevens kan omwille van de termijn van 3 werkdagen geoordeeld worden dat de procedure geregeld wordt door wettelijke bepalingen, aldus artikel 4 §1 van de Wet van 19 maart 1991, die niet uitdrukkelijk werden opgeheven en onverenigbaar zijn met artikel 1034quater van het Gerechtelijk Wetboek hetgeen volgens artikel 2 van het Gerechtelijk Wetboek tot gevolg heeft dat dit artikel niet van toepassing is op de procedure.¹⁵⁷ Tenslotte veroorzaakt de verplichting tot toevoeging van een getuigschrift van woonplaats

¹⁵² Cass. 21 november 1994, *JTT* 1995, 26.

¹⁵³ Arbh. Brussel 6 april 1989, *JTB* 1989, 344; Arbh. Antwerpen 9 oktober 1995, *JTT* 1996, 143.

¹⁵⁴ Arbrb. Nijvel 21 december 1993, *JTT* 1994, 293; Arbrb. Luik 5 november 1991, *onuitg.*

¹⁵⁵ P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 76; Arbrb. Aarlen 20 januari 1994, *JLMB* 1994, 1194; Arbrb. Oudenaarde 19 september 1996, *JTT* 1997, 142.

¹⁵⁶ P. SMEDTS, "Drie jaren toepassing van de bijzondere ontslagreglementeringswet van 19 maart 1991", *Or* 1994, 86; Arbrb. Oudenaarde 19 september 1996, *JTT* 1997, 142; Arbrb. Brussel 6 maart 1998, AR nr. 61.940/97, *onuitg.*

¹⁵⁷ J-F GERARD, "La réforme du Code judiciaire: requête contradictoire et certificat de domicile", *IDJ* 1993, 25-27.

problemen wanneer de werknemer in het buitenland gedomicilieerd is daar moeilijk van een buitenlandse administratie verwacht kan worden om Belgische wetgeving in acht te nemen terwijl de Europese verordeningen inzake rechtshulp deze vermelding niet doen. Tevens kan dergelijk document bij de buitenlandse administratie onbekend zijn en zal de aflevering ervan binnen de drie werkdagen moeilijk te verwezenlijken zijn.¹⁵⁸

Wat betreft de persoon die de brieven aan de beschermde werknemer en zijn vakbond ondertekend, bestaat discussie of het mandaat van deze persoon tot het juridisch binden van de werkgever al dan niet vooraf voorhanden moet zijn op het ogenblik van het verzenden van de brieven. Eerdere rechtspraak van het Arbeidshof beweert namelijk dat dit mandaat wel degelijk voorhanden moet zijn op het ogenblik van het verzenden van de brief opdat de brief als geldig kan worden beschouwd.¹⁵⁹ Latere rechtspraak van het Arbeidshof daarentegen stelt dat dit niet vereist is en acht het voldoende dat de akte nadien door de werkgever bevestigd wordt.¹⁶⁰

Het verzoekschrift dient alle feiten te vermelden op een nauwkeurige en volledige manier vermits het de werkgever verboden wordt om andere feiten in de loop van de procedure aan te halen, dan dewelke hij in het verzoekschrift heeft ingeroepen.¹⁶¹ Dezelfde verplichting geldt voor de aangetekende brieven gericht tot de beschermde werknemer en zijn organisatie. De aangetekende brieven die louter verwijzen naar de feiten in het bijgevoegd document van verzoekschrift of van eerdere briefwisseling, zonder dat ze zelf de feiten opgeven, worden als ongeldig beschouwd hetgeen de onontvankelijkheid van de procedure tot gevolg heeft.¹⁶² De feiten die ingeroepen worden in het verzoekschrift mogen namelijk niet verschillen van de feiten aangehaald in deze aangetekende brieven.¹⁶³ Nieuwe dringende redenen waarvan de werkgever pas kennis krijgt na de verzending van de brieven en het verzoekschrift, mogen derhalve niet aangehaald worden in de hangende procedure. Doch blijft de werkgever vrij om een nieuwe procedure met betrekking tot de nieuwe feiten in te stellen.¹⁶⁴ De aangetekende brieven dienen verder opgesteld te worden in de taal conform de bepalingen inzake het taalgebruik in het kader van sociale betrekkingen,¹⁶⁵ terwijl het verzoekschrift opgesteld dient te worden in de taal conform de bepalingen inzake het taalgebruik in gerechtszaken.¹⁶⁶

De modaliteiten, termijnen van kennisgeving alsook de verplichte vermeldingen omtrent de aangetekende brieven en het verzoekschrift zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.¹⁶⁷

Indien de burgerlijke vordering hetzelfde voorwerp heeft en betrekking heeft op dezelfde persoon als waarvoor een strafvordering is ingesteld door het Openbaar Ministerie waarbij tevens geen

¹⁵⁸ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 78.

¹⁵⁹ Arbh. Antwerpen 9 oktober 1995, *JTT* 1996, 143.

¹⁶⁰ Arbh. Antwerpen 20 december 2004, *ontuitg.*, AR nr. 2004/0681.

¹⁶¹ Artikel 7 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁶² Cass. 8 december 2003, *Arr Cass* 2003, 2267; Arbh. Bergen 5 november 1997, *JTT* 1998, 22; Arbh. Bergen 7 september 2006, *Soc Kron* 2007, 291.

¹⁶³ Cass. 8 december 2003, *Arr Cass* 2003, 2267; Arbh. Luik 23 november 2004, *JLMB* 2005, 1298.

¹⁶⁴ Arb. Tongeren 23 november 1994, *RW* 1995-1996, 198.

¹⁶⁵ De gecoördineerde wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken, gecoördineerd door het Koninklijk Besluit van 18 juli 1966; het Decreet van 19 juli 1973 van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest; het Decreet van 30 juni 1982 van de Franse Gemeenschapsraad.

¹⁶⁶ De Wet van 15 juni 1935 inzake het taalgebruik in gerechtszaken.

¹⁶⁷ Artikel 4 §4 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

seponering mogelijk is, dient de Burgerlijke rechter de behandeling van de zaak te schorsen.¹⁶⁸ Wenst de werkgever deze verplichting tot schorsing te voorkomen, dient hij het neerleggen van een strafklacht uit hoofde van de dringende reden tot ontslag aldus af te wachten alvorens de procedure voor de Arbeidsgerechten definitief is uitgeput.¹⁶⁹

B. Onderhandelingsfase

Drie werkdagen na de dag waarop de aangetekende brieven werden verstuurd naar de beschermde werknemer en zijn organisatie, begint de vijfdaagse onderhandelingsfase.

Terwijl de beschermde werknemer en zijn organisatie contact kunnen opnemen met de werkgever om hem hun standpunt van de ingeroepen feiten mee te delen, zal de griffier de partijen oproepen om afzonderlijk en in persoon voor de eerste keer te verschijnen voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank zodat zij ingelicht worden over de draagwijdte van de te volgen procedure. Indien de werkgever een rechtspersoon uitmaakt zal deze tijdens de eerste verschijning vertegenwoordigd moeten worden door de organen die overeenkomstig de statuten gemachtigd zijn om deze te vertegenwoordigen. Aangezien geen sanctie voor het niet in persoon verschijnen wordt voorgeschreven zal de procedure bij gebreke hiervan geldig blijven.¹⁷⁰

Tijdens de zitting waarbij de partijen voor de eerste keer moeten verschijnen voor de Arbeidsrechtbank, legt de Voorzitter een nieuwe rechtsdag vast.

C. Verzoeningsfase

De verzoeningsfase begint met de nieuwe rechtsdag waarbij getracht zal worden de verzoening van de partijen te verkrijgen en valt onmiddellijk na de onderhandelingsfase.¹⁷¹

Indien de partijen verzoend worden en een akkoord kunnen bereiken, zal dit akkoord door de Voorzitter vastgelegd worden in het proces-verbaal en wordt de uitgifte ervan bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging. Indien de partijen daarentegen niet verzoend kunnen worden, zal de Voorzitter hiervan melding maken in de beschikking die dezelfde dag genomen zal worden.¹⁷²

De beschikking die zich uitspreekt over de schorsing van de arbeidsovereenkomst, met name voormelde beschikking, is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Een beschikking over enig andere kwestie, met name een beschikking omtrent de vaststelling van de onontvankelijkheid van het verzoekschrift, is daarentegen wel vatbaar voor hoger beroep of verzet.¹⁷³

¹⁶⁸ artikel 4 van het Wetboek van Strafvordering.

¹⁶⁹ Arbh. Brussel 13 september 1988, *JTT* 1991, 160; Arbh. Brussel 9 juli 2001, *onuitg.*, AR nr. 41.517.

¹⁷⁰ Artikel 5 §1, §2 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 81.

¹⁷¹ Artikel 5 §3 lid 1 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁷² Artikel 5 §3 lid 2 en lid 3 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁷³ Cass. 27 oktober 2003, *Arr Cass* 2003, 1978.

8.1.3.2 De betwistingsfase

Indien de partijen echter niet verzoend kunnen worden en de werkgever bij zijn voornemen tot ontslag blijft, dient de werkgever de zaak aanhangig te maken bij de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kortgeding.¹⁷⁴

De termijn tot aanhangigmaking verschilt naargelang het ontslag een personeelsafgevaardigde betreft dan wel een kandidaat-personeelsafgevaardigde. Indien het ontslag een personeelsafgevaardigde betreft, moet de dagvaarding binnen de drie werkdagen betekend worden waarbij de termijn aanvangt op de dag waarop de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank zijn beslissing heeft genomen. Het Arbeidshof deed echter een andere uitspraak namelijk dat de termijn begint te lopen op de dag van het overmaken van de beschikking aan de werkgever en verwijst hierbij naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.¹⁷⁵ Indien het ontslag daarentegen een kandidaat-personeelsafgevaardigde betreft, moet de dagvaarding binnen de drie werkdagen betekend worden waarbij de termijn begint te lopen vanaf de dag na het afloop van de onderhandelingsfase. Onder de term werkdag wordt in deze betekenis alle dagen van het jaar bedoeld met uitzondering van zondagen en feestdagen. Indien de vervalddag van de termijn op een zaterdag valt, wordt deze naar de eerstvolgende werkdag verschoven. De termijn is op straffe van verval voorgeschreven dewelke achteraf niet gedekt wordt door een beschikking die de Voorzitter van de rechtbank in het kader van de procedure neemt, aangezien de beschikking een maatregel van interne orde uitmaakt.¹⁷⁶

De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek tot ontslag rechtvaardigen waarbij de opgegeven feiten niet mogen verschillen van de feiten aangehaald in het verzoekschrift en de aangetekende brieven aan de beschermde werknemer en zijn organisatie.¹⁷⁷ Het Hof van Cassatie wijkt echter af van deze bepaling daar ze stelt dat de werkgever de dringende reden met alle rechtsmiddelen mag staven waardoor wel degelijk feiten ingeroepen mogen worden waarvan hij achteraf kennis kreeg. Daarnaast stelt ze dat de rechter feiten in overweging mag nemen dewelke van aard zijn om de ernst van de dringende reden toe te lichten ook al werden ze niet ingeroepen in de aangetekende brieven of het verzoekschrift.¹⁷⁸

Volgens het Hof van Cassatie dient de werkgever zowel de beschermde werknemer alsook zijn organisatie te dagvaarden.¹⁷⁹ De Arbeidsrechtbank van Brussel is echter een andere mening toegedaan en stelt dat de dagvaarding ontvankelijk blijft indien de organisatie niet gedagvaard wordt aangezien de latere oproeping van de organisatie als geldig wordt beschouwd en het door de Wet nagestreefde doel, waar de rechter ambtshalve op moet toezien, wordt als verwezenlijkt

¹⁷⁴ Artikel 6 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁷⁵ Arbh. Brussel 2 maart 2006, *JTT* 2006, 328; GwH 30 januari 2003, *RW* 2003-2004, nr. 20/2003, 181.

¹⁷⁶ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 82-84; Cass. 27 februari 1995, *Arr Cass* 1995, 221; artikel 53 van het Gerechtelijk Wetboek.

¹⁷⁷ Artikel 7 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁷⁸ Cass. 13 oktober 1986, *JTT*, 462; Cass. 21 mei 1990, *Arr Cass* 1989-1990, 1201.

¹⁷⁹ P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 43; Cass. 23 april 2001, *JTT*, 391; Arbh. Luik 13 mei 1998, *JTT* 1999, 98.

beschouwd zolang dat alle partijen in de zaak betrokken worden en ze hun verdedigingsmiddel kunnen doen gelden.¹⁸⁰

De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen waarbij getracht wordt de partijen te doen verzoenen. Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, zal de Voorzitter hiervan melding maken in de beschikking die dezelfde dag genomen zal worden en verwijst hij de zaak naar de kamer van de rechtbank. Deze beschikking wordt binnen de drie werkdagen volgend op de uitspraak, ter kennis gebracht aan de partijen doch is deze niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.¹⁸¹

De Voorzitter van de Arbeidsrechtbank bepaalt de datum van de pleitzitting dewelke binnen de dertig werkdagen plaats moet vinden en waarbij verlenging door de rechter mogelijk is tot vijfenveertig dagen mits alle partijen daarmee instemmen. De termijnen zijn niet voorgeschreven op straffe van nietigheid, doch zal de zitting worden geacht te zijn geweest op tegenspraak ten opzichte van de partij dewelke heeft nagelaten zijn conclusies te nemen binnen de door de rechter vastgestelde termijnen of zal ze niet vatbaar zijn voor verzet bij verstek op de terechtzitting.¹⁸² Voorgaande belet echter niet dat de conclusies alsnog buiten de termijn genomen kunnen worden en behoudt een betrokken partij haar recht hiertoe. De Voorzitter bepaalt daarnaast de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies. Beide beslissingen worden per gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de partijen binnen de drie werkdagen vanaf de uitspraak en zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.¹⁸³

De Arbeidsrechtbank heeft de bevoegdheid om over te gaan tot onderzoeksmaatregelen waarvoor ze bij tussenvonnissen de termijnen bepaalt waarbinnen deze maatregelen dienen uitgevoerd te worden. Ze mag gevolg geven aan het verzoek tot onderzoek of hiertoe zelf beslissen. Ze kan eveneens het verzoek tot getuigenverhoor inwilligen en kan tevens overgaan tot bezoek ter plaatse. De rechter doet in beginsel binnen de acht dagen na de sluiting van de debatten uitspraak, doch wordt deze termijn nergens gesanctioneerd. De termijn wordt met vijf dagen verlengd indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak aangezien deze in dergelijk geval verplicht is advies uit te brengen binnen de vijf dagen na de sluiting van de debatten. Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief binnen de drie werkdagen vanaf de datum van de uitspraak dewelke niet vatbaar zijn voor verzet of hoger beroep behalve in het geval van een eindvonnis.¹⁸⁴

Het eindvonnis doet ten gronde uitspraak over de aanneming van de door de werkgever ingeroepen dringende reden of over de ontvankelijkheid van de vordering in rechte. Hiertegen kan aldaar wel beroep aangetekend worden binnen de tien werkdagen vanaf de betekening bij een ter post aangetekende brief dewelke door de griffie aan alle partijen wordt toegezonden.¹⁸⁵ Volgens het Hof van Cassatie vangt de termijn aan bij de betekening van het eindvonnis

¹⁸⁰ Arbrb. Brussel 12 februari 1996, *Soc Kron* 1997, 45.

¹⁸¹ Artikel 8 §1 en §2 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁸² Artikel 10 §lid 2 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁸³ Artikel 8 §3, §4 en §5 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁸⁴ Artikel 10 lid 4, lid 5, lid 6, lid 7 en lid 8 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁸⁵ Artikel 11 §1 lid 1 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

waarmee de verzending via de post wordt geïmpliceerd.¹⁸⁶ Nochtans vangt de termijn volgens het Arbeidshof van Brussel, met verwijzing naar het Grondwettelijk Hof, aan op de dag van de overhandiging aan appelland van de gerechtsbrief met de kennisgeving van het vonnis.¹⁸⁷ Onder de term werkdag wordt hierbij eveneens alle dagen van het jaar bedoeld met uitzondering van zondagen en feestdagen. Indien de vervalddag van de termijn op een zaterdag valt, wordt deze naar de eerstvolgende werkdag verschoven. Het Hof wordt geacht gevat te zijn de dag waarop de aangetekende brief ter post wordt neergelegd. Indien het eindvonnis niet ter kennis wordt gebracht aan de partijen overeenkomstig artikel 10 lid 8 van de Wet van 19 maart 1991, zal de beroepstermijn een maand bedragen overeenkomstig artikel 1051 van het Gerechtelijk Wetboek i.p.v. de oorspronkelijke termijn van 10 dagen.¹⁸⁸ Enkel de middelen die worden vermeld in het verzoekschrift, kunnen als ontvankelijk beschouwd worden. Binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift, dient het volledige dossier van de eiser in hoger beroep neergelegd te worden bij de griffie.¹⁸⁹ Aangezien deze verplichting niet door de Wet wordt gesanctioneerd, meent het Arbeidshof dat ze niet gehouden is de samen met de conclusies van appelland neergelegde stukken te weren uit de debatten indien de neerlegging gebeurt zonder rechtsmisbruik en met eerbied voor de rechten van verdediging.¹⁹⁰ De niet-naleving van de termijnen voor het indienen van de stukken en conclusies in hoger beroep geniet dezelfde gevolgen als in eerste aanleg.¹⁹¹

Het gewezen vonnis of uitgesproken arrest betreft louter de al dan niet erkenning van de ernst van de ingeroepen argumenten en aldus de machtiging tot het ontslag. De gerechtelijke beslissing stelt op zich geen einde aan de arbeidsovereenkomst en het is aan de werkgever om het ontslag uit te voeren. De werkgever is gehouden om het ontslag om dringende redenen binnen een bepaalde termijn te betekenen. Indien de Arbeidsrechtbank de dringende redenen erkent, dient de betekening te gebeuren binnen drie werkdagen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep. Indien het Arbeidshof de dringende redenen erkent, dan dient de betekening te gebeuren binnen drie werkdagen vanaf de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.¹⁹² Het ontslag dat buiten voormelde periodes betekend wordt, moet in principe als onregelmatig worden beschouwd. Doch past de Arbeidsrechtbank van Turnhout dit principe niet strikt toe en stelt ze dat een ontslag dat wordt betekend op de twaalfde werkdag na de kennisgeving van het vonnis wel geldig is.¹⁹³ Volgens het Hof van Cassatie dient een ontslag om dringende reden dat betekend wordt na voormelde termijnen als onregelmatig te worden beschouwd, maar is een betekening dat eerder gebeurt wel regelmatig gegeven.¹⁹⁴

Het eindvonnis is vatbaar voor voorziening in cassatie geregeld door de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek. Artikel 1073 lid 1 van dit Wetboek bepaalt dat cassatie mogelijk is binnen de drie maanden te rekenen van de dag waarop de bestreden beslissing is betekend of van de

¹⁸⁶ Cass. 17 maart 1997, *JTT* 1998, 1457.

¹⁸⁷ Arb. Brussel 6 mei 2004, *onuitg.*, AR nr. 45.138 en 45.183; GwH 30 januari 2003, *RW* 2003-2004, nr. 20/2003, 181.

¹⁸⁸ Cass. 18 december 2006, *JTT* 2007, 214.

¹⁸⁹ Artikel 11 §1 lid 3 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁹⁰ Arb. Antwerpen 21 december 2005, *onuitg.*, AR nr. 2005/0697.

¹⁹¹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 90-92.

¹⁹² Artikel 35, lid 3 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

¹⁹³ Arb. Turnhout 13 mei 1996, *onuitg.*, AR nr. 53.067.

¹⁹⁴ Cass. 14 juni 1999, *Arr Cass* 1999, 831.

dag van de kennisgeving ervan overeenkomstig artikel 792, lid 2 en 3 van hetzelfde Wetboek. Indien het Hof van Cassatie het arrest dat het ontslag om dringende reden toelaat verbreekt, zal het ontslag om dringende reden dat voordien regelmatig was hierdoor onregelmatig worden. In de rechtsleer wordt voorgesteld om de betekening van het ontslag onder ontbindende voorwaarde te laten plaatsvinden opdat de vorige betrekkingen tussen de partijen hierdoor worden hersteld bij dergelijk arrest van het Hof.¹⁹⁵

8.1.4 Lot van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure

De Arbeidsovereenkomst moet tijdens de procedure tenminste worden uitgevoerd tot de dag van de dagvaarding.¹⁹⁶

Wat de personeelsafgevaardigde betreft, dient de Voorzitter zich bij beschikking op het einde van de verzoeningsfase uit te spreken over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de duur van de gerechtelijke procedure. De ingeroepen reden hiertoe dient vreemd te zijn aan de hoedanigheid van de personeelsafgevaardigde activiteiten. De beslissing van de Voorzitter zal uitwerking hebben op de dag dat de Voorzitter van de rechtbank van de plaats van tewerkstelling door de werkgever wordt gevat. De beslissing is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet, doch wel voor voorziening in cassatie en wordt aan de partijen ter kennis gebracht per gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst impliceert eveneens de schorsing van de uitoefening van het mandaat als personeelsafgevaardigde.¹⁹⁷

Wat de kandidaat-personeelsafgevaardigde betreft, beslist de werkgever zelf over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst tijdens de duur van de gerechtelijke procedure dewelke slechts kan aanvangen na de datum van de dagvaarding.¹⁹⁸

In geval besloten wordt tot schorsing van de arbeidsovereenkomst, dient de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering te betalen waardoor de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen blijft genieten gelijk aan zijn nettoloon.¹⁹⁹ De berekening van deze vergoeding gebeurt op basis van zijn oorspronkelijk nettoloon, na aftrek van de fiscale heffingen.²⁰⁰ Aangezien op deze vergoeding eveneens nog belastingen geheven wordt, zal uiteindelijk een lager nettobedrag ontvangen worden door de geschorste personeelsafgevaardigde dan zijn oorspronkelijk nettoloon. Indien men er evenwel naar streeft om het nettobedrag van de geschorste personeelsafgevaardigde gelijk te stellen aan het oorspronkelijk nettobedrag, dient het KB gewijzigd te worden naar een berekening gebaseerd op het brutoloon.²⁰¹

¹⁹⁵ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 96.

¹⁹⁶ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 97.

¹⁹⁷ Artikel 5 § 3 lid 4 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991; H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 97-98.

¹⁹⁸ Artikel 5 § 5 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

¹⁹⁹ Artikel 9 lid 1 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁰⁰ Koninklijk Besluit van 21 mei 1991 bepaalt de berekeningswijze van de bijkomende vergoeding.

²⁰¹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 98-99.

Dit laatste lijkt mij het meest correcte en een wijziging van het KB is aan de orde vermits de werknemer hierin niet voldoende beschermd wordt. De werknemer dient namelijk geen nadelen te ondervinden totdat besloten wordt tot zijn ontslag aangezien de situatie in dit stadium nog niet uitgeklaard werd.

De onmiddellijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door de werkgever gedaan na de indiening van het verzoekschrift tot erkenning van de dringende reden doch vóór de dagvaarding in kort geding en aldus vóór de beschikking van de Voorzitter, wordt als onregelmatig beschouwd. Ondanks de onregelmatigheid van dergelijke schorsing, stelt het Arbeidshof van Luik dat deze niet gelijkgesteld wordt met een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever slechts de uitvoering van de verplichting om de werknemer te doen werken laat schorsen en daarnaast wel het loon blijft uitbetalen.²⁰² De schorsing van de arbeidsovereenkomst door de werkgever gedaan na de beschikking van de Voorzitter dewelke de schorsing niet heeft uitgesproken, wordt evenwel gelijkgesteld met een onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.²⁰³

Een schorsing in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever omtrent de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de gehele of een gedeelte van de procedure, is volgens sommige rechtsleer altijd mogelijk indien dit schriftelijk wordt vastgelegd.²⁰⁴ Deze redenering is naar mijn mening aanvaardbaar aangezien niet de gehele Wet van de Ontslagbescherming van openbare orde is en conventionele afwijkingen mogelijk gemaakt moet worden zodat de werknemers geen slachtoffer wordt vanwege een te verregaande bescherming jegens hem.

8.1.5 Bewijslast

De werkgever dient het bewijs te leveren van de dringende reden die ter rechtvaardiging van het ontslag wordt ingeroepen. Ze dient allereerst het bewijs te leveren van de feiten die worden ingeroepen als dringende reden.²⁰⁵

Bovendien dient ze te bewijzen dat de termijnen voor het ontslag en de kennisgeving gerespecteerd werden.²⁰⁶

8.2 Het ontslag om economische of technische redenen

8.2.1 Inleiding

Omwille van economische of technische omstandigheden, kan de werkgever genoodzaakt zijn tot afvloeiing van zijn personeel over te gaan.²⁰⁷

²⁰² Arbh. Luik 10 mei 1994, *JTT* 1994, 352; Arbh. Luik 9 april 2003, *JTT* 2003, 373.

²⁰³ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 100-102.

²⁰⁴ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 102.

²⁰⁵ D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 305-306.

²⁰⁶ D. HEYLEN en I. VERREY, *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 305-306.

²⁰⁷ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 149.

Een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde kan hierbij slechts worden ontslagen om economische of technische redenen mits het bevoegd paritair orgaan dit voorafgaand heeft erkend.²⁰⁸

Met deze afwijking op het principe van verbod tot ontslag, wordt tegemoetgekomen aan de onoverkomelijke noodwendigheden van het bedrijfsleven zonder dat de beschermde werknemer het slachtoffer dreigt te worden van een willekeurige beslissing van de werkgever. De economische of technische redenen hebben namelijk niets te maken met de houding van de werknemer, doch wel met de toestand van de onderneming.²⁰⁹

8.2.2 Procedure voor het bevoegd paritair orgaan

De werkgever die het voornemen heeft om tot ontslag om economische of technische redenen over te gaan, dient de zaak aldus vooraf aanhangig te maken bij het bevoegd paritair orgaan bij een ter post aangetekende brief. Indien dergelijk paritair comité niet bestaat, dient de aanhangigmaking te gebeuren bij de Nationale Arbeidsraad.

De enige uitzondering op de verplichte voorafgaande raadpleging van het paritair comité doet zich voor bij faillissement van de onderneming. De curator dient in principe het paritair comité te raadplegen alvorens hij kan overgaan tot kennisgeving van het ontslag aan de beschermde werknemer. Deze verplichting van de curator kan als onlogisch ervaren worden vermits het risico van discriminatie tussen de beschermde werknemers en de niet-beschermde werknemers verdwijnt bij een faillissement en het vonnis van faillietverklaring op zich een bewijs vormt van het bestaan van de economische of technische redenen. Het Hof van Cassatie stelde daarom dat de voorafgaande procedure niet gevolgd moet worden indien een gerecht zich moet uitspreken omtrent de voortzetting van de exploitatie van een onderneming en vervolgens beslist tot volledige stopzetting van de onderneming en tot verplichting van ontslag door de curator van geheel het personeel tegelijk of in een zeer korte tijdspanne.²¹⁰ Wanneer de Rechtbank van Koophandel aldaar niet de voortzetting van de onderneming beveelt of de voortzetting onder gelijk welke vorm, heeft de curator eveneens niet de plicht om het paritair comité te raadplegen voor de kennisgeving van ontslag.²¹¹ Het Grondwettelijk Hof stelt eveneens dat de curator niet de plicht heeft om het paritair comité te raadplegen voor de kennisgeving van ontslag aangezien de curator de activiteit van de onderneming slechts kan voortzetten mits bevel van de rechter. Een vonnis van faillietverklaring impliceert in beginsel namelijk het onmiddellijk stopzetten van iedere activiteit van de onderneming.²¹² Echter heeft het bevel van de rechtbank tot voortzetting van de onderneming niet tot gevolg dat een risico van discriminatie bestaat, nadelig voor de beschermde werknemer op het ogenblik van zijn ontslag.²¹³

²⁰⁸ Artikel 2 § 1 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁰⁹ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 149.

²¹⁰ Cass. 14 maart 1994, *JTT* 1994, 285.

²¹¹ Cass. 25 juni 2001, *JTT* 2001, 362.

²¹² GwH 28 maart 2002, *Arr. Cass.* 2002, nr. 58/2002, 707.

²¹³ Arbh. Brussel 24 november 2005, *Soc Kron* 2006, 391.

Volgens de Arbeidsrechtbank van Luik, kan de aanhangigmaking bij het paritair comité in een naamloze vennootschap slechts geldig gebeurd zijn indien het dagelijks bestuur hiertoe heeft besloten vermits beslissingen omtrent de ontslagprocedure van de personeelsafgevaardigden niet vallen onder het dagelijks beheer van de gedelegeerd bestuurder.²¹⁴ Het Arbeidshof daarentegen vindt deze redenering onredelijk en stelt dat ondanks dat dergelijke beslissing duidelijk het dagelijks beheer overschrijdt, ze genomen kan worden door elke persoon die bevoegd is tot ontslag over te gaan of daartoe een volmacht heeft gekregen. Zelfs indien deze volmacht ontbreekt op het moment van het instellen van de procedure, blijft de aanhangigmaking geldig indien ze achteraf bekrachtigd wordt door de bevoegde persoon. Het Hof grondt zijn redenering op het feit dat een frauduleuze intentie in casu afwezig bleek te zijn.²¹⁵

8.2.3 Procedure gevolgd bij het bevoegd paritair orgaan

Binnen de twee maanden te rekenen vanaf de datum van aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan, dient het orgaan zich uit te spreken over het al dan niet bestaan van de economische of technische redenen.²¹⁶

De beslissing van het paritair comité omtrent de economische of technische redenen die door de werkgever worden ingeroepen kan op drie verschillende manieren genomen worden:

- de economische of technische redenen worden aanvaard of
- de economische of technische redenen worden verworpen of
- het comité spreekt zich niet uit over de kwestie vanwege de afwezigheid van bijeenkomst of vanwege de afwezigheid van een unanieme beslissing.

Indien de economische of technische redenen door het paritair comité binnen de twee maanden volgend op de inbezitstelling worden aanvaard, kan de werkgever tot ontslag overgaan, op risico dat het ontslag nadien ingevolge een verhaal door de werknemer, onregelmatig wordt bevonden wanneer de rechtbank de redenen die door het paritair comité zijn aanvaard, niet weerhoudt.²¹⁷

Indien de economische of technische redenen door het paritair comité binnen de twee maanden volgend op de inbezitstelling worden verworpen, kan de werkgever overgaan tot hoger beroep bij de Arbeidsrechtbank. Doch dient hierbij de arbeidsovereenkomst gehandhaafd te blijven in afwachting van de beslechting van zijn beroep en zal hij niet kunnen overgaan tot ontslag. Hij kan in bepaalde gevallen, wegens tijdelijke overmacht, wel overgaan tot schorsing van de tewerkstelling van de beschermde werknemer tot de uitspraak van de arbeidsgerechten.²¹⁸

Bij de Raad van State is geen voorziening mogelijk tegen de beslissing van een paritair comité. Het Grondwettelijk Hof daarentegen acht de onmogelijkheid van voorziening tegen de beslissing

²¹⁴ Arbrb. Luik 26 mei 2005, *JTT* 2005, 345.

²¹⁵ Arbh. Luik 25 juni 2007, *JTT* 2007, 365.

²¹⁶ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 151.

²¹⁷ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 152-153.

²¹⁸ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 152-153.

van een paritair comité in strijd met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet waardoor sedert dit arrest dergelijke voorziening wel mogelijk wordt gemaakt voor de Arbeidsgerechten. De uitoefening van dit recht om een voorziening in te stellen bij de Arbeidsgerechten krijgt in de rechtsleer verschillende invullingen. De eerste strekking meent dat deze uitoefening slechts mogelijk is indien de aangevochten beslissing van het paritair orgaan een hypothese van ontslag om economische of technische redenen inroept van de door de wet voorziene hypothesen, namelijk de sluiting van de onderneming of één van haar afdelingen of ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. Deze beperking wordt gevolgd opdat gesteld wordt dat het niet de bedoeling van de wetgever kan zijn dat de Arbeidsgerechten een opportuniteitsvonnis nemen betreffende de situatie van de onderneming en de beoogde maatregelen. Deze opportuniteitsbeslissing dient namelijk voorbehouden te blijven aan een paritair comité dat zich eenparig dient uit te spreken. Verder wordt op deze manier voorkomen dat de werkgever aan wie het paritair comité de economische of technische redenen weigert te erkennen, zich in een gunstigere positie kan bevinden dan de werkgever van wie de aanvraag niet het voorwerp van een beslissing binnen de wettelijke termijn heeft uitgemaakt door wel alle economische of technische redenen te kunnen inroepen voor de Arbeidsgerechten zonder onderscheid.²¹⁹ De andere strekking daarentegen stelt dat de beperking van de beslissing van de Arbeidsgerechten tot de drie hypothesen slechts geldt in het geval van ontstentenis van beslissing van het paritair comité aangezien het hierbij functioneert als een vervangingsinstantie. In de andere gevallen kunnen de Arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen volgens dezelfde voorwaarden als het paritair comité erkennen aangezien ze hierbij functioneren als een rechtsinstantie in hoger beroep waardoor ze dezelfde beoordelingsbevoegdheid dienen te hebben als het orgaan waarvan de beslissing onderworpen is aan hun oordeel.²²⁰

Indien het paritair comité geen beslissing neemt binnen de twee maanden volgend op de inbezitstelling vanwege de afwezigheid van bijeenkomst of vanwege de afwezigheid van een unanieme beslissing, zal de werkgever door hem op de hoogte gebracht worden van dit ontbreken aan een beslissing. De werkgever kan de zaak in dergelijk geval of aanhangig maken bij de Arbeidsrechtbank ofwel overgaan tot ontslag van de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde. Dit ontslag is evenwel beperkt aangezien ze slechts kan geschieden ingeval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of indien het een ontslag betreft van een welbepaalde personeelsgroep.²²¹

Er is hierbij evenwel geen verplichting t.o.v. de werkgever om de termijn van twee maanden af te wachten vooraleer overgegaan kan worden tot ontslag, doch dient hierbij een proces-verbaal van de vergadering van het paritair comité voorgelegd te worden opdat het ontslag regelmatig is gebeurd. Enkel in geval van het laatste ontslagmotief, ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, dient de werkgever een voorafgaande goedkeuring van het Arbeidsgerecht te bekomen. Reden hiertoe is dat het risico voor discriminerend handelen door de werkgever

²¹⁹ D. LAGASSE, noot onder GwH 8 juli 1993, *JTT* 1993, 426; P. DE KEYSER en S. FABRY, "La protection contre le licenciement des délégués du personnel et des candidats", *JTT* 1994, 349.

²²⁰ F. LAGASSE, "Le licenciement des travailleurs protégés", *Orientations* 1995, 181.

²²¹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 116; Arbrb. Brussel 5 oktober 1999, *onuitg.*, AR nr. 50.493/97.

geringer is bij de andere twee ontslagmotieven vermits de werknemer nadien het ontslag en de sluiting als economische reden kan aanvechten.²²²

8.2.4 Sluiting van de onderneming of een afdeling van de onderneming

In geval van sluiting van de onderneming of een afdeling ervan en bij gebrek aan beslissing van het bevoegd paritair orgaan binnen de twee maanden volgend op de aanhangigmaking, wordt volgens een bepaalde strekking de werkgever de keuze gelaten om:²²³

- ofwel de werknemer te ontslaan volgens de regels van het gemeen recht betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via betekening van een opzegging of betaling van een opzeggingsvergoeding.
- ofwel zich te wenden tot de Arbeidsrechtbank alvorens hij overgaat tot het ontslag ten einde een uitspraak te verkrijgen over het bestaan van de economische of technische redenen.

Hierbij zou het de werkgever bij de tweede hypothese toegestaan zijn gebruik te maken van de bijzondere procedure van de Wet van 19 maart 1991 omwille van de samenhang in de opbouw van de reglementen.²²⁴ Doch is een andere strekking van mening dat de werkgever niet kan kiezen voor de tweede hypothese vermits de Wet van 19 maart 1991 niet uitdrukkelijk voorziet dat de werkgever zich kan beroepen op de bijzondere procedureregels van deze Wet.²²⁵

Hoewel de Wet van 19 maart 1991 de werkgever niet uitdrukkelijk toestaat gebruik te maken van de bijzondere procedureregels, lijkt niets hem te beletten een verzoek tot toestemming voor het ontslag van personeelsleden ten gevolge van de sluiting van een onderneming of een afdeling ervan voor te leggen aan de rechtbank. Het lijkt evenwel zelfs aan te raden om dit te doen omwille van de zware sancties die van toepassing zijn bij een beoordelingsfout.

Onder sluiting van de onderneming of een afdeling van de onderneming wordt verstaan elke definitieve stopzetting van de hoofactiviteit of van een afdeling ervan.²²⁶ Vervolgens heeft de rechtspraak enkele gebeurtenissen gelijkgesteld met de sluiting van de onderneming waaronder het verhuis van de onderneming naar een andere plaats die voldoende ver is opdat vanuit juridisch standpunt sprake zou zijn van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door een belangrijke wijziging van een essentieel element ervan.²²⁷ Er is echter geen sprake van stopzetting van de hoofdactiviteit of van een afdeling ervan wanneer ze uitbesteed wordt aan een derde persoon.²²⁸

²²² Arbrb. Charleroi 8 mei 2000, *Soc Kron* 2003, 87.

²²³ Parl. Doc. Senaat, nr. 1105-1 (zitting 1990-1991), 8.

²²⁴ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 126; Arbh. Brussel 19 juli 2002, *JTT* 2002, 116.

²²⁵ V. VANNES, "Le licenciement des représentants du personnel: le commentaire de la loi du 19 mars 1991", *Or.* 1991, 191; C. WANTIEZ en D. VOTQUENNE, "Le licenciement et le transfert pour raisons d'ordre économique ou technique: notion, preuve et procédure", *JTT* 2001, 360; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 153; Arbrb. Gent 11 mei 1992, *Soc Kron* 1993, 136; Arbrb. Gent 29 juni 1992, *Soc Kron* 1993, 138.

²²⁶ Artikel 1 §2 6° van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²²⁷ Arbrb. Luik 19 oktober 1998, *onuitg.*, AR nr. 260.640.; Arbh. Luik 15 januari 2001, AR nr. 27.528/98.

²²⁸ Arbrb. Tongeren 18 februari 2002, *onuitg.*, AR nr. 1547/2002; Arbh. Antwerpen 23 maart 2007, *onuitg.*, AR nr. 2005/0211.

Onder de onderneming wordt de technische bedrijfseenheid bedoeld, terwijl de afdeling van de onderneming een deel van de onderneming uitmaakt dat op technisch vlak een voldoende onderscheiden activiteit uitoefent ten aanzien van het geheel van de onderneming, zonder dat er sprake is van reële economische en sociale autonomie die de technische bedrijfseenheid kenmerkt.²²⁹ Ze moet evenwel teneinde zich te kunnen onderscheiden van de rest van de onderneming, beschikken over een technische autonomie, een afzonderlijke en duurzame activiteit en een eigen personeel.²³⁰ De afdeling van de onderneming vereist geen minimum aantal werknemers.²³¹

Er bestaan twee verschillende strekkingen omtrent het al dan niet gelijk kunnen stellen van een faillissement met een sluiting van de onderneming. Het Arbeidsgerechtshof van Luik was in 1993 namelijk van mening dat het faillissement niet gelijkgesteld kon worden met de sluiting van de onderneming indien de voortzetting van de hoofdactiviteit eerst wordt verzekerd door de curator die alle werknemers tewerkgesteld hield, en vervolgens door de vennootschappen die de totale activa overneemt en de meerderheid van het personeel in dienst blijft houden.²³² Desondanks was het Arbeidsgerechtshof van Luik in 1994 een andere mening toegedaan en oordeelde ze in een gelijkaardige situatie dat het faillissement wel tot de sluiting van de onderneming heeft geleid.²³³ Uit voorgaande rechtspraken kunnen we oordelen dat een faillissement gelijkgesteld kan worden met een sluiting van de onderneming indien de hoofdactiviteit wordt stopgezet, ongeacht indien naderhand de activiteiten, een deel van het personeel of de activa overgedragen worden aan een andere onderneming. Opdat een faillissement niet gelijkgesteld wordt met een sluiting, dient aldus de hoofdactiviteit ononderbroken voortgezet te zijn geweest door de curator en vervolgens door een andere onderneming.²³⁴

8.2.5 Ontslag van een welbepaalde personeelsgroep

In geval de werkgever beslist tot ontslag van een welbepaalde personeelsgroep en bij gebrek aan beslissing van het bevoegd paritair orgaan binnen de twee maanden volgend op de aanhangigmaking, dient de werkgever vooraf erkenning van de economische of technische redenen bij de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank te verkrijgen.

De procedure die hierin gevolgd dient te worden is bijna dezelfde als de procedure in geval van verzoek tot machtiging van ontslag om dringende reden mits drie uitzonderingen. Allereerst zijn de voorafgaande informatie-, onderhandelings- en verzoeningsfasen niet van toepassing. Daarnaast dient de organisatie die de kandidatuur van de werknemers heeft voorgedragen niet noodzakelijk bij de zaak te worden betrokken. Tenslotte wordt de werkgever verplicht de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te verzekeren tijdens de hangende procedure voor de arbeidsgerechten zonder mogelijke uitzonderingen.²³⁵

²²⁹ Artikel 1 §2 5° van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991; P. DENIS, "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 60.

²³⁰ Cass. 4 februari 2002, *JTT* 2002, 473; Arbrb. Brussel 28 februari 2007, *ontuitg.*, AR nr. 78.953/04.

²³¹ Arbrb. Brussel 10 maart 1994, *Soc Kron* 1994, 417.

²³² Arbh. Luik 30 september 1993, *JLMB* 1994, 812.

²³³ Arbh. Luik 14 oktober 1994, *JLMB* 1995, 877.

²³⁴ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 121.

²³⁵ Artikelen 8, 10 en 11 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

Onder een welbepaalde personeelsgroep kan worden verstaan een geheel van werknemers met dezelfde functie, dezelfde belangen en dezelfde voorwaarden in de onderneming. Ze onderscheiden zich van de andere werknemers in de onderneming op grond van één of meer nauwkeurige, objectieve en controleerbare criteria en voor zover de keuze van die groep geen discriminatie verradt jegens de beschermde werknemers.²³⁶ Dit betekent niet dat het geheel van deze werknemers hetzelfde werk moeten uitoefenen, doch dat ze dezelfde schaalclassificatie dienen te bezitten die in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.²³⁷ Om tot ontslag van een welbepaalde personeelsgroep over te gaan, dient het gehele personeel dat tot deze groep behoort te worden ontslagen. In bepaalde kleine ondernemingen kan de situatie zich voordoen dat slechts één enkele werknemer die aan de gekozen beschrijving voldoet een welbepaalde personeelsgroep vormt.²³⁸ Desondanks behoort het tot de feitelijke beoordeling van de rechter om te bepalen of het om een ontslag van een welbepaalde personeelsgroep gaat.²³⁹

Het vonnis van de Arbeidsrechtbank kan de economische of technische redenen erkennen hetgeen machtiging tot ontslag betekent, ofwel verwerpen hetgeen weigering van het ontslag betekent. In geval van erkenning, zal het ontslag pas vanaf de derde werkdag volgend op het verstrijken van de termijn van hoger beroep betekenen kunnen worden door de werkgever. Indien in hoger beroep het arrest van het Arbeidshof de economische of technische redenen erkent, zal het ontslag pas vanaf de derde werkdag volgend op de kennisgeving van het arrest betekenen kunnen worden door de werkgever. Ondanks dat de werkgever niet binnen een bepaalde termijn het ontslag moet betekenen na het verstrijken van de termijn van drie werkdagen, heeft de werkgever er toch alle belang bij om dit binnen een redelijke termijn te doen opdat de rechter ingeval van betwisting kan nagaan of de situatie al dan niet onveranderd is gebleven ten opzichte van het tijdstip waarop de gerechtelijke beslissing werd genomen.²⁴⁰

8.2.6 Bewijslast

De werkgever dient het bewijs te leveren van de economische of technische redenen die ter rechtvaardiging van het ontslag worden ingeroepen.²⁴¹

Ze dient eveneens het bewijs te leveren van het feit dat de beslissing om te ontslaan niet werd beïnvloed door de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde of van het feit dat de kandidatuur werd ingediend door een bepaalde werknemersorganisatie. De afwezigheid van discriminatie tussen de niet-beschermde werknemers en de beschermde werknemers moet aldus aangetoond worden opdat de rechter de economische en technische redenen kan aanvaarden.²⁴² Dit bewijs van de afwezigheid van enige discriminatie komt neer op een negatief feit waarbij het volstaat dat de waarschijnlijkheid ervan wordt

²³⁶ Arbh. Brussel 19 juli 2002, *JTT* 2002, 116; Arbrb. Brussel 10 juni 1997, *onuitg.*, AR nr. 42.587/97.

²³⁷ Arbh. Bergen 5 juni 2001, *onuitg.*, AR nr. 17.226.

²³⁸ Arbh. Bergen 14 mei 2002, *JTT* 2003, 133.

²³⁹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 128.

²⁴⁰ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 130.

²⁴¹ Cass. 10 april 1995, *RW* 1995-1996, 17.

²⁴² H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 130-131.

aangetoond, zonder dat er 100% zekerheid moet worden geschaft. De werkgever is niet gehouden tot positieve discriminatie ten voordele van de beschermde werknemer.²⁴³

Verder dient de werkgever ook aan te tonen dat er een causaal verband bestaat tussen de economische en technische redenen en het ontslag. De rechtspraak laat deze bewijslast soms samenvallen met het begrip van economische of technische reden zelf.²⁴⁴ Het causaal verband dient onomkoombaar en absoluut noodzakelijk te zijn want de economische of technische reden dient enkel het ontslag te rechtvaardigen.²⁴⁵

²⁴³ Cass. 10 april 1995, *RW* 1995-1996, 17; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 155.

²⁴⁴ Arbh. Luik 17 augustus 1994, *JTT* 1995, 293; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 156.

²⁴⁵ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 157.

Hoofdstuk 9 Sancties bij onregelmatig ontslag

9.1 De reïntegratie van de werknemers

9.1.1 Inleiding

Het ontslag is definitief en de rechter in kortgeding bezit niet de bevoegdheid om voorlopig de gedwongen uitvoering van een arbeidsovereenkomst te bevelen waarvan de werkgever beslist heeft om deze te beëindigen mits betaling van de wettelijke vergoedingen. Voorgaande blijft zelfs gelden indien de beëindiging op een onwettige wijze gebeurde en aldus zonder dat de procedures van de Wet van 19 maart 1991 in acht werden genomen.²⁴⁶

De werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen kunnen evenwel de reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke de werknemer voor de beëindiging van de overeenkomst genoot.²⁴⁷ Deze aanvraag dient te gebeuren bij een ter post aangetekende brief binnen de 30 dagen volgend op de dag van de kennisgeving van de opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging. De aanvraag tot reïntegratie is in beginsel facultatief behalve tijdens de periode van occulte bescherming waarin ze wel degelijk verplicht gesteld moet worden binnen de 30 dagen volgend op de dag van de voordracht van de kandidaturen voor de sociale verkiezingen.²⁴⁸ Ze dient echter niet aangevraagd te worden in geval de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een dringende reden in hoofde van de werkgever of indien de werkgever de beschikking van de Voorzitter die hem niet toelaat de overeenkomst tijdens de procedure te schorsen, niet heeft nageleefd.²⁴⁹ Doch blijft de verplichting tot aanvraag van de reïntegratie bestaan indien de werknemer de verbreking slechts vaststelt zoals in het geval wanneer de werknemer het bestaan inroept van een handeling, in hoofde van de werkgever, die gelijkstaat met de verbreking. In dergelijk geval is de dader van de verbreking namelijk de werkgever.²⁵⁰

Het bestaan of de afwezigheid van de aanvraag tot reïntegratie is van belang vermits het invloed heeft op het bedrag van de aan de werknemer verschuldigde beschermingsvergoeding.²⁵¹

Wanneer de werknemer namelijk afziet van zijn mogelijkheid tot reïntegratieverzoek, valt zijn vergoeding lager uit en is ze beperkt tot het forfaitaire gedeelte in functie van zijn anciënniteit.²⁵²

9.1.2 Vormen van de aanvraag

De vordering tot reïntegratie dient ingeleid te worden door de werknemer zelf of door de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

²⁴⁶ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 130-131; Burg. Rb. Brussel (kort geding) 30 januari 2001, *JTT* 2001, 136.

²⁴⁷ Artikel 14 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁴⁸ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 135; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 60.

²⁴⁹ Artikel 18 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁵⁰ Cass. 25 maart 1991, *Arr Cass* 1990-1991, 791; Arbh. Luik 22 oktober 1991, *JTT* 1992, 11.

²⁵¹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 135-136.

²⁵² L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 60.

Aangezien de aanvraag niet onderworpen is aan een op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvereiste, stelt sommige rechtspraak dat de daadwerkelijke kennisgeving van de aanvraag aan de werkgever volstaat. Dit heeft tot gevolg dat het bewijs van de aanvraag kan voortvloeien uit een gewone brief waarvan de werkgever de ontvangst heeft bevestigd ofwel uit de mondelinge kennisgeving waarvan de werknemer aan de hand van elk rechtsmiddel kan aantonen dat de genoemde aanvraag binnen de wettelijke termijn werd verricht.²⁵³

Andere rechtspraak stelt daarentegen dat de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde is en dat de schending van dergelijke Wet, als nietig beschouwd dient te worden waarbij de nietigheid ingeroepen kan worden door iedere partij alsook ambtshalve door de rechter. Het bewijs van de aanvraag kan volgens deze strekking aldus slechts voortvloeien indien ze gebeurd is bij een ter post aangetekende brief gezien de sanctie die wordt opgelegd wanneer de werknemer niet wordt geïntegreerd, verwijst naar het aangetekend schrijven van de aanvraag.²⁵⁴

Zoals reeds eerder werd aangehaald kan naar mijn mening het best de eerste strekking gevolgd worden dat niet alle bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde zijn doch dat dit bepaald wordt door de aard van de belangen die ze beschermen. De reïntegratie dient hierbij wel degelijk als een particulier belang beschouwd te worden aangezien ze via de beschermingsvergoeding effect zal hebben op het privé-vermogen van de werknemer en aldaar enkel deze een voordeel hieruit verschaft. Tevens staat de aanvraag tot reïntegratie sinds de Wet van 19 maart 1991 facultatief voorgeschreven. Voor verdere uitleg omtrent het openbaar orde karakter van de beschermingsvergoeding word verwezen naar subhoofdstuk 9.2, titel 9.2.4 van dit werkstuk.

9.1.3 Termijn van de aanvraag

De aanvraag tot reïntegratie dient te gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst oftewel volgend op de datum van de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Voorgaande impliceert aldaar niet dertig dagen volgend op de datum waarop de uiting van de wil van de werkgever om de arbeidsovereenkomst te beëindigen daadwerkelijk ter kennis wordt gebracht. Indien het ontslag per aangetekende brief gebeurde, wordt de kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geacht te hebben plaatsgehad de derde werkdag na de datum van verzending van de aangetekende brief. Indien het ontslag per deurwaardersexploot gebeurde, wordt de kennisgeving geacht te hebben plaatsgehad op de datum van de betekening van het exploot.²⁵⁵

Indien het ontslag zich voordoet tijdens de gewone beschermingsperiode, dient de aanvraag tot reïntegratie gedaan te worden binnen de dertig dagen volgend op de datum van de betekening van de opzegtermijn of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer geen

²⁵³ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 136; Cass. 29 oktober 1954, *Pas* 1955, 178; Arbrb. Brussel 19 december 2000, *onuitg.*, AR nr. 95.848/99.

²⁵⁴ Arbh. Antwerpen 25 april 2001, *Soc Kron* 2002, 18.

²⁵⁵ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 138-139.

opzegtermijn in acht wordt genomen.²⁵⁶ Indien daarentegen het ontslag zich voordoet tijdens de occulte periode, dient de aanvraag tot reïntegratie te gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de dag van de voordracht van de kandidatuur.²⁵⁷

Aanvragen die voortijdig worden gedaan, genieten geen uitwerking.²⁵⁸

9.1.4 Aanvaarding

De werkgever is evenwel niet verplicht de aanvraag tot reïntegratie te aanvaarden, doch zal de weigering financiële gevolgen met zich meebrengen. De werkgever dient namelijk bij weigering van de aanvraag tot reïntegratie de beschermingsvergoeding te betalen, zowel het forfaitair gedeelte alsook het variabel gedeelte hetgeen verder uitleg geniet in subhoofdstuk 9.2, titel 9.2.1 van dit werkstuk.²⁵⁹

De aanvaarding van de werkgever van de aanvraag tot reïntegratie dient te gebeuren binnen de 30 dagen na de dag waarop de aanvraag hem werd toegestuurd bij een ter post aangetekende brief. Het bestaan van de aanvaarding kan door de werkgever bewezen worden met alle rechtsmiddelen aangezien ze niet onderworpen is aan een op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvereiste.²⁶⁰

9.1.5 Geen afdwingbaar recht

Er is geen sprake van een afdwingbaar recht tot reïntegratie voor de beschermde werknemer.²⁶¹

Een afdwingbaar recht op reïntegratie kan namelijk niet uitgeput worden uit de sociale grondrechten vermits artikel 23 GW geen directe werking bezit. Evenmin is dit het geval bij artikel 1 en 6 van het Europees Sociaal Handvest en artikel 1 van het IAO-Verdrag.²⁶²

Het recht op reïntegratie kan eveneens niet afgedwongen worden via het invoeren van een nietigheid van het ontslag vermits het onregelmatig ontslag van de beschermde werknemer niet nietig is. Ondanks dat ze evenwel onwettig is zal de arbeidsovereenkomst wel degelijk beëindigd kunnen worden en is het ontslag definitief.²⁶³

De mogelijkheid van de kortgedingrechter tot het bevelen van de verdere tewerkstelling van de beschermde werknemer indien de werkgever tot schorsing overgaat in afwachting van de behandeling van een cassatieberoep tegen een arrest dat het voorgenomen ontslag wegens

²⁵⁶ Arbrb Gent 18 februari 2002, *onuitg.*, AR nr. 147.655/00.

²⁵⁷ Arbh. Brussel 22 december 2004, *onuitg.*, AR nr. 43.547.

²⁵⁸ Arbrb. Brussel 27 april 2000, *JTT* 2001, 152; Arbh. Brussel 22 december 2004, *onuitg.*, AR 43547; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersenti, 2011, 220 en 221.

²⁵⁹ Cass. 25 maart 1991, *Arr Cass* 1990-1991, 789; Cass. 30 maart 1992, *Arr Cass* 1991-1992, 735; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 60.

²⁶⁰ Artikel 17 §2 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁶¹ D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001;

²⁶² IAO-Verdrag van 1 juli 1949 betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg, *B.S.* 30 december 1953.

²⁶³ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 61-62; Cass. 18 april 1980, *RW* 1980-81, 2699.

dringende reden niet goedkeurt, maakt geen gedwongen reïntegratie uit vermits de werkgever de arbeidsovereenkomst in dergelijk geval nog niet beëindigd heeft.²⁶⁴

9.1.6 Gevolgen

De reïntegratie heeft tot gevolg dat de werkgever het gederfde loon dient uit te betalen en daarnaast over moet gaan tot storting van de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid.²⁶⁵

De personeelsvertegenwoordiger die ontslagen werd in strijd met de bepalingen van de Wet van 19 maart 1991, neemt bij zijn reïntegratie eveneens zijn mandaat opnieuw op.²⁶⁶

9.2 De bijzondere beschermingsvergoeding

9.2.1 Het bedrag

De bijzondere beschermingsvergoeding bestaat uit een vast gedeelte en een variabel gedeelte.

Indien de beschermde werknemer onregelmatig wordt ontslagen tijdens de gewone beschermingsperiode en aldaar buiten de occulte periode zonder dat een aanvraag tot reïntegratie wordt ingediend, zal enkel de vaste vergoeding verschuldigd zijn. Indien evenwel het onregelmatig ontslag gevolgd wordt door een geldig ingediende aanvraag tot reïntegratie doch niet geldig werd aanvaard door de werkgever binnen de 30 dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd verzonden, zijn zowel de vaste vergoeding alsook de variabele vergoeding verschuldigd. Hetzelfde geldt indien de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt om een dringende reden in hoofde van de werkgever of indien de werkgever de beschikking van de Voorzitter die hem niet toelaat de overeenkomst tijdens de procedure te schorsen, niet heeft nageleefd.²⁶⁷

De vaste vergoeding wordt berekend in functie van het aantal dienstjaren in de onderneming. De werkgever dient namelijk een vergoeding uit te betalen die gelijk is aan het lopend loon van de werknemer dat overeenstemt met de duur van:²⁶⁸

- 2 jaar indien de werknemer minder dan 10 dienstjaren in de onderneming telt;
- 3 jaar indien de werknemer meer dan 10 doch minder dan 20 dienstjaren in de onderneming telt;
- 4 jaar indien de werknemer 20 of meer dienstjaren in de onderneming telt.

De variabele vergoeding bestaat uit het loon voor het nog resterend gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de personeelsvertegenwoordigers bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest. De exacte einddatum hangt af van een aantal factoren die vooraf niet

²⁶⁴ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 62; Arbrb. Bergen 17 mei 1994, *Soc Kron* 1995, 325.

²⁶⁵ Artikel 15 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁶⁶ Artikel 19 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁶⁷ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 142.

²⁶⁸ Artikel 16 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

gekend zijn zoals het uitstel van de verkiezingsdatum indien de beschermingsperiode eveneens hierdoor verlengd wordt.²⁶⁹ Doch stelt de Arbeidsrechtbank van Turnhout dat indien de onderneming na het ontslag van de betrokken werknemer definitief gesloten wordt, rekening gehouden moet worden met deze sluitingsdatum aangezien dit ook de datum uitmaakt waarop de arbeidsovereenkomst van alle personeelsvertegenwoordigers, en aldus ook het mandaat van de beschermde werknemer, ten einde loopt.²⁷⁰ De variabele vergoeding is zowel aan de niet-verkozen kandidaat alsook aan de personeelsafgevaardigde verschuldigd omdat de wettekst verwijst naar de duur van het mandaat van de ontslagen werknemer en niet naar het mandaat zelf.²⁷¹

9.2.2 Berekeningsbasis

De bijzondere beschermingsvergoeding dient berekend te worden op basis van het lopend loon en de voordelen die krachtens de overeenkomst werden verworven waaronder de eindejaarspremie, het dubbel vakantiegeld, de maaltijdscheques en de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering.²⁷²

9.2.3 Aard

De bijzondere beschermingsvergoeding maakt loon uit in de zin van de Wet van 12 april 1965.²⁷³

Voorgaande heeft tot gevolg dat op deze bijzondere beschermingsvergoeding van rechtswege intresten verschuldigd zijn vanaf het moment van opeisbaarheid dewelke in beginsel het tijdstip van het ontslag uitmaakt. Doch zal bij een aanvraag tot reïntegratie het recht op deze vergoedingen ten laatste opeisbaar zijn bij het verstrijken van de termijn waarin de werkgever de gevraagde reïntegratie had moeten toestaan.²⁷⁴

De bijzondere beschermingsvergoeding geniet het voorrecht dat voorgeschreven wordt door artikel 19, 3^o bis van de Hypotheekwet.²⁷⁵ Daarnaast is op de betaling van deze vergoeding artikel 1154 van het Burgerlijk Wetboek²⁷⁶ van toepassing.²⁷⁷

De bijzondere beschermingsvergoeding geeft aanleiding tot verplichte bijdrage aan de sociale zekerheid. Daarnaast wordt ze beschouwd als een opzeggingsvergoeding in de fiscale betekenis van het woord.

9.2.4 Openbare orde

Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat de bijzondere bescherming verleend aan de personeelsafgevaardigden en aan de kandidaat-personeelsafgevaardigden in het algemeen belang

²⁶⁹ Arbh. Antwerpen 14 februari 2002, *JTT* 2003, 425.

²⁷⁰ Arbrb. Turnhout 3 juni 2002, *JTT* 2003, 135.

²⁷¹ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 141.

²⁷² H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 143.

²⁷³ De Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *BS* 30 april 1965.

²⁷⁴ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 144.

²⁷⁵ De Wet van 16 december 1851, *BS* 22 december 1851.

²⁷⁶ Het Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804, *BS* 3 september 1907.

²⁷⁷ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 144.

werd gesteld en aldaar moet worden beschouwd als zijnde van openbare orde waardoor de werknemer er niet rechtsgeldig afstand van kan doen.²⁷⁸

Dan rest ons verder nog de vraag of voorgaande eveneens geldt voor de bijzondere beschermingsvergoeding voorzien in de artikelen 14 e.v. van de Wet van 19 maart 1991?

Bepaalde rechtsleer volgt de enge strekking dat slechts een deel van de tekst van de Wet van 19 maart 1991 het openbare orde karakter omvat.²⁷⁹ Zij beweren dan ook dat de juridische aard van de bepalingen die de wettelijke ontslagbescherming regelen onderscheiden dienen te worden van die welke het bedrag van de aan de beschermde werknemer verschuldigde vergoeding vastleggen. Volgens deze strekking betreffen de bepalingen die de bijzondere ontslagvergoeding vastleggen particuliere belangen waardoor ze een dwingend karakter omvatten en aldaar geen openbaar orde karakter. Dit heeft evenwel tot gevolg dat de werknemer geen afstand kan doen van het voordeel van de beschermingsvergoeding voordat de bescherming een einde neemt, aldus voordat de werknemer wordt ontslagen. Na de betekening van het ontslag kan de werknemer daarentegen wel afstand nemen van de volledige of een gedeelte van de bijzondere beschermingsvergoeding.²⁸⁰

Volgens de meer genuanceerde strekking is de bijzondere beschermingsvergoeding wel degelijk van openbare orde vermits ze de handhaving van grondslagen van de sociaal-economische ordening op het oog heeft en niet enkel particuliere belangen. Ondanks deze stelling meent deze strekking dat de werknemer wel degelijk afstand kan doen van de bijzondere beschermingsvergoeding en is dit niet in strijd met de openbare orde, doch enkel nadat het ontslag werd betekend.²⁸¹

Opdat de werknemer afstand kan doen van zijn bijzondere beschermingsvergoeding dient de afstand bovendien zeker te zijn. Ze wordt namelijk niet vermoed en moet af te leiden zijn uit de niet voor interpretatie vatbare feiten.²⁸²

De ruimere strekking daarentegen stelt dat ondanks dat de vergoeding in het privé-vermogen van de onregelmatig ontslagen werknemer terecht komt, dit niet betekent dat de vergoeding de bescherming van private belangen beoogt. Deze strekking is namelijk van mening dat de bijzondere beschermingsvergoeding de handhaving van grondslagen van de sociaal-economische ordening op het oog heeft en aldaar de openbare orde raakt waardoor de werknemer hier niet geldig afstand van kan doen, zelfs niet na ontslag.²⁸³

²⁷⁸ Cass. 4 september 1995, *JTT* 1995, 493; Cass. 1 december 1997, *Soc Kron* 1998, 292.

²⁷⁹ V. VANNES, "Le conseil d'entreprise ou CHS conventionnel: Protection des travailleurs-Ordre public", *JTT* 1995, 489.

²⁸⁰ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 146; C. WANTIEZ, "Travailleurs protégés, Ordre public, Conséquences pratiques", *JTT* 1995, 494; V. VANNES, "De openbare orde en de wet van 19 maart 1991" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*, 127; Arbh. Gent 9 februari 2005, *onuitg.*, AR nr. 457/01; Arbh. Antwerpen 20 februari 2007, *Soc Kron* 2007, 295; Arbrb. Nijvel 21 november 1997, *ontuitg.*, AR nr. 2071/N/94; Arbrb. Luik 8 januari 1999, *JTT* 1999, 469; Arbrb. Gent 28 september 2001, *TGR* 2002, 192; Arbrb. Brussel 30 januari 2003, *JTT* 2004, 378.

²⁸¹ Arbrb. Brussel 20 december 2005, *Soc Kron* 2006, 405; Arbrb. Brussel 2 oktober 2007, *onuitg.*, AR nr. 14.416/06 en 14.434/06.

²⁸² Arbrb. Gent 9 februari 2005, *onuitg.*, AR nr. 457/01.

²⁸³ L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 56-57; Arbh. Luik 25 september 1996, *Soc Kron* 1997, 31; Arbrb. Brussel 4 maart 1991, *TSR* 1991, 225.

Zoals reeds eerder werd aangehaald kan naar mijn mening het best de enge strekking gevolgd worden dat niet alle bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 van openbare orde zijn doch dat dit bepaald wordt door de aard van de belangen die ze beschermen. De ontslagvergoeding dient hierbij wel degelijk als een particulier belang beschouwd te worden aangezien de beschermingsvergoeding in het privé-vermogen van de beschermde werknemer terecht komt en aldaar enkel deze een voordeel hieruit verschaft. Ondanks dat de bepalingen omtrent de beschermingsvergoeding slechts van dwingende aard zijn, zorgt ze wel nog steeds voor bescherming tegen de machtspositie van de werkgever daar deze geen dwang kan uitoefenen op de werknemer tot het doen van afstand van de beschermingsvergoeding waarbij overgegaan zal worden tot ontslag bij gebrek hieraan. De werknemer dient namelijk eerst ontslagen te zijn geweest vooraleer hij afstand kan doen van de beschermingsvergoeding en zal zich derhalve niet snel laten afdreigen door de werkgever vermits deze reeds is overgegaan tot ontslag en zijn dreigmiddel reeds werd uitgevoerd.

9.2.5 Verjaring

Krachtens artikel 15 van de Wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, verjaart de vordering tot betaling van de bijzondere beschermingsvergoeding één jaar na de stopzetting van de arbeidsovereenkomst.²⁸⁴

9.2.6 Cumul van de bijzondere beschermingsvergoeding met andere vergoedingen

De bijzondere beschermingsvergoeding blijft verschuldigd aan de werknemers onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken in geval van sluiting van de onderneming en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade.²⁸⁵

9.2.6.1 Toegestane cumul

Opdat de bijzondere beschermingsvergoeding gecumuleerd kan worden met een schadevergoeding wegens materiële of morele schadevergoeding, dient de fout van de schadevergoeding los te staan van de fout die werd begaan door het feit zelf van het ontslag en dient daarnaast de schade los te staan van dewelke hersteld wordt door de bijzondere beschermingsvergoeding.²⁸⁶

9.2.6.2 Verboden cumul

Artikel 16 van de Wet van 19 maart 1991 impliceert niet dat de werknemer zowel de opzeggingsvergoeding alsook de bijzondere beschermingsvergoeding kan verkrijgen, doch dat deze aanspraak kan maken op de hoogste vergoeding wat doorgaans de bijzondere beschermingsvergoeding is.²⁸⁷

Verder wordt de cumul van de bijzondere beschermingsvergoeding met andere forfaitaire vergoedingen expliciet afgewezen door bepaalde wettelijke en conventionele bepalingen. De

²⁸⁴ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 150-151.

²⁸⁵ Artikel 16 van de Wet van 19 maart 1991, *BS* 29 maart 1991.

²⁸⁶ H. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 151.

²⁸⁷ Cass. 23 maart 1981, *Arr Cass* 1980-1981, 821; Arbrb. Antwerpen 9 november 2004, *onuitg.*, AR nr. 353.393.

beschermingsvergoeding is namelijk niet te cumuleren met de vergoeding verschuldigd wegens de willekeurige afdanking van de werklieden, de vergoeding verschuldigd in geval van onregelmatig ontslag van een vakbondsafgevaardigde en de vergoeding verschuldigd in geval van onregelmatig ontslag verbonden aan de invoering van nieuwe technologieën.²⁸⁸

Daarnaast zal geen dubbele bijzondere beschermingsvergoeding verkregen kunnen worden indien de onregelmatig ontslagen werknemer personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde is voor zowel de raad alsook voor het comité.²⁸⁹

²⁸⁸ Artikel 63 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978; artikel 20 van de CAO nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen; CAO nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, *BS* van 8 februari 1984.

²⁸⁹ Cass. 23 maart 1981, *Arr Cass* 1980-1981, 821; L. ELIAERTS, *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 46.

Conclusie

Met dit werkstuk werd getracht een duidelijker beeld te schetsen over de bijzondere ontslagbescherming van personeelsvertegenwoordigers van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Dergelijke werknemers in overlegorganen zijn nodig voor de goede werking van de werkvloer hetgeen ten goede komt van het bedrijf en de werkgever. Doch ondanks dat hun werking ten goede van de werkgever komt, bevinden deze werknemers zich in een kwetsbare positie vanwege het uitoefenen van hun opdracht wanneer de werkgever, dewelke een machtspositie geniet, sceptisch staat ten opzichte van de overlegorganen vanwege het niet eens zijn met de gevolgen van hun opdrachten en tussenkomsten. De bijzondere bescherming moet de werknemers derhalve toelaten zich in alle vrijheid kandidaat te stellen en moet de onafhankelijkheid bij het uitoefenen van hun mandaat en van hun syndicale activiteiten veiligstellen. Echter bestaan er veel verschillende strekkingen over de toepassing van deze bijzondere ontslagbescherming met name over de voorwaarde tot het vervullen van de verkiesbaarheidsvoorwaarden, over het openbare orde karakter van de ontslagbescherming alsook van de wet van 19 maart 1991 en van de beschermingsvergoeding, over de gevolgen van het einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigde en de kandidaat-personeelsafgevaardigde, over het verzoekschrift tot het ontslag om dringende reden, over de procedure gevolgd door het paritair orgaan m.b.t. het recht om al dan niet een voorziening in te stellen bij de Arbeidsgerechten ingeval van ontslag om technische of economische redenen, over de keuzemogelijkheden van de werkgever bij het ontslag om sluiting van de onderneming of een afdeling van de onderneming en over de vormen tot aanvraag van de reïntegratie. Tevens stellen sommige strekkingen de vraag of de bescherming al dan niet te verregaand is voorgeschreven dan nodig is ter verwezenlijking van het doel waarvoor ze genomen werd.

De conclusie die ik na het onderzoek van dit werkstuk kan nemen is dat de aanwezigheid van personeelsvertegenwoordigers van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk uiterst noodzakelijk blijft voor de goede werking van de werkvloer en dat de ontslagbescherming van deze werknemers dit eveneens is. De beschermde werknemers bevinden zich wel degelijk in een zwakkere positie aangezien ze door de werkgevers niet zo geliefd zijn en vaak eerder als lastposten aanzien worden. Een werkgever wordt namelijk door deze werknemers op zijn vingers getikt indien hij bepaalde arbeidsregels niet volgt. Werkgevers zijn personeelsafgevaardigden in overlegorganen derhalve vaak liever arm dan rijk. De ontslagbescherming zet de beschermde werknemers dan ook in een sterkere positie doordat de angst om ontslagen te worden louter en alleen omdat men zich kandidaat wenst te stellen voor het mandaat van personeelsafgevaardigde of omdat de verkozen personeelsafgevaardigde zijn opdracht uitoefent, hierdoor weggenomen wordt. Vandaar dat de procedure die doorlopen moet worden om de beschermde werknemer te kunnen ontslaan om dringende reden of om technische of economische redenen geen versoepeling vergt en deze wel degelijk doorlopen dienen te worden opdat met zekerheid gesteld kan worden dat de ontslagbescherming om gegronde redenen opgeheven kan worden.

Ondanks dat de aanwezigheid personeelsvertegenwoordigers van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en hun ontslagbescherming noodzakelijk wordt geacht, toch moeten we niet vergeten dat deze bescherming ernstige gevolgen heeft op de bewegingsvrijheid en de financiële middelen van de werkgever. Vandaar dat op sommige gebieden de ontslagbescherming wel degelijk als te verregaand beschouwd wordt dan nodig is ter verwezenlijking van het doel waarvoor ze genomen werd.

De bepalingen van de Wet van 19 maart 1991 dienen namelijk niet allemaal als van openbare orde beschouwd te worden vanwege het openbaar orde karakter van de ontslagbescherming. Zowel de bepalingen aangaande de reïntegratie alsook deze aangaande de beschermingsvergoeding zijn van dwingende aard aangezien ze particuliere belangen beschermen integenstelling tot de ontslagbescherming die genomen werd voor het algemeen belang en ter bescherming van een bepaalde categorie van werknemers. Van de ontslagbescherming kan de werknemer derhalve geen afstand doen hetgeen verklaard wordt vanwege het feit dat de werkgever zijn machtspositie kan laten doen gelden waardoor een werknemer niet vaak op vrijwillige basis bereid kan zijn tot afstand over te gaan. Van de reïntegratie en de beschermingsvergoeding kan de werknemer daarentegen wel afstand doen doch pas na de betekening van het ontslag.

Verder gaat men te ver in de redenering dat personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden ontslagbescherming zouden genieten in niet-wettelijke overlegorganen. Aangezien de werkgever niet gehouden is deze organen op te richten gezien de Wet van 19 maart 1991 niet op hen van toepassing is, kunnen ze dan ook niet gehouden zijn de ontslagbeschermingsregels na te leven. Doch moet het wel mogelijk blijven om op conventionele en vrijwillige basis deze ontslagbescherming wel toe te kennen aan de personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden van de niet-wettelijke overlegorganen aangezien dit ten voordele van de werknemers gedaan wordt en dit evenredig is met het doel waarvoor de ontslagbescherming werd genomen.

Vervolgens dient de aanvang van de beschermingsperiode verkort te worden, met name de occulte periode zou pas moeten beginnen vanaf de datum dat de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum aankondigt en vaststelt. Reden hiertoe is dat het voordeel dat de werknemer hierbij geniet, namelijk het wegnemen van het risico dat de werkgever mogelijk voorafgaandelijk kennis krijgt van het voornemen van een werknemer om zich kandidaat te stellen en hierdoor beslist over te gaan tot ontslag van de werknemer, verder gaat dan door het doel van de ontslagbescherming beoogd wordt. De werknemer geniet namelijk alsnog bewegingsvrijheid tot het voornemen om zich kandidaat te willen stellen bij wijziging van deze occulte periode doch slechts voor een kortere periode. Verder krijgt de werkgever hierdoor een grotere bewegingsvrijheid aangaande het ontslag van zijn werknemers aangezien hij slechts voor een kortere periode in onzekerheid zit over welke werknemer uiteindelijk op dat moment een beschermd status geniet.

Tenslotte dienen zowel de personeelsafgevaardigden alsook de kandidaat-personeelsafgevaardigden de ontslagbescherming te verliezen bij het einde van hun mandaat aangezien er anders een verschil in behandeling plaatsvindt met de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-persoonsafgevaardigden die hun mandaat niet verliezen en de termijn wel doen aflopen. Tevens gaat dergelijke bescherming verder dan het doel waarvoor ze werd genomen.

Literatuurlijst

Wetgeving

Het Burgerlijk Wetboek van 21 maart 1804, *BS* 3 september 1907.

De Wet van 16 december 1851, *BS* 22 december 1851.

De Wet van 15 juni 1935 inzake het taalgebruik in gerechtszaken, *BS* 22 juni 1935.

De Wet van 20 september 1948 houdende de organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948.

De Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *BS* 30 april 1965.

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, *BS* 29 maart 1991.

De Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996.

De Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, zoals gewijzigd door de Wet van 28 juli 2011, *BS* 12 september 2011.

De Wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

De gecoördineerde wetten op het gebruik der talen in bestuurszaken gecoördineerd door het Koninklijk Besluit van 18 juli 1966, *BS* 2 augustus 1966.

Het Decreet van 19 juli 1973 van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest.

Het Decreet van 30 juni 1982 van de Franse Gemeenschapsraad.

IAO-Verdrag van 1 juli 1949 betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en collectief overleg, *BS* 30 december 1953.

Koninklijk Besluit van 21 mei 1991.

Koninklijk Besluit van 25 mei 1999 betreffende de ondernemingsraden en de comités voor preventie en bescherming op het werk, *BS* 30 juni 1999.

CAO nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen.

CAO nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën, *BS* van 8 februari 1984.

Rechtspraak

- Arbh. Antwerpen 26 juni 1978, *JTT* 1979, 126.
- Arbh. Brussel 21 maart 1979, *Med VBO* 1980, 2063.
- Arbh. Antwerpen 21 januari 1980, *JTT* 1981, 109.
- Arbh. Brussel 23 augustus 1983, *JTT* 1984, 343.
- Arbh. Brussel 26 mei 1987, *JTT* 1998, 286.
- Arbh. Brussel 13 september 1988, *JTT* 1991, 160.
- Arbh. Brussel 6 april 1989, *JTB* 1989, 344.
- Arbh. Luik 22 oktober 1991, *JTT* 1992, 11.
- Arbh. Brussel 6 januari 1993, *JTT* 1993, 315.
- Arbh. Luik 30 september 1993, *JLMB* 1994, 812.
- Arbh. Luik 10 mei 1994, *JTT* 1994, 352.
- Arbh. Brussel 29 juni 1994, *Soc Kron* 1994, 347.
- Arbh. Luik 17 augustus 1994, *JTT* 1995, 293.
- Arbh. Luik 14 oktober 1994, *JLMB* 1995, 877.
- Arbh. Antwerpen 24 november 1994, *JTT* 1995, 391.
- Arbh. Luik 26 juli 1995, *JLMB* 1995, 495.
- Arbh. Antwerpen 9 oktober 1995, *JTT* 1996, 143.
- Arbh. Luik 25 september 1996, *Soc Kron* 1997, 31.
- Arbh. Bergen 5 november 1997, *JTT* 1998, 22.
- Arbh. Luik 13 mei 1998, *JTT* 1999, 98.
- Arbh. Bergen 28 juni 1999, *JTT* 2000, 214.
- Arbh. Antwerpen 10 september 1999, *RW* 2000-2001, 242.
- Arbh. Brussel 7 oktober 1999, *ontuitg.*, AR nr. 38486.
- Arbh. Luik 28 februari 2000, *Soc Kron* 2002, 11.
- Arbh. Antwerpen 11 september 2000, *onuitg.*, AR 990534.

Arbh. Luik 15 januari 2001, AR nr. 27.528/98.

Arbh. Antwerpen 25 april 2001, *Soc Kron* 2002, 18.

Arbh. Bergen 5 juni 2001, *onuitg.*, AR nr. 17.226.

Arbh. Luik 18 juni 2001, *JTT* 2001, 480.

Arbh. Brussel 9 juli 2001, *onuitg.*, AR nr. 41.517.

Arbh. Antwerpen 14 februari 2002, *JTT* 2003, 425.

Arbh. Bergen 14 mei 2002, *JTT* 2003, 133.

Arbh. Brussel 19 juli 2002, *JTT* 2002, 116.

Arbh. Luik 9 april 2003, *JTT* 2003, 373.

Arbh. Brussel 9 december 2003, AR 43.610, *onuitg.*

Arbh. Gent 8 november 2004, *JTT* 2005, 93.

Arbh. Luik 23 november 2004, *JLMB* 2005, 1298.

Arbh. Brussel 16 december 2004, *JTT* 2005, 58.

Arbh. Antwerpen 20 december 2004, *onuitg.*, AR nr. 2004/0681.

Arbh. Brussel 22 december 2004, *onuitg.*, AR nr. 43.547.

Arbrb. Gent 9 februari 2005, *onuitg.*, AR nr. 457/01.

Arbh. Gent 9 februari 2005, *onuitg.*, AR nr. 457/01.

Arbh. Antwerpen 20 mei 2005, *onuitg.*, AR nr. 2005/0043.

Arbh. Brussel 24 november 2005, *Soc Kron* 2006, 391.

Arbh. Antwerpen 21 december 2005, *onuitg.*, AR nr. 2005/0697.

Arbh. Brussel 2 maart 2006, *JTT* 2006, 328.

Arbh. Bergen 7 september 2006, *Soc Kron* 2007, 291.

Arbh. Antwerpen 20 februari 2007, *Soc Kron* 2007, 295.

Arbh. Antwerpen 23 maart 2007, *onuitg.*, AR nr. 2005/0211.

Arbh. Luik 25 juni 2007, *JTT* 2007, 365.

Arbh. Antwerpen 16 juni 2008, *Soc Kron* 2009, 48.

Arbh. Bergen 2008, *JLMB* 2008, 1829.

Arbh. Luik 12 januari 2009, *JLMB* 2010, 659.

Arbh. Brussel 24 februari 2009, *JTT* 2009, 332.

Arbh. Bergen 27 maart 2009, *JTT* 2010, 126.

Arbh. Brussel 11 mei 2010, *JTT* 2010, 302.

Arbrb. Verviers 14 december 1977, *JTT* 1979, 29.

Arbrb. Hoei 18 april 1990, *JTT* 1991, 149.

Arbrb. Brussel 4 maart 1991, *TSR* 1991, 225.

Arbrb. 15 mei 1991, *JTT* 1991, 181.

Arbrb. Bergen 21 mei 1991, *JTT* 1992, 435.

Arbrb. Luik 5 november 1991, *onuitg.*

Arbrb. Gent 11 mei 1992, *Soc Kron* 1993, 136.

Arbrb. Gent 29 juni 1992, *Soc Kron* 1993, 138.

Arbrb. Antwerpen 17 maart 1993, *Soc Kron* 1996, 37.

Arbrb. Nijvel 21 december 1993, *JTT* 1994, 293.

Arbrb. Aarlen 20 januari 1994, *JLMB* 1994, 1194.

Arbrb. Brussel 10 maart 1994, *Soc Kron* 1994, 417.

Arbrb. Bergen 17 mei 1994, *Soc Kron* 1995, 325.

Arbrb. Tongeren 23 november 1994, *RW* 1995-1996, 198.

Arbrb. Brussel 15 februari 1995, *Soc Kron* 1995, 178.

Arbrb. Brussel 12 februari 1996, *Soc Kron* 1997, 45.

Arbrb. Turnhout 13 mei 1996, *onuitg.*, AR nr. 53.067.

Arbrb. Oudenaarde 19 september 1996, *JTT* 1997, 142.

Arbrb. Oudenaarde 10 oktober 1996, *JTT* 1997, 110.

Arbrb. Brussel 10 juni 1997, *onuitg.*, AR nr. 42.587/97.

Arbrb. Nijvel 21 november 1997, *ontuitg.*, AR nr. 2071/N/94.

Arbrb. Brussel 6 maart 1998, AR nr. 61.940/97, *onuitg.*

Arbrb. Verviers 11 maart 1998, *JTT* 1998, 436.

Arbrb. Luik 19 oktober 1998, *onuitg.*, AR nr. 260.640.

Arbrb. Luik 8 januari 1999, *JTT* 1999, 469.

Arbrb. Brussel 29 april 1999, *Onuitg.* AR nr. 99/09.024.

Arbrb. Antwerpen 2 maart 1999, *JTT* 1999.

Arbrb. Brussel 5 oktober 1999, *onuitg.*, AR nr. 50.493/97.

Arbrb. Brussel 27 april 2000, *JTT* 2001, 152.

Arbrb. Charleroi 8 mei 2000, *Soc Kron* 2003, 87.

Arbrb. Brussel 19 december 2000, *onuitg.*, AR nr. 95.848/99.

Arbrb. Brussel 10 september 2001, *JTT* 2001, 368.

Arbrb. Gent 28 september 2001, *TGR* 2002, 192.

Arbrb. Luik 15 oktober 2001, *JTT* 2003.

Arbrb. Tongeren 18 februari 2002, *onuitg.*, AR nr. 1547/2002.

Arbrb. Gent 18 februari 2002, *onuitg.*, AR nr. 147.655/00.

Arbrb. Turnhout 3 juni 2002, *JTT* 2003, 135.

Arbrb. Brussel 30 januari 2003, *JTT* 2004, 378.

Arbrb. Brussel 18 mei 2004, *JTT* 2005.

Arbrb. Brussel 22 april 2004, *onuitg.*, AR nr. 73.330/04.

Arbrb. Brussel 26 april 2004, *onuitg.*, AR nr. 73.247/04.

Arbrb. Antwerpen 9 november 2004, *onuitg.*, AR nr. 353.393.

Arbrb. Antwerpen 4 maart 2005, *Soc. Kron.* 2006, 401.

Arbrb. Antwerpen 21 maart 2005, *onuitg.* AR nr. 35.4737.

Arbrb. Luik 26 mei 2005, *JTT* 2005, 345.

Arbrb. Antwerpen 19 december 2005, *JTT* 2006, 133.

Arbrb. Brussel 20 december 2005, *Soc Kron* 2006, 405.

Arbrb. Brussel 28 februari 2007, *ontuitg.*, AR nr. 78.953/04.

Arbrb. Brussel 2 oktober 2007, *onuitg.*, AR nr. 14.416/06 en 14.434/06.

Arbrb. Brussel 12 december 2008, AR 13943/06.

Burg. Rb. Brussel (kort geding) 30 januari 2001, *JTT* 2001, 136.

Cass. 9 november 1948, *Pas* 1948, I, 699.

Cass. 29 oktober 1954, *Pas* 1955, 178.

Cass. 20 april, 1969, *RW* 1969-70, 521.

Cass. 27 februari 1974, *TSR* 1974, 327.

Cass. 10 november 1978, *Pas* 1979, I, 309.

Cass. 11 februari 1980, *RW* 1979-80, 340.

Cass. 18 april 1980, *RW* 1980-81, 2699.

Cass. 23 maart 1981, *Arr Cass* 1980-1981, 821.

Cass. 23 november 1981, *JTT* 1982, 201.

Cass. 5 maart 1984, *JTT* 1985, 101.

Cass. 12 maart 1984, *Soc Kron* 1984.

Cass. 13 oktober 1986, *JTT*, 462.

Cass. 18 mei 1987, *JTT* 1987, 330.

Cass. 4 december 1989, *Arr Cass* 1989-1990, 467.

Cass. 25 maart 1991, *Arr Cass* 1990-1991, 789 en 791 en Cass. 25 maart 1991, *Soc Kron* 1991, 223.

Cass. 30 maart 1992, *Arr Cass* 1991-1992, 735 en *RW* 1992-1993, 435.

Cass. 22 juni 1992, *Arr Cass* 1991-92, 1016.

Cass. 7 juni 1993, *JTT* 1993, 353.

Cass. 14 maart 1994, *JTT* 1994, 285.

Cass. 21 november 1994, *JTT* 1995, 26.

Cass. 27 februari 1995, *Arr Cass* 1995, 221.

Cass. 10 april 1995, *RW* 1995-1996, 17.

Cass. 4 september 1995, *JTT* 1995.

Cass. 1 december 1997, *Soc Kron* 1998.

Cass. 14 juni 1999, *Arr Cass* 1999, 831.

Cass. 15 mei 2000, *Arr Cass* 2000, *JTT* 2000, *RW* 2000-2001 en *Soc Kron* 2000, 4444.

Cass. 15 mei 2000, *JTT* 2000, 371.

Cass. 23 april 2001, *JTT*, 391.

Cass. 25 juni 2001, *JTT* 2001, 362.

Cass. 4 februari 2002, *JTT* 2002, 473.

Cass. 27 januari 2003, *JTT* 2003.

Cass. 10 februari 2003, *Arr Cass* 2003, 345.

Cass. 27 oktober 2003, *Arr Cass* 2003, 1978.

Cass. 8 december 2003, *Arr Cass* 2003, 2267.

Cass. 18 december 2006, *JTT* 2007, 214.

Cass. 5 maart 2007, *JTT* 2007, S.06.0079.N.

GwH 23 januari 2002.

GwH 28 maart 2002, *Arr. Cass.* 2002, nr. 58/2002, 707.

GwH 30 januari 2003, *RW* 2003-2004, nr. 20/2003, 181.

GwH 8 november 2006.

Kort. Ged. Arbh. Bergen 17 mei 1994, *Soc Kron* 1995, 325.

Parl. Doc. Senaat, nr. 1105-1 (zitting 1990-1991), 8.

Parl. st. Senaat, nr. 1105-2 (zitting 1990-1991), 35.

Rechtsleer

Boeken

BALTHAZAR, T., *Nieuwe Wet op de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden*, Leuven, Garant Maklu, 1991, 93 p.

ELIAERTS, L., *Beschermde werknemers: Ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Brussel, De Broeck & Larcier NV, 2002, 328 p.

HERMAN, J., *Bijzondere bescherming tegen ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2009, 180 p.

HEYLEN, D. en VERREYNT, I., *Arbeidsrecht toegepast*, Intersentia, 2014, 434 p.

LENAERTS, H. en WOUTERS, O., *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Wolters, 2012, 209 p.

MERGITS, B. en VAN PUYVELDE, I., *De bescherming van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en de comités voor preventie en bescherming op het werk*, Antwerpen, Standaard, 1999.

PLETS, I., DEMEESTERE, S., HOFKENS, J. en VANDENBERGEN, A., *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden: Artikelgewijze commentaar*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 300 p.

VOTQUENNE, D. en WANTIEZ, C., *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001.

Bijdragen

DENIS, P., "De bescherming van de personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en het comité voor veiligheid en gezondheid" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*.

HUMBLET, P., "Omtrent de rechtspositie van de vakbondsafvaardiging: capita selecta" in M. RIGAUX en P. HUMBLET, *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Intersentia, 2001, nr. 63.

VANNES, V., "De openbare orde en de wet van 19 maart 1991" in V.B.O., *De bescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de onderneming*.

VAN REGENMORTEL, A., "Sociale verkiezingen en ontslagbescherming. Aard van bepalingen: openbare orde of dwingend recht?" in GOEMANS, J., *Het statuut van de beschermde werknemer*, Interscientia Rechtswetenschappen, 2001, 9-58.

VAN REGENMORTEL, A., "Het comité voor preventie en bescherming op het werk: vernieuwd of aan vernieuwing toe?" in RIGAUX, M. en HUMBLET, P., *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Intersentia, 2001, 806.

VOTQUENNE, D. en WANTIEZ, C., *Beschermde werknemers: 10 jaar toepassing van de Wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001.

Artikels

BEAUFILS, N., "Sociale verkiezingen 2000", *VBO* 1999.

BLONDIAU, P., "Chronique des élections sociales", *JTT* 1986.

DE KEYSER, P. en FABRY, S., "La protection contre le licenciement des délégués du personnel et des candidats", *JTT* 1994.

DEVOS, M. en HUMBLET, P., "Bloemlezing Arbeidsrecht juli 1999-juli 2000", *Or* 2001, 76.

GERARD, J-F, "La réforme du Code judiciaire: requête contradictoire et certificat de domicile", *IDJ* 1993, 25-27.

GOFFIN, R. en MAINGAIN, B., "Nouveau statut des travailleurs protégés", *Story Scientia* 1991, Brussel.

GOLS, M., "De sociale verkiezingen in 2000", *Or* 1999, 180.

HORION, P., "La protection contre le licenciement des salariés délégués ou candidat au conseil d'entreprise et au comité de sécurité et d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail", *Rev. Trav.* 1067.

LAGASSE, F., "Le licenciement des travailleurs protégés", *Orientations* 1995, 181.

NYSSSEN, B., "La durée de la protection des candidats non élus aux élections sociales", *JTT* 1991, 426.

SMEDTS, P., "Drie jaren toepassing van de bijzondere ontslagreglementeringswet van 19 maart 1991", *Or* 1994, 86; *Arbrb. Oudenaarde* 19 september 1996, *JTT* 1997, 142.

VANNES, V., "Le licenciement des représentants du personnel: le commentaire de la loi du 19 mars 1991", *Or.* 1991, 191.

VANNES, V., "Le conseil d'entreprise ou CHS conventionnel:-Protection des travailleurs-Ordre public", *JTT* 1995, 489.

VAN WASSENHOVE, S., "Controverses sur la protection contre le licenciement réservé au délégué syndical exerçant les missions des membres du comité de sécurité et d'hygiène", *JTT* 1995, 385.

WANTIEZ, C., "Travailleurs protégés, Ordre public, Conséquences pratiques", *JTT* 1995, 494.

WANTIEZ, C. en VOTQUENNE, D., "Le licenciement et le transfert pour raisons d'ordre économique ou technique: notion, preuve et procédure", *JTT* 2001, 360.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

De ontslagbescherming van de personeelsvertegenwoordigers in de sociale overlegorganen

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2016**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Palmans, Daisy

Datum: **1/08/2016**