

2016•2017
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Het lot van de overlegorganen in geval van herstructurering van de onderneming

Promotor :
Prof. dr. Johan PEETERS

Frédérique Czanik

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

2016•2017
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Het lot van de overlegorganen in geval van
herstructurering van de onderneming

Promotor :
Prof. dr. Johan PEETERS

Frédérique Czanik

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

Samenvatting

"Wat is het lot van de overlegorganen van een onderneming in geval van herstructurerings tijdens hun legislatuur (tussen twee opeenvolgende sociale verkiezingen), waar liggen de probleempunten en lacunes in de wetgeving en hoe zouden deze aangepakt kunnen worden?" is de vraag die deze masterthesis probeert op te lossen. Op deze vraag kan niet één correct en allesomvattend antwoord gegeven worden. Per situatie is het antwoord immers anders. Men moet hierbij ook rekening houden met het feit dat heel wat situaties niet door de wet geregeld zijn.

De Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk hebben bij een herstructurering een gelijklopend lot, behalve bij de overname van activa van een failliete onderneming. De wettelijke regeling van deze overlegorganen staat opgenomen in artikelen 21 § 10 tot en met § 12 van de bedrijfsorganisatiewet en artikelen 69 tot en met 76septies van de welzijnswet (waarin toch nog enkele lacunes, probleempunten en onduidelijkheden aanwezig zijn). De betreffende artikelen regelen enkel (een aantal situaties van) de overdracht van (een deel van) een onderneming door overeenkomst en onder gerechtelijk gezag, alsook de splitsing en de overname van activa van een failliete onderneming.

Voor de Vakbondsafvaardiging is een aparte regeling uitgewerkt in een algemene kaderovereenkomst, namelijk in artikel 20bis van cao nr. 5, die niet algemeen verbindend verklaard is. Van deze regeling kan men afwijken in specifiekere cao's. Een beperkter aantal situaties wordt geregeld door artikel 20bis dan voor de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Enkel (een aantal situaties van) de overdracht van (een deel van) een onderneming door overeenkomst en onder gerechtelijk gezag zijn hier gereguleerd.

Deze wettelijke regelingen doen geen afbreuk aan de observatie dat er toch nog veel situaties niet-wettelijk geregeld zijn. Volgens de stand van zaken geldt dan een *status quo*. De vraag hierbij is of zo'n *status quo* in al die gevallen wel wenselijk is. In deze masterthesis worden daarom persoonlijke voorstellen gedaan over hoe deze situaties wettelijk geregeld zouden kunnen worden, rekening houdend met de wettelijk geregelde gevallen, de logica die men daaruit kan distilleren en de bedoeling van de wetgever.

Dit onderwerp is zeer ingewikkeld. De mogelijkheid bestaat dat louter op basis van de theorie geen helderheid geschapen wordt. Vandaar wordt er veelvuldig gebruik gemaakt van voorbeelden, illustraties bij voorbeelden (enkel bij de niet-wettelijk geregelde hypothesen) alsook een uitgebreid schema in de vorm van een flowchart. Deze moet ervoor zorgen dat de lezer zich wegwijs kan maken doorheen de hele masterthesis. De verstaanbaarheid wordt daardoor ook bevorderd.

Dankwoord

Deze masterthesis vormt het sluitstuk van mijn rechtenopleiding aan de UHasselt. Mijn interesse in het arbeidsrecht heeft ervoor gezorgd dat ik de kans om een masterthesis in deze materie uit te werken met twee handen heb gegrepen.

Tijdens het schrijven kon ik rekenen op de ondersteuning en hulp van een aantal mensen.

Eerst en vooral zou ik graag mijn promotor en begeleider Prof. Dr. Johan Peeters bedanken voor zijn begeleiding, bijsturingen, verhelderingen en feedback. Dankzij zijn kennis, inzichten en richtlijnen was ik in staat om mijn masterthesis op een goede manier te voltooien.

Verder bedank ik eveneens mijn ouders voor de kans die ze aan mij geboden hebben om deze opleiding te volgen. Ik kon steeds op hun steun rekenen.

1. LIJST VAN AFKORTINGEN.....	7
2. LIJST VAN BIJLAGEN.....	8
3. INLEIDING.....	9
4. ALGEMEEN KADER.....	11
4.1. DE OVERLEGORGANEN OP ONDERNEMINGSNIVEAU.....	11
4.1.1. <i>De Ondernemingsraad</i>	11
4.1.2. <i>Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk</i>	14
4.1.3. <i>De Vakbondsafvaardiging</i>	16
4.2. DEFINIËRING HERSTRUCTURERING VAN EEN ONDERNEMING.....	17
5. HET LOT VAN DE OVERLEGORGANEN BIJ DE HERSTRUCTURERING VAN EEN ONDERNEMING.....	19
5.1. HET LOT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD EN HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK	20
5.1.1. <i>Wettelijk geregelde gevallen</i>	20
5.1.1.1. De overgang van één of meerdere volledige ondernemingen krachtens een overeenkomst.....	21
A. De aard van de t.b.e. wijzigt niet.....	21
B. De aard van de t.b.e. wijzigt.....	22
C. Discussie in de rechtsleer.....	27
i. Zienswijze van o.a. CARLIER, ENGELS en THOELLEN.....	28
ii. Zienswijze van o.a. DE PAUW en LEMBERGER	31
5.1.1.2. De overgang krachtens een overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken.....	33
A. De aard van de t.b.e. wijzigt niet.....	34
B. De aard van de t.b.e. wijzigt.....	35
5.1.1.3. De overgang van een gedeelte van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of een Comité naar een onderneming zonder Ondernemingsraad respectievelijk zonder Comité	39
A. De aard van de t.b.e. wijzigt niet.....	40
B. De aard van de t.b.e. wijzigt.....	41
C. Interpretatiemoeilijkheden.....	43
5.1.1.4. De splitsing van een onderneming (die samenvalt met één t.b.e.) in verschillende ondernemingen als juridische entiteiten	45
A. De splitsing wijzigt de aard van de t.b.e. niet.....	45
B. De splitsing wijzigt de aard van de t.b.e.	46
5.1.1.5. De overname van activa van een failliete onderneming	47
5.1.1.5.1. Gevolgen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.....	49
A. De aard van de t.b.e. verandert niet en de t.b.e. blijft op zichzelf en ongeïntegreerd verder bestaan.....	49
B. De aard van de t.b.e. verandert en deze t.b.e. wordt geïntegreerd in een andere t.b.e. van de overnemende onderneming	50
C. Hypothese die volgens de Federale Overheidsdienst ook onder artikel 21 § 10 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 76 van de welzijnswet ressorteren.....	53
D. Overige hypothesen	54
5.1.1.5.2. Gevolgen voor de Ondernemingsraad	54
5.1.1.6. Overdracht onder gerechtelijk gezag	55
5.1.1.7. Algemene opmerking in verband met de drempels van de hoeveelheid personeel en de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers.....	55

5.1.2.	<i>Algemene beginselen en logica afgeleid uit de wettelijk geregelde gevallen</i>	58
5.1.3.	<i>Niet-wettelijk geregelde gevallen en voorstellen</i>	60
5.1.3.1.	De overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming zonder Ondernemingsraad en/of Comité naar een onderneming met Ondernemingsraad respectievelijk Comité	61
5.1.3.2.	De overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming, waarbij elk van beiden niet over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken	62
5.1.3.3.	Sluiting van een (deel van een) onderneming of t.b.e.	63
A.	De "gesloten" onderneming of t.b.e. beschikt niet over een Ondernemingsraad en/of Comité	64
B.	De "gesloten" onderneming of t.b.e. beschikt over een Ondernemingsraad en/of Comité	65
5.1.3.4.	Ontslag van een substantiële hoeveelheid werknemers	67
A.	In een onderneming of t.b.e. zonder Ondernemingsraad en/of Comité	68
B.	In een onderneming of t.b.e. met een Ondernemingsraad en/of Comité	69
5.1.3.5.	Interne reorganisaties of overplaatsingen	71
A.	Interne reorganisaties binnen één t.b.e.	71
B.	Interne reorganisaties tussen t.b.e.'s onderling	73
C.	De interne reorganisatie doet een nieuwe t.b.e. ontstaan	78
5.2.	HET LOT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING	80
5.2.1.	<i>Wettelijk geregelde gevallen</i>	80
5.2.1.1.	Overdracht van een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging, waarbij de autonomie niet verandert	81
5.2.1.2.	Overdracht van een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging, waarbij de autonomie verandert	82
5.2.1.3.	Overdracht van onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging belast met taken van het Comité naar een onderneming of een deel daarvan met een Comité	84
5.2.2.	<i>Algemene beginselen en logica afgeleid uit de wettelijk geregelde gevallen</i>	86
5.2.3.	<i>Niet-wettelijk geregelde gevallen en voorstellen</i>	87
5.2.3.1.	Overdracht van een onderneming of een deel daarvan zonder Vakbondsafvaardiging naar een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging	88
5.2.3.2.	Overdracht van een onderneming of een deel daarvan naar een onderneming of een deel daarvan, elk van beide zonder Vakbondsafvaardiging	89
5.2.3.3.	Splitsing van een onderneming (die samenvalt met één t.b.e.) in verschillende ondernemingen als juridische entiteiten	90
A.	De splitsing wijzigt de autonomie niet	90
B.	De splitsing wijzigt de autonomie	91
5.2.3.4.	Overdracht van activa van een failliete onderneming	92
A.	De autonomie verandert niet en de betreffende t.b.e.'s blijven op zichzelf bestaan in de overnemende onderneming	92
B.	De autonomie verandert en de betreffende t.b.e. wordt samengevoegd met een andere t.b.e. in de overnemende onderneming	93
C.	De autonomie verandert en de betreffende t.b.e. wordt niet samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming	94
5.2.3.5.	Sluiting van (een deel van) de onderneming of t.b.e.	95
A.	De gesloten onderneming of t.b.e. beschikt niet over een Vakbondsafvaardiging	95
B.	De gesloten onderneming of t.b.e. beschikt over een Vakbondsafvaardiging	97
5.2.3.6.	Ontslag van een substantiële hoeveelheid werknemers	98
5.2.3.7.	Interne reorganisaties of overplaatsingen	101
A.	Interne reorganisaties binnen één t.b.e.	101

B. Interne reorganisaties tussen t.b.e.'s onderling	102
C. De interne reorganisatie doet een nieuwe t.b.e. ontstaan	104
6. CONCLUSIE.....	107
7. BIBLIOGRAFIE.....	109
8. BIJLAGEN	115
8.1. BIJLAGE 1: SCHEMA	115
8.2. BIJLAGE 2: UITGESCHREVEN VOORBEELDEN BIJ NIET-WETTELIJK GEREDELDE GEVALLEN	123

1. Lijst van afkortingen

Cao : Collectieve arbeidsovereenkomst

Comité: Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Federale Overheidsdienst: Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

T.b.e.: technische bedrijfseenheid

2. Lijst van bijlagen

Bijlage 1: Schema

Bijlage 2: Uitgeschreven voorbeelden bij niet-wettelijk geregelde gevallen

3. Inleiding

Het is een bekend fenomeen in de media: een onderneming die een herstructurering doorvoert. Meestal wordt de focus dan gelegd op de individuele werknemers en de nadelige gevolgen voor hen. Vaak wordt door de media geen rekening gehouden met de implicaties voor de collectieve arbeidsverhoudingen en het sociaal overleg. Het lot van de overlegorganen is hiervan een aspect. Deze materie wordt slechts beperkt geregeld door de wet, waardoor een aantal situaties hierbuiten valt. Daarenboven bestaan in de wet ook lacunes en onduidelijkheden. Deze masterthesis zal zich daarom richten op dit “vergeten” onderwerp door een analyse te voeren rond de vraag:

“Wat is het lot van de overlegorganen van een onderneming in geval van herstructurerings tijdens hun legislatuur (tussen twee opeenvolgende sociale verkiezingen), waar liggen de probleempunten en lacunes in de wetgeving en hoe zouden deze aangepakt kunnen worden?”

Deze analyse zal gebeuren door een combinatie van de beschrijvende, teleologische en normatieve onderzoeksmethoden te hanteren. Hierbij wordt getracht om zoveel mogelijk situaties die men als herstructurering kan beschouwen en in de praktijk voor kunnen komen in aanmerking te nemen.

Eerst zal een algemeen kader geschept worden, waarin een korte toelichting gegeven wordt over de overlegorganen (hun bevoegdheid, samenstelling...) en het herstructureringsbegrip dat voor deze masterthesis gebruikt zal worden, wordt gedefinieerd.

Daarna zal overgegaan worden tot de kern van deze masterthesis waarin (zo volledig mogelijk) besproken wordt wat het lot van de overlegorganen is bij een herstructurering. Dit hoofdstuk zal opgedeeld worden in twee onderdelen, waarin eerst het lot van de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk wordt uiteengezet. Daarna wordt het lot van de Vakbondsafvaardiging beschreven. In beide onderdelen zal een vaste onderverdeling gehanteerd worden. Eerst wordt besproken welke gevallen door de wet geregeld zijn, hoe ze geregeld zijn, welke probleempunten en lacunes er in de wet zijn... Daarna zal er getracht worden om algemene beginselen en een logica uit deze wettelijke geregelde gevallen te distilleren, om zo deze principes om te zetten naar eigen voorstellen over hoe de niet-wettelijk geregelde gevallen in wettelijke bepalingen zouden kunnen gegoten worden. Om zoveel mogelijk duidelijkheid te scheppen in deze ingewikkelde materie zal er veelvuldig gebruik gemaakt worden van voorbeelden, tekeningen en schema's.

Ten slotte zal er een korte conclusie volgen als sluitstuk van deze masterthesis.

4. Algemeen kader

4.1. De overlegorganen op ondernemingsniveau

Voor de afbakening van het onderwerp van deze masterthesis is het allereerst van belang om duidelijk te maken dat de focus enkel ligt op de overlegorganen op ondernemingsniveau. Daarnaast bestaan er immers nog drie andere niveaus waarop sociaal overleg georganiseerd wordt, namelijk het nationale, gewestelijke en sectorale niveau.¹ Op deze laatstgenoemde niveaus zal echter niet verder ingegaan worden.

De volgende drie soorten van overlegorganen kunnen bestaan op het niveau van een Belgische onderneming :

- de Ondernemingsraad
- het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk
- de Vakbondsafvaardiging²

Deze overlegorganen zullen nu verder toegelicht worden.

4.1.1. *De Ondernemingsraad*

De Ondernemingsraad heeft limitatief toegewezen economisch-financiële en sociale bevoegdheden en vindt haar grondslag in de bedrijfsorganisatiewet³. Zij heeft voornamelijk een adviserende en informerende rol. Ze wordt geraadpleegd bij veranderingen in de organisatie van de arbeid, de arbeidsomstandigheden, het personeelsbeleid... Er zijn eveneens situaties waarin zij een beslissingsbevoegdheid heeft, maar die gevallen zijn slechts gering.⁴ In de Ondernemingsraad zetelen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. De vertegenwoordigers van de werknemers worden tijdens de vierjaarlijkse sociale verkiezingen verkozen door de werknemers van de betreffende onderneming.⁵ Er zijn minstens twee vertegenwoordigers van de werknemers

¹ F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 5.

² F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 17; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 72; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 136.

³ Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, BS 27 september 1948 (hierna: *bedrijfsorganisatiewet*); J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 3, 68.

⁴ F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 5; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-5, XVIII.31A-26, XVIII.31A-51; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 286-288; P. BLAISE, "Les élections sociales de mai 2012", *NAB* 2012, 152; P. HUMBLET, en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 384, 390; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 184.

⁵ F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 17; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*,

nodig opdat de Ondernemingsraad functioneert. Anders moet deze, volgend uit artikel 21 paragraaf 4 bedrijfsorganisatiewet, hernieuwd worden na tussentijdse sociale verkiezingen.⁶ De vertegenwoordigers van de werkgevers mogen in aantal niet groter zijn dan de werknemersvertegenwoordigers⁷ en bestaan enkel uit leidinggevende personeelsleden.⁸ Het ondernemingshoofd (degene die ter plaatse de leiding heeft over de onderneming)⁹, benoemd door de werkgever, of zijn gemachtigde is de voorzitter.¹⁰ Zijn taak bestaat voornamelijk uit informeren en adviseren, maar daarnaast bezit hij een beperkt aantal beslissingsbevoegdheden.¹¹ Voortvloeiend uit artikel 6 paragraaf 1 van de wet betreffende sociale verkiezingen¹² is de werkgever verplicht het instellen van een Ondernemingsraad mogelijk te maken wanneer de onderneming "gewoonlijk gemiddeld ten minste honderd werknemers" tewerkstelt. Diezelfde bepaling (alook artikel 28, in fine van de bedrijfsorganisatiewet) schrijft deze verplichting ook voor bij ondernemingen met "gewoonlijk gemiddeld ten minste vijftig werknemers", indien in de vorige sociale verkiezing een Ondernemingsraad werd ingesteld of had moeten ingesteld worden.¹³ De

Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 109-116.

⁶ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Ors.* 2003, 94; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 230; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 19-20; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 8.

⁷ Art. 16, a bedrijfsorganisatiewet.

⁸ P. BLAISE, "Les élections sociales de mai 2012", *NAB* 2012, 153-154; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 384-385; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 45-46.

⁹ Arbrb. Oudenaarde 10 oktober 1996, V./N.V. S., *RW* 1996-97, 1141.

¹⁰ Art. 22, § 1, lid 1 bedrijfsorganisatiewet; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 198-199; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39, XVIII.31A-83; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 285; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 45-46; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 109-116.

¹¹ J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-5; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 9-10.

¹² Wet 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.

¹³ J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-27; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 15; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 284; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 2; P. BLAISE, "Les élections sociales de mai 2012", *NAB* 2012, 152; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 386; M. DE GOLS, *De sociale verkiezingen 2012: wat nieuws?* In P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 3-4; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 26; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2012* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen uitgeplozen*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 21; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 7-8; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in*

werkgever moet, wanneer er reeds een Ondernemingsraad bestaat, echter enkel de verkiezingsprocedure openstellen. De verantwoordelijkheid tot indiening van kandidatenlijsten ligt vervolgens bij de werknemers en hun organisaties. Wanneer er geen Ondernemingsraad bestaat, heeft de werkgever meer verplichtingen. Hij zal bepalen wanneer de verkiezingen zullen plaatsvinden, de kiezerslijsten opstellen... Bestaat er al een Ondernemingsraad, dan zijn deze taken de verantwoordelijkheid van deze raad. Het kan dus dat een onderneming met meer dan honderd werknemers de wet niet schendt wanneer er geen Ondernemingsraad is ingesteld omdat er bijvoorbeeld geen kandidatenlijst werd ingediend.¹⁴ Belangrijk om op te merken is dat de bedrijfsorganisatiewet voorschrijft dat een Ondernemingsraad kan ontstaan op ondernemingsniveau. Deze wet definieert in het algemeen een onderneming niet als de juridische entiteit, maar omschrijft deze als een t.b.e., bepaald op grond van economische en sociale criteria (waarbij deze laatste criteria voorrang krijgen bij twijfel). Binnen de onderneming als juridische entiteit kunnen er meerdere t.b.e.'s zijn, wat impliceert dat het mogelijk is dat er in één onderneming als juridische entiteit meerdere Ondernemingsraden (alsook Comités en Vakbondsafvaardigingen) kunnen bestaan. Het omgekeerde (meerdere juridische entiteiten die onder één t.b.e. vallen, die daardoor gezamenlijk één Ondernemingsraad en één Comité hebben) is echter ook mogelijk.¹⁵ Deze laatste opmerking geldt niet voor de voor deze thesis zeer relevante artikelen 21    10 en 11, waarin de onderneming toch als de juridische entiteit wordt omschreven.¹⁶ Wat er met de notie "t.b.e." bedoeld wordt, is moeilijk vast te leggen aangezien de wetgever nalaat om dit begrip verder te definiëren. Voor de vaststelling ervan wordt in concreto een analyse gemaakt van de specifieke sociale en economische criteria.¹⁷

de onderneming in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 32-33, 71; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3.

¹⁴ F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 23; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-31; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 106.

¹⁵ Art. 14    1, 1   bedrijfsorganisatiewet; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 26; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-31; Cass. 13 november 2000, N.V. C./A.C.V., A.B.V.V. en A.C.L.V.B., RW 2001-02, 164; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 15; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 27-28; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 5; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 30-31, 72-76; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3.

¹⁶ Art. 21    10-11 bedrijfsorganisatiewet; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 225; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 84-85.

¹⁷ P. DUFAUX, "Van vermoeden van technische bedrijfseenheid naar feitelijke of juridische band van afhankelijkheid als voornaamste indicator van het bestaan van een netwerkonderneming", *TSR* 2001, 556; C. ENGELS, "Wie moet de sociale verkiezingen organiseren? Sociale verkiezingen 2000", *RW* 1999-00, 456-457; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de

4.1.2. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk heeft bevoegdheden i.v.m. het welzijn van werknemers op het werk en vindt haar grondslag in de welzijnswet^{18,19}. Wanneer er geen Ondernemingsraad (en, voor bepaalde bijzondere bevoegdheden, geen Vakbondsafvaardiging) in de onderneming aanwezig is, krijgt het Comité een aantal bijzondere bevoegdheden.²⁰ Het Comité wordt op dezelfde wijze samengesteld als de Ondernemingsraad, met uitzondering van de kaderleden. Ook voor het Comité geldt, voortvloeiend uit artikel 63 van de welzijnswet, dat er niet minder dan twee werknemersvertegenwoordigers mogen in zetelen. Indien dit wel het geval is, dan moet er een tussentijdse sociale verkiezing georganiseerd worden om het Comité opnieuw samen te stellen.²¹ Haar taak bestaat onder andere uit het opstellen van adviezen en voorstellen, het onderzoeken van klachten door werknemers, het informeren (en geïnformeerd worden) ... i.v.m. de veiligheid en het welzijn op het werk.²² Voortvloeiend uit artikel 49 van de welzijnswet is de werkgever verplicht om de instelling van het Comité mogelijk te maken indien in de onderneming “gemiddeld ten minste vijftig werknemers” tewerkgesteld worden. Voor mijnen, graverijen en ondergrondse groeven is dat aantal vastgesteld op twintig.²³ De werkgever moet ook hier enkel de

overlegorganen”, *Or.* 2003, 94; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 386-387.

¹⁸ Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996. (hierna: welzijnswet)

¹⁹ J. DE WORTELAER, “Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7” in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-5; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 5, 10; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 3, 68-69, 331.

²⁰ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 36; Art. 65bis-65undecies welzijnswet; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 291; I. PLETS, “Nieuwe bevoegdheden voor het CPBW en de vakbondsafvaardiging”, *Or.* 2008, 173, 176-179; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 8; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 32.

²¹ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 37, 185; J. DE WORTELAER, “Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7” in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-8-XVIII.31B-9, XVIII.31B-34; K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 94; P. BLAISE, “Les élections sociales de mai 2012”, *NAB* 2012, 153-154; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 399; ABVV, *Vademecum Welzijn op het werk*, s.l., 2005, 24-26; FGTB, *Vademecum Bien-être au travail*, s.l., 2005, 24-26; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 8; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 118-119.

²² J. DE WORTELAER, “Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7” in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-10, XVIII.31B-12; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 290-291; P. BLAISE, “Les élections sociales de mai 2012”, *NAB* 2012, 153; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 399-401; ABVV, *Vademecum Welzijn op het werk*, s.l., 2005, 55, 72-73; FGTB, *Vademecum Bien-être au travail*, s.l., 2005, 72-73.

²³ Art. 49, lid 1 welzijnswet; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 43, 65; J. DE WORTELAER, “Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7” in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-7; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, “Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d’une entreprise du groupe”, *Ors.* 2008, 15; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 289; P. BLAISE, “Les élections sociales de mai 2012”, *NAB* 2012, 152-153; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia,

verkiezingsprocedure openstellen. Vervolgens ligt de verantwoordelijkheid opnieuw bij de werknemers en hun organisaties om een kandidatenlijst in te dienen. Het kan weer voorkomen dat een onderneming, zonder de wet te schenden, geen Comité heeft ingesteld terwijl ze wel voldoet aan de criteria opgenomen in de welzijnswet.²⁴ Wanneer er geen Comité is opgericht in de onderneming, dan worden haar taken vervuld door de Vakbondsafvaardiging, die dan dezelfde rechten heeft als het Comité. Is er ook geen Vakbondsafvaardiging, dan participeren de werknemers direct in de taken betreffende het welzijn van werknemers tijdens het werk.²⁵ De opmerking bij de Ondernemingsraad in verband met de omschrijving van een onderneming als de t.b.e. of juridische entiteit geldt ook hier.²⁶ Zowel de bedrijfsorganisatiewet als de welzijnswet omschrijven de onderneming en de t.b.e. op identieke wijze.²⁷ Toch kunnen de gevolgen verschillen aangezien men de discrepanties in de bevoegdheden van de Ondernemingsraad en het Comité moet meenemen in het vaststellen van de t.b.e.'s (mogelijks meer Ondernemingsraden dan Comités in een onderneming als juridische entiteit en vice versa, afhankelijk van wat nodig is voor de goede werking van de betreffende overlegorganen). Men moet dus de analyse (het nagaan welke de t.b.e.'s zijn) doen voor zowel de Ondernemingsraad als het Comité. Dit vloeit voort uit het feit dat zowel de bedrijfsorganisatiewet als de welzijnswet de t.b.e. omschrijven in het kader van de bedrijfsorganisatiewet, respectievelijk de welzijnswet. Hierdoor is het mogelijk dat de sociale en economische criteria anders geëvalueerd worden of andere accenten gelegd worden voor de Ondernemingsraad, respectievelijk het Comité.²⁸

2012, 400; M. DE GOLS, *De sociale verkiezingen 2012: wat nieuws?* In P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 3; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 26; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2012* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen uitgeplozen*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 21-22; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 7; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 32-33; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3.

²⁴ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 43

²⁵ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 38; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-7; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 293; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 402; ABVV, *Vademecum Welzijn op het werk*, s.l., 2005, 23; FGTV, *Vademecum Bien-être au travail*, s.l., 2005, 23; M. DE GOLS, *De sociale verkiezingen 2012: wat nieuws?* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 3.

²⁶ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 44; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-7; Art. 49, § 1, 1° en 69 welzijnswet; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 233; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 289.

²⁷ Cass. 13 november 2000, N.V. C./A.C.V., A.B.V.V. en A.C.L.V.B., *RW* 2001-02, 164; C. ENGELS, "Wie moet de sociale verkiezingen organiseren? Sociale verkiezingen 2000", *RW* 1999-00, 456-457.

²⁸ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 56-57; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 30-33; L. ELIAERTS en

4.1.3. De Vakbondsafvaardiging

De Vakbondsafvaardiging heeft een grote verscheidenheid aan bevoegdheden (van het leveren van bijstand aan en informeren van werknemers tot het onderhandelen over de sluiting van cao's) en vindt haar grondslag in cao nr. 5²⁹, hetgeen beschouwd moet worden als een raamovereenkomst. De bevoegdheden zijn vaak in (sector- of onderneming)specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten verder uitgewerkt. Tevens moet opgemerkt worden dat de Vakbondsafvaardiging in bepaalde gevallen bevoegdheden van de Ondernemingsraad en het Comité overneemt.³⁰ Ze vertegenwoordigt enkel werknemers die lid zijn van een vakbond.³¹ Bij de Vakbondsafvaardiging zijn echter de sectorale en/of ondernemingscao's, alsook specifieke koninklijke besluiten en wetten van groot belang, aangezien cao nr. 5 slechts de essentiële beginselen regelt.³² Zo wordt bijvoorbeeld niet gedefinieerd wat er onder een onderneming wordt verstaan (wat kan leiden tot verschillende ondernemingsbegrippen, afhankelijk van de toepasselijke cao; bij afwezigheid van een definitie wordt teruggesproken naar de notie "t.b.e." zoals gedefinieerd in de bedrijfsorganisatie- en welzijnswet)³³ en wat de specifieke oprichtingsvoorwaarden (zoals bijvoorbeeld de drempels in verband met de hoeveelheid tewerkgestelde werknemers) inhouden.³⁴ Cao nr. 5 schrijft wel voor dat het initiatief volledig ligt bij de vertegenwoordigende werknemersorganisaties die deze cao ondertekend hebben om een formele vraag aan de werkgever te stellen tot oprichting van een Vakbondsafvaardiging. Daarna is

I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 6; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 71.

²⁹ cao nr. 5 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de cao nr. 5bis van 30 juni 1971, nr. 5ter van 21 december 1978 en nr. 5quater van 5 oktober 2011.

³⁰ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTELE, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 9, 30-58; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 292-293; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 283, 285, 291-292, 316-317; I. PLETS, "Nieuwe bevoegdheden voor het CPBW en de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2008, 174, 179-180; P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, "Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2004, 35; Arbrb. Oudenaarde 10 oktober 1996, V./N.V. S., *RW* 1996-97, 1141; O. VANACHTER, "De vakbondsafvaardiging. Enkele juridische problemen", *Or.* 2015, 2, 6; Cass. 17 maart 2002, A.F./NV B., *RW* 2003-04, 1101; Cass. 17 maart 2003, A./NV B., *RW* 2003-2004, 896; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 417, 419-420; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 23-24, 46.

³¹ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTELE, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 12-13; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 415; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 371.

³² C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTELE, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 17, 30; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 292; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 284, 317-319; O. VANACHTER, "De vakbondsafvaardiging. Enkele juridische problemen", *Or.* 2015, 2.

³³ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTELE, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 10-11, 15; P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, "Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2004, 36.

³⁴ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTELE, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 17; P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, "Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2004, 35; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 190.

de werkgever verplicht een Vakbondsafvaardiging toe te staan.³⁵ Een Vakbondsafvaardiging bestaat uit ofwel verkozen, ofwel door de representatieve werknemersorganisaties aangestelde leden.³⁶ Wanneer er geen cao op sectoraal of ondernemingsniveau bestaat, is er geen plicht tot instelling van een Vakbondsafvaardiging.³⁷

4.2. Definiëring herstructurering van een onderneming

De notie "herstructurering van een onderneming" die in deze thesis wordt gehanteerd stemt niet overeen met de driedeling die klassiek in het arbeidsrecht wordt aangenomen. De klassieke onderverdeling maakt een onderscheid tussen:

- het collectief ontslag
- de sluiting van de onderneming
- de overdracht van de onderneming.³⁸

Een eigen definitie wordt gevormd om de praktijkgerichte doelstelling³⁹ en de academische waarde van de thesis te maximaliseren.

Als "herstructurering van een onderneming" zal worden beschouwd: *De verandering in de structuur van een Belgische private onderneming, op initiatief van deze onderneming (en dus niet op initiatief van de werknemer), in de periode tussen twee sociale verkiezingen, die gevolgen kan hebben voor meerdere werknemers en het voortbestaan van de overlegorganen die de werknemers vertegenwoordigen.* De onderneming wordt hier omschreven als de juridische entiteit (en dus niet als de t.b.e.).⁴⁰ De al dan niet verandering van de aard van de t.b.e. speelt echter wel een belangrijke rol bij de herstructureringen, en dan vooral bij het bepalen van de gevolgen voor de overlegorganen (zowel in wettelijk als niet-wettelijk geregelde gevallen). Het onderscheid tussen herstructureringen waarbij de aard van de t.b.e. verandert en de situaties waarin dat niet gebeurt, wordt meegenomen in de analyse. De herstructurering kan verder zowel verschuivingen van

³⁵ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTEL, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 18; P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT, "Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2004, 36-37; P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 417.

³⁶ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTEL, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 12, 24, 26; M. COPPENS, *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 292; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 190.

³⁷ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTEL, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 17.

³⁸ P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 289-302.

³⁹ Supra p.9.

⁴⁰ N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 15-16; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 40; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-37; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 59; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 13; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 26; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 84.

werknemers binnen (interne reorganisatie) als buiten de onderneming (overdracht, ontslag ...) met zich meebrengen.

Onder "herstructurering" valt eveneens de splitsing van een t.b.e. in twee of meer juridische entiteiten.⁴¹ Een deel van de werknemers zal hierbij overgaan van de oorspronkelijke onderneming naar de uit de splitsing nieuw gevormde onderneming. Ook de overname van activa na faillissement valt onder deze definitie, aangezien werknemers worden overgedragen vanuit de failliete onderneming naar een andere onderneming. Het is van belang om te benadrukken dat enkel de periode tussen de procedures van twee sociale verkiezingen in aanmerking genomen wordt. De reden hiervoor is dat bij een sociale verkiezing de overlegorganen opnieuw worden samengesteld indien de oprichtingsvoorwaarden voldaan zijn.⁴² Deze definitie omvat dus de klassieke driedeling, maar gaat ruimer.

⁴¹ Art. 21, § 10, 4° bedrijfsorganisatiewet; Art. 73 welzijnswet.

⁴² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92.

5. Het lot van de overlegorganen bij de herstructurering van een onderneming

Dit hoofdstuk zal handelen over het lot van de overlegorganen bij de herstructurering van een onderneming. De interne structuur en samenstelling van de overlegorganen wordt niet verder in deze masterthesis besproken, waardoor o.a. de regeling over de plaatsvervangende niet in beschouwing genomen wordt. Omwille van de overeenkomsten in de door de wet besproken hypothesen zal het lot van de Ondernemingsraad en het Comité samen besproken worden in onderdeel 5.1. Het lot van de Vakbondsafvaardiging zal uiteengezet worden in onderdeel 5.2. Binnen deze twee onderdelen zal er telkens een onderscheid gemaakt worden tussen de door de wet geregelde hypothesen, de algemene beginselen en logica die hieruit afgeleid kunnen worden en de niet-wettelijk geregelde situaties. Bijlage 1 bevat een overzicht en stappenplan (in de vorm van een flowchart). De onderdelen i.v.m. de niet-wettelijk geregelde situaties zijn voorzien van illustraties om de persoonlijke voorstellen en voorbeelden te verduidelijken. De uitleg bij deze illustraties staat opgenomen in bijlage 2.

De wetgever heeft in de bedrijfsorganisatiewet en de welzijnswet de (voor deze thesis relevante) bedoeling om de overlegorganen zo goed mogelijk te laten opereren, hun werking over zoveel mogelijk werknemers te laten uitstrekken en ervoor te zorgen dat deze werknemers en hun belangen in het sociaal overleg zo goed mogelijk worden betrokken. Hierbij moet ook de Europese dimensie in het achterhoofd gehouden worden. Met richtlijn 2001/23⁴³, nationaal omgezet in cao nr. 32 bis, maar ook in de bedrijfsorganisatiewet en welzijnswet, wilde men immers de rechten van werknemers, voortvloeiend uit o.a. de werking van en vertegenwoordiging door de overlegorganen, en het voortbestaan van deze overlegorganen beschermen.⁴⁴

⁴³ Richtl.Raad nr. 2001/23, 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *Pb.L.* 22 maart 2001, afl. 82, 16-20.

⁴⁴ F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSSSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 26, 39; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 59; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 13, 15; C. VANDERSNICKT, *Overgang van onderneming krachtens overeenkomst Het materieel toepassingsgebied van richtlijn 2001/23/EG*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 3; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 30, 45; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 1-3, 83; C. ENGELS, *Overgang van onderneming* in F. HENDRICKX en C. ENGELS, *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 273; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 5-9.

5.1. Het lot van de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

5.1.1. *Wettelijk geregelde gevallen*

Op de vraag wat er met de Ondernemingsraad en het Comité gebeurt bij een herstructurering van een onderneming is een (gedeeltelijk) antwoord geformuleerd door artikel 21, § 10 en volgende van de bedrijfsorganisatiewet en artikelen 69 en volgende van de welzijnswet.⁴⁵ De situaties die in deze artikelen worden behandeld, zullen hierna besproken worden.

Het gaat met name om de volgende zes situaties:

- De overgang van één of meerdere volledige ondernemingen krachtens een overeenkomst.
- De overgang krachtens een overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken.
- De overgang van een gedeelte van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of een Comité naar een onderneming zonder Ondernemingsraad respectievelijk zonder Comité.
- De splitsing van een onderneming (die bestaat uit één t.b.e.) in verschillende ondernemingen als juridische entiteiten.
- De overname van activa van een failliete onderneming.
- De overdracht onder gerechtelijk gezag.

Verder moet benadrukt worden dat in de voorbeelden, hypotheses en redeneringen, waarin er sprake is van aanwezigheid van overlegorganen, beschreven in onderdeel 5.1, altijd wordt vertrokken vanuit het idee dat de betreffende onderneming(en) (bedoeld als juridische entiteit) of t.b.e.'s ten minste over één Ondernemingsraad EN één Comité beschikken. De redeneringen die hier uiteengezet worden, gelden eveneens op dezelfde wijze voor ondernemingen of t.b.e.'s met enkel Ondernemingsraden of Comités, zij het dat deze dan enkel toegepast worden op de Ondernemingsraden, respectievelijk Comités.

⁴⁵ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 91-92; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 225, 233; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216-217; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 16; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 72, 79; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-36; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 59; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 13; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 84, 92.

5.1.1.1. De overgang van één of meerdere volledige ondernemingen krachtens een overeenkomst

Deze situatie wordt behandeld door artikel 21, § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet. In deze artikelen wordt een verder onderscheid gemaakt al naargelang de aard van de t.b.e.(’s) van de overgedragen onderneming behouden blijven bij de overgang of niet (net zoals dat in artikel 6 van richtlijn 2001/23/EG ook zeer algemeen gebeurt)⁴⁶. De betreffende artikelen handelen enkel over de overgang krachtens onderlinge overeenkomst (en dus niet over de overgang van activa ten gevolge van een faillissement).⁴⁷ Overgang van een onderneming (of een gedeelte daarvan) wordt in de bedrijfsorganisatiewet en de welzijnswet op dezelfde manier geïnterpreteerd als in artikel 6 van Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 32bis.⁴⁸

A. De aard van de t.b.e. wijzigt niet

Wanneer de aard van de t.b.e. van de overgedragen onderneming niet wijzigt ten gevolge van de overname, blijven de vóór de overname ingestelde Ondernemingsraad(en) en het Comité(s) van de overgenomen onderneming verder bestaan. De Ondernemingsraden en Comités van zowel de overgenomen als de overnemende onderneming blijven bestaan, maar zijn slechts bevoegd voor de personeelsleden die in de t.b.e. zijn tewerkgesteld waaraan zij verbonden waren. Hetzelfde geldt bij een fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap, zoals bedoeld in artikel 672 van het Wetboek van Vennootschappen,⁴⁹ waarbij de aard van de bestaande t.b.e.’s van de fuserende ondernemingen niet verandert. In deze situatie wijzigt er dus weinig voor de Ondernemingsraden en Comités.⁵⁰

⁴⁶ N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 83-84.

⁴⁷ Infra onderdeel 5.1.1.5., p 47; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 225, 233; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216-217; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 72-75; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 85, 92-93; P. HUMBLET, “Outsourcing in het post-Renault-tijdperk”, *Or.* 1999, 49.

⁴⁸ Cass. 6 december 2004, AR S.04.0106.N., Routa en Van Laer/A.B.V.V., A.C.V., A.C.L.V.B. en N.C.K., *JTT* 2005, 312; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, “La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie 60 ans – l’âge de retraite anticipée ?”, *Ors.* 2008, 13.

⁴⁹ Art. 672 W.Venn.; K. BYTTEBIER, *Handboek fusies en overnames*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 36-37.

⁵⁰ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 225, 233; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, “Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d’une entreprise du groupe”, *Ors.* 2008, 17; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 72-73, 79; E. DUDEN, *Arbidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 140; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 40; J. DE WORTELAER, “Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7” in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-37; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 59; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, “La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie 60 ans – l’âge de retraite

Voorbeeld 1: Wanneer er sprake is van een overname krachtens een overeenkomst van onderneming A, met één t.b.e. a waarvoor een Ondernemingsraad en Comité is ingesteld, door onderneming B, met één t.b.e. b waarvoor ook een Ondernemingsraad en Comité ingesteld werd, EN de aard van de t.b.e.'s niet verandert, dan blijven de Ondernemingsraden en Comité's van ondernemingen A en B bestaan, met een bevoegdheid voor respectievelijk t.b.e. a (die overgenomen is) of b.⁵¹

Voorbeeld 2: Wanneer onderneming A met één t.b.e. a zonder Ondernemingsraad of Comité overgenomen wordt (krachtens een overeenkomst) door onderneming B met één t.b.e. b waarvoor wel een Ondernemingsraad en een Comité werd ingesteld EN de aard van de t.b.e.'s niet verandert, dan blijft de Ondernemingsraad en het Comité van onderneming B bestaan, met enkel bevoegdheid voor t.b.e. b. Voor t.b.e. a wordt tot aan de volgende sociale verkiezingen dus geen Comité of Ondernemingsraad opgericht, noch wordt de bevoegdheid van de Ondernemingsraad en het Comité voor t.b.e. b uitgebreid. Sommige auteurs menen dat deze situatie niet door artikel 21 § 10, 1°, eerste onderdeel van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70, eerste onderdeel van de welzijnswet wordt geregeld (*infra* p.27, onderdeel C van 5.1.1.1.).⁵²

B. De aard van de t.b.e. wijzigt

Wanneer de overgang van de volledige onderneming(en) een verandering van de aard van de t.b.e. tot gevolg heeft, is de situatie anders. De aard van de t.b.e. verandert indien de sociale (bijvoorbeeld deel uitmaken van hetzelfde paritair comité, gebonden zijn door dezelfde collectieve arbeidsovereenkomsten, genieten van dezelfde sociale voordelen, hetzelfde personeelsbeleid hebben...)⁵³ en economische (bijvoorbeeld deel uitmaken van eenzelfde economische groep, bestuurd worden door dezelfde personen of personen die economisch met elkaar verbonden zijn, de zetel van de onderneming, het hebben van soortgelijke interne structuren, het hebben van identieke marketing en/of commerciële strategieën, de activiteiten ...)⁵⁴ criteria door de overgang

anticipée ?”, Ors. 2008, 13; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 85, 92; J. STEYAERT, F. DORSEMENT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 86; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, “Outsourcing in het post-Renault-tijdperk”, Or. 1999, 49; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d’entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 131.

⁵¹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁵² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 75, 79.

⁵³ Arbrb. Charleroi 14 maart 2008, AR 08/279/A, F.G.B.T./Trace!, JTT 2009, 167-168; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 54-75.

⁵⁴ Arbrb. Charleroi 14 maart 2008, AR 08/279/A, F.G.B.T./Trace!, JTT 2009, 167; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 47-54.

wijzigen of tenietgaan.⁵⁵ Indicaties voor een gewijzigde aard van een t.b.e. zijn bijvoorbeeld: wanneer de activiteiten van de betreffende t.b.e.(en) ingrijpend wijzigen, de werkomstandigheden en sociale voordelen van een groot aantal werknemers wijzigen, er een gewijzigd personeelsbeleid van toepassing is op de overgenomen werknemers, de t.b.e. na de overdracht ressorteert onder een ander paritair comité... Een grondige analyse van de sociale en economische criteria moet telkens uitgevoerd worden. Bij twijfel krijgen de sociale criteria prioriteit.⁵⁶ De bedrijfsorganisatiewet en welzijnswet gaan ervan uit dat wanneer er een overdracht is en de aard van de t.b.e. wijzigt, deze t.b.e. wordt samengevoegd met een t.b.e. in de overnemende onderneming. Dit is een algemene opmerking die ook geldt bij de overige wettelijke hypothesen. In geval de aard van de t.b.e. verandert, kan deze ook apart in de onderneming verder blijven bestaan, zonder samenvoeging. Deze hypothese wordt niet door de wet geregeld, waardoor in principe volgens de stand van zaken een *status quo* het gevolg is. Indien de t.b.e. voor de overdracht over deze overlegorganen beschikte, blijven deze voortbestaan. Ze zijn samengesteld uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers en bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de niet-samengevoegde t.b.e. (binnen de overnemende onderneming). Dit geldt wanneer een volledige t.b.e. wordt overgedragen. Wanneer de onderneming een onderdeel uitmaakt van een t.b.e. en dus een deel van een t.b.e. wordt overgedragen, zal volgens de stand van zaken dezelfde Ondernemingsraad en/of hetzelfde Comité als na de overdracht bevoegd blijven voor zowel het overgedragen als het niet-overgedragen deel van de t.b.e. (een *status quo* dus). Als men echter in overeenstemming met de algemene principes en logica van de wettelijk geregelde hypothesen (*infra* p.58 onderdeel 5.1.2., *supra* p.19) zou handelen, dan lijkt het logischer dat er voor het overgedragen deel van de t.b.e. een aparte Ondernemingsraad en/of Comité wordt opgericht, bestaande uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers en bevoegd voor alle werknemers in dat overgedragen deel van die t.b.e. Indien er voor de overdracht geen overlegorganen verbonden waren aan de betreffende t.b.e., dan moeten die ook niet worden opgericht voor de niet-samengevoegde t.b.e. (binnen de overnemende onderneming).⁵⁷

Allereerst zal de situatie worden besproken waarin alle t.b.e.'s van de betrokken ondernemingen een Ondernemingsraad en een Comité hebben. De wetsbepaling regelt het geval waarin een t.b.e.

⁵⁵ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 95.

⁵⁶ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 95-96; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 225; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 140; J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 26-28, 42; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 5; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 85; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 31, 72-76; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

⁵⁷ J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

van de ene onderneming wordt opgenomen in en samengevoegd met een t.b.e. van een andere onderneming ten gevolge van de overgang. In zulke gevallen zal de t.b.e., die samengesteld werd door de twee voornoemde t.b.e.'s, één gezamenlijke Ondernemingsraad en Comité verkrijgen, bestaande uit de leden van de Ondernemingsraden en Comités van de twee, oorspronkelijk aparte, t.b.e.'s. Bij een fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap is deze regeling identiek. Zoals in onderdeel C ook duidelijk zal worden, vinden velen in de rechtsleer dat enkel deze situatie geregeld wordt door artikel 21 §10, 1°, tweede onderdeel van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70, tweede onderdeel van de welzijnswet. De Federale Overheidsdienst leest deze artikelen echter ruimer en plaatst ook andere situaties onder hun toepassingsgebied.⁵⁸ De volgende alinea's zetten de zienswijze van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna: Federale Overheidsdienst) uiteen, tenzij anders gespecificeerd.

Voorbeeld 3: Er vindt een overname plaats van de gehele onderneming A met twee t.b.e.'s a en b, waarbij elk van beide zowel een Ondernemingsraad als een Comité hebben. De overnemer is onderneming B met eveneens twee t.b.e.'s c en d. Ook deze laatste t.b.e.'s zijn elk van beide voorzien van een Ondernemingsraad en een Comité. De aard van t.b.e. a (van onderneming A) verandert ten gevolge van de overname, zodat zij past binnen het kader van t.b.e. c (van onderneming B). Het resultaat van de overname is dat de overnemende onderneming B nu drie t.b.e.'s heeft, namelijk b, d en de samengevoegde ac. De oorspronkelijke Ondernemingsraden en Comités van t.b.e.'s b en d ondervinden door de overname geen wijziging en blijven verder bestaan, binnen hun oorspronkelijke bevoegdheid (voor het personeel van respectievelijk t.b.e. b en d). De Ondernemingsraden en Comités van t.b.e.'s a en c worden voor de nieuw tot stand gekomen t.b.e. ac samengevoegd en zijn bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ac. Alle leden van de oorspronkelijke Comités en Ondernemingsraden van de t.b.e.'s a en c blijven aangesteld in een samengesteld(e) Comité en Ondernemingsraad, bevoegd voor alle werknemers die in t.b.e. ac tewerkgesteld zijn.⁵⁹

Daarnaast is het mogelijk dat sommige t.b.e.'s, bij overgang van een onderneming waarbij de aard van een t.b.e. verandert, geen Ondernemingsraad en Comité hebben. In deze situatie is het van belang of er sprake is van een fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap of een

⁵⁸ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 73, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 140; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 40-41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-37-38; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 59-60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 13; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 85, 93; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 86; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 49; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 131.

⁵⁹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

overname. Bepaalde auteurs menen (terecht) dat deze hypothese niet door de wet (artikel 21 § 10, 1°, tweede onderdeel van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70, tweede onderdeel van de welzijnswet) wordt geregeld (*infra* p.27, onderdeel C van 5.1.1.1.).⁶⁰

In het geval dat er (in deze hypothese) een fusie is, dan zullen de oorspronkelijke Ondernemingsraden en Comités van de samengevoegde t.b.e.'s samen één Ondernemingsraad en Comité vormen, enkel bevoegd voor de werknemers die voor de fusie in t.b.e.'s met een Ondernemingsraad en Comité tewerkgesteld waren. De "samengevoegde" Ondernemingsraad en het Comité zullen niet bevoegd zijn voor de werknemers die vóór de fusie in t.b.e.'s tewerkgesteld waren zonder Ondernemingsraad en Comité en die door de fusie in die "samengevoegde" t.b.e. zijn opgenomen.⁶¹ Rekening houdend met de overige wetsbepalingen en de bedoeling van de wetgever, is deze redenering zeer vreemd (*infra* p.58 onderdeel 5.1.2., *supra* p.19). Ik ben het bijgevolg op dit vlak niet eens met de Federale Overheidsdienst. In zo'n situatie, die voor alle duidelijkheid niet specifiek geregeld is door de wet, is het immers logischer dat de samengevoegde Ondernemingsraad en het Comité bevoegd zijn voor alle werknemers binnen de samengevoegde t.b.e. In de overige wettelijke bepalingen waarin er een verandering van de aard van een t.b.e. van de overdragende onderneming is en die t.b.e. samengevoegd wordt met een t.b.e. van de overnemende onderneming, wordt de bevoegdheid van de "samengevoegde" Ondernemingsraad en het Comité immers uitgebreid tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in de "samengevoegde" t.b.e. Een verschillende aanpak voor een fusie en een overname lijkt daarenboven ongefundeerd, rekening houdend met het feit dat de overgang in de bedrijfsorganisatiewet en welzijnswet op dezelfde wijze gedefinieerd wordt als in artikel 6 van cao nr. 32bis. In dit artikel stelt men dat een fusie binnen het begrip overgang valt.

Indien er in dezelfde hypothese een overname plaatsvindt, dan heeft die voor de Ondernemingsraden en Comités grotendeels dezelfde gevolgen als bij een fusie. Verschillend is echter de bevoegdheid van de "samengevoegde" Ondernemingsraad en het Comité. Zij zullen bevoegd zijn voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in de samengevoegde t.b.e. Dat betekent dat ook de werknemers die in t.b.e.'s zonder Ondernemingsraad en Comité tewerkgesteld waren vóór de overname, maar nu in de samengevoegde t.b.e. werken, onder de bevoegdheid vallen van de "samengevoegde" Ondernemingsraad en het Comité.⁶² Deze redenering is aannemelijk aangezien ze in overeenstemming is met de bedoeling van de wetgever, alsook de logica die in de overige wettelijk geregelde hypothesen is opgenomen (*infra* p.58 onderdeel 5.1.2., *supra* p.19).

⁶⁰ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 74-75, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 140.

⁶¹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁶² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 140.

Voorbeeld 4: Er vindt een fusie plaats van onderneming A, met één t.b.e. a zonder Ondernemingsraad en Comité, met onderneming B met twee t.b.e.'s b en c, die elk beschikken over een Ondernemingsraad en Comité. Door de fusie ontstaat onderneming C en wordt de aard van de t.b.e.'s veranderd. In onderneming C ontstaat door de laatstgenoemde verandering één samengestelde t.b.e. abc, bestaande uit de oorspronkelijke t.b.e.'s van onderneming A en B. Als gevolg van de fusie ontstaat er één Ondernemingsraad en één Comité voor t.b.e. abc. De Ondernemingsraad en het Comité zijn slechts bevoegd voor de werknemers van de vroegere t.b.e.'s b en c. De werknemers van de vroegere t.b.e. a vallen (volgens de Federale Overheidsdienst) niet onder de bevoegdheid van de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. abc.⁶³

Voorbeeld 5: Er vindt een overname plaats van onderneming A, met drie t.b.e.'s a, b en c, die allemaal een Ondernemingsraad en een Comité hebben, door onderneming B, met slechts één t.b.e. d die geen Ondernemingsraad en Comité heeft. De aard van de t.b.e.'s verandert, waardoor t.b.e. a, b en d samengevoegd worden tot een nieuwe t.b.e. abd. De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. c blijven verder bestaan in onderneming A, zonder wijzigingen. Voor t.b.e. abd wordt er één "samengestelde" Ondernemingsraad en één Comité ingesteld, bestaande uit de oorspronkelijke Ondernemingsraden en Comités van t.b.e.'s a en b. De "samengestelde" Ondernemingsraad en het Comité zijn, in tegenstelling tot de situatie bij een fusie (volgens de Federale Overheidsdienst), bevoegd voor alle werknemers van t.b.e. abd (inclusief de werknemers van de oorspronkelijke t.b.e. d, waar geen Ondernemingsraad en Comité was ingesteld).⁶⁴

Indien de aard van de t.b.e.'s verandert, hebben de "partijen" de mogelijkheid om anders te beslissen over het lot van de Comités en Ondernemingsraden. De wetgever laat ook hier na om verder te specificeren wat er bedoeld wordt met "partijen". Drie strekkingen voor de invulling hiervan kunnen onderscheiden worden in de rechtsleer. Enerzijds beschouwen o.a. HUMBLET en VANACHTER de representatieve werknemersorganisaties en de werkgever als de "partijen". GOLDFAYS en VAN OVERBEKE menen dan weer dat hier de overdragende en overnemende ondernemingen, in samenwerking met de overlegorganen, bedoeld worden. O.a. de Federale Overheidsdienst, CARLIER, THOELEN, DUDEN en ENGELS menen dat de betrokken Ondernemingsraden, respectievelijk de betrokken Comités, zelf als de "partijen" bedoeld worden. Deze laatste strekking stelt dat deze overlegorganen een belangrijke rol spelen bij de overgang van een onderneming, in tegenstelling tot de representatieve werknemersorganisaties en de werkgever. In concreto betekent dit dat, wanneer er een overgang is van een onderneming A naar een andere onderneming B, die elk van beide beschikken over een Ondernemingsraad, waarbij de aard van de t.b.e. verandert, de betrokken Ondernemingsraden samen een beslissing kunnen nemen over hun lot. Voor de Comités geldt deze redenering naar analogie.⁶⁵ Deze laatste strekking

⁶³ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁶⁴ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁶⁵ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 101; FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*,

lijkt het meest logisch. Een inmenging in de “partijbeslissing” door de werkgever lijkt immers vreemd aangezien die zich ook grotendeels afzijdig houdt bij de instelling van de betreffende overlegorganen (hij moet de instelling ervan mogelijk maken, maar meer niet). Over wat de inhoud van die beslissingen van de partijen is en hoever de partijen mogen gaan bij de uitoefening van deze beslissingsbevoegdheid bestaat weer discussie in de rechtsleer. O.a. DUDEN, GOLDFAYS, VAN OVERBEKE en CARLIER stellen bijvoorbeeld dat de betreffende overlegorganen niet kunnen overeenkomen om hun werking op te schorten of om rechten van werknemers in te perken of af te nemen. Rekening houdend met de bedoeling van de wetgever om de rechten van werknemers te beschermen en met de observatie dat deze artikelen de openbare orde raken, lijken zulke verregaande beslissingen niet te vallen onder deze beslissingsbevoegdheid. Waarschijnlijk is een loutere beslissing van de betreffende overlegorganen of een sociaal akkoord voldoende en moet er geen sprake zijn van een gewone overeenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst. Het eigen huishoudelijke reglement van de betreffende overlegorganen zal hieromtrent meer uitsluitsel geven. Wanneer dit reglement stilzwijgend blijft over de te bereiken meerderheid in het stemmen voor deze “partijbeslissing”, wordt aangenomen dat unanimiteit bereikt moet worden. Het is echter wel zeker dat deze beslissing voorlopig is en slechts overeind blijft tot aan de volgende sociale verkiezing.⁶⁶

C. Discussie in de rechtsleer

Over de draagwijdte van artikel 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet bestaat echter discussie. Wat onder onderdeel A en B is uitgewerkt, is de interpretatie die door de Federale Overheidsdienst gehanteerd wordt.⁶⁷ Zij baseert zich bij deze interpretatie op de algemene bewoording van de betreffende artikelen. In deze artikelen staat immers niet expliciet dat enkel de hypothese geregeld wordt waarin alle betrokken ondernemingen over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken. De Federale Overheidsdienst leidt hieruit af dat ook de hypothesen waarin één of alle betrokken onderneming(en) niet over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken, alsook de hypothesen waarin één of meerdere t.b.e.’s binnen de

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 228, 233.

⁶⁶ K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 102; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 73-75, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 144-145; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 40-41; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, “La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie 60 ans – l’âge de retraite anticipée ?”, *Ors.* 2008, 13-15; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 87-88, 93; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996 in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, “Outsourcing in het post-Renault-tijdperk”, *Or.* 1999, 49.

⁶⁷ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

ondernemingen niet over zulke overlegorganen beschikken, onder deze wettelijke bepalingen vallen.

i. Zienswijze van o.a. CARLIER, ENGELS en THOELEN

Onder andere CARLIER is het niet eens met deze interpretatie. Zij stelt dat de gevolgen, voortvloeiend uit zo'n interpretatie, niet logisch zijn wanneer men rekening houdt met de overige bepalingen in de betreffende artikelen. CARLIER meent dat artikelen 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet enkel de hypothese regelen waarin er een overgang is, krachtens een overeenkomst, van een onderneming met een Comité en/of Ondernemingsraad naar een onderneming met een Comité en/of Ondernemingsraad.⁶⁸ In dat geval is CARLIER het (bijna) volledig eens met de Federale Overheidsdienst: Wanneer de aard van de t.b.e.'s van de betrokken ondernemingen, ten gevolge van de overgang, niet wijzigt, blijven de bestaande Ondernemingsraden en Comités verder bestaan met een bevoegdheid over de werknemers van de t.b.e.'s waaraan zij oorspronkelijk verbonden waren. Indien de aard van de t.b.e.'s wel wijzigt door de overgang, worden de Ondernemingsraad en het Comité (wanneer de betreffende t.b.e.'s worden samengevoegd) in de overnemende of de door een fusie nieuw opgerichte onderneming samengesteld door alle leden van de Ondernemingsraden en Comités van de vroegere ondernemingen. CARLIER, alsook THOELEN verbinden wel (mogelijk) een ander gevolg aan dit laatste onderdeel van de hypothese. Ze stellen immers dat de "nieuwe" Ondernemingsraad en het Comité bevoegd zijn voor alle werknemers binnen de overnemende of de door fusie opgerichte onderneming. CARLIER, ENGELS en THOELEN bespreken echter niet de mogelijkheid wanneer er meerdere t.b.e.'s bestaan binnen de betrokken ondernemingen afzonderlijk. Dan kunnen bepaalde t.b.e.'s wel hun aard behouden, terwijl andere t.b.e.'s dat niet doen. Als gevolg van de overdracht is het dan ook mogelijk dat sommige t.b.e.'s (die van aard veranderd zijn) van de overgenomen onderneming samengevoegd worden met t.b.e.'s van de overnemende onderneming. Hieruit zou men kunnen afleiden dat de betreffende auteurs menen dat deze situatie niet onder artikel 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet valt. Of dit hun bedoeling is, is niet duidelijk. Indien deze auteurs niet voor ogen hadden om de situatie van een overdracht tussen ondernemingen met meerdere t.b.e.'s, waarbij sommigen hun aard wel behouden, uit te sluiten van de toepassing van de betreffende artikelen, dan kan men zich de vraag stellen of CARLIER, ENGELS en THOELEN daadwerkelijk vinden dat slechts één Ondernemingsraad en Comité moet worden opgericht in de "samengevoegde" of door fusie opgerichte onderneming. Dit zou zeer onlogisch zijn, rekening houdend met de andere wettelijk geregelde hypothesen alsook de bedoeling van de wetgever. Volgens mij bedoelen CARLIER, ENGELS en THOELEN dat, indien de aard van sommige t.b.e.'s van een onderneming verandert, de onderneming in zijn totaliteit wordt overgedragen of fuseert met een andere onderneming en de in aard veranderde t.b.e.'s samengevoegd worden met t.b.e.'s van de overnemende of fuserende onderneming, er voor die "samengevoegde" t.b.e.'s in de overnemende of nieuw opgerichte

⁶⁸ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92, 96-99.

onderneming één Ondernemingsraad en Comité wordt opgericht. Deze bestaan uit de werknemersvertegenwoordigers van de overlegorganen verbonden aan de (voor de fusie of overdracht) niet-samengevoegde t.b.e.'s en zijn bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de samengevoegde t.b.e. (wat dus niet noodzakelijk hetzelfde is als de werknemers van de hele onderneming). De t.b.e.'s die niet zijn samengevoegd, blijven op zichzelf bestaan, met een eigen Ondernemingsraad en Comité. Ook in het laatste onderdeel van de hypothese in 5.1.1.1. (bij wijziging van de aard van de t.b.e.) is de opmerking in verband met de andersluidende beslissing van de "partijen" van toepassing volgens voornoemde auteurs.⁶⁹

De overige hypothesen die de Federale Overheidsdienst klasseert onder artikel 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet beschouwt CARLIER als niet door de wet geregelde hypothesen. Zij vindt echter wel de oplossing van de betreffende hypothesen door een interpretatie naar analogie van artikel 21 § 10, 3° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 72 van de welzijnswet, alsook door logisch te redeneren.⁷⁰

Indien er een overgang plaatsvindt (d.m.v. een overeenkomst) van een onderneming met een Ondernemingsraad en Comité naar een onderneming zonder een Ondernemingsraad en Comité, zullen deze overlegorganen (volgens CARLIER), indien de aard van de t.b.e. niet verandert, verder blijven bestaan. De betreffende overlegorganen blijven bevoegd voor de werknemers van de t.b.e. waaraan zij verbonden waren. Wanneer de aard van de t.b.e. wel verandert, zal (in dezelfde hypothese) een nieuwe Ondernemingsraad en Comité samengesteld worden die bestaat uit de leden van de Ondernemingsraad en van het Comité van de overgedragen onderneming. In dit laatste geval is het niet geheel duidelijk voor welke werknemers de "nieuwe" Ondernemingsraad en het Comité bevoegd zijn. Artikel 21 § 3, 3° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 72 van de welzijnswet zorgen voor interpretatieproblemen, o.a. bij de toepassing naar analogie op dit gebied (*infra* p.43 onderdeel C van 5.1.1.3.). CARLIER en ENGELS vinden dat in deze deelhypothese de "nieuwe" Ondernemingsraad en Comité bevoegd zijn voor de werknemers van de volledige overnemende onderneming (inclusief de overgenomen werknemers).⁷¹ Ook hier geldt opnieuw de opmerking i.v.m. de overdracht van een onderneming met meerdere t.b.e.'s (*supra* p.28). Naar mijn mening bedoelen CARLIER en ENGELS dat bij de wijziging van de aard van een t.b.e. waarbij die t.b.e. daarenboven samengevoegd wordt met een t.b.e. van de overnemende onderneming, de Ondernemingsraad en het Comité, verbonden aan de eerstgenoemde t.b.e., nu bevoegd zijn voor de werknemers van de "samengevoegde" t.b.e. en verbonden zijn aan de laatstgenoemde t.b.e.

⁶⁹ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 225-226, 233; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 85, 92-93.

⁷⁰ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14.

⁷¹ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 75, 79.

Voorbeeld 6: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a met een Comité en Ondernemingsraad, en wordt overgenomen via overeenkomst door onderneming B. Onderneming B heeft ook één t.b.e. b. Deze laatstgenoemde t.b.e. beschikt echter niet over een Comité of Ondernemingsraad. De aard van de betreffende t.b.e.'s wijzigt niet ten gevolge van de overdracht. Onderneming B beschikt, na de overdracht, over twee t.b.e.'s (a en b). Het bestaande Comité en de Ondernemingsraad van a blijven verder opereren. De betreffende overlegorganen zijn slechts bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. a.

Voorbeeld 7: Dezelfde situatie als in voorbeeld 6 is voorhanden, met het enige verschil dat de aard van t.b.e. a wel wijzigt ten gevolge van de overdracht. T.b.e. a wordt daarenboven samengevoegd met t.b.e. b. Onderneming B beschikt dus na de overdracht over slechts één t.b.e. ab. Volgens CARLIER en ENGELS worden een nieuwe Ondernemingsraad en Comité opgericht voor t.b.e. ab, bestaande uit de leden van de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a, bevoegd voor alle werknemers tewerkgesteld in t.b.e. ab.

In het geval dat er een overgang krachtens een overeenkomst plaatsvindt van een onderneming zonder Comité en Ondernemingsraad naar een onderneming met een Comité en Ondernemingsraad, dan blijven, volgens CARLIER, de laatstgenoemde overlegorganen bestaan in de overnemende onderneming, indien de aard van de t.b.e. niet verandert. Deze overlegorganen zijn enkel bevoegd voor de werknemers die in de t.b.e., waaraan de betreffende overlegorganen zijn verbonden, tewerkgesteld zijn. Indien de aard van de t.b.e. wel verandert en samengevoegd wordt met een t.b.e. van de overnemende onderneming, dan zullen het bestaande Comité en de Ondernemingsraad (in de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt, in de overnemende onderneming) verder blijven bestaan. De bevoegdheid van deze overlegorganen wordt dan, volgens CARLIER, wel uitgebreid tot alle werknemers van de overnemende onderneming (inclusief de overgenomen werknemers).⁷² Indien geen samenvoeging optreedt, zal de overgenomen t.b.e. door de overdracht ook geen Ondernemingsraad en/of Comité verkrijgen. Ook hier geldt, volgens mij, de eerder gemaakte opmerking in verband met ondernemingen met meerdere t.b.e.'s naar analogie (*supra* p.28).

Voorbeeld 8: Onderneming A valt samen met t.b.e. a, waaraan geen overlegorganen zijn gekoppeld. Onderneming A wordt via overeenkomst volledig overgenomen door onderneming B, die samenvalt met t.b.e. b. T.b.e. b beschikt over een Comité en een Ondernemingsraad. Ten gevolge van de overdracht verandert de aard van de t.b.e.'s niet en worden ze niet samengevoegd. Door de overdracht beschikt onderneming B nu over twee t.b.e.'s (a en b). De bestaande Ondernemingsraad en het Comité blijven verder bestaan in onderneming B. Deze overlegorganen hebben dezelfde samenstelling als voor de overdracht, blijven verbonden aan t.b.e. b en zijn slechts bevoegd voor de werknemers die hierin tewerkgesteld zijn. Voor t.b.e. a worden er geen overlegorganen opgericht.

Voorbeeld 9: Dezelfde situatie als bij voorbeeld 8 is voorhanden. De aard van t.b.e. a verandert echter wel ten gevolge van de overdracht. Daarenboven wordt ze samengevoegd met t.b.e. b.

⁷² K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93.

Onderneming B beschikt na de overdracht dus over één t.b.e. ab. Voor deze t.b.e. worden een nieuwe Ondernemingsraad en Comité opgericht. Deze zijn samengesteld uit dezelfde leden als de overlegorganen van t.b.e. b. De bevoegdheid van de nieuw samengestelde Ondernemingsraad en het Comité is echter uitgebreid tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ab (inclusief de werknemers die overgenomen zijn en tewerkgesteld waren in t.b.e. a).

De hypothese waarin geen van de betrokken ondernemingen een Comité en/of Ondernemingsraad heeft, interpreteert CARLIER op dezelfde wijze als de Federale Overheidsdienst. Het enige verschil is dat zij deze hypothese niet onder artikel 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet plaatst, maar beschouwt als een hypothese die niet door de wet wordt geregeld.⁷³

Ten slotte maakt CARLIER, in tegenstelling tot de Federale Overheidsdienst, geen onderscheid bij de overgang van de onderneming tussen de "gewone" overdracht en de fusie door oprichting van een nieuwe vennootschap. Hieruit zou men kunnen afleiden dat CARLIER dezelfde gevolgen verbindt aan deze twee vormen van herstructurering voor wat betreft de overlegorganen, hetgeen ook mijn overtuiging is, aangezien de wet dit onderscheid niet maakt, de twee herstructureringsvormen erg op elkaar lijken en deze oplossing in overeenstemming zou zijn met de logica van de wet. Dit kan men onder meer ook afleiden uit de commentaar die bij artikel 6 van cao nr. 32 bis staat en de in richtlijn 2001/23 (waarvan de omzetting gebeurd is door o.a. cao nr. 32 bis) opgenomen definitie van een overgang van een onderneming, waarnaar de bedrijfsorganisatiewet en welzijnswet ook verwijzen.⁷⁴

ii. Zienswijze van o.a. DE PAUW en LEMBERGER

DE PAUW en LEMBERGER hanteren een andere interpretatie in verband met artikel 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet, verschillend van die van CARLIER en de Federale Overheidsdienst. Zij stellen dat onder deze wetsbepaling de hypothesen vallen van zowel een overdracht van een onderneming met een Comité en/of Ondernemingsraad naar een onderneming met een Comité respectievelijk een Ondernemingsraad als een overdracht van een onderneming met een Comité en/of Ondernemingsraad naar een onderneming zonder Comité respectievelijk zonder Ondernemingsraad. DE PAUW en LEMBERGER vullen deze wetsbepalingen ruimer in dan CARLIER, maar enger dan de Federale Overheidsdienst. De overige hypothesen die de Federale Overheidsdienst onder deze bepalingen plaatst, worden immers door DE PAUW en

⁷³ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93.

⁷⁴ P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 297; Art. 1, § 1, a Richtl. Raad nr. 2001/23, 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *Pb.L.* 22 maart 2001, afl. 82, 16-20; C. VANDERSNIJCKT, *Overgang van onderneming krachtens overeenkomst Het materieel toepassingsgebied van richtlijn 2001/23/EG*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 3-4, 29-31.

LEMBERGER gezien als niet door de wet geregelde hypothesen.⁷⁵ Hun interpretatie lijkt het beste overeen te komen met de bedoeling van de wetgever en de bewoordingen van de betreffende bepalingen.

Wat betreft artikel 21 § 10, 1°, tweede onderdeel van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70, tweede onderdeel van de welzijnswet merken DE PAUW en LEMBERGER leemtes op, die verband houden met de situatie waarin een onderneming als juridische entiteit, die deel uitmaakt van een grotere t.b.e., overgedragen wordt naar een andere onderneming, waarbij de aard van de t.b.e. door de overdracht verandert. De betreffende artikelen hebben niet voorzien in de mogelijkheid van de overgang van slechts een deel van de t.b.e., dat van aard verandert, waarbij het niet-overgegangene deel op zichzelf blijft verder bestaan. Tevens is niet geregeld wat er gebeurt indien het overgedragen deel van de t.b.e., dat van aard verandert, niet wordt opgenomen in een t.b.e. van de overnemende onderneming en op zichzelf verder bestaat. Ten slotte voorziet de wet er niet in wat er gebeurt op het vlak van de Ondernemingsraad en het Comité wanneer het overgedragen deel van de t.b.e. opgenomen wordt in een t.b.e. die niet over deze overlegorganen beschikt.⁷⁶

Voor deze situaties zou dus in principe een *status quo* de correcte uitkomst zijn, aangezien er hiervoor geen wettelijke regeling bestaat. DE PAUW en LEMBERGER reiken zelf enkele eigen oplossingen aan:

Eén daarvan is het ruim interpreteren van artikelen 21 § 10, 2° en 3° van de bedrijfsorganisatiewet en artikelen 71 en 72 van de welzijnswet. Deze ruime interpretatie vloeit voort uit een herdefiniëring van het ondernemingsbegrip. In artikel 21 § 10 en artikelen 69 en volgende van de welzijnswet wordt het ondernemingsbegrip immers gedefinieerd als "juridische entiteit". DE PAUW en LEMBERGER stellen voor om de onderneming en een gedeelte ervan te begrijpen als "t.b.e." respectievelijk "een gedeelte van een t.b.e.". Door deze herdefiniëring wordt de eerstgenoemde leemte opgelost, door artikel 21 § 10, 2°, tweede onderdeel van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 71, tweede onderdeel van de welzijnswet toe te passen.

Voor de tweede lacune, waarin het overgedragen gedeelte van de van aard veranderde t.b.e. op zichzelf blijft verder bestaan in de overnemende onderneming, zou de wetgever, volgens DE PAUW en LEMBERGER, een nieuwe bepaling moeten introduceren. Artikel 21 § 10, 2°, tweede onderdeel van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 71, tweede onderdeel van de welzijnswet zorgen er immers voor dat een samengevoegde Ondernemingsraad, respectievelijk een Comité, in de overnemende onderneming ook bevoegd is voor de werknemers van het overgenomen deel van de t.b.e. Dit zou bij de herdefiniëring de correcte oplossing zijn, in overeenstemming met de wetsbepalingen zoals die momenteel geformuleerd zijn. Zij stellen echter dat het beter zou zijn indien een aparte Ondernemingsraad en/of Comité zou ontstaan enkel voor het overgedragen deel van de t.b.e., bestaande uit de werknemersvertegenwoordigers die daarin tewerkgesteld zijn.

Wat betreft de derde leemte kan men, bij de herdefiniëring van het ondernemingsbegrip, gebruik gaan maken van artikel 21 § 10, 3° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 72 van de

⁷⁵ N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 16.

⁷⁶ N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 17-18.

welzijnswet. Wanneer het overgedragen deel van de t.b.e. wordt opgenomen in een t.b.e. van de overnemende onderneming zal er een Ondernemingsraad en/of Comité worden opgericht, bestaande uit de werknemersvertegenwoordigers van het overgedragen deel, die bevoegd zijn voor de volledige samengevoegde t.b.e. Wanneer er echter geen samenvoeging van t.b.e.'s optreedt, ontstaan er moeilijkheden. Als men de wet strikt volgt, ontstaat er een Ondernemingsraad en/of Comité, bestaande uit de werknemersvertegenwoordigers van het overgedragen deel, bevoegd voor de werknemers van de overnemende onderneming (inclusief de andere t.b.e.'s, waarmee geen samenvoeging gebeurd is).⁷⁷ Dit lijkt, rekening houdend met de uiteengezette oplossing van de overige lacunes, een niet-wenselijke, onlogische aanpak. Het is beter om in dat laatste geval een Ondernemingsraad en/of Comité op te richten, bestaande uit de werknemersvertegenwoordigers van het overgedragen deel van de t.b.e., bevoegd voor enkel de werknemers van het overgedragen deel (en dus niet van de andere t.b.e.'s). Voor de andere t.b.e.'s die niet over deze overlegorganen beschikten, zullen deze ook niet worden opgericht ten gevolge van de overdracht.

De belangrijkste opmerking van DE PAUW en LEMBERGER blijft echter de herdefiniëring van het ondernemingsbegrip naar "t.b.e.". ⁷⁸ Deze opmerking zou ervoor zorgen dat meerdere situaties door de wet geregeld zouden zijn, wat zeker een vooruitgang is. Het is echter niet wenselijk als men hierdoor de logica van de wettelijke bepalingen, volgens de stand van zaken, en de bedoeling van de wetgever doorbreekt (hetgeen wel het geval is als men enkel het ondernemingsbegrip herdefinieert). De bespreking van de door hen aangehaalde tweede en derde leemte kan hier als illustratie dienen (*supra* p.32). Een herdefiniëring van het ondernemingsbegrip alleen lijkt dus niet aangeraden, zonder ook de concrete wettelijke oplossingen in de hand te nemen.

De wetgever zou er dus goed aan doen om artikel 21 § 10, 1° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 70 van de welzijnswet te preciseren, zodat duidelijk wordt welke hypothesen onder het toepassingsgebied van deze artikelen vallen en de discussie in de rechtsleer opgelost wordt. De zienswijze van DE PAUW en LEMBERGER (i.v.m. welke gevallen er wettelijk geregeld zijn) lijkt de beste optie aangezien die het meest aansluit bij de bedoeling van de wetgever, rekening houdend met de overige wettelijk geregelde hypothesen.

- 5.1.1.2. De overgang krachtens een overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming die elk over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken

Wanneer er een overgang krachtens een overeenkomst plaatsvindt van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming, die elk over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken, dan is artikel 21 § 10, 2° van de bedrijfsorganisatiewet respectievelijk artikel 71 van

⁷⁷ N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 17-19, 21.

⁷⁸ N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 17-19, 21.

de welzijnswet van toepassing. Ook in deze artikelen wordt een onderscheid gemaakt tussen de situatie waarin de aard van de t.b.e. al dan niet verandert ten gevolge van de overgang.⁷⁹

A. De aard van de t.b.e. wijzigt niet

Indien de aard van de t.b.e.'s niet wijzigt ten gevolge van een overgang krachtens een overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming, wanneer elk van beide ondernemingen beschikt over Ondernemingsraden en Comités, dan blijven de betreffende Ondernemingsraden en Comités verder bestaan. Deze overlegorganen zijn bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de t.b.e.'s waaraan ze (oorspronkelijk) verbonden waren. Er verandert dus weinig voor de Ondernemingsraden en Comités. Hetzelfde geldt als er slechts een deel van een t.b.e. wordt overgedragen. Dan zijn die Ondernemingsraad en dat Comité bevoegd voor zowel de overgedragen als de niet-overgedragen werknemers van die t.b.e.⁸⁰ Deze laatste opmerking geldt ook voor de overige gevallen waarin er een overdracht is van een deel van een onderneming met behoud van de aard van de t.b.e.

⁷⁹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 226, 233-234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 18; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 141; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 85-86, 93; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 49; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 131.

⁸⁰ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 226, 233-234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 75-76, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 141; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSSSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-38; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 86, 93; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in *APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 86; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 49; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 131.

Voorbeeld 10: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die elk van beide beschikken over een Ondernemingsraad en een Comité. Onderneming B bestaat uit één t.b.e. c, die ook beschikt over een Ondernemingsraad en een Comité. Er vindt een overgang plaats tussen onderneming A en B. Meer bepaald draagt onderneming A t.b.e. b over aan onderneming B (i.e. een overgang van een gedeelte van een onderneming). Bij die overname blijft de aard van alle t.b.e.'s behouden. Het gevolg van deze overname is dat onderneming A de aan t.b.e. a gekoppelde Ondernemingsraad en Comité blijft behouden. Onderneming B heeft nu twee t.b.e.'s b en c. De Ondernemingsraad en het Comité die verbonden waren met t.b.e. b (vroeger in onderneming A) gaan over naar onderneming B en blijven enkel bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b. De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. c (oorspronkelijk en nu nog steeds in onderneming B) blijven verder bestaan en zijn enkel bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. c.⁸¹

Voorbeeld 11: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In deze situatie wordt een afdeling, die slechts een deel van t.b.e. b uitmaakt, overgedragen naar onderneming B, waarbij de aard van t.b.e. b niet wijzigt. Onderneming A heeft na de overdracht een t.b.e. a en een deel van t.b.e. b. Onderneming B heeft na de overdracht een t.b.e. c en ook een deel van t.b.e. b. Voor t.b.e.'s a en c verandert er niets. Aan t.b.e. b blijven één Comité en één Ondernemingsraad verbonden, bevoegd voor de hele t.b.e. (zowel de overgedragen als de niet-overgedragen werknemers).

B. De aard van de t.b.e. wijzigt

Wanneer door de overgang van de onderneming de aard van de t.b.e. verandert, blijven de Ondernemingsraden en Comités van de niet-betrokken t.b.e.'s in de overdragende onderneming verder bestaan. De t.b.e. waarvan de aard verandert, kan als geheel blijven bestaan (wanneer de gehele t.b.e. qua aard verandert) of opgesplitst worden (wanneer slechts een deel van de t.b.e. van aard verandert).⁸²

Als de t.b.e. als geheel blijft bestaan, overgedragen wordt naar een andere onderneming en niet samengevoegd wordt met een t.b.e. van de laatstgenoemde, lijkt dezelfde redenering als onder ondertitel A van toepassing (namelijk de oorspronkelijke Ondernemingsraad en het Comité van de overgedragen t.b.e. blijven bestaan voor die t.b.e., weliswaar in de overnemende onderneming). Een *status quo* is dus voorhanden (*supra* p.34 onderdeel A van 5.1.1.2.). Deze situatie wordt niet wettelijk geregeld, maar dezelfde oplossing is voorhanden. Wanneer in zo'n situatie echter wel samenvoeging optreedt, dan worden de Ondernemingsraden en Comités van elk van beide t.b.e.'s

⁸¹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁸² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 226, 234.

samen gevoegd tot één Ondernemingsraad en één Comité, bevoegd voor de samengestelde t.b.e. en alle werknemers die daarin tewerkgesteld zijn.⁸³

Als de t.b.e. opgesplitst wordt (door de overdracht), blijft de Ondernemingsraad en Comité voor het niet-overgedragen gedeelte van de t.b.e. in de overdragende onderneming opereren. De leden van deze overlegorganen bestaan dan uit de leden van de oorspronkelijke overlegorganen die niet zijn overgedragen. Zij zijn slechts bevoegd voor het niet-overgedragen gedeelte van de t.b.e. Bij het overgedragen gedeelte van de opgesplitste t.b.e. zijn er, volgens de Federale Overheidsdienst, twee situaties:

- ofwel wordt dit gedeelte van de t.b.e. samen gevoegd met een bestaande t.b.e. in de overnemende onderneming
- ofwel blijft het als een aparte t.b.e. fungeren in de overnemende onderneming.⁸⁴

De gevolgen van deze twee situaties zijn verschillend.⁸⁵

Wanneer er een samenvoeging is van het overgedragen gedeelte van de t.b.e. met een t.b.e. in de overnemende onderneming, dan zullen de Ondernemingsraden en Comité's ook samen gevoegd worden tot één Ondernemingsraad en één Comité. Deze overlegorganen bestaan uit de overgedragen leden van de Ondernemingsraad en het Comité van het overgedragen (gedeelte van) de t.b.e. en de leden van de Ondernemingsraad en het Comité van de t.b.e. van de overnemende onderneming waarmee de samenvoeging is gebeurd. De bevoegdheid van de samen gevoegde Ondernemingsraad en het Comité strekt tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in de nu samen gevoegde t.b.e.⁸⁶

Wanneer geen samenvoeging optreedt, blijven de vroeger opgerichte t.b.e.'s van de overnemende onderneming verder bestaan. De Ondernemingsraden en Comité's die aan die t.b.e.'s gekoppeld waren, blijven verder functioneren (zoals vóór de overgang). Er komt dan een nieuwe afzonderlijke

⁸³ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁸⁴ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-38.

⁸⁵ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁸⁶ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-38; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 86, 93; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 86; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 50; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 131.

t.b.e. (het overgedragen gedeelte van de t.b.e. van de overnemende onderneming) bij. Deze t.b.e. krijgt een eigen Ondernemingsraad en Comité, bestaande uit de overgedragen leden van de Ondernemingsraad en het Comité in de oorspronkelijke, niet-opgedeelde t.b.e. van de overdragende onderneming.⁸⁷

Onder andere CARLIER, ENGELS, PELTZER, DE PAUW, LEMBERGER en THOELLEN stellen dat de wet (momenteel) enkel voorschrijft dat de Ondernemingsraad en het Comité van het overgedragen deel van de onderneming samengevoegd moeten worden met de Ondernemingsraad en het Comité in de overnemende onderneming. Zij maken geen onderscheid tussen de situatie waarin de overgedragen t.b.e. op zichzelf blijft bestaan en de situatie waarin een samenvoeging optreedt en menen dat de wetgever dit onderscheid ook niet wenste te maken. De redenering van de Federale Overheidsdienst (i.v.m. de hypothese waarin de t.b.e.'s worden samengevoegd) wordt echter wel door hen gevolgd. LEMBERGER en DE PAUW raden de wetgever aan om een bepaling in te voegen bij de niet-samenvoeging van de betreffende t.b.e.'s en volgen in die situatie de redenering van de Federale Overheidsdienst, die in overeenstemming is met de overige wettelijk bepaalde hypothesen en de ratio achter deze wettelijke bepalingen.⁸⁸ De opmerkingen van deze auteurs zijn terecht. De wet maakt geen expliciet onderscheid tussen het al dan niet samenvoegen van t.b.e.'s bij een wijziging in de aard van de relevante t.b.e. Het zou echter zeer vreemd zijn, moest voor beide situaties dezelfde gevolgen voorgeschreven zijn. De nood om een samenvoeging van Ondernemingsraden en Comité's te doen stelt zich immers enkel indien de betreffende t.b.e.'s worden samengevoegd. De wet lijkt dan ook uit te gaan van de situatie waarin een samenvoeging van t.b.e.'s gebeurt in geval dat er een wijziging in de aard optreedt (dit geldt voor alle door de wet geregelde situaties). De Federale Overheidsdienst meent evenwel terecht dat in geval de aard van de betreffende t.b.e. wijzigt en er geen samenvoeging optreedt met een t.b.e. in de overnemende onderneming, er een nieuwe t.b.e. ontstaat in deze laatstgenoemde onderneming. Er worden dan een Ondernemingsraad en/of Comité opgericht (de overlegorganen blijven eigenlijk verder opereren), bestaande uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers, met een beperkte personele bevoegdheid (enkel de werknemers in de nieuwe t.b.e., in dit geval dus de overgedragen werknemers). Terecht stellen DE PAUW en LEMBERGER voor om dit in de wet te verankeren. Volgens de stand van zaken is dit echter een niet-wettelijk geregelde situatie (indien de aard verandert, maar er geen samenvoeging optreedt), waardoor voor de overlegorganen in

⁸⁷ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁸⁸ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Ors.* 2003, 92; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 226, 234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 18-19; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 76, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 141; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 86, 93; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 86.

principe een *status quo* geldt. Voor het overgedragen en niet-overgedragen deel van de t.b.e. zal er dus één Ondernemingsraad en Comité blijven bestaan.

Verder is het nog belangrijk om op te merken dat bij deze situatie (verandering van de aard van de t.b.e.) de “partijen” geen andere regeling kunnen treffen.⁸⁹ Althans zo lijkt het toch. In de overige hypothesen die in artikel 21 § 10 van de bedrijfsorganisatiewet en in artikel 69 en volgende van de welzijnswet zijn opgenomen, wordt expliciet verwezen naar deze mogelijkheid. Aangezien er in artikel 21 § 10, 2° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 71 van de welzijnswet geen melding wordt gemaakt van zo’n mogelijkheid tot afwijken, zou men kunnen afleiden dat de wetgever het hier niet toelaat. De reden voor deze afwijking is echter onduidelijk. CARLIER, PEETERS en de Federale Overheidsdienst wijzen er evenwel terecht op dat een afwijkende partijbeslissing in deze situatie wel degelijk mogelijk is, ook al is dat niet expliciet voorgeschreven.⁹⁰

Voorbeeld 12: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.’s a en b, met elk een Ondernemingsraad en Comité. Onderneming B bestaat ook uit twee t.b.e.’s c en d, met elk een Ondernemingsraad en Comité. Onderneming A wenst t.b.e. b volledig over te dragen aan onderneming B. De aard van t.b.e. b verandert ten gevolge van deze overgang, maar er treedt geen samenvoeging op. De consequentie is dat onderneming A blijft bestaan met t.b.e. a, waarbij de oorspronkelijke Ondernemingsraad en het Comité (verbonden aan t.b.e. a) verder blijven functioneren. Onderneming B bevat nu drie t.b.e.’s b, c en d. Voor t.b.e.’s c en d verandert er niets. Voor t.b.e. b blijven de oorspronkelijke Ondernemingsraad en het Comité (die bij onderneming A al bestonden) verder functioneren, zelfs al verandert de aard van de t.b.e.. Deze t.b.e. wordt immers niet samengevoegd met een andere. De bevoegdheid van deze laatstgenoemde Ondernemingsraad en het Comité strekt zich enkel tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b.⁹¹

Voorbeeld 13: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.’s a en b, met elk van beide een Ondernemingsraad en Comité. Onderneming B bestaat eveneens uit twee t.b.e.’s c en d, met elk van beide een Ondernemingsraad en Comité. Een afdeling, die deel uitmaakt van t.b.e. b, wordt overgedragen. Het overgedragen deel van t.b.e. b verandert van aard door de overgang. T.b.e. kan dus opgedeeld worden in twee t.b.e.’s b1 en b2. T.b.e. b2 wordt overgedragen aan onderneming B en is van aard gewijzigd. In onderneming A bestaan dus twee t.b.e.’s a en b1. Voor t.b.e. a verandert er niets. T.b.e. b1 blijft een Ondernemingsraad en Comité hebben, bestaande uit de niet-overgedragen werknemersvertegenwoordigers van t.b.e. b, met bevoegdheid over de werknemers die in b1 tewerkgesteld zijn. In onderneming B wordt t.b.e. b2 samengevoegd met t.b.e. c. Na de overname heeft onderneming B dus twee t.b.e.’s, namelijk b2c en d. Voor t.b.e. d

⁸⁹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 92; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216.

⁹⁰ K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 100; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

⁹¹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

verandert er niets wat betreft de Ondernemingsraad en het Comité. In t.b.e. b2c wordt een nieuwe Ondernemingsraad en Comité ingesteld, bestaande uit de leden van de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. c (voor de overname) en de overgedragen werknemersvertegenwoordigers in t.b.e. b2. De nieuw samengestelde Ondernemingsraad en het Comité zijn enkel bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b2c.⁹²

Voorbeeld 14: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval gebeurt er echter geen samenvoeging van t.b.e.'s b2 en c, maar zal t.b.e. b2 op zichzelf verder blijven bestaan. Dan stelt de Federale Overheidsdienst (alsook LEMBERGER en DE PAUW) dat b2 een aparte t.b.e. vormt in onderneming B. Voor deze t.b.e. wordt een aparte Ondernemingsraad en Comité opgericht, bestaande uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers, die bevoegd zijn voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b2. Voor de overlegorganen in t.b.e.'s a, c en d wijzigt er niets. Deze interpretatie is in overeenstemming met de logica van de overige wettelijke bepalingen, waardoor deze oplossing wenselijk is. Strikt gezien is dit echter een niet-wettelijk geregelde hypothese, waardoor een *status quo* zich opdringt. Dit betekent dat er voor t.b.e. b1 en b2 één Ondernemingsraad en Comité blijven verder functioneren (meer bepaald die van vóór de overdracht van t.b.e. b), bevoegd voor alle werknemers in de twee betreffende t.b.e.'s.

- 5.1.1.3. De overgang van een gedeelte van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of een Comité naar een onderneming zonder Ondernemingsraad respectievelijk zonder Comité

Indien een overgang plaatsvindt van een gedeelte van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of een Comité naar een onderneming zonder Ondernemingsraad, respectievelijk zonder Comité, dan is artikel 21 § 10, 3° van de bedrijfsorganisatiewet, respectievelijk artikel 72 van de welzijnswet, van toepassing. Ook bij deze wettelijk geregelde hypothese wordt een opdeling gemaakt tussen de situatie waarin de overgang geen verandering van de aard van de t.b.e. bewerkstelligt en de situatie waarin dat wel het geval is.⁹³

⁹² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁹³ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Ors.* 2003, 92-93; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227, 234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 18; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 141-142; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 86-87, 93-94; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

A. De aard van de t.b.e. wijzigt niet

Indien een gedeelte van een onderneming (waarbij de onderneming bestaat uit meerdere t.b.e.'s die elk over een Ondernemingsraad en Comité beschikken) met een Ondernemingsraad en Comité overgenomen wordt door een onderneming zonder Ondernemingsraad en Comité, en de aard van de t.b.e. wijzigt niet, dan blijven de oorspronkelijke Ondernemingsraden en Comités verder functioneren. In de overnemende onderneming ontstaat geen nieuwe Ondernemingsraad of Comité. De Ondernemingsraad en het Comité die verbonden waren aan de t.b.e. die is overgegaan, blijven verder bestaan en verder gekoppeld aan deze overgenomen t.b.e. De bevoegdheid van deze overlegorganen is beperkt tot de werknemers van de overgenomen t.b.e. Indien er een overdracht is van een deel van een t.b.e. geldt hetzelfde: de Ondernemingsraad en/of het Comité dat aan de t.b.e. (waarvan een deel wordt overgedragen) verbonden was, zal na de overdracht verder blijven bestaan, met dezelfde leden, en bevoegd zijn voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in (zowel het overgedragen als het achterblijvende gedeelte van) deze t.b.e.⁹⁴

Voorbeeld 15: Onderneming A heeft twee t.b.e.'s a en b, met elk een Ondernemingsraad en Comité. Onderneming B heeft twee t.b.e.'s c en d, beiden zonder Ondernemingsraad en Comité. Onderneming A draagt een deel van haar onderneming (dat samenvalt met t.b.e. b) over aan onderneming B. De aard van de t.b.e.'s verandert hierdoor niet. Het gevolg van deze overdracht is dat onderneming A slechts over één t.b.e. a beschikt. Aan deze t.b.e. zijn een Ondernemingsraad en Comité verbonden, die slechts bevoegd zijn voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in die t.b.e. In onderneming B zijn er, na overgang, drie t.b.e.'s b, c en d. Voor c en d verandert er niets. De overgang zorgt er niet voor dat er in deze twee t.b.e.'s een Ondernemingsraad en Comité worden opgericht. Voor t.b.e. b moet opgemerkt worden dat de bij onderneming A al bestaande Ondernemingsraad en het Comité (van t.b.e. b) verder blijven functioneren. Deze Ondernemingsraad en dit Comité zijn slechts bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b.⁹⁵

⁹⁴ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227, 234; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 76-77, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 141; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSSSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 86, 93; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in *APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 86; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 50; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 131.

⁹⁵ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

Voorbeeld 16: Dezelfde situatie als in voorbeeld 13 is voorhanden. In dit geval zal het (aan onderneming B) overgedragen deel van onderneming A slechts een gedeelte van t.b.e. b (meer specifiek b2) uitmaken. Het andere deel van t.b.e. b (meer bepaald b1) blijft in onderneming A. Ook hier verandert de aard van de t.b.e. niet. T.b.e. b2 wordt dus niet samengevoegd met een t.b.e. in onderneming B. Voor t.b.e. a in onderneming A en t.b.e.'s c en d in onderneming B verandert er niets op vlak van de overlegorganen. T.b.e. b is nu verspreid over twee ondernemingen. Voor zowel deel b1 als b2 geldt dat de Ondernemingsraad en het Comité die daaraan verbonden waren vóór de overdracht verder blijven bestaan, zonder wijziging in de samenstelling, met een bevoegdheid over alle werknemers die in b1 en b2 tewerkgesteld zijn. Voor beide onderdelen van t.b.e. b is er dus slechts één Ondernemingsraad en één Comité.

B. De aard van de t.b.e. wijzigt

Wanneer in dezelfde situatie de overgang een verandering van de aard van de t.b.e. tot gevolg heeft, dan wordt er door de Federale Overheidsdienst een onderscheid gemaakt tussen de situatie waarin er een gewone overname is gebeurd en de situatie waarin een fusie heeft plaatsgevonden. De verandering van de aard van de t.b.e. kan tot gevolg hebben dat de betreffende t.b.e. opgedeeld wordt. Een deel van de t.b.e. blijft in dat geval bij de overdragende onderneming, een ander deel wordt overgedragen. Het is echter ook mogelijk dat het onderdeel van de onderneming dat overgedragen wordt, samenvalt met een t.b.e., waardoor een volledige t.b.e. wordt overgedragen. Voor beide gevallen is de oplossing gelijklopend.⁹⁶

Bij een gewone overname blijven de Ondernemingsraden en Comités van de niet-betrokken t.b.e.'s in de overdragende onderneming verder functioneren. Ook voor het deel van de aan overname onderworpen t.b.e. dat in de overdragende onderneming achterblijft, geldt dit. Die Ondernemingsraad en dat Comité bestaan echter slechts uit de niet-overgedragen leden en blijven enkel bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in het niet-overgedragen gedeelte van de betreffende t.b.e. De overnemende onderneming had voor de overname geen Ondernemingsraden en Comités. Het is mogelijk dat het overgenomen deel van de t.b.e. op zichzelf blijft bestaan. Dan zal er geen samenvoeging van t.b.e.'s zijn in de overnemende onderneming. Volgens de stand van zaken geldt in dat geval een *status quo* (het is immers een niet-wettelijk geregelde situatie). Het is echter ook mogelijk dat het overgenomen deel van de opgedeelde t.b.e. samengevoegd wordt. Deze situatie is wel wettelijk geregeld. Hoe dan ook, de Ondernemingsraad en het Comité die verbonden waren aan het overgenomen deel van de verdeelde t.b.e., blijven volgens de Federale Overheidsdienst functioneren (hetgeen in concreto wil zeggen dat er een nieuwe Ondernemingsraad en/of een nieuw Comité wordt opgericht in de overnemende onderneming). Ze bestaan uit de overgenomen leden van de oorspronkelijke Ondernemingsraad en het Comité van de t.b.e. (van de overdragende onderneming) van waaruit de overdracht gebeurt. Wanneer het overgenomen deel van de t.b.e. op zichzelf blijft bestaan, is de Ondernemingsraad en het Comité daaraan verbonden (volgens de Federale Overheidsdienst).

⁹⁶ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

Wordt dat deel van de t.b.e. samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming, dan zijn de betreffende overlegorganen aan die samengevoegde t.b.e. verbonden. Niettemin blijft de Ondernemingsraad en het Comité in beide laatstgenoemde gevallen enkel bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in het overgenomen gedeelte van de opgedeelde t.b.e. O.a. ENGELS, alsook DUDEN en THOELEN zijn het niet eens met dit laatste. Zij stellen dat de Ondernemingsraad en het Comité die blijven bestaan (lees: opgericht worden in de overnemende onderneming) en verbonden zijn aan de nu samengevoegde t.b.e. niet enkel bevoegd zijn voor de overgedragen werknemers, maar voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in de betreffende samengevoegde t.b.e. (inclusief werknemers die al in de overnemende onderneming tewerkgesteld waren). De Federale Overheidsdienst kent deze ruimere personele bevoegdheid slechts toe aan deze overlegorganen in geval van een fusie (en niet bij een gewone overname). Waarom zij dit doet, is niet duidelijk. De mening van ENGELS, THOELEN en DUDEN lijkt het meest logisch, rekening houdend met de overige wettelijk geregelde hypothesen en de bedoeling van de wetgever. Aangezien de personele bevoegdheid niet expliciet bepaald is in de wet, zoals GOLDFAYS en VAN OVERBEKE terecht opmerken, is het toch aangewezen dat de wetgever hieromtrent een verduidelijking formuleert.⁹⁷

Voorbeeld 17: Onderneming A heeft twee t.b.e.'s a en b, elk met een Ondernemingsraad en Comité. Onderneming B heeft ook twee t.b.e.'s c en d, zonder Ondernemingsraad en Comité. Onderneming A wil een deel van de onderneming overdragen aan onderneming B. Meer specifiek draagt onderneming A een afdeling, die overeenkomt met een deel van t.b.e. a (hierna a2), over aan onderneming B. Het andere deel van t.b.e. a (a1) blijft in onderneming A. De aard van t.b.e. a verandert bij deze overgang. Deze overgang heeft tot gevolg dat in onderneming A de bestaande Comités en Ondernemingsraden verder blijven opereren. Meer bepaald zullen de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. b verder blijven functioneren, zoals tevoren. De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a1 bestaat uit de werknemersvertegenwoordigers van het niet-overgedragen deel van de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a. De bevoegdheid van deze overlegorganen is beperkt tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. a1. Bij onderneming B zijn er twee mogelijkheden: ofwel zal overgenomen t.b.e. a2 op zichzelf verder bestaan ofwel zal deze t.b.e. samengevoegd worden met een andere t.b.e. van onderneming B (in

⁹⁷ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 92-93; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227, 234; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 77-79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 142; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSSSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 86-87, 93-94; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in *APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 86-87; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

casu wordt verondersteld dat dat c is). (*Voorbeeld 17A*) In het eerste geval zal t.b.e. a2 op zichzelf verder bestaan. De Federale Overheidsdienst alsook andere auteurs menen dat er dan een Ondernemingsraad en Comité gekoppeld wordt aan t.b.e. a2, bestaande uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers van t.b.e. a (uit onderneming A). De bevoegdheid van deze overlegorganen reikt slechts tot de werknemers die tewerkgesteld zijn binnen t.b.e. a2. Volgens de stand van zaken is dit echter een niet-wettelijk geregelde hypothese, waardoor er eigenlijk een *status quo* is: De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a blijven verder opereren voor zowel t.b.e. a1 als t.b.e. a2. Voor t.b.e.'s c en d zullen geen Ondernemingsraad en Comité worden opgericht. (*Voorbeeld 17B*) In het tweede geval voegt men t.b.e.'s a2 en c samen tot de t.b.e. a2c. Deze laatstgenoemde t.b.e. zal een Ondernemingsraad en Comité hebben, bestaande uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a. De bevoegdheid van deze overlegorganen is, volgens de Federale Overheidsdienst, beperkt tot de overgedragen werknemers die in t.b.e. a2 tewerkgesteld waren. Volgens CARLIER en DUDEN (alsook mijzelf) zijn deze overlegorganen bevoegd voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. a2c. Voor t.b.e. d wordt weer geen Ondernemingsraad en Comité opgericht.⁹⁸

Ook hier kunnen de "partijen" weer afwijken en anders beslissen.⁹⁹

C. Interpretatiemoeilijkheden

CARLIER merkt terecht op dat de overdracht van een gedeelte van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of Comité naar een onderneming zonder deze overlegorganen complicaties oplevert.¹⁰⁰

Wanneer de aard van de overgedragen t.b.e. wijzigt, doen er zich problemen voor i.v.m. de afbakening van de bevoegdheid van de Ondernemingsraad en het Comité. Welke werknemers worden immers vertegenwoordigd door deze overlegorganen? CARLIER beantwoordt deze vraag anders dan de Federale Overheidsdienst. Ze stelt dat er een verschil moet zijn tussen de hypothese waarin de aard van de t.b.e. verandert en die waarin dat niet zo is. Ze meent dan ook dat het niet

⁹⁸ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

⁹⁹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227, 234; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 61-62; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 87, 94; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 87; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

¹⁰⁰ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 96.

de bedoeling van de wetgever kan geweest zijn dat de overgedragen Ondernemingsraad en het Comité die gevormd worden in de overnemende onderneming (bij een verandering in de aard van de t.b.e. en samenvoeging van t.b.e.'s) door de overgedragen werknemersvertegenwoordigers enkel bevoegd zijn voor de overgedragen werknemers (hetgeen wel de overtuiging is van de Federale Overheidsdienst). O.a. CARLIER stelt dat in dit geval de overgedragen Ondernemingsraad en het Comité bevoegd zijn voor alle werknemers in de (ten gevolge van de overdracht) samengevoegde t.b.e. in de overnemende onderneming.¹⁰¹ Voor een voorbeeld van deze redenering, zie voorbeeld 17 (*supra* p.42).

Tevens merkt CARLIER op dat het niet duidelijk is welke bepalingen van artikel 21 § 10, 3° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 72 van de welzijnswet van toepassing zijn, in geval de aard van de betreffende t.b.e. niet verandert. Er is met name twijfel over de al dan niet toepasselijkheid van het derde onderdeel van deze artikelen. De Federale Overheidsdienst vindt dat dit wel van toepassing is, waardoor dus de bestaande Ondernemingsraden en Comités verder blijven bestaan, alsook een Ondernemingsraad en Comité moeten worden opgericht in de overnemende onderneming. O.a. CARLIER zegt het tegenovergestelde, waardoor enkel het eerste onderdeel toegepast moet worden. Zij stelt dat de bestaande Ondernemingsraad en het Comité verder blijven bestaan in de overdragende onderneming en de overgedragen t.b.e. (die niet in aard gewijzigd is). Geen van beide overlegorganen moet evenwel opgericht worden in de overnemende onderneming. Dit zorgt ervoor dat werknemersvertegenwoordigers die tewerkgesteld zijn in het overgedragen gedeelte na overdracht, binnen de overnemende onderneming, blijven zetelen in de Ondernemingsraad en het Comité van vóór de overdracht. Deze overlegorganen zijn niet bevoegd voor de werknemers van de hele overnemende onderneming, maar enkel voor de werknemers die deel uitmaken van de betreffende t.b.e. Deze werknemers zijn na de overdracht tewerkgesteld in de overnemende en mogelijks ook in de overdragende onderneming (indien slechts een deel van een t.b.e. overgaat, maar de t.b.e. niet van aard wijzigt).¹⁰² De interpretatie van CARLIER is ook het meest in overeenstemming met de logica in de wettelijk geregelde gevallen in onderdelen 5.1.1.1. en 5.1.1.2.

Voorbeeld 18: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die allebei over een Ondernemingsraad en Comité beschikken. T.b.e. b wordt overgenomen via overeenkomst door onderneming B die tevens over twee t.b.e.'s c en d beschikt. Deze laatstgenoemde t.b.e.'s hebben geen Ondernemingsraad of Comité. De aard van de t.b.e.'s wijzigt niet ten gevolge van de overdracht en t.b.e. b wordt niet samengevoegd met een andere t.b.e. Onderneming A beschikt na de overdracht enkel nog over t.b.e. a, waarvan de Ondernemingsraad en het Comité verder blijven bestaan. Onderneming B beschikt na de overdracht over drie t.b.e.'s b, c en d. Enkel t.b.e. b zal over een Ondernemingsraad en Comité beschikken. Dit is dezelfde Ondernemingsraad en hetzelfde Comité die aan t.b.e. b verbonden waren vóór de overdracht. De bevoegdheid van deze

¹⁰¹ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 96-97.

¹⁰² K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 97-98.

Ondernemingsraad en dit Comité is beperkt tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b. Voor t.b.e.'s c en d wordt geen Ondernemingsraad of Comité opgericht.

5.1.1.4. De splitsing van een onderneming (die samenvalt met één t.b.e.) in verschillende ondernemingen als juridische entiteiten

De situatie waarin een onderneming (of een deel daarvan, bedoeld als juridische entiteit), die samenvalt met een t.b.e., wordt opgesplitst in verschillende nieuwe juridische entiteiten, wordt geregeld door artikel 21 § 10, 4^o van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 73 van de welzijnswet. Ook hier wordt weer een onderscheid gemaakt tussen het geval waarin de betreffende t.b.e. niet in aard verandert en het geval waarin dat wel gebeurt.¹⁰³

A. De splitsing wijzigt de aard van de t.b.e. niet

Indien een onderneming zich binnen één van haar t.b.e.'s splitst, zodat die t.b.e. vervolgens gevormd wordt door verschillende ondernemingen als juridische entiteiten, en de aard van de t.b.e. niet verandert, dan zullen de Ondernemingsraad en het Comité die aan de niet-gesplitste t.b.e. verbonden waren, verder blijven bestaan. De bevoegdheid van deze overlegorganen strekt zich dan uit tot alle werknemers die in de opgesplitste ondernemingen van de t.b.e. werken. Het feit dat de door de splitsing gevormde juridische entiteiten onder de betreffende t.b.e. juridisch niet meer één niet-afgescheiden geheel vormen en niet meer onder één en dezelfde onderneming (als juridische entiteit) ressorteren, doet hieraan geen afbreuk.¹⁰⁴

¹⁰³ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227-228, 234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216-217; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 62; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 144; Cass. 1 oktober 2001, N.V. C./A., RW 2002-03, 18; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 87, 94; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996 in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

¹⁰⁴ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227, 234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 62; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 144; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSSSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite

Voorbeeld 19: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die elk over een Comité en Ondernemingsraad beschikken. Onderneming A beslist om de afdeling die samenvalt met t.b.e. b te splitsen in verschillende nieuwe juridische entiteiten B en C. De aard van t.b.e. b blijft onveranderd. Zowel onderneming B als onderneming C vallen onder t.b.e. b. Het gevolg van deze splitsing is dat de Ondernemingsraad en het Comité, verbonden aan t.b.e. b, verder blijven bestaan voor zowel onderneming B als onderneming C. Er bestaan hier dus één Ondernemingsraad en Comité die bevoegd zijn voor de werknemers (die deel uitmaken van t.b.e. b) in onderneming B en C.¹⁰⁵

B. De splitsing wijzigt de aard van de t.b.e.

Wanneer een onderneming een splitsing doorvoert van een afdeling (die samenvalt met één van haar t.b.e.'s), zodat er verschillende juridische entiteiten alsook verschillende t.b.e.'s tot stand komen, en die eerstgenoemde t.b.e. van aard verandert, dan blijven de Ondernemingsraad en het Comité, die aan die t.b.e. verbonden waren, verder bestaan. De bevoegdheid van die Ondernemingsraad en dat Comité strekt zich dan uit tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in alle juridische entiteiten die ontstaan zijn uit de splitsing van die afdeling, zelfs als die na de splitsing deel uitmaken van verschillende t.b.e.'s. Het feit dat deze t.b.e.'s nu verbonden zijn aan andere ondernemingen als juridische entiteit of de aard van de t.b.e. veranderd is, doet hier geen afbreuk aan. Het lijkt er dus op dat de wet bij een splitsing geen specifieke gevolgen voorschrijft voor het al dan niet behouden van de aard van de t.b.e. na de splitsing, hetgeen toch vreemd is rekening houdend met de overige wettelijk geregelde situaties.¹⁰⁶

anticipée ?”, Ors. 2008, 14; Cass. 1 oktober 2001, N.V. C./A., RW 2002-03, 18; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 87, 94; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 87; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, “Outsourcing in het post-Renault-tijdperk”, Or. 1999, 50; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d’entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 132.

¹⁰⁵ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

¹⁰⁶ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, Or. 2003, 93, 97; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227, 234; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 216-217; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 62; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 79; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 144; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41; J. DE WORTELAER, “Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7” in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-39; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, “La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie 60 ans – l’âge de retraite anticipée ?”, Ors. 2008, 14; Cass. 1 oktober 2001, N.V. C./A., RW 2002-03, 18; N. THOELÉN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier,

Ook bij deze hypothese kunnen de “partijen” in onderling overleg een andere regeling overeenkomen.¹⁰⁷ Dit kan wel niet bij een splitsing met onveranderde aard van de t.b.e. onder onderdeel A.

Voorbeeld 20: Onderneming A beschikt over twee t.b.e.’s a en b, die elk een Ondernemingsraad en Comité hebben. Er wordt beslist om de afdeling die samenvalt met t.b.e. b te splitsen, zodat er twee nieuwe ondernemingen (bedoeld als juridische entiteit) B en C ontstaan. De aard van t.b.e. b verandert, waardoor na de splitsing twee t.b.e.’s c en d ontstaan, die verbonden worden met respectievelijk onderneming B en C. De Ondernemingsraad en het Comité die verbonden waren aan t.b.e. b, blijven na de splitsing verder bestaan. Deze overlegorganen zijn bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in onderneming B en C, waaraan respectievelijk t.b.e.’s c en d verbonden zijn. Er zijn hier dus één Ondernemingsraad en één Comité die verbonden zijn aan twee t.b.e.’s (c en d) en twee ondernemingen (B en C). De Ondernemingsraad en het Comité die verbonden waren aan t.b.e. a, blijven ongewijzigd verder bestaan.¹⁰⁸

5.1.1.5. De overname van activa van een failliete onderneming

Volgens artikel 2 van de Faillissementswet is er van een faillissement sprake wanneer “een koopman op duurzame wijze heeft opgehouden te betalen en zijn krediet geschokt is”.¹⁰⁹ Artikel 21 § 11, tweede lid, punt 2 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 69, punt 2 van de welzijnswet definieert een overname van activa als “het vestigen van een zakelijk recht op het geheel of een deel van de activa van een failliete onderneming waarbij de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan wordt voortgezet”. De onderneming wordt weer geïnterpreteerd als de

2007, 87, 94; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLDS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 87; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, “Outsourcing in het post-Renault-tijdperk”, *Or.* 1999, 50; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d’entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 132.

¹⁰⁷ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 93, 97; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 227-228; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 62; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 144; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, “La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie 60 ans – l’âge de retraite anticipée?”, *Ors.* 2008, 14; Cass. 1 oktober 2001, N.V. C./A., *RW* 2002-03, 18; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 87, 94; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLDS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 87; P. HUMBLET, “Outsourcing in het post-Renault-tijdperk”, *Or.* 1999, 50.

¹⁰⁸ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

¹⁰⁹ Art. 2 Faillissementswet 8 augustus 1997, *BS* 28 oktober 1997; M. VAN PUTTEN, “Het ontslag van beschermde werknemers in geval van faillissement”, *Or.* 2002, 133.

juridische entiteit.¹¹⁰ Men spreekt dus ook van een overname wanneer de failliete onderneming en de overnemende onderneming tot dezelfde t.b.e. behoren.¹¹¹

Bij overname van activa na faillissement werden de Ondernemingsraad en het Comité ontbonden (ten gevolge van het faillissement), maar worden ze in bepaalde hypothesen wel opnieuw gevormd in de overnemende onderneming. De mandaten (van voor het faillissement) van de oorspronkelijke werknemersvertegenwoordigers in deze overlegorganen van de failliete onderneming houden dan ook op met bestaan.¹¹²

Indien een overname van activa van een failliete onderneming plaatsvindt, dan zijn artikel 21 § 11 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 76 van de welzijnswet van toepassing. Wat betreft het Comité wordt ook in deze situatie een onderverdeling gemaakt tussen het al dan niet bewaren van de aard (van voor het faillissement) van de t.b.e.(’s). Verder wordt er een onderscheid gemaakt tussen het geval waarin de t.b.e.(’s) wordt opgenomen in een andere t.b.e. en het geval waarin dat niet gebeurt.¹¹³ Twee hypothesen worden door de wet besproken, namelijk:

- De aard van de t.b.e.(’s) van de overgenomen onderneming blijft ongewijzigd, zonder opgenomen te worden in een t.b.e. van de overnemende onderneming.
- De aard van de t.b.e.(’s) van de overgenomen onderneming wijzigt, waarbij de betreffende t.b.e.(’s) wordt opgenomen in een t.b.e. van de overnemende onderneming (en de laatstgenoemde onderneming of t.b.e. niet beschikt over een Comité).¹¹⁴

Wat betreft de Ondernemingsraad verwijst artikel 21 § 11 van de bedrijfsorganisatiewet naar artikel 76 van de welzijnswet en stelt dat “de Ondernemingsraad blijft fungeren in de gevallen waarin het Comité behouden blijft”.¹¹⁵

Er zijn heel wat verschillen merkbaar bij de situatie van een overname van activa na faillissement in vergelijking met de overgang door overeenkomst.

¹¹⁰ Art. 21 § 11, tweede lid, 2° bedrijfsorganisatiewet; Art. 69, 2° welzijnswet; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 69; L. ELIAERTS, “Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers”, *RW* 2001-02, 912.

¹¹¹ Arbh. Brussel 2 december 2014, AR 2012/AB/1123, E.P.S. bvba/W. en F.V.S.O, *JTT* 2015, 180, 182.

¹¹² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 41-42.

¹¹³ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60-61; L. ELIAERTS, “Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers”, *RW* 2001-02, 912.

¹¹⁴ O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60-61; L. ELIAERTS, “Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers”, *RW* 2001-02, 912; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

¹¹⁵ Art. 21, § 11 bedrijfsorganisatiewet; Art. 76 welzijnswet; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 69-70; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 61; L. ELIAERTS, “Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers”, *RW* 2001-02, 912.

5.1.1.5.1. Gevolgen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

A. De aard van de t.b.e. verandert niet en de t.b.e. blijft op zichzelf en ongeïntegreerd verder bestaan

Artikel 76, eerste lid, punt 1 van de welzijnswet stelt dat indien een onderneming t.b.e.'s en activa overneemt van een failliete onderneming, de aard van de overgenomen t.b.e.'s niet verandert en de betreffende t.b.e.'s op zichzelf blijven bestaan (zonder geïntegreerd te worden in een t.b.e. van de overnemende onderneming), het Comité "behouden" blijft.¹¹⁶ "Behouden" lijkt te suggereren dat het Comité niet ontbonden werd na het faillissement, maar niets is minder waar. Daarom is het beter om te spreken van een "wedersamenstelling" i.p.v. een "behoud". Deze wedersamenstelling komt erop neer dat de representatieve werknemersorganisaties die in de nu failliete onderneming bij de vorige sociale verkiezing personeelsafgevaardigden aangeduid hebben, dit nu ook doen voor de overgedragen t.b.e.'s. Er worden dus nieuwe Comités ingesteld, met niet noodzakelijk dezelfde personeelsafgevaardigden, die bevoegd zijn voor de aparte (dus niet één Comité voor alle overgenomen t.b.e.'s) t.b.e.'s. De hoeveelheid personeelsafgevaardigden in de betreffende Comités hangt af van de hoeveelheid werknemers die er tewerkgesteld zijn, inclusief degenen die nieuw aangeworven zijn (en nog niet in de van de failliete onderneming overgenomen t.b.e. werkten). De bevoegdheid van de Comités strekt zich dan ook uit tot laatstgenoemde werknemers. Wel moet opgemerkt worden dat die representatieve werknemersorganisaties enkel effectieve (en dus geen plaatsvervangende) personeelsafgevaardigden aanduiden. Indien de t.b.e.'s van de overnemende onderneming niet over een Comité beschikken, dan wordt er voor deze t.b.e.'s geen Comité opgericht na de betreffende overname.¹¹⁷

Voorbeeld 21: Onderneming A is failliet en bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die elk van beide over een Comité beschikken. Na het faillissement neemt onderneming B, bestaande uit twee t.b.e.'s c en d, de activa van onderneming A samen met t.b.e.'s a en b over. T.b.e.'s a en b zijn nu deel van onderneming B, maar wijzigen niet van aard en worden niet samengevoegd met andere t.b.e.'s. De Comités die aan t.b.e.'s a en b verbonden waren, worden opnieuw samengesteld. De werknemersvertegenwoordigers van deze Comités worden aangeduid door de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen in onderneming A de werknemersvertegenwoordigers mochten aanduiden. Het gaat daarbij dus niet noodzakelijk om een "heraanstelling" van de werknemersvertegenwoordigers van de Comités ten tijde van het faillissement. De bevoegdheid van de Comités strekt zich uit tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in respectievelijk t.b.e.'s a en b. Voor t.b.e.'s c en d verandert er niets.

¹¹⁶ Art. 76, eerste lid, 1° welzijnswet.

¹¹⁷ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 69; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60-61; L. ELIAERTS, "Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers", RW 2001-02, 912; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 87; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

Artikel 76, tweede lid van de welzijnswet stelt dat de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen personeelsafgevaardigden hebben aangewezen een andere regeling kunnen overeenkomen met de overnemende werkgever. Het is niet duidelijk uit het artikel of dit enkel geldt voor de hypothesen die onder punt B (en C, afhankelijk of men de redenering van de Federale Overheidsdienst volgt) besproken worden. Vermoedelijk wenste de wetgever deze mogelijkheid enkel open te stellen indien de aard van de overgenomen t.b.e. verandert bij de overname, aangezien deze interpretatie in lijn zou liggen met de logica die gevolgd wordt in de wettelijke bepalingen i.v.m. de overname door overeenkomst. Daar wordt deze optie immers enkel aangeboden aan “partijen” wanneer de aard van de t.b.e. bij overname wijzigt. Deze interpretatie lijkt ook gevolgd te worden door de Federale Overheidsdienst. Een verduidelijking van de wetgever zou hier echter wenselijk zijn.¹¹⁸

Het geval waarin de aard van de t.b.e. verandert en wordt overgedragen na het faillissement, maar niet wordt samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming, wordt niet door de wet geregeld. Volgens de stand van zaken dringt er zich dan ook een *status quo* op, hetgeen betekent dat na de overname geen Comité of Ondernemingsraad voor de betreffende t.b.e.’s moet worden opgericht (aangezien die na het faillissement zijn opgehouden met bestaan). Het is echter wenselijk om deze situatie op dezelfde wijze te regelen als wanneer de aard van de t.b.e. niet verandert en de t.b.e.’s niet samengevoegd worden. Dit zou immers in overeenstemming zijn met de logica die in de overige wettelijke hypothesen gevolgd wordt.

Voorbeeld 22: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. T.b.e.’s a en b zijn deel van onderneming B, veranderen van aard maar worden niet samengevoegd met andere t.b.e.’s. Volgens de stand van zaken zal er voor t.b.e.’s a en b geen Comité opgericht moeten worden. Als men de logica van de overige wettelijke hypothesen (en de rechtsleer daarbij) volgt, dan moeten de Comités die aan t.b.e.’s a en b verbonden waren, opnieuw worden samengesteld. De werknemersvertegenwoordigers van deze Comités worden aangeduid door de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen in onderneming A de werknemersvertegenwoordigers mochten aanduiden. Het gaat daarbij niet noodzakelijk om een “heraanstelling” van de werknemersvertegenwoordigers van de Comités ten tijde van het faillissement. De bevoegdheid van de Comités strekt zich uit tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in respectievelijk t.b.e.’s a en b. Voor t.b.e.’s c en d verandert er niets.

- B. De aard van de t.b.e. verandert en deze t.b.e. wordt geïntegreerd in een andere t.b.e. van de overnemende onderneming

Artikel 76, eerste lid, punt 2 van de welzijnswet stelt dat indien een onderneming t.b.e.’s en activa van een failliete onderneming overneemt, de aard van de overgenomen t.b.e.’s verandert en de

¹¹⁸ Art. 76, tweede lid welzijnswet; FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 70; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 60-61.

laatstgenoemde t.b.e.'s geïntegreerd worden in andere t.b.e.'s van de overnemende onderneming, de Comités "behouden" zullen blijven. Ook hier kan "behouden" beter geïnterpreteerd worden als "wedersamengesteld" (*supra* p.49 onderdeel A van 5.1.1.5.1.).¹¹⁹

Vooreerst is het mogelijk dat de failliete onderneming over t.b.e.'s met Comités beschikte, terwijl de t.b.e.'s van de overnemende onderneming (waarin de overgenomen t.b.e.'s geïntegreerd worden) niet over zulke Comités beschikten. De representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen personeelsafgevaardigden hebben voorgedragen, wijzen ook in deze hypothese de effectieve personeelsafgevaardigden aan. Het verschil met hypothese A is dat de hoeveelheid effectieve personeelsafgevaardigden afhankelijk is van enkel de overgenomen werknemers van de betreffende t.b.e.'s, exclusief de nieuw aangenomen en de al voor de overname in de overnemende onderneming aangestelde werknemers. Het Comité is dan ook enkel bevoegd voor de overgenomen werknemers, wat dus niet noodzakelijk samenvalt met alle werknemers van de betreffende t.b.e.¹²⁰

Voorbeeld 23: Onderneming A is failliet verklaard en bestond uit twee t.b.e.'s a en b, die elk van beide over een Comité beschikten. Onderneming B, ook bestaande uit twee t.b.e.'s c en d, die niet over een Comité beschikken, neemt activa en de t.b.e.'s van onderneming A over. Ten gevolge van deze overdracht verandert de aard van t.b.e.'s a en b en worden ze samengevoegd met respectievelijk t.b.e. c en d. Onderneming B bestaat dus uit twee t.b.e.'s ac en bd. Voor zowel ac als bd (afzonderlijk) wordt een Comité samengesteld, bestaande uit werknemersvertegenwoordigers verkozen door de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen in onderneming A de personeelsafgevaardigden verkozen hebben voor t.b.e.'s a en b. Deze Comités zijn verbonden aan t.b.e.'s ac en bd. Het aantal leden is afhankelijk van de hoeveelheid overgedragen personeel (waarbij de nieuw aangestelde en al vooraf in onderneming B tewerkgestelde werknemers zijn uitgesloten). De bevoegdheid van deze Comités is beperkt tot enkel de overgedragen werknemers van t.b.e.'s a en b.

Daarnaast is het mogelijk dat zowel de t.b.e.'s die overgenomen worden van de failliete onderneming als die van de overnemende onderneming waarmee de integratie gebeurt over Comités beschikken. De Federale Overheidsdienst vindt dat deze situatie ook door de wet geregeld is. VANACHTER merkt echter op dat dit een niet-wettelijk geregelde hypothese is, aangezien deze

¹¹⁹ Art. 76, eerste lid, 2   welzijnswet; FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 69; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in *APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 88.

¹²⁰ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 69; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 61; L. ELIAERTS, "Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers", *RW* 2001-02, 912; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in *APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 88; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

situatie slechts in een memorie van toelichting werd uitgewerkt maar niet in de wet zelf is opgenomen. Als het niet-wettelijk geregeld is, lijkt er een *status quo* voorhanden te zijn (er moet geen Comité opgericht worden voor de overgenomen t.b.e.). Als de betreffende t.b.e.'s worden samengevoegd, zal het Comité van de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt in de overnemende onderneming bevoegd zijn voor de samengevoegde t.b.e. Als men de Federale Overheidsdienst volgt, dan mogen de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen in de nu failliete onderneming de personeelsafgevaardigden hebben voorgedragen, ook nu de effectieve personeelsafgevaardigden aanwijzen. De hoeveelheid personeelsafgevaardigden is afhankelijk van de hoeveelheid overgenomen werknemers (exclusief de nieuw aangenomen of al in de overnemende onderneming tewerkgestelde werknemers). Het Comité van de overgenomen t.b.e. en dat van de t.b.e. van de overnemende onderneming waarmee de integratie plaatsvindt, worden samengevoegd tot één Comité, bevoegd voor het volledige personeel van de betreffende samengevoegde t.b.e.¹²¹

Voorbeeld 24: Dezelfde situatie als in voorbeeld 23 is voorhanden, met het verschil dat onderneming B bestaat uit twee t.b.e.'s c en d, die elk van beide ook over een Comité beschikken, net zoals t.b.e.'s a en b van failliete onderneming A. Ook hier wenst onderneming B de activa en t.b.e.'s van onderneming A over te nemen. De aard van t.b.e.'s a en b wijzigt ingevolge de overdracht. Zowel t.b.e. a als b worden samengevoegd met respectievelijk t.b.e.'s c en d. Onderneming B beschikt dus over twee t.b.e.'s ac en bd. De representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen in onderneming A de personeelsafgevaardigden aangewezen hebben, doen dat nu ook. De hoeveelheid effectieve personeelsafgevaardigden die zij mogen aanwijzen is ook nu weer afhankelijk van de hoeveelheid van overgedragen werknemers uit t.b.e.'s a en b (exclusief het sinds de overdracht nieuw tewerkgestelde of al in onderneming B werkende personeel). Deze nieuw aangewezen Comités worden samengevoegd met de Comités van respectievelijk t.b.e.'s c en d. Voor t.b.e.'s ac en bd bestaat dus telkens één "samengevoegd" Comité, bevoegd voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ac, respectievelijk bd. Volgens de stand van zaken is deze situatie niet wettelijk geregeld. In principe is er dan een *status quo*. Voor t.b.e.'s ac en bd zijn respectievelijk het Comité van t.b.e. c en d bevoegd.

Zoals onder punt A al aangehaald werd (*supra* p.50 onderdeel A van 5.1.1.5.1.), kunnen de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen personeelsafgevaardigden hebben aangewezen in de hypothesen onder punt B een andere regeling overeenkomen met de overnemende werkgever.¹²²

¹²¹ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 61; L. ELIAERTS, "Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers", RW 2001-02, 912.

¹²² Art. 76, tweede lid welzijnswet; FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSSSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 70; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming in APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 88.

C. Hypothese die volgens de Federale Overheidsdienst ook onder artikel 21 § 10 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 76 van de welzijnswet ressorteren

Het kan ook voorkomen dat de failliete onderneming of de overgenomen t.b.e.'s niet over Comités beschikken, maar de relevante t.b.e.'s van de overnemende onderneming wel. Aangezien men in artikel 76 van de welzijnswet spreekt over het "behoud" van een Comité, verbonden aan een t.b.e. van de nu failliete onderneming, lijkt deze hypothese niet onder de wet te vallen (waardoor een *status quo* voor de hand ligt voor het lot van de overlegorganen). De Federale Overheidsdienst ziet dit echter anders en behandelt deze situatie toch onder het voornoemde artikel. Wanneer er dan integratie in de overnemende onderneming van deze t.b.e.'s optreedt, zal dit niet leiden tot een "wedersamenstelling" van een Comité (aangezien er vóór de overname geen Comité bestond). In dit geval zullen de Comités (als die er zijn) van de t.b.e.'s van de overnemende onderneming (waarin de integratie van de overgenomen t.b.e.'s gebeurde) verder blijven bestaan zoals voor de overname. Die Comités zijn bevoegd voor alle werknemers (dus ook voor de van de failliete onderneming overgenomen werknemers) die tewerkgesteld zijn in de na integratie samengestelde t.b.e.'s.¹²³

Voorbeeld 25: Dezelfde situatie als in voorbeeld 24 is voorhanden. Echter, onderneming A is failliet gegaan en bestond uit twee t.b.e.'s a en b waaraan geen Comités gekoppeld waren. Onderneming B bestaat uit twee t.b.e.'s c en d die allebei (afzonderlijk) over een Comité beschikken. Onderneming B neemt de activa en t.b.e.'s a en b van onderneming A weer over. De aard van t.b.e.'s a en b verandert ten gevolge van de overdracht. Deze t.b.e.'s worden samengevoegd met respectievelijk t.b.e.'s c en d. Onderneming B bestaat nu uit twee t.b.e.'s ac en bd. De Comités, die verbonden waren aan t.b.e.'s c en d, blijven verder bestaan. Hun samenstelling verandert niet door de overdracht. Echter, hun bevoegdheid wordt uitgebreid tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in respectievelijk t.b.e. ac en bd (inclusief de overgenomen en nieuw aangestelde werknemers).

Indien deze hypothese effectief onder artikel 76, tweede lid, punt 2 van de welzijnswet valt, zoals de Federale Overheidsdienst stelt, dan kunnen de representatieve werknemersorganisaties die bij de vorige sociale verkiezingen personeelsafgevaardigden hebben aangewezen ook hier een andere regeling overeenkomen met de overnemende werkgever.¹²⁴ Of deze hypothese daadwerkelijk geregeld wordt in artikel 76 van de welzijnswet, kan niet uit het wetsartikel zelf afgeleid worden. Het is niet zeker dat men in een situatie zoals onder punt C volgens de door de Federale Overheidsdienst aangereikte oplossing moet handelen of men moet uitgaan van een *status quo* (als gevolg van het niet-wettelijk geregeld zijn). Een verduidelijking van de wetgever zou ook hier wenselijk zijn.

¹²³ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

¹²⁴ Art. 76, tweede lid welzijnswet; FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

D. Overige hypothesen

De overige hypothesen zijn niet door de wet geregeld, waardoor zich in principe een *status quo* voordoet. Het Comité dient niet opnieuw te worden samengesteld voor de overgenomen t.b.e.'s (na het faillissement hielden de Comités immers op met verder bestaan in de getroffen t.b.e.'s). Het zou wenselijk zijn dat de wetgever deze gevallen zou regelen in de wet. Wat volgt is een persoonlijke voorstel.

In het geval dat de overgenomen t.b.e. niet over een Comité beschikte en de aard van die t.b.e. niet of wel verandert, maar er geen samenvoeging van t.b.e.'s optreedt, dan zal er, naar mijn mening, noch een Ondernemingsraad, noch een Comité in de overgenomen t.b.e. worden opgericht. Bij de overnemer geldt dan een *status quo*.

5.1.1.5.2. Gevolgen voor de Ondernemingsraad

Artikel 21 § 11 van de bedrijfsorganisatiewet stelt dat de voor het faillissement bestaande Ondernemingsraden "behouden" blijven in de gevallen waarin er een wedersamenstelling van het Comité plaatsvindt.¹²⁵ De wet specificeert niet voor welke werknemers de Ondernemingsraden in die gevallen bevoegd zijn en of een wedersamenstelling zoals bij de Comités plaatsvindt.¹²⁶

Verder merkt men in de rechtsleer op dat de leden van het Comité de mandaten van de leden van de Ondernemingsraad beoefenen. De wet schrijft dit echter niet expliciet voor.¹²⁷ Indien er geen Ondernemingsraad verbonden was (vóór het faillissement) aan de overgenomen t.b.e., dan zal het Comité dat opnieuw wordt samengesteld ten gevolge van de overdracht niet de mandaten van de Ondernemingsraad uitoefenen. Men kan dit afleiden uit het woord "behouden".

Het is niet wettelijk geregeld wat er gebeurt in de gevallen dat het Comité opnieuw wordt samengesteld en de mandaten van de Ondernemingsraad uitoefent, de overgedragen t.b.e. van aard verandert en er een samenvoeging gebeurt met een t.b.e. die over een Ondernemingsraad beschikt. Met name is het moeilijk om te bepalen hoe de verhouding is tussen de werknemersvertegenwoordigers in het Comité die ook het mandaat van de Ondernemingsraad uitoefenen en de Ondernemingsraad in de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt. Wat volgt is weer een eigen interpretatie of voorstel.

¹²⁵ Art. 21, § 11 bedrijfsorganisatiewet.

¹²⁶ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 70; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 88.

¹²⁷ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>; R. MATTHIJSENS en S. LOMBAERTS, *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 70; F. DORSSEMONT, R. MATTHIJSENS en O. VANACHTER, *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 42; O. VANACHTER, *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 61; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 88.

Wanneer de laatstgenoemde t.b.e. over geen Comité beschikte, dan zal het Comité van de overgedragen t.b.e. opnieuw worden samengesteld en beoefenen de leden van het Comité de mandaten van de Ondernemingsraad. Deze werknemersvertegenwoordigers hebben dan enkel bevoegdheid over de overgenomen werknemers. De Ondernemingsraad van de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt, is dan bevoegd voor de overige werknemers (die tewerkgesteld waren in de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt).

Wanneer de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt wel over een Comité beschikte, dan zal het opnieuw samengestelde Comité (van de overgedragen t.b.e.), samengevoegd worden met het Comité van de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt. De overgedragen leden van het opnieuw samengestelde Comité voeren dan ook de mandaten van de Ondernemingsraad uit, maar zullen deze mandaten uitvoeren in de Ondernemingsraad van de samengevoegde t.b.e. (die bestaat uit de leden van de Ondernemingsraad van de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt en de overgedragen leden van het opnieuw samengestelde Comité).

Wat meer verduidelijking door de wetgever zou ook bij de overname van activa van een failliete onderneming wenselijk zijn, zodat de lacunes opgevuld worden.

5.1.1.6. Overdracht onder gerechtelijk gezag

Als een overdracht van een onderneming plaatsvindt onder gerechtelijk gezag, dan zijn artikel 21 § 12 van de bedrijfsorganisatiewet en artikelen 76bis tot en met 76septies van de welzijnswet van toepassing. Dezelfde hypothesen als bij de overdracht door overeenkomst worden op corresponderende wijze wettelijk geregeld. Voor de uitleg omtrent deze hypothesen kan verwezen worden naar hetgeen uiteengezet is in onderdeel 5.1.1.1. tot en met 5.1.1.4 (*supra*).¹²⁸

5.1.1.7. Algemene opmerking in verband met de drempels van de hoeveelheid personeel en de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers

Twee algemene opmerkingen zullen uiteengezet worden voor wat betreft zowel de wettelijk geregelde hypothesen als de niet-wettelijk geregelde hypothesen.

Ten eerste zal een daling of stijging in de hoeveelheid tewerkgestelde werknemers in een t.b.e. tussen twee sociale verkiezingen in geen impact hebben op het lot van de Ondernemingsraad en het Comité (in tegenstelling tot bij de Vakbondsafvaardiging (*infra* p.82 onderdeel 5.2.1.2.)), zelfs indien er een daling is onder of een stijging boven de drempels bepaald in 4.1.1. en 4.1.2. (*supra*). De Ondernemingsraad en/of het Comité zullen m.a.w. verder blijven bestaan wanneer de hoeveelheid werknemers in de t.b.e. tussen twee sociale verkiezingen in daalt onder de drempels en, vice versa, zal er geen Ondernemingsraad en/of Comité moeten opgericht worden louter omwille van het feit dat de drempels bereikt worden. Wanneer bijvoorbeeld een deel van een t.b.e.

¹²⁸ J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

met een Ondernemingsraad overgedragen wordt naar een andere onderneming, dat deel van die t.b.e. van aard verandert maar op zichzelf blijft bestaan in de overnemende onderneming (en dus niet wordt samengevoegd met een andere t.b.e.) en de drempels in dat deel van die t.b.e. niet worden bereikt, dan wordt er toch een Ondernemingsraad voor dat op zichzelf bestaande deel van die t.b.e. opgericht, bestaande uit de overgedragen werknemersvertegenwoordigers (als men de voorgestelde oplossing voor deze niet-wettelijk regelde hypothese volgt). Deze drempels zijn wel van belang ten tijde van de volgende sociale verkiezingen om te bepalen of er überhaupt sociale verkiezingen moeten plaatsvinden en of er een Ondernemingsraad en/of Comité kan worden ingesteld ten gevolge van die sociale verkiezingen.¹²⁹

Wanneer er geen werknemers meer in een t.b.e. tewerkgesteld zijn, gaat die t.b.e. teniet en zullen ook de Ondernemingsraad en/of het Comité, die daaraan verbonden waren, ophouden met verder te bestaan.¹³⁰

Ten tweede zullen er tussentijdse sociale verkiezingen moeten plaatsvinden wanneer, tussen twee sociale verkiezingen in, de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers in een Ondernemingsraad en/of Comité onder twee komt. De Ondernemingsraad en/of het Comité wordt dan "hernieuwd".¹³¹ Hierbij moet in het achterhoofd gehouden worden dat de werknemersvertegenwoordigers van deze overlegorganen genieten van een bijzondere, niet absolute ontslagbescherming (voortvloeiend uit de wet van 19 maart 1991).¹³² In principe zullen de werknemersvertegenwoordigers hun mandaat behouden en verder blijven uitoefenen ondanks de overdracht of splitsing.¹³³

¹²⁹ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 13; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 8; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 142; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 77.

¹³⁰ J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 29.

¹³¹ Art. 21, § 4 bedrijfsorganisatiewet; art. 63 welzijnswet; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 229-230; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 99; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 13; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 8; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

¹³² Art. 21, § 10, 5° bedrijfsorganisatiewet; art. 74 welzijnswet; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 232, 235; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in *APR*, Mechelen, Kluwer, 2009, 364-365; CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 93; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3-4; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREY, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 142; L. ELIAERTS en J. BUELENS, *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in M. RIGAUX en W. RAUWS (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 604; H.-F. LENAERTS, "Le licenciement des (candidats) représentants du personnel: 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991", *Ors.* 2011, 2-5; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 92; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.),

O.a. THOELEN meent dat de tussentijdse sociale verkiezingen situationeel worden ingezet. Hij stelt dat wanneer er een overdracht heeft plaatsgevonden en er in het niet-overgedragen deel van een in aard gewijzigde t.b.e. minder dan twee werknemersvertegenwoordigers overblijven, tussentijdse sociale verkiezingen moeten plaatsvinden om de (al vóór de overdracht) bestaande Ondernemingsraad en/of het bestaande Comité te hernieuwen. Wanneer in het overgedragen deel van de in aard gewijzigde t.b.e. minder dan twee werknemersvertegenwoordigers aanwezig zijn, moeten de tussentijdse sociale verkiezingen volgens hem niet gehouden worden. De reden voor dit onderscheid ligt in het feit dat het niet-overgedragen deel van de t.b.e. verder blijft bestaan en de betreffende overlegorganen daarin al bestonden voor de overgang. In die overlegorganen nam de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers af tot onder twee, waardoor artikel 21, § 4 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 63 van de welzijnswet toegepast moeten worden. Het overgedragen deel van de in aard gewijzigde t.b.e. zal een nieuwe t.b.e. vormen, die al dan niet samengevoegd is met een t.b.e. in de overnemende onderneming. Voor deze nieuwe t.b.e. wordt er als het ware een nieuwe Ondernemingsraad en/of een nieuw Comité opgericht. Indien er samenvoeging optreedt, kijkt men natuurlijk naar de totale hoeveelheid van werknemersvertegenwoordigers in de samengevoegde t.b.e., waarbij de bestaande Ondernemingsraden en/of Comités van de betrokken t.b.e.'s worden samengesmolten. Wanneer er bijvoorbeeld een samenvoeging optreedt met een t.b.e. zonder Ondernemingsraad en/of Comité of het deel van de in aard gewijzigde t.b.e. op zichzelf blijft verder bestaan in de overnemende onderneming en de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers in dat deel van de overgedragen t.b.e. onder twee ligt, moet er geen tussentijdse sociale verkiezing georganiseerd worden. Hierdoor zal tot aan de volgende sociale verkiezingen geen Ondernemingsraad en/of Comité worden opgericht in de samengevoegde, respectievelijk op zichzelf bestaande, t.b.e. in de overnemende onderneming. Artikel 21, § 4 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 63 van de welzijnswet worden hier niet toegepast, omdat het gaat om de totstandkoming van een nieuwe Ondernemingsraad en/of een nieuw Comité, en dus niet het voortbestaan ervan.¹³⁴

O.a. CARLIER is van mening dat artikel 21, § 4 van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 63 van de welzijnswet niet moet worden toegepast in geval van overdracht of splitsing van een onderneming. Zij stelt dat deze artikelen enkel van toepassing zijn wanneer de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers onder twee komt binnen één onderneming, zonder dat dit het gevolg is van een overdracht of splitsing. Ook de Federale Overheidsdienst vindt dat er geen

Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 52.

¹³³ FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

¹³⁴ N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 230-232; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 100-101; N. DE PAUW en D. LEMBERGER, "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 19-20; M. GOLDFAYS en T. VAN OVERBEKE, "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 14; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 145-146; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 89-92; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 50.

tussentijdse sociale verkiezingen gehouden moeten worden bij overdrachten, aangezien de overgedragen werknemersvertegenwoordigers hun mandaten verder blijven uitoefenen. Hierdoor is artikel 70 van de wet betreffende sociale verkiezingen¹³⁵ volgens de Federale Overheidsdienst niet van toepassing en moet er dus geen tussentijdse sociale verkiezing gehouden worden. O.a. CARLIER en de Federale Overheidsdienst menen dat in deze gevallen de Ondernemingsraad en/of het Comité waarin minder dan twee werknemersvertegenwoordigers zetelen, ophouden met verder bestaan. De “partijen” kunnen eventueel wel beslissen dat de Ondernemingsraad en/of het Comité die verder blijven bestaan na de overdracht of de splitsing in haar bevoegdheid worden uitgebreid, zodat deze overlegorganen ook aan de t.b.e., waarin minder dan twee werknemersvertegenwoordigers overbleven, verbonden zijn.¹³⁶

5.1.2. Algemene beginselen en logica afgeleid uit de wettelijk geregelde gevallen

Voor alle wettelijke hypothesen geldt dat er een onderverdeling wordt gemaakt tussen de gevallen waarin de aard van de betreffende t.b.e. wijzigt en de situaties waarin dat niet zo is.

Voor de overdracht (zowel door overeenkomst als onder gerechtelijk gezag) geldt dat indien de t.b.e. niet van aard verandert de Ondernemingsraad en het Comité verder blijven bestaan. De bevoegdheid van deze overlegorganen breidt niet uit maar vermindert ook niet. Ze blijven bevoegd voor de t.b.e. waaraan zij voor de overdracht verbonden waren en de daarin tewerkgestelde werknemers. Er is dus een *status quo*.

Indien bij een overdracht de t.b.e. wel verandert, is de situatie complexer. De wet gaat telkens uit van een samenvoeging van t.b.e.'s wanneer de aard van de betreffende t.b.e. wijzigt. Ten gevolge van die samenvoeging zullen ook de Ondernemingsraden en Comité's van de betreffende t.b.e.'s samengevoegd worden. Concreet betekent dit dat de werknemersvertegenwoordigers van het overgedragen deel van de t.b.e. samengevoegd worden met de werknemersvertegenwoordigers van de t.b.e. in de overnemende onderneming waarmee de samenvoeging gebeurt. Deze samengesmolten Ondernemingsraad en dat Comité zijn bevoegd voor alle werknemers in de samengevoegde t.b.e. De Federale Overheidsdienst is het hiermee niet altijd eens. Bij overname van een hele onderneming of een deel van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of Comité naar een onderneming zonder deze overlegorganen maakt zij een onderscheid tussen een fusie en een overdracht. Bij de fusie schrijft ze dezelfde oplossing voor. Bij de overdracht stelt ze dat de personele bevoegdheid van de betreffende samengesmolten Ondernemingsraad en/of het Comité beperkter is. Dit onderscheid is volgens een aantal auteurs, alsook mijzelf, niet gerechtvaardigd. Een afwijkende partijbeslissing is wel mogelijk in geval van een gewijzigde aard

¹³⁵ Wet 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, BS 7 december 2007.

¹³⁶ N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 231-232; K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 100-101; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 90-91; J. PEETERS, *Wet 4 augustus 1996* in M. DECONYNCK, W. VAN EECKHOUTTE en O. VANACHTER (eds.) *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

van de t.b.e. Het lijkt ook mogelijk dat de aard van een t.b.e. verandert, zonder dat dit tot gevolg heeft dat een samenvoeging van t.b.e.'s optreedt, waardoor dus een nieuwe t.b.e. tot stand komt (o.a. DE PAUW en LEMBERGER delen dezelfde mening). In dat geval lijkt het wenselijk dat een aparte Ondernemingsraad en/of Comité worden opgericht voor de nieuwe t.b.e. De Federale Overheidsdienst leest deze situatie ook in de wet. DE PAUW en LEMBERGER menen terecht dat het hier toch gaat om een niet door de wet geregeld geval. De uitgewerkte oplossing lijkt echter wel wenselijk (rekening houdend met de overige wettelijke bepalingen en de logica daarin), maar volgens de stand van zaken zou men dus uit moeten gaan van een *status quo*.

Bij een splitsing wordt in de wet ook een onderscheid gemaakt tussen het al dan niet behouden van de aard van de t.b.e. Hetzelfde gevolg wordt echter wel gekoppeld aan beide situaties: De Ondernemingsraad en/of het Comité blijven verder bestaan voor de ondernemingen die uit de splitsing ontstaan (zelfs als de aard van de t.b.e. wijzigt en als een nieuwe t.b.e. ten gevolge van de splitsing ontstaat). Hun bevoegdheid breidt niet uit, maar vermindert ook niet. Er is dus sprake van een *status quo*. Het enige verschil in beide situaties is dat bij een verandering in de aard van de t.b.e. wel een afwijkende partijbeslissing kan genomen worden.

Bij de overname van activa van een failliete onderneming wordt een onderscheid gemaakt tussen het lot van het Comité en dat van de Ondernemingsraad en tussen de gevallen waarin de aard van de betreffende t.b.e. verandert en die waarin dat niet gebeurt.

Wanneer de aard van de overgenomen t.b.e. niet verandert en er geen samenvoeging optreedt, wordt het Comité opnieuw samengesteld door de representatieve werknemersorganisaties die in de failliete onderneming bij de vorige sociale verkiezing personeelsafgevaardigden aangeduid hebben. Dat Comité is enkel bevoegd voor de werknemers binnen die t.b.e. De hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers is afhankelijk van de hoeveelheid werknemers binnen die t.b.e. Dezelfde oplossing lijkt mij voorhanden in geval de aard van de overgenomen t.b.e. wijzigt, maar er geen samenvoeging optreedt met een t.b.e. in de overnemende onderneming. Deze laatste situatie is volgens de stand van zaken niet door de wet geregeld, waardoor in principe een *status quo* voorhanden is.

Wanneer de aard van de overgenomen t.b.e. wijzigt en een samenvoeging optreedt met een t.b.e. in de overnemende onderneming, zal er een wedersamenstelling gebeuren door dezelfde representatieve werknemersorganisaties. De wet gaat ervan uit dat de overgenomen t.b.e. (of het overgenomen deel daarvan) beschikte over een Comité. Afhankelijk of de t.b.e. waarmee de samenvoeging plaatsvindt beschikt over een Comité, gebeurt een samenvoeging van het opnieuw samengestelde Comité (waarbij de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers afhankelijk is van de hoeveelheid overgenomen werknemers) en het Comité dat reeds in de t.b.e. (waarmee samengevoegd wordt) bestond. Het samengevoegde Comité zal bevoegd zijn voor alle werknemers binnen de samengevoegde t.b.e. Bestond er geen Comité in de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt, dan zal het (opnieuw samengestelde) Comité van (het overgedragen deel van) de t.b.e. verbonden worden aan de samengevoegde t.b.e. De bevoegdheid van dit Comité strekt zich slechts uit tot de overgenomen werknemers. Een andere regeling door de genoemde representatieve werknemersorganisaties is mogelijk. De Federale Overheidsdienst meent dat de situatie waarin de

overgenomen t.b.e. (of het overgenomen deel daarvan) niet over een Comité beschikt en er samenvoeging optreedt met een t.b.e. met een Comité ook geregeld wordt door de wet. Het Comité van laatstgenoemde t.b.e. blijft dan verder functioneren en is bevoegd voor alle werknemers (inclusief de overgenomen werknemers) binnen de samengevoegde t.b.e. Dit is een wenselijke oplossing. Als men meent dat deze hypothese niet door de wet geregeld wordt, is er volgens de stand van zaken een *status quo*. Het is wel zeker dat het geval waarin de overgenomen t.b.e. niet over een Comité beschikte en de aard van die t.b.e. niet verandert of wel verandert, maar er geen samenvoeging van t.b.e.'s optreedt, niet wettelijk geregeld wordt, waardoor er dus een *status quo* voorhanden is.

Voor wat betreft het lot van de Ondernemingsraad bij een overname van activa van een failliete onderneming stelt de wet enkel dat die Ondernemingsraad behouden blijft in geval van wedersamenstelling van het Comité. De rechtsleer meent wel dat de mandaten van die Ondernemingsraad dan worden uitgeoefend door werknemersvertegenwoordigers van het Comité.

Veranderingen in de hoeveelheid werknemers, tussen twee sociale verkiezingen in, hebben in principe geen (rechtstreekse) impact op het lot van de Ondernemingsraad en het Comité. Die veranderingen worden van belang bij de volgende sociale verkiezingen. Wanneer er geen werknemers meer tewerkgesteld zijn in een t.b.e., is er geen sprake meer van een t.b.e., waardoor de Ondernemingsraad en het Comité ophouden te bestaan.

De verandering in de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers in het Comité of de Ondernemingsraad kan wel een rechtstreekse impact hebben. De wet stelt dat een hernieuwing van de betreffende overlegorganen moet gebeuren wanneer de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers tussen twee sociale verkiezingen in daalt onder twee. De rechtsleer is echter verdeeld over de draagwijdte van deze bepalingen. Sommigen menen dat deze regel niet moet toegepast worden bij een overdracht of splitsing. Anderen stellen dat deze regel dan wel van toepassing is, maar enkel in geval de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers in het niet-overgedragen deel van een t.b.e. (binnen de overdragende onderneming) onder twee komt. Volgens hen moet dan een tussentijdse sociale verkiezing worden georganiseerd en dringt zich een hernieuwing van de betreffende overlegorganen op.

5.1.3. Niet-wettelijk geregelde gevallen en voorstellen

Voor de niet-wettelijk geregelde gevallen zullen voorstellen gedaan worden hoe deze situaties zouden kunnen aangepakt worden voor wat betreft het lot van de Ondernemingsraad en het Comité. Hierbij wordt rekening gehouden met de bedoeling van de wetgever, alsook de beginselen die in de wettelijk geregelde gevallen gehanteerd worden (*supra* p.19 en p.58 onderdeel 5.1.2.). Volgens de stand van zaken zal het correcte antwoord voor het lot van de overlegorganen in deze gevallen een *status quo* zijn.

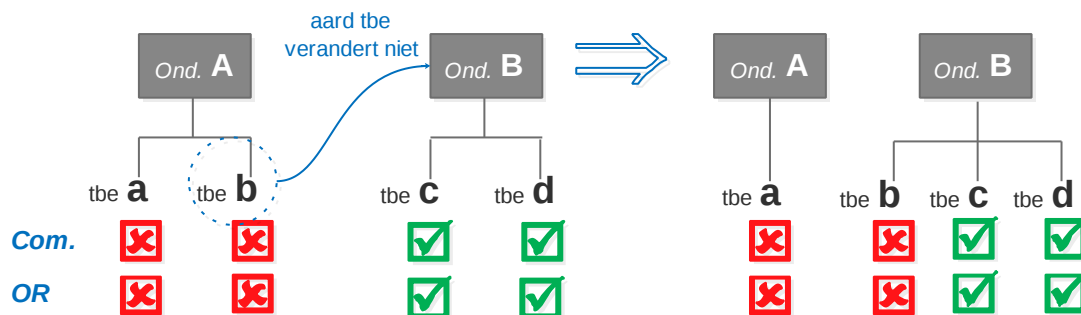
5.1.3.1. De overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming zonder Ondernemingsraad en/of Comité naar een onderneming met Ondernemingsraad respectievelijk Comité

De situatie waarin er een overgang plaatsvindt krachtens een overeenkomst van een gedeelte van een onderneming zonder Ondernemingsraad en/of Comité naar een onderneming (of een deel daarvan) met een Ondernemingsraad, respectievelijk een Comité, wordt niet door de bedrijfsorganisatiewet, welzijnswet of enige andere wetgevende bepaling geregeld.

Onder andere CARLIER, ENGELS en DUDEN bespreken deze hypothese. Deze auteurs stellen dat men dan zou moeten handelen naar analogie met artikel 21 § 10, 3° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 72 van de welzijnswet.¹³⁷

In het geval de aard van de t.b.e. niet verandert en de t.b.e. waartoe het overgedragen gedeelte behoort niet wordt samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming, wijzigt er weinig voor de betreffende overlegorganen. Het overgedragen gedeelte van de onderneming blijft zonder Ondernemingsraad en/of Comité op zichzelf (en dus niet geïntegreerd in een andere t.b.e.) verder bestaan. De Ondernemingsraad en/of het Comité in de overnemende onderneming opereren verder. Hun bevoegdheid strekt zich uit tot de t.b.e. waaraan ze verbonden zijn en wordt niet uitgebreid tot de werknemers die tewerkgesteld zijn in het overgedragen gedeelte.¹³⁸ Dezelfde oplossing geldt indien de aard van (het overgedragen deel van) de t.b.e. verandert, maar er geen samenvoeging optreedt.

Voorbeeld 26:



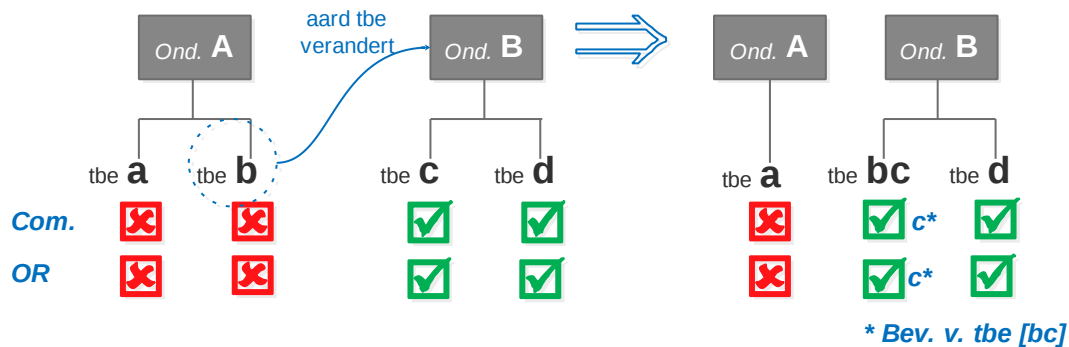
In het geval de aard van de t.b.e. wel verandert en de t.b.e. van het overgedragen gedeelte wordt samengevoegd met een t.b.e. (waaraan een Ondernemingsraad en/of Comité verbonden is) van de overnemende onderneming, dan zullen de betreffende Ondernemingsraad en/of het Comité verder blijven bestaan. De bevoegdheid van deze overlegorganen wordt dan uitgebreid tot alle

¹³⁷ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 143; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 78-79; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93.

¹³⁸ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 143; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 78-79; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93.

werknemers die tewerkgesteld zijn binnen de nu samengevoegde t.b.e. (inclusief de werknemers tewerkgesteld in het overgedragen gedeelte). In de overdragende onderneming zal er echter weer geen Ondernemingsraad en/of Comité worden opgericht. Ook in dit geval menen de betreffende auteurs dat de “partijen” anders kunnen beslissen.¹³⁹

Voorbeeld 27:



De door deze auteurs aangereikte oplossing is in overeenstemming met de bedoeling van de wetgever. Deze wijze van interpreteren lijkt acceptabel.

- 5.1.3.2. De overgang krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming, waarbij elk van beiden niet over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken

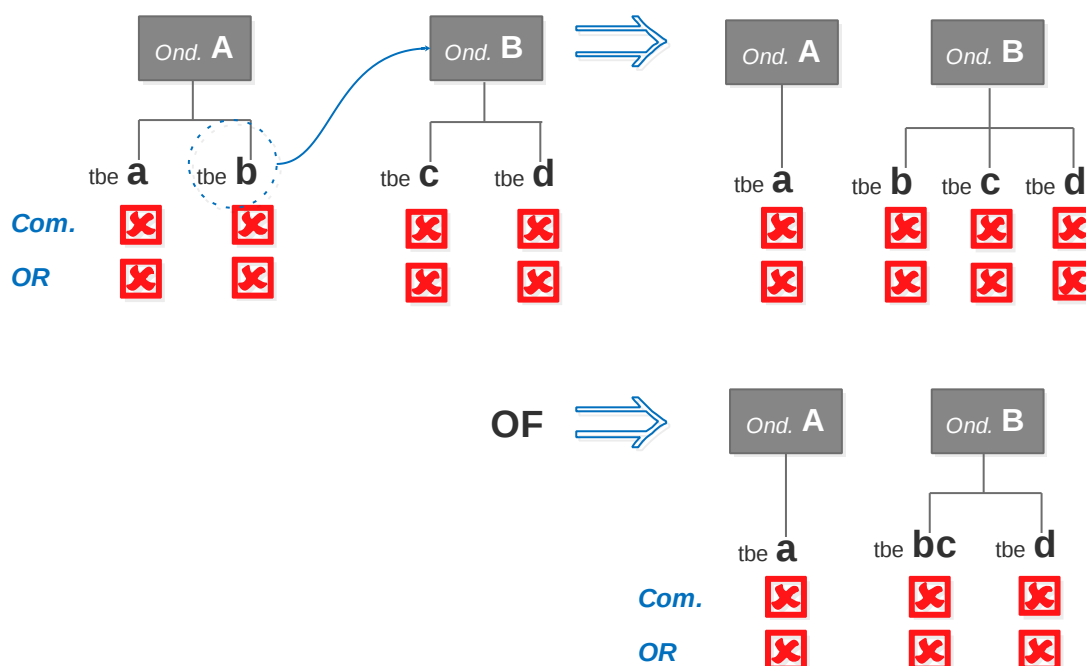
Wanneer een overgang plaatsvindt krachtens overeenkomst van een gedeelte van een onderneming naar een andere onderneming, waarbij elk van beiden niet over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikken, lijkt de meest voor de hand liggende oplossing een *status quo*. Ten gevolge van de overgang zal er geen Ondernemingsraad en/of Comité worden opgericht in zowel de overdragende als de overnemende onderneming. Of de aard van de betreffende t.b.e.'s nu verandert of niet, maakt geen verschil. Tussentijdse verkiezingen moeten niet gevoerd worden, aangezien er geen Ondernemingsraad en/of Comité bestond voor de overgang. Deze verkiezingen kunnen immers enkel plaatsvinden wanneer de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers binnen deze bestaande overlegorganen onder twee komt.¹⁴⁰ Wel moet opnieuw geëvalueerd worden (op het ogenblik van de volgende sociale verkiezingen) of de voorwaarden voor de oprichting van een Ondernemingsraad en/of Comité vervuld zijn en of er überhaupt sociale verkiezingen moeten gehouden worden. Ook DUDEN, ENGELS en CARLIER stellen deze oplossing voor in zulke situaties.¹⁴¹

¹³⁹ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 143; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 78-79; K. CARLIER, “Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen”, *Or.* 2003, 93.

¹⁴⁰ Art. 21, § 4 bedrijfsorganisatiewet; art. 63 welzijnswet.

¹⁴¹ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 143; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke*

Voorbeeld 28:



5.1.3.3. Sluiting van een (deel van een) onderneming of t.b.e.

De sluiting van een onderneming is gereguleerd in de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen (hierna: sluitingswet).¹⁴² Artikel 3, § 1 van de sluitingswet bepaalt dat er sprake is van een sluiting van een onderneming indien "de hoofdactiviteit van de onderneming definitief wordt stopgezet, wanneer het aantal werknemers is verminderd tot onder het vierde van het aantal werknemers dat gemiddeld was tewerkgesteld in de onderneming tijdens de vier trimesters voorafgaand aan het trimester gedurende hetwelk de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgevonden".¹⁴³ Er kan dus ook sprake zijn van een sluiting als niet alle werknemers worden ontslagen.¹⁴⁴ De "onderneming" wordt door deze wet niet ingevuld als juridische entiteit, maar als t.b.e.¹⁴⁵ Om in overeenstemming te zijn met de definitie van een herstructurering in deze masterthesis (zie hoofdstuk 4.2) zal uitgegaan worden van de onderneming als juridische entiteit, maar wordt de t.b.e. ook beschouwd in de analyse. Deze wet blijft stilzwijgend over het lot van de Ondernemingsraad en het Comité bij zo'n sluiting. Wat volgt is dus een eigen mening over de sluiting van de onderneming of t.b.e. en de impact daarvan op het voortbestaan van de betreffende overlegorganen.

aspecten, Gent, Larcier, 2000, 79; K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93.

¹⁴² Wet 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, *BS* 9 augustus 2002. (hierna: sluitingswet)

¹⁴³ Art. 3, § 1 sluitingswet.

¹⁴⁴ M. SIMON, en B. VANSCHOEBEKE, *Collectief ontslag en sluiting van onderneming*, Gent, Larcier, 2014, 102-103.

¹⁴⁵ Art. 2, 3° sluitingswet; M. SIMON en B. VANSCHOEBEKE, *Collectief ontslag en sluiting van onderneming*, Gent, Larcier, 2014, 104-105; CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 47-50.

A. De “gesloten” onderneming of t.b.e. beschikt niet over een Ondernemingsraad en/of Comité

Het stopzetten van de hoofdactiviteit van een t.b.e. kan tot gevolg hebben dat die t.b.e. van aard verandert, aangezien die activiteit immers een economisch criterium vormt. Dit is echter niet per definitie zo, aangezien in elke situatie de balansoefening tussen economische en sociale criteria moet gebeuren (waarbij bij twijfel voorrang wordt gegeven aan de sociale criteria) (*supra* p.22 onderdeel B van 5.1.1.1.).

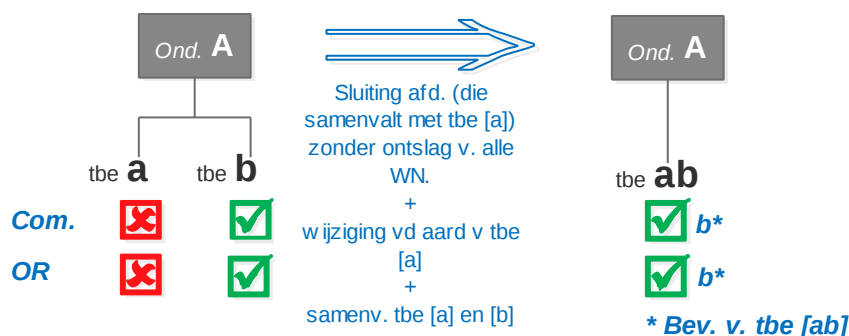
De sluiting van de onderneming zal, indien de aard van de t.b.e. niet verandert, niet tot gevolg hebben dat er een Ondernemingsraad en/of Comité moet worden opgericht als de betreffende overlegorganen in die onderneming of t.b.e. vóór de sluiting niet bestonden. Hier is immers geen reden toe. Hetzelfde wordt toegepast als de aard van de t.b.e. verandert door de sluiting, maar verder op zichzelf blijft bestaan (en niet wordt samengevoegd).

Wanneer de stopzetting van de hoofdactiviteit tot gevolg heeft dat de aard van de betreffende t.b.e. verandert, is het mogelijk dat deze t.b.e. daardoor samengevoegd wordt met een andere t.b.e. in die onderneming. Afhankelijk of de laatstgenoemde t.b.e. over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikt, zal aan de samengevoegde t.b.e. wel of niet een Ondernemingsraad en/of Comité verbonden zijn. Deze overlegorganen zullen samengesteld zijn uit de aangestelde werknemersvertegenwoordigers die vóór de sluiting zetelden in de Ondernemingsraad en het Comité. De bevoegdheid van deze overlegorganen lijkt zich logischerwijze uit te strekken tot alle werknemers van de samengevoegde t.b.e. De “partijen” zullen ook in dit geval kunnen afwijken van deze (voorgestelde) regeling.

Voorbeeld 29:



Voorbeeld 30:



B. De “gesloten” onderneming of t.b.e. beschikt over een Ondernemingsraad en/of Comité

Wanneer de onderneming of de t.b.e. die gesloten wordt wel beschikt over de betreffende overlegorganen, kan de sluiting wel gevolgen hebben voor deze overlegorganen. Het hangt er dan van af of er werknemers en hoeveel werknemersvertegenwoordigers, zetelend in de Ondernemingsraad respectievelijk het Comité, er nog tewerkgesteld zijn in de betrokken t.b.e. Ook de al dan niet wijziging van de aard en samenvoeging van t.b.e.’s als gevolg van de sluiting speelt hier een rol.

Tussen twee sociale verkiezingen is het volgens DUDEN en ENGELS in principe irrelevant of de hoeveelheid tewerkgesteld personeel in de betreffende t.b.e. onder de voorgeschreven drempels voor de oprichting van de Ondernemingsraad en/of het Comité komen. De Ondernemingsraad en/of het Comité zullen verder blijven bestaan. Die hoeveelheid personeel wordt pas relevant bij het nagaan of nieuwe (niet-tussentijdse) sociale verkiezingen moeten gehouden worden (en of er een Ondernemingsraad en/of Comité moet worden ingesteld ten gevolge van die nieuwe sociale verkiezingen). Dit laatste valt echter buiten de grenzen van deze masterthesis. (*supra* p.17 onderdeel 4.2.)

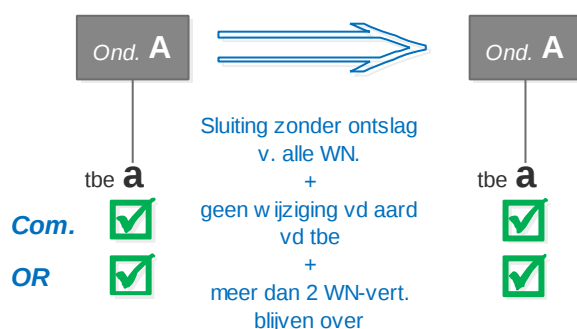
Van belang is de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad en/of het Comité in de t.b.e. na de sluiting. Wanneer dit aantal onder twee komt, moet immers een nieuwe sociale verkiezing gehouden worden om de Ondernemingsraad en/of het Comité opnieuw samen te stellen (*supra* p.56 onderdeel 5.1.1.7.). De werknemersvertegenwoordigers in de overlegorganen beschikken echter over een bijzondere (maar niet absolute) ontslagbescherming. De wet van 19 maart 1991 is hierbij ook van betekenis.¹⁴⁶

¹⁴⁶ H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3-4; M. SIMON en B. VANSCHOEBEKE, *Collectief ontslag en sluiting van onderneming*, Gent, Larcier, 2014, 296-297; Wet 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; L. ELIAERTS en J. BUELENS, *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in M. RIGAUX en W. RAUWS, *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 572-575; B. MERGITS, *De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale verkiezingen 2016* in CABG, Gent, Larcier, 2016, 10; C. DE GANCK, *Evaluatie 20 jaar wet bescherming personeelsafgevaardigden* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 219, 221; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN (eds.), *20 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 5; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 7; C. DE GANCK, *Begin en einde van de ontslagbescherming* in J. GOEMANS (ed.), *Het statuut van de beschermde werknemer: Een stand van zaken in het nieuwe millennium*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 2001, 62-63; B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 1-2; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 5, 37, 57; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 92, 95; K. CLEREBAUT, *Ontslag beschermde werknemers* in F. HENDRICKX en C. ENGELS, *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 122-123, 125, 127-128; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 364-365; CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 93; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREYNT, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het*

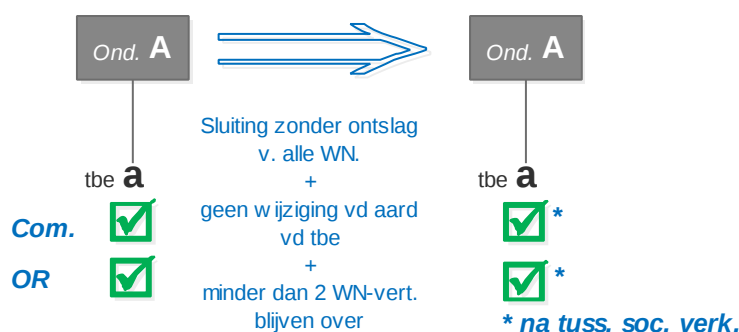
Wanneer alle werknemers die tewerkgesteld waren in een bepaalde t.b.e. ontslagen worden in de sluiting, zal de t.b.e. stoppen met voortbestaan. In dat geval zullen de Ondernemingsraad en het Comité logischerwijze ook niet verder blijven bestaan.¹⁴⁷

Ook in deze situatie is het mogelijk dat de aard van de t.b.e. wijzigt door stopzetting van de hoofdactiviteit. Treedt er, ten gevolge van de sluiting, geen samenvoeging van t.b.e.'s op (of verandert de aard van de t.b.e. niet), dan blijven de bestaande Ondernemingsraad en het Comité gewoon verder functioneren (eventueel met tussentijdse verkiezingen als de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers onder twee daalt)¹⁴⁸. Indien de sluiting wel resulteert in een samenvoeging van t.b.e.'s, dan zullen de Ondernemingsraden en Comités van de betreffende t.b.e.'s samengevoegd moeten worden. Deze samengevoegde overlegorganen zijn dan gekoppeld aan de samengevoegde t.b.e. Hun bevoegdheid strekt zich uit tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in de laatstgenoemde t.b.e. Het is tevens mogelijk dat de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt niet beschikt over deze overlegorganen. Dan zal het Comité en/of de Ondernemingsraad van de in aard veranderde t.b.e. gekoppeld worden aan de samengevoegde t.b.e. en bevoegd zijn voor de daarin tewerkgestelde werknemers.

Voorbeeld 31:



Voorbeeld 32:

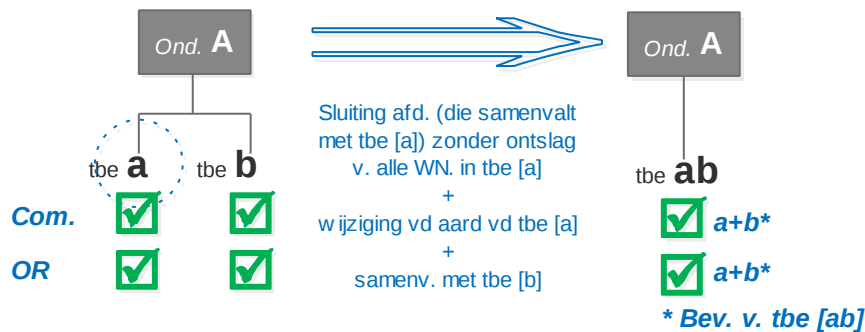


eenheidsstatuut, Antwerpen, Intersentia, 2014, 142; H.-F. LENAERTS, "Le licenciement des (candidats) représentants du personnel: 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991", *Ors.* 2011, 2-5.

¹⁴⁷ J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 29.

¹⁴⁸ Art. 21, § 4 bedrijfsorganisatiewet; art. 63 welzijnswet.

Voorbeeld 33:



De vorige hypothesen gaan er telkens van uit dat de onderneming samenvalt met een t.b.e. of bestaat uit meerdere t.b.e.'s. Het is echter ook mogelijk dat een onderneming deel uitmaakt van een grotere t.b.e. Ook voor deze situatie kan men stellen dat de Ondernemingsraad en het Comité, verbonden aan die grotere t.b.e., verder blijven bestaan (indien die overlegorganen voor de sluiting al bestonden). De daling in de hoeveelheid werknemers heeft ook hier niet echt belang. Wanneer de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad of het Comité daalt tot minder dan twee, moeten er weer tussentijdse sociale verkiezingen georganiseerd worden.¹⁴⁹

Voorbeeld 34:



5.1.3.4. Ontslag van een substantiële hoeveelheid werknemers

Voor deze masterthesis wordt er vanuit gegaan dat enkel het ontslag van een substantiële hoeveelheid werknemers onder een herstructurering valt. Het ontslag van één enkele werknemer valt buiten beschouwing. Een collectief ontslag (hetgeen in de wetgeving en rechtsleer niet op een uniforme wijze gedefinieerd wordt)¹⁵⁰ situeert zich binnen deze ruimere categorie. Ontslagen van

¹⁴⁹ Art. 21, § 4 bedrijfsorganisatiewet; art. 63 welzijnswet.

¹⁵⁰ J. PEETERS, *De individuele werknemer en het collectief ontslag* in M. RIGAUX en W. RAUWS, *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 8, Antwerpen, Intersentia, 2010, 854-855; J. PEETERS, *Knelpunten in de procedure collectief ontslag in CBRJ*, Antwerpen, Maklu, 2003-04, 319.

meerdere werknemers omwille van de persoon van die werknemers (een meervoudig ontslag) vallen er bijvoorbeeld ook onder.¹⁵¹

In dit onderdeel wordt enkel de situatie besproken waarin de werkgever een aantal werknemers ontslaat. Het is ook mogelijk dat de werknemer zelf zijn of haar ontslag indient, al dan niet ten gevolge van door de werkgever aangeboden gunstregimes. Dit valt evenwel buiten de voor deze masterthesis gebruikte definitie van een herstructurering ("op initiatief van de onderneming").

Het verschil met de sluiting van de onderneming ligt hier in het feit dat men de hoofdactiviteit verder blijft uitoefenen. Het kan echter wel voorkomen dat een collectief ontslag en sluiting van de onderneming zich tegelijk voordoen.¹⁵² Ook in geval van ontslag van werknemers kan men een opdeling maken tussen de situatie waarin de betreffende onderneming of t.b.e. wel over een Ondernemingsraad en/of Comité beschikt en de situatie waarin dat niet zo is.

A. In een onderneming of t.b.e. zonder Ondernemingsraad en/of Comité

Hetzelfde principe als bij de sluiting van de onderneming, alsook bij de wettelijk geregelde gevallen geldt hier. Het ontslag van een substantiële hoeveelheid werknemers doet over het algemeen geen overlegorganen ontstaan. Het aantal werknemers is immers pas relevant voor de vraag of er (niet-tussentijdse) sociale verkiezingen moeten gehouden worden en of er, ten gevolge van die verkiezingen, een Comité en/of Ondernemingsraad kan ingesteld worden. Op dat ogenblik wordt immers nagegaan of de drempels bereikt worden.

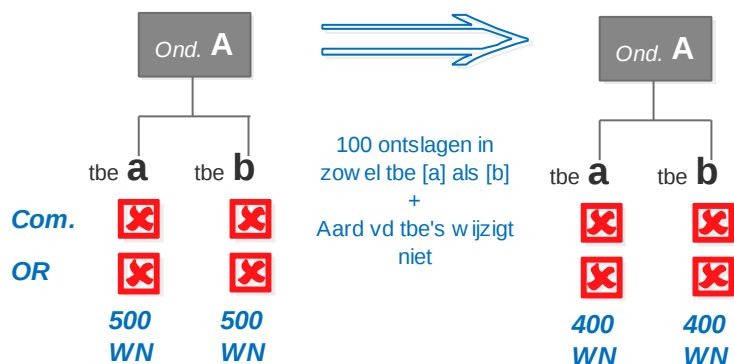
In principe zullen de ontslagen niet tot gevolg hebben dat de aard van de t.b.e.'s wijzigt. In de betreffende t.b.e.'s wordt dan ook geen Ondernemingsraad en/of Comité opgericht. Hetzelfde geldt wanneer er wel een wijziging in de aard van de t.b.e. voorhanden is, maar er geen samenvoeging van t.b.e.'s gebeurt.

Het is evenwel mogelijk dat door de ontslagen de aard van de t.b.e. toch wijzigt. Men zou de ontslagen immers als een wijziging in de sociale en economische criteria kunnen interpreteren. Als er daarenboven een samenvoeging optreedt van de betreffende in aard gewijzigde t.b.e. met een andere t.b.e., is het mogelijk dat deze samengevoegde t.b.e. over een Ondernemingsraad en/of Comité zal beschikken in het geval waarin de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt over zulke overlegorganen beschikt.

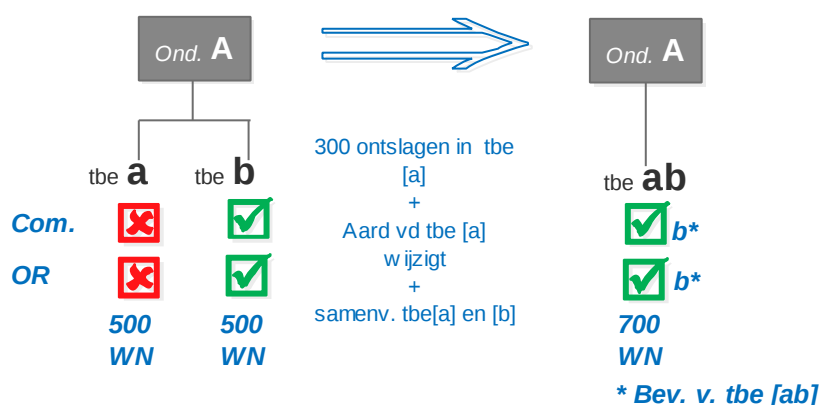
¹⁵¹ E. FRANSSEN, J. HEINSIUS en J. PEETERS, *Collectief en meervoudig ontslag deel 1 in Reeks Arbeidsrechtelijke facetten van grensoverschrijdend herstructureren in Nederland en België*, Apeldoorn/Antwerpen, Maklu, 2009, 87-88; CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 41, 70-71.

¹⁵² FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Collectief ontslag*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=493>; J. PEETERS, *Knelpunten in de procedure collectief ontslag in CBRJ*, Antwerpen, Maklu, 2003-04, 357-360.

Voorbeeld 35:



Voorbeeld 36:

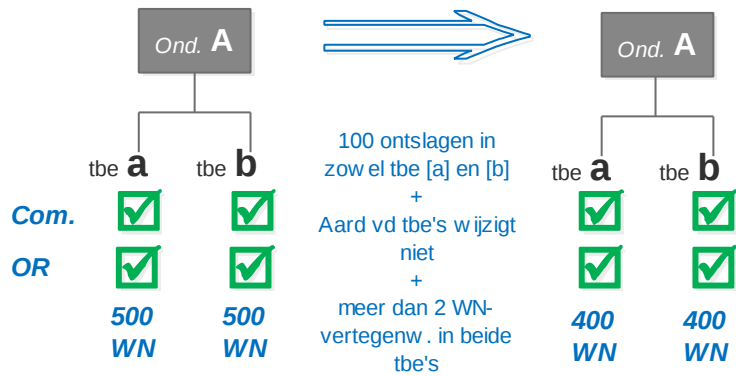


B. In een onderneming of t.b.e. met een Ondernemingsraad en/of Comité

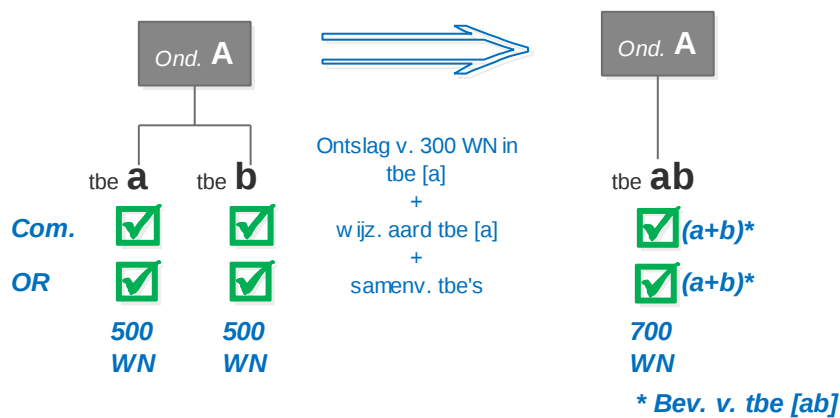
Een verandering in de hoeveelheid werknemers binnen een t.b.e. heeft weer geen directe gevolgen voor de Ondernemingsraad en/of het Comité. Wanneer echter alle werknemers, die binnen een t.b.e. tewerkgesteld waren, worden ontslagen, houdt de t.b.e. zeker op met bestaan. Dan zullen de betreffende overlegorganen ook niet verder blijven opereren.¹⁵³ In principe resulteren ontslagen niet in een verandering in de aard van de t.b.e. De Ondernemingsraad en/of het Comité blijven dan verder opereren en zijn bevoegd voor de betreffende t.b.e. De ontslagen kunnen mogelijk een verandering in de aard van de t.b.e. tot gevolg hebben. Als in dat geval de t.b.e.'s worden samengevoegd, worden de aan de betreffende t.b.e.'s verbonden Ondernemingsraden en/of Comités ook samengevoegd. Deze samengevoegde overlegorganen zullen bevoegd zijn voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn binnen die samengevoegde t.b.e. Wanneer de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt niet beschikt over deze overlegorganen, zal het Comité en/of de Ondernemingsraad van de in aard veranderde t.b.e. gekoppeld worden aan de samengevoegde t.b.e. en bevoegd zijn voor de daarin tewerkgestelde werknemers. Als er geen samenvoeging optreedt, dan is hetzelfde principe van toepassing als wanneer de aard van de t.b.e. niet verandert.

¹⁵³ J. VANTHOURNOUT en A. LEURS, *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 29.

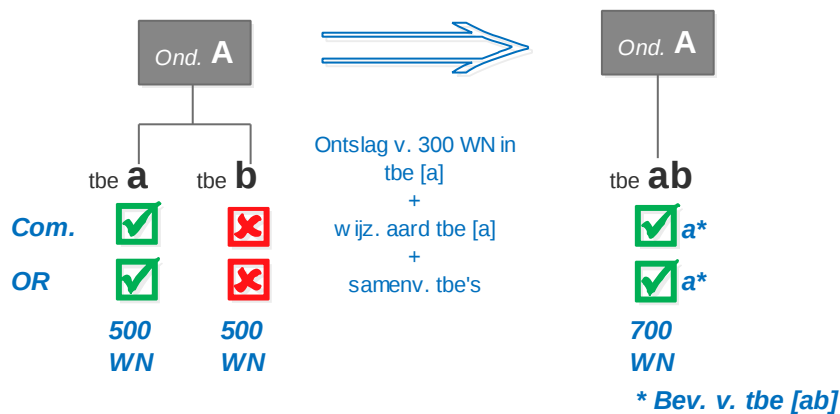
Voorbeeld 37:



Voorbeeld 38:



Voorbeeld 39:



Wanneer onder de werknemers die men wenst te ontslaan ook werknemersvertegenwoordigers, zetelend in de Ondernemingsraad of het Comité, zitten, dan genieten die werknemers van een bijzondere ontslagbescherming.¹⁵⁴ Tevens geldt hier dat wanneer de hoeveelheid

¹⁵⁴ L. ELIAERTS en J. BUELENS, *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in M. RIGAUX en W. RAUWS, *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 572-575; B. MERGITS, *De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale*

werknemersvertegenwoordigers voor een Ondernemingsraad of Comité onder twee komt, er tussentijdse sociale verkiezingen moeten georganiseerd worden om deze overlegorganen opnieuw samen te stellen (*supra* p.56 onderdeel 5.1.1.7.).¹⁵⁵

5.1.3.5. Interne reorganisaties of overplaatsingen

Met interne reorganisaties wordt hier bedoeld dat een onderneming intern, tussen haar eigen afdelingen, werknemers verplaatst. De verplaatsing houdt in dat de werknemers niet ontslagen worden. Verder is een afdeling niet hetzelfde als een t.b.e. De splitsing valt tevens buiten het begrip "interne reorganisaties".

Men kan deze situatie verder opdelen in drie onderdelen:

- de situatie waarin de verplaatsing van werknemers enkel gebeurt binnen een t.b.e. (waarbinnen dus meerdere afdelingen bestaan),
- de situatie waarin de verplaatsing van werknemers gebeurt tussen t.b.e.'s onderling (tussen afdelingen binnen dezelfde onderneming die elk van beide onder een andere t.b.e. vallen),
- de situatie waarin de verplaatsing van werknemers een nieuwe t.b.e. doet ontstaan.

A. Interne reorganisaties binnen één t.b.e.

Wanneer de interne reorganisatie gebeurt binnen één t.b.e. is de oplossing voor wat betreft de Ondernemingsraad en het Comité zeer simpel. Indien deze overlegorganen niet bestonden voor deze t.b.e. zullen ze, ten gevolge van de interne reorganisatie, ook niet opgericht worden. Indien de t.b.e. in kwestie wel over deze overlegorganen beschikte, dan blijven deze overlegorganen verder bestaan, met dezelfde samenstelling. Of de aard van de betreffende t.b.e. nu wijzigt of niet

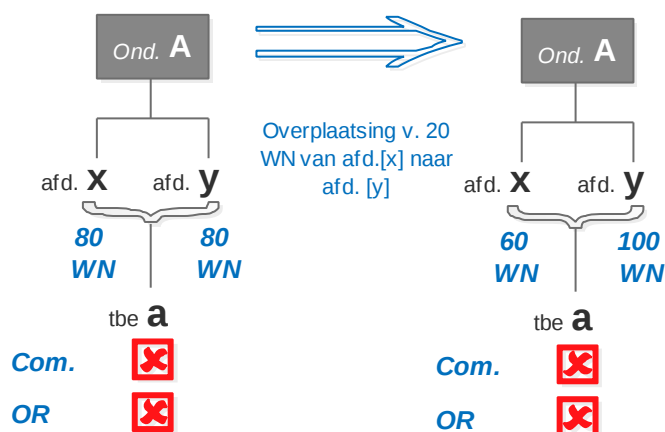
verkiezingen 2016 in CABG, Gent, Larcier, 2016, 10; C. DE GANCK, *Evaluatie 20 jaar wet bescherming personeelsafgevaardigden* in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 221; I. PLETS, S. DEMEESTERE, J. HOFKENS en A. VANDENBERGEN (eds.), *20 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 5; D. VOTQUENNE en C. WANTIEZ, *Beschermde werknemers 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 7; C. DE GANCK, *Begin en einde van de ontslagbescherming* in J. GOEMANS (ed.), *Het statuut van de beschermde werknemer: Een stand van zaken in het nieuwe millenium*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 2001, 62-63; B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 1-2; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 5, 37, 57; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 92, 95; K. CLEREBAUT, *Ontslag beschermde werknemers* in F. HENDRICKX en C. ENGELS, *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 122-123, 125, 127-128; CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 93; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 3-4; D. HEYLEN, L. VERMEULEN en I. VERREYDT, *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 142; H.-F. LENAERTS, "Le licenciement des (candidats) représentants du personnel: 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991", *Ors.* 2011, 2-5.

¹⁵⁵ Art. 21, § 4 bedrijfsorganisatiewet; art. 63 welzijnswet.

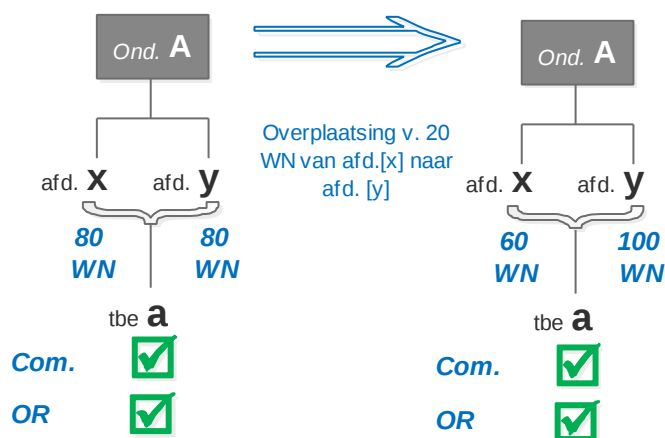
(het kan immers dat de hoofdactiviteit, wat beschouwd kan worden als een economisch criterium, van de t.b.e. verandert ten gevolge van het overplaatsen van werknemers van de ene naar de andere afdeling) maakt in deze situatie geen verschil uit aangezien de reorganisatie binnen één en dezelfde t.b.e. gebeurt.

Deze redenering geldt ook als de onderneming niet samenvalt met de t.b.e., maar de t.b.e. ruimer is of net een beperktere omvang heeft en dus deel uitmaakt van de onderneming.

Voorbeeld 40:



Voorbeeld 41:



Een interne reorganisatie waardoor er binnen één t.b.e., tussen afdelingen daarvan, werknemers verplaatst worden, is in principe toegestaan zonder aan extra voorwaarden te moeten voldoen. Artikel 2 § 5 van de wet van 19 maart 1991 stelt wel dat de overplaatsing als onbestaande wordt beschouwd wanneer deze 6 maanden vóór de sluiting van de afdeling, waarnaar de overplaatsing gebeurd is, doorgevoerd is. MERGITS merkt verder nog op dat men moet opletten dat de overplaatsing niet in feite een eenzijdige en substantiële wijziging van essentiële

arbeidsvoorwaarden uitmaakt. Is dit wel het geval, dan vormt die eenzijdige wijziging een impliciet onrechtmatig ontslag.¹⁵⁶

B. Interne reorganisaties tussen t.b.e.'s onderling

Het is tevens mogelijk dat een onderneming uit meerdere t.b.e.'s bestaat en een interne reorganisatie optreedt tussen deze t.b.e.'s, waardoor werknemers van de ene t.b.e. worden overgeplaatst naar een andere binnen dezelfde onderneming. Dit is verschillend aan de wettelijk geregelde hypothesen. Daar gebeurt de overdracht tussen twee verschillende ondernemingen als juridische entiteit of komen, bij de splitsing, twee ondernemingen voort uit één enkele onderneming.

Bij deze situatie wordt geen onderscheid gemaakt tussen het al dan niet wijzigen van de aard van de t.b.e. Wanneer werknemers immers van de ene t.b.e. naar de andere worden overgeplaatst, verandert de t.b.e. vanuit hun perspectief per definitie van aard (een deel van de t.b.e. wordt immers overgedragen en samengevoegd met een andere t.b.e.). Naar mijn mening zouden de gevallen die onder dit onderdeel B vallen, moeten worden opgelost naar analogie van artikelen 21, § 10, 2° en 3° van de bedrijfsorganisatiewet, artikelen 71 en 72 van de welzijnswet en onderdelen 5.1.2.1. en 5.1.2.2. van deze masterthesis.

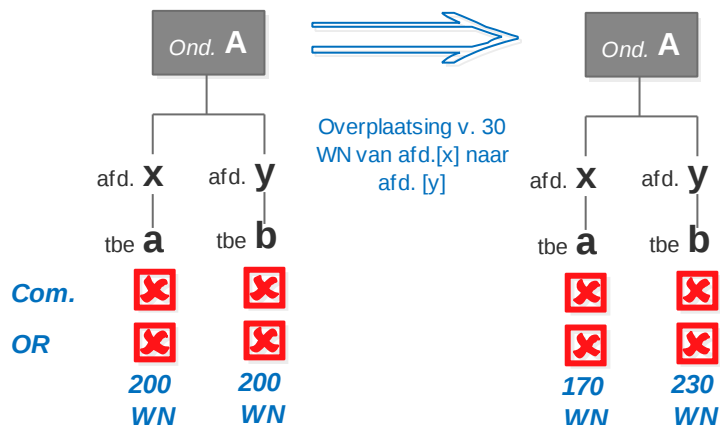
Vier situaties kunnen hier onderscheiden worden :

- Beide t.b.e.'s waartussen de overplaatsing van werknemers zich voordoet, beschikken niet over een Ondernemingsraad en/of Comité.
- Beide t.b.e.'s waartussen de overplaatsing van werknemers zich voordoet, beschikken over een Ondernemingsraad en/of Comité.
- De t.b.e. van waaruit werknemers worden overgeplaatst heeft een Ondernemingsraad en/of Comité, maar de t.b.e. waarin de werknemers worden geplaatst (binnen dezelfde onderneming) heeft dat niet.
- De t.b.e. van waaruit werknemers worden overgeplaatst heeft geen Ondernemingsraad en/of Comité, maar de t.b.e. waarin de werknemers worden geplaatst (binnen dezelfde onderneming) heeft dat wel.

¹⁵⁶ P. HUMBLET en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 266-267; B. MERGITS, *De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale verkiezingen 2016* in CABG, Gent, Larcier, 2016, 15; B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 38-39; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 111-112; H.-F. LENAERTS. en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 4, 13; K. CLEREBAUT, *Ontslag beschermde werknemers* in HENDRICKX, F. en ENGELS, C., *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 130; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 363-364; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 53.

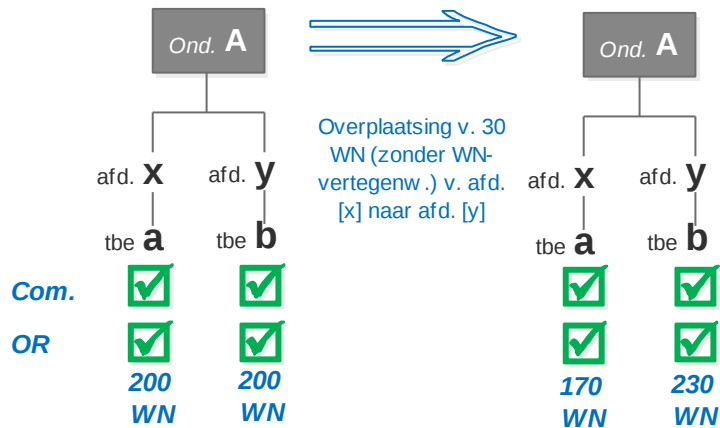
In geval van de eerste situatie is het heel simpel. Vóór de interne reorganisatie hadden de betreffende t.b.e.'s geen Ondernemingsraad en/of Comité en dat zal daarna ook zo blijven (tot aan de volgende sociale verkiezingen).

Voorbeeld 42:

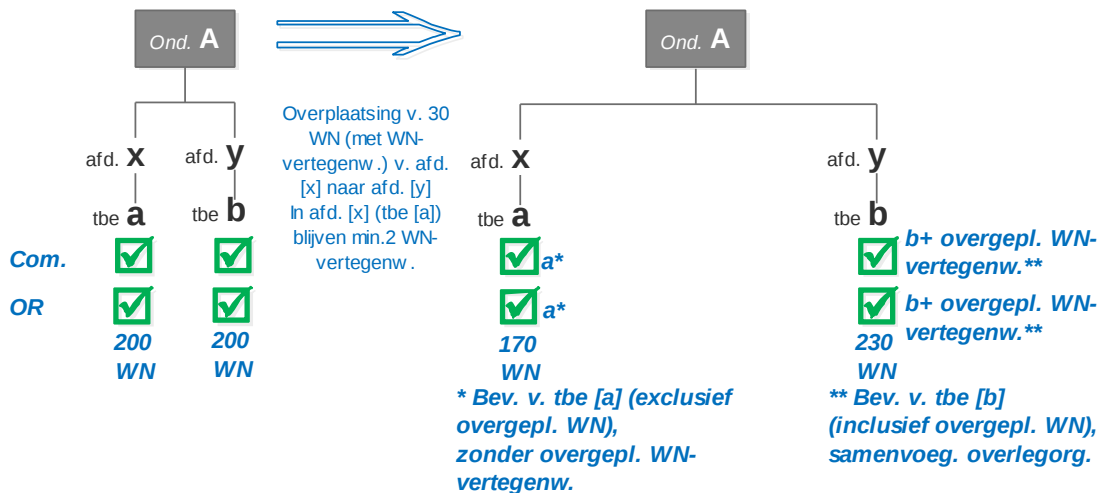


Voor de tweede situatie moet er een onderscheid gemaakt worden tussen het geval waarin er bij de overgeplaatste werknemers ook werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad of het Comité zitten en de situatie waarin dat niet zo is. Indien er geen werknemersvertegenwoordigers worden overgeplaatst, is er weer een *status quo*. De Ondernemingsraden en/of Comité's blijven op dezelfde wijze verder bestaan. De bevoegdheid van de overlegorganen van de t.b.e. waarnaar werknemers zijn overgeplaatst, strekt zich ook uit tot die overgeplaatste werknemers. De overlegorganen van de t.b.e. van waaruit werknemers zijn overgeplaatst, zijn niet meer bevoegd voor die overgeplaatste werknemers. Worden er wel werknemersvertegenwoordigers van de betreffende overlegorganen overgeplaatst naar een andere t.b.e. binnen dezelfde onderneming, dan zal de samenstelling en bevoegdheid van de overlegorganen van de twee t.b.e.'s wijzigen ten gevolge van die overplaatsing. Voor de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt, zetelen de overlegorganen met niet-overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers. Hun bevoegdheid is beperkt tot de werknemers die daadwerkelijk in die t.b.e. tewerkgesteld zijn. Voor de t.b.e. waarnaar de overplaatsing gebeurt, zullen de overlegorganen meer werknemersvertegenwoordigers hebben (men zou kunnen stellen dat er als het ware een samenvoeging optreedt van de overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad of het Comité met de werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad of het Comité in de t.b.e. waarnaar de overplaatsing gebeurt) en zal de bevoegdheid uitgebreid worden tot de werknemers die in die t.b.e. werken, inclusief de overgeplaatste werknemers.

Voorbeeld 43:

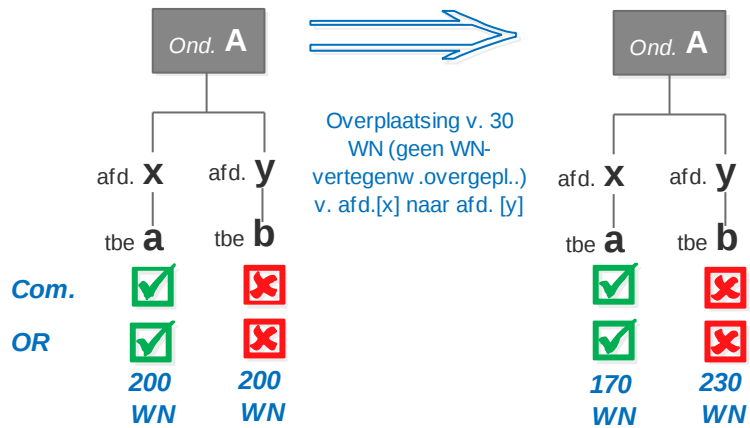


Voorbeeld 44:

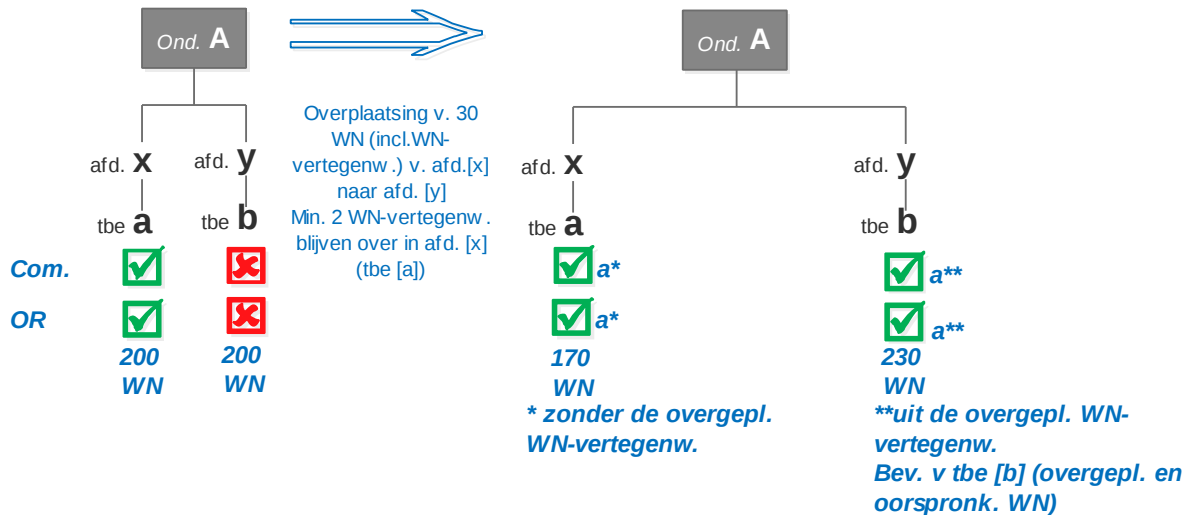


Wat betreft de derde situatie kunnen er twee alternatieven voorhanden zijn. Ofwel worden er geen werknemersvertegenwoordigers overgeplaatst, ofwel worden er wel werknemersvertegenwoordigers overgeplaatst. In het eerste geval is er ten gevolge van de overplaatsing een *status quo*. De overlegorganen van de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt, blijven verder functioneren. Hun bevoegdheid is wel beperkt tot de werknemers die daadwerkelijk tewerkgesteld zijn in die t.b.e. (exclusief de overgeplaatste werknemers). In het tweede geval zullen de bestaande Ondernemingsraad en het Comité van de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt verder blijven functioneren met niet-overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers, die bevoegd zijn voor de werknemers in die t.b.e. (exclusief de overgeplaatste werknemers). In de t.b.e. waarnaar de overplaatsing gebeurt zal een nieuwe Ondernemingsraad en/of een nieuw Comité worden opgericht, bestaande uit (enkel) de overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers. De bevoegdheid van deze overlegorganen strekt zich wel uit tot alle werknemers die in die t.b.e. tewerkgesteld zijn (dus zowel de overgeplaatste als de "oorspronkelijke" werknemers).

Voorbeeld 45:

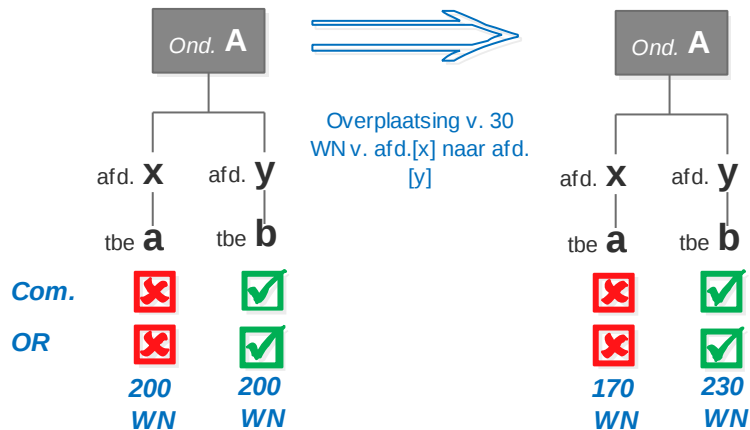


Voorbeeld 46:



Wat betreft de vierde situatie zal de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt zonder overlegorganen verder blijven bestaan. De t.b.e. waarnaar de overplaatsing gebeurt, beschikt reeds over een Ondernemingsraad en/of Comité. Dit zal na de overplaatsing nog steeds zo zijn. Deze overlegorganen zullen op dezelfde manier samengesteld blijven (tot aan de volgende sociale verkiezingen). Hun bevoegdheid breidt zich uit tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in de betreffende t.b.e. (inclusief de werknemers die overgeplaatst zijn).

Voorbeeld 47:



Men moet weer rekening houden met de bijzondere bescherming van de werknemersvertegenwoordigers. Overeenkomstig artikel 2, § 5 van de wet van 19 maart 1991 mogen werknemersvertegenwoordigers slechts overgeplaatst worden tussen t.b.e.'s binnen dezelfde onderneming als juridische entiteit indien zij schriftelijk hebben ingestemd bij de beslissing tot overplaatsing of indien de economische of technische redenen voor de overplaatsing vooraf erkend zijn door het bevoegde paritaire comité of de Nationale Arbeidsraad (indien het paritair comité niet bestaat of niet functioneert). Indien geen van beide (niet-cumulatieve) voorwaarden vervuld is, wordt de overplaatsing beschouwd als een onrechtmatig ontslag door de werkgever wegens substantiële wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden (*supra* p.72 onderdeel A van 5.1.3.5.).¹⁵⁷

Wanneer minder dan twee werknemersvertegenwoordigers worden overgeplaatst naar een andere afdeling en t.b.e., waarin geen Ondernemingsraad en/of Comité bestond, dan zullen geen tussentijdse sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden. Wanneer in de t.b.e. van waaruit een overplaatsing gebeurt minder dan twee werknemersvertegenwoordigers overblijven, moet er wel een tussentijdse sociale verkiezing georganiseerd worden. Deze regeling loopt parallel met de mening van THOELLEN en ENGELS, uiteengezet in hoofdstuk 5.1.1.7.

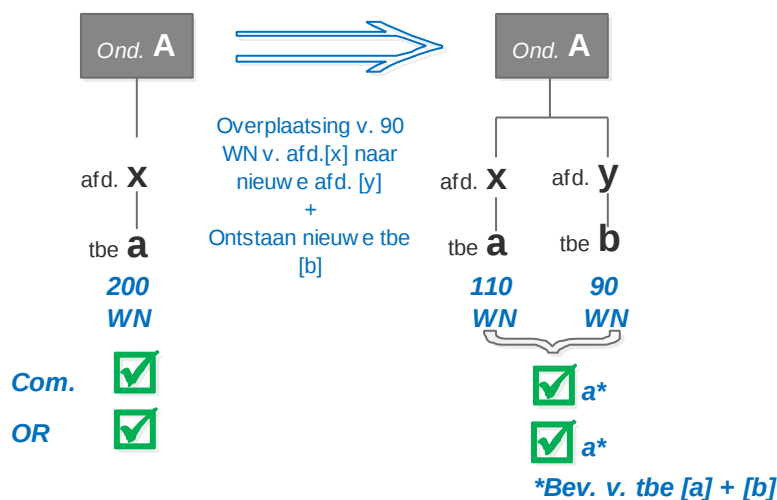
¹⁵⁷ B. MERGITS, *De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale verkiezingen 2016* in CABG, Gent, Larcier, 2016, 15; C. DE GANCK, *Begin en einde van de ontslagbescherming* in J. GOEMANS (ed.), *Het statuut van de beschermde werknemer: Een stand van zaken in het nieuwe millennium*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 2001, 64; B. MERGITS, *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 38-39; L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 107-111; H.-F. LENAERTS. en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 4, 13; K. CLEREBAUT, *Ontslag beschermde werknemers* in HENDRICKX, F. en ENGELS, C., *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 129-130; J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 363-364; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 52-53.

C. De interne reorganisatie doet een nieuwe t.b.e. ontstaan

Het is tevens mogelijk dat de reorganisatie tot gevolg heeft dat de werknemers overgeplaatst worden naar een nieuwe afdeling die op zichzelf een nieuwe t.b.e. vormt. In deze situatie zal een onderscheid gemaakt moeten worden tussen de gevallen waarin er wel of geen Ondernemingsraad en/of Comité bestond voor de interne reorganisatie.

Deze situatie zou naar mijn mening naar analogie met de splitsing in artikel 21, § 10, 4° van de bedrijfsorganisatiewet en artikel 73 van de welzijnswet moeten worden opgelost. Dit heeft tot gevolg dat in de situaties zoals bedoeld onder dit onderdeel C er na de interne reorganisatie voor zowel de bestaande t.b.e. als de (door de interne reorganisatie) nieuw opgerichte t.b.e. één Ondernemingsraad en/of Comité blijft bestaan, die op dezelfde manier is samengesteld als vóór de interne reorganisatie. De bevoegdheid van deze Ondernemingsraad en dit Comité strekt zich dan uit tot alle werknemers die in beide t.b.e.'s tewerkgesteld zijn, tot aan de volgende sociale verkiezingen. Bestaat er geen Ondernemingsraad en/of Comité in de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt, dan zullen deze overlegorganen ook niet tot stand komen door deze vorm van interne reorganisatie.

Voorbeeld 48:



Voor wat betreft de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers lijkt mij ook in deze situatie artikel 2 § 5 van de wet van 19 maart 1991 van toepassing te zijn, zoals onder punt A. In deze situatie verandert er immers voor de werknemersvertegenwoordigers volgens mij niet zoveel. Ze worden tewerkgesteld in een nieuwe t.b.e. Dit zorgt echter op het moment van overplaatsing niet voor een verandering voor wat betreft hun mandaat of hun aansluiting bij de Ondernemingsraad en/of het Comité. Deze overlegorganen blijven immers bestaan zoals vóór de overplaatsing (naar analogie met het systeem dat bij de splitsing gebruikt wordt). Pas na de volgende sociale verkiezingen zullen er (als alle voorwaarden voor oprichting zijn voldaan) afgescheiden overlegorganen bestaan. Wanneer echter binnen 6 maanden na de overplaatsing de nieuwe afdeling gesloten wordt, zou de overplaatsing als niet bestaand beschouwd moeten worden.

Ook hier geldt de opmerking van MERGITS i.v.m. de substantiële verandering van essentiële arbeidsvoorwaarden (*supra* p.72 onderdeel A van 5.1.3.5.).

De opmerking in verband met de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers die daalt onder twee, weliswaar toegepast op de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt en de nieuwe t.b.e. samen, wordt ook hier toegepast.

5.2. Het lot van de Vakbondsafvaardiging

5.2.1. *Wettelijk geregelde gevallen*

Voor het lot van de Vakbondsafvaardiging in geval van herstructurering van een onderneming dient verwezen te worden naar artikel 20bis van Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen (hierna : cao 5). De gevolgen van een overdracht van een onderneming door overeenkomst en onder gerechtelijk gezag van een deel of een hele onderneming worden hierin (in het algemeen) uiteengezet.¹⁵⁸ Dit artikel maakt in punt b een opdeling in twee hypotheses:

- De autonomie van de onderneming of een deel daarvan, waaraan de Vakbondsafvaardiging is verbonden, verandert niet.
- De autonomie van de onderneming of een deel daarvan, waaraan de Vakbondsafvaardiging is verbonden, verandert.

Het ondernemingsbegrip wordt niet expliciet geduid in cao nr. 5. Men kan uit commentaar nr. 4 bij artikel 20bis wel afleiden dat het gaat om de onderneming als juridische entiteit. Gesteld wordt dat er moet worden nagegaan of de "onderneming haar aard als t.b.e., in de zin van de wetgeving betreffende de ondernemingsraden (lees: bedrijfsorganisatiewet), al dan niet behouden heeft". Zoals hiervoor uiteengezet maken de relevante artikelen waarnaar verwezen wordt in de bedrijfsorganisatiewet gebruik van een ondernemingsbegrip als juridische entiteit.

Opgemerkt moet worden dat cao nr. 5 een algemene kaderovereenkomst is, die zelfs niet algemeen verbindend is verklaard, hetgeen complicaties geeft bij de afdwingbaarheid van de betreffende cao. Specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten, afgesloten in paritaire (sub)comités of zelfs in ondernemingen, kunnen meer precieze alsook afwijkende bepalingen omtrent het lot van de Vakbondsafvaardiging omvatten.¹⁵⁹ Met deze specifieke collectieve arbeidsovereenkomsten wordt in deze masterthesis echter geen rekening gehouden.

¹⁵⁸ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 147; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 96.

¹⁵⁹ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 147; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 96, 98; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 183; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 360; L. ELIAERTS en J. BUELENS, *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in M. RIGAUX en W. RAUWS (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 583.

5.2.1.1. Overdracht van een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging, waarbij de autonomie niet verandert

De eerste vraag die zich stelt is wat er bedoeld wordt met "autonomie". Aangenomen wordt dat "autonomie" hetzelfde betekent als "aard van de t.b.e.". Dit vloeit voort uit punt 4 van de commentaar bij artikel 20bis van cao 5. Dezelfde opdeling die gemaakt wordt bij de verschillende wettelijke hypothesen i.v.m. het lot van de Ondernemingsraad en het Comité wordt dus ook gehanteerd voor de in de wet geregelde hypothesen van de Vakbondsafvaardiging.¹⁶⁰

In het geval dat een overdracht plaatsvindt van een onderneming of een deel daarvan en de aard van de betreffende t.b.e. ("autonomie") niet verandert, zullen de leden van de Vakbondsafvaardiging hun mandaten verder blijven beoefenen totdat de duurtijd van deze mandaten afloopt. De Vakbondsafvaardiging zal verbonden blijven aan dezelfde t.b.e. (ook als er slechts een deel van die t.b.e. wordt overgedragen en de aard ervan niet verandert).¹⁶¹ Alhoewel dit niet gespecificeerd staat in artikel 20bis van cao 5, is het logisch en in overeenstemming met de ratio van de voornoemde bepaling dat deze redenering geldt zowel in het geval wanneer de overnemende onderneming over een Vakbondsafvaardiging beschikt als wanneer dat niet zo is.

Voorbeeld 49: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a, waaraan een Vakbondsafvaardiging is gekoppeld. Onderneming B bestaat ook uit één t.b.e. b, eveneens met Vakbondsafvaardiging. Onderneming B neemt onderneming A over door overeenkomst, waarbij de aard van t.b.e. a niet verandert. Onderneming B bestaat daardoor uit twee t.b.e.'s a en b. Voor elk van beide t.b.e.'s blijft een (afzonderlijke) Vakbondsafvaardiging bestaan totdat het mandaat van de leden afloopt.

Voorbeeld 50: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, waaraan telkens een Vakbondsafvaardiging is gekoppeld. Onderneming B bestaat ook uit twee t.b.e.'s c en d, zonder Vakbondsafvaardiging. Onderneming B neemt een gedeelte van onderneming A (dat samenvalt met t.b.e. b) over door overeenkomst, waarbij de aard van de t.b.e.'s niet verandert. Onderneming A bestaat daardoor slechts uit één t.b.e. a, waarbij de daaraan gekoppelde Vakbondsafvaardiging verder blijft bestaan zoals vóór de overdracht, totdat het mandaat van de leden afloopt. Onderneming B bestaat nu uit drie t.b.e.'s b, c en d. Voor t.b.e. b blijft de Vakbondsafvaardiging (zoals vóór de overdracht) verder bestaan, totdat het mandaat van de leden afloopt. In t.b.e.'s c en d wordt geen Vakbondsafvaardiging opgericht ten gevolge van de overdracht.

Zoals hiervoor aangehaald werd, is het wel mogelijk dat in de sectorspecifieke collectieve arbeidsovereenkomsten afwijkende bepalingen zijn opgenomen. Punt 5 van de commentaar bij

¹⁶⁰ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 148; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 97.

¹⁶¹ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 148; C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTEL, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 30; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 96; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 359-360; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 51; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 133.

artikel 20bis van cao nr. 5 stelt dat dit enkel is toegestaan indien de betreffende bepalingen in het voordeel zijn van de Vakbondsafvaardiging. Wanneer zulke bepalingen bestaan, moeten die gevolgd worden.¹⁶²

5.2.1.2. Overdracht van een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging, waarbij de autonomie verandert

Indien er sprake is van een overdracht van een onderneming of een deel daarvan en de betreffende t.b.e. van aard verandert en samengevoegd wordt met een t.b.e. van de overnemende onderneming, dan moet de Vakbondsafvaardiging opnieuw samengesteld worden binnen 6 maanden na de overdracht, als de oprichtingsvoorwaarden (bijvoorbeeld de drempels voor de hoeveelheid tewerkgestelde werknemers) nog steeds vervuld zijn. In de tussentijd zullen de overgedragen oorspronkelijke leden van de Vakbondsafvaardiging hun mandaten verder blijven uitoefenen. In het niet-overgedragen deel van de t.b.e. blijft de Vakbondsafvaardiging verder functioneren, weliswaar zonder de overgedragen vakbondsafgevaardigden (de autonomie is voor dat deel immers niet veranderd).¹⁶³ Er is een groot en belangrijk verschil met de wettelijke bepalingen die bij de overgang van een onderneming met een Ondernemingsraad en/of Comité worden gevolgd. In die laatstgenoemde bepalingen worden de oprichtingsvoorwaarden immers niet in aanmerking genomen bij de vraag of de Ondernemingsraad en/of het Comité (tussen twee sociale verkiezingen in) verder blijven bestaan, worden samengevoegd...¹⁶⁴

In deze situatie lijkt het het meest logisch dat de vakbondsafgevaardigden die overgedragen zijn hun mandaten verder blijven uitoefenen (tot aan de wedersamenstelling) over de overgedragen, bij de vakbond aangesloten personeelsleden die tewerkgesteld waren in de overgenomen t.b.e. De Vakbondsafvaardiging die in de overnemende onderneming bestond, zal in de tussentijd ook verder blijven functioneren (zoals vóór de overdracht) met als bevoegdheid enkel de bij een vakbond aangesloten personeelsleden die in de t.b.e. van de overnemende onderneming waarmee de samenvoeging gebeurt, zijn tewerkgesteld. Wanneer de Vakbondsafvaardiging opnieuw wordt samengesteld, zal dat gebeuren voor de samengevoegde t.b.e. Die Vakbondsafvaardiging is bevoegd voor de vertegenwoordiging van alle bij de vakbond aangesloten personeelsleden die in die samengevoegde t.b.e. tewerkgesteld zijn. Dit is een persoonlijke mening, aangezien dit niet gespecificeerd staat in cao nr. 5.

¹⁶² E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 148; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 96; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 360.

¹⁶³ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 148; C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTELE, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 30; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 97-98; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 360.

¹⁶⁴ K. CARLIER, "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 93; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 97; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 51; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 133.

Voorbeeld 51: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen, die samenvallen met één t.b.e. a, waaraan een Vakbondsafvaardiging is gekoppeld. Onderneming B bestaat ook uit één t.b.e. b, eveneens met een Vakbondsafvaardiging. Onderneming B neemt één afdeling van onderneming A over door overeenkomst, waarbij de aard van het overgedragen deel van t.b.e. a (a2) verandert. T.b.e. a2 wordt daarenboven samengevoegd met t.b.e. b, waardoor één t.b.e. a2b ontstaat in onderneming B. De overdracht heeft tot gevolg dat de Vakbondsafvaardiging die aan t.b.e. a verbonden was, verder blijft functioneren in onderneming A (weliswaar zonder de overgedragen vakbondsafgevaardigden), voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de afdeling die onder t.b.e. a1 valt (het niet-overgedragen deel). In onderneming B moet voor t.b.e. a2b binnen 6 maanden na de overdracht een nieuwe Vakbondsafvaardiging ingesteld worden, indien de oprichtingsvoorwaarden nog voldaan zijn. In de tussentijd zullen de overgedragen vakbondsafgevaardigden en de vakbondsafgevaardigden van t.b.e. b hun mandaten verder blijven uitoefenen door respectievelijk de werknemers van t.b.e. a2 of t.b.e. b die bij een vakbond zijn aangesloten te vertegenwoordigen.

Voorbeeld 52: Dezelfde situatie als in voorbeeld 51 is voorhanden. T.b.e. b beschikt in dit geval niet over een Vakbondsafvaardiging. Ten gevolge van de overdracht zal in Onderneming A de Vakbondsafvaardiging verder blijven functioneren voor t.b.e. a1. In onderneming b zijn t.b.e.'s a2 en b samengevoegd tot t.b.e. a2b. Binnen 6 maanden na de overdracht zal in t.b.e. a2b een nieuwe Vakbondsafvaardiging moeten opgericht worden, indien de oprichtingsvoorwaarden vervuld zijn. In de tussentijd zullen de overgedragen vakbondsafgevaardigden hun mandaten verder blijven uitoefenen door enkel de werknemers van t.b.e. a2 die bij een vakbond aangesloten zijn te vertegenwoordigen.

Gebeurt er geen samenstelling door de houding van de werknemersorganisaties, dan zal er geen Vakbondsafvaardiging worden opgericht en zullen de oorspronkelijke leden van de Vakbondsafvaardiging hun mandaten blijven uitoefenen totdat de termijn van 6 maanden na de overdracht voorbij is.¹⁶⁵

Wanneer er geen samenstelling gebeurt door de houding van de werkgever, dan zullen de oorspronkelijke leden van de Vakbondsafvaardiging hun mandaten verder blijven uitoefenen, zelfs na afloop van de periode van 6 maanden na de overdracht.¹⁶⁶

Indien de t.b.e. van aard verandert ten gevolge van de overdracht, maar niet wordt samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming (en dus op zichzelf blijft verder bestaan in de laatstgenoemde onderneming) dan is volgens mij dezelfde regel van toepassing, hoewel dit niet gespecificeerd staat in cao nr. 5 (er wordt geen onderscheid gemaakt tussen al dan niet samenvoeging). Er ontstaat dan een nieuwe t.b.e. waarvoor een nieuwe Vakbondsafvaardiging

¹⁶⁵ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 148; C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTEL, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 30; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 97; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 51.

¹⁶⁶ C. MAIRY, E. PLASSCHAERT en F. VAN REMOORTEL, *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 30; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 97; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 51-52.

moet ingesteld worden binnen 6 maanden na de overdracht, indien de oprichtingsvoorwaarden voldaan zijn. Ondertussen zullen de overgedragen leden van de Vakbondsafvaardiging hun mandaten blijven uitoefenen.

Voorbeeld 53: Dezelfde situatie als in voorbeeld 52 is voorhanden. In dit geval zal de in aard veranderde t.b.e. a2 echter niet samengevoegd worden met t.b.e. b, maar een aparte t.b.e. vormen binnen Onderneming B. De overdracht heeft tot gevolg dat de Vakbondsafvaardiging van t.b.e. a, verder blijft functioneren voor t.b.e. a1, weliswaar zonder de overgedragen vakbondsafgevaardigden. Voor t.b.e. b verandert er niets. In onderneming B ontstaat een nieuwe t.b.e. a2. Voor deze t.b.e. moet binnen 6 maanden na de overdracht een nieuwe Vakbondsafvaardiging ingesteld worden, indien de oprichtingsvoorwaarden nog voldaan zijn. De overgedragen vakbondsafgevaardigden zullen in de tussentijd hun mandaten verder blijven uitoefenen binnen t.b.e. a2.

Ook in deze hypothese is het mogelijk dat er afwijkende bepalingen zijn opgenomen in de sectorspecifieke collectieve arbeidsovereenkomsten.¹⁶⁷

5.2.1.3. Overdracht van onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging belast met taken van het Comité naar een onderneming of een deel daarvan met een Comité

Het is mogelijk dat de Vakbondsafvaardiging taken van het Comité moet overnemen bij afwezigheid van zo'n Comité, voortvloeiend uit artikel 52 van de Welzijnswet (*supra* p.16 onderdeel 4.1.3.). In dat geval zullen de vakbondsafgevaardigden beschikken over de bijzondere ontslagbescherming die de werknemersvertegenwoordigers in het Comité genieten, meer specifiek de ontslagbescherming in de Wet van 19 maart 1991. Wanneer de Vakbondsafvaardiging niet belast is met de taken van het Comité, hebben de vakbondsafgevaardigden ook een ontslagbescherming, maar niet die die vastgelegd is in de Wet van 19 maart 1991 (*infra* p.99 onderdeel 5.2.3.6.).¹⁶⁸ Wat er gebeurt met een Vakbondsafvaardiging die de taken van een Comité uitvoert bij een overdracht, wordt niet specifiek door de wet geregeld. Wat volgt is dus een voorstel over het lot van de Vakbondsafvaardiging in dat geval.

In de hypothese die in dit onderdeel wordt besproken, moet een onderscheid gemaakt worden tussen de situatie waarin de overdracht van een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging tot gevolg heeft dat de t.b.e. (of een deel daarvan) waaraan de Vakbondsafvaardiging is verbonden van aard verandert ("de autonomie wijzigt") en de situatie waarin de aard ongewijzigd blijft. Tevens moet bij verandering van de aard een onderscheid

¹⁶⁷ E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 148; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 360.

¹⁶⁸ H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 30, 187-189; N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 98-99; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 352-353, 361.

gemaakt worden tussen de situatie waarin er een samenvoeging optreedt met een t.b.e. die over een Comité beschikt en de situatie waarin die samenvoeging niet gebeurt.

Wanneer ten gevolge van de overdracht de aard van de t.b.e. niet wijzigt (waardoor er zeker geen samenvoeging optreedt), geldt hetgeen is uiteengezet in hoofdstuk 5.2.1.1. De leden van de Vakbondsafvaardiging blijven dan hun mandaten (inclusief de taken van het Comité) verder uitoefenen totdat de duurtijd daarvan is afgelopen.

Voorbeeld 54: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a, waaraan een Vakbondsafvaardiging is gekoppeld die de taken van het Comité uitvoert. Onderneming B bestaat ook uit één t.b.e. b, waaraan een Comité verbonden is. Onderneming B neemt onderneming A over door overeenkomst, waarbij de aard van t.b.e. a niet verandert. Onderneming B bestaat nu dus uit twee t.b.e.'s a en b. Voor t.b.e. a blijft de Vakbondsafvaardiging verder bestaan en blijven de vakbondsafgevaardigden hun mandaten (inclusief de taken van het Comité) verder uitoefenen, totdat de duurtijd afloopt. Voor t.b.e. b blijft het Comité verder bestaan, zoals vóór de overdracht.

Wanneer ten gevolge van de overdracht de (overgedragen) t.b.e. (of een deel daarvan), waaraan de Vakbondsafvaardiging is gekoppeld, van aard verandert, maar niet wordt samengevoegd met de t.b.e. in de overnemende onderneming waaraan een Comité is verbonden, dan is hetgeen bepaald is in hoofdstuk 5.2.1.2. naar analogie van toepassing. Een nieuwe t.b.e. ontstaat dan in de overnemende onderneming. Voor deze t.b.e. moet binnen 6 maanden een nieuwe Vakbondsafvaardiging worden opgericht, indien de oprichtingsvoorwaarden nog voldaan zijn. Ondertussen behouden de overgedragen leden van de Vakbondsafvaardiging hun mandaten. De Vakbondsafvaardiging voert ook de taken van het Comité verder uit.

Voorbeeld 55: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die elk van beide over een Vakbondsafvaardiging beschikken. In t.b.e. b voert de Vakbondsafvaardiging de taken van het Comité uit. Onderneming B bestaat uit één t.b.e. c, die over een Comité beschikt. Een deel van onderneming A wordt overgedragen naar onderneming B. Het overgedragen deel vormt een deel van t.b.e. b (hierna b2). De aard van het overgedragen deel (t.b.e. b2) wijzigt ten gevolge van de overdracht, maar er treedt geen samenvoeging op met t.b.e. c. Onderneming A bestaat na de overdracht uit twee t.b.e.'s a en b1, waarvoor een status quo geldt. Voor t.b.e. b1 blijft de Vakbondsafvaardiging verder bestaan zoals vóór de overdracht, weliswaar zonder de overgedragen vakbondsafgevaardigden. In onderneming B zijn er na de overdracht ook twee t.b.e.'s b2 en c. Voor t.b.e. c verandert er niets. Voor t.b.e. b2 moet er binnen 6 maanden na de overdracht een nieuwe Vakbondsafvaardiging worden opgericht, als de oprichtingsvoorwaarden nog voldaan zijn. Deze Vakbondsafvaardiging zal de taken van het Comité verder uitoefenen voor t.b.e. b2. Ondertussen zullen de overgedragen vakbondsafgevaardigden hun mandaten (inclusief de taken van het Comité) verder uitoefenen.

Wanneer ten gevolge van de overdracht de (overgedragen) t.b.e. (of een deel daarvan), waaraan een Vakbondsafvaardiging is gekoppeld, van aard verandert en samengevoegd wordt met een t.b.e. die over een Comité beschikt, dan dringt zich een andere oplossing op. Hetgeen uiteengezet is in hoofdstuk 5.2.1.2. geldt weer, met het verschil dat de Vakbondsafvaardiging na de overdracht

en samenvoeging van t.b.e.'s niet meer de taken van het Comité gaat uitoefenen (de voorwaarde van afwezigheid van een Comité is niet meer voldaan door de samenvoeging van t.b.e.'s). Deze taken worden immers uitgevoerd door het Comité van de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt (zie hoofdstuk 5.1.3.1.). De Vakbondsafvaardiging moet opnieuw samengesteld worden binnen 6 maanden na de overdracht, als de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. In de tussentijd zullen de overgedragen leden van de Vakbondsafvaardiging verder de vanuit die t.b.e. overgedragen bij een vakbond aangesloten werknemers vertegenwoordigen.¹⁶⁹ Hetzelfde geldt wanneer ten gevolge van de overdracht de (overgedragen) t.b.e. (of een deel daarvan), waaraan een Comité is gekoppeld, van aard verandert en samengevoegd wordt met een t.b.e. die over een Vakbondsafvaardiging, die de taken van het Comité uitoefent, beschikt.¹⁷⁰

Voorbeeld 56: De situatie van in vorig voorbeeld is voorhanden. Ten gevolge van de overdracht zal t.b.e. b2 van aard veranderen en samengevoegd worden met t.b.e. c. In onderneming A zijn er dan twee t.b.e.'s a en b1, waarvoor er niets verandert. In t.b.e. b1 zal de Vakbondsafvaardiging verder blijven functioneren zoals voor de overdracht (en dus ook taken van het Comité uitvoeren), weliswaar zonder de overgedragen vakbondsafgevaardigden. In onderneming B is er na de overdracht één t.b.e. b2c. Voor deze t.b.e. geldt dat het Comité van t.b.e. c verder blijft functioneren, maar bevoegd wordt voor alle werknemers in t.b.e. b2c (inclusief de overgenomen werknemers). Voor de Vakbondsafvaardiging geldt dat er een nieuwe Vakbondsafvaardiging moet worden ingesteld binnen 6 maanden na de overdracht, als de oprichtingsvoorwaarden nog voldaan zijn. Ondertussen zullen de overgedragen vakbondsafgevaardigden hun mandaten verder blijven uitoefenen en de overgedragen bij een vakbond aangesloten werknemers vertegenwoordigen. Na de overdracht zullen deze vakbondsafgevaardigden en de (eventueel) nieuw ingestelde Vakbondsafvaardiging wel niet meer de taken van het Comité uitoefenen.

5.2.2. Algemene beginselen en logica afgeleid uit de wettelijk geregelde gevallen

Voor het lot van de Vakbondsafvaardiging regelt cao 5 enkel de overdracht van een onderneming of een deel daarvan door overeenkomst of onder gerechtelijk gezag. De cao maakt daarbij een onderscheid tussen twee situaties:

- ofwel wordt de autonomie van de onderneming of het deel daarvan, waaraan de Vakbondsafvaardiging verbonden is, behouden
- ofwel verandert de autonomie.

Wanneer de autonomie onveranderd blijft, dan schrijft cao 5 voor dat de Vakbondsafvaardiging verder blijft functioneren zoals vóór de overdracht. De Vakbondsafvaardiging vertegenwoordigt dan

¹⁶⁹ N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 98; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 361.

¹⁷⁰ M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 361; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 54; L. ELIAERTS en J. BUELENS, *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in M. RIGAUX en W. RAUWS (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 611.

het bij een vakbond aangesloten personeel binnen de t.b.e. waaraan zij na de overdracht verbonden blijft. Een *status quo* is dus voorhanden.

Indien de autonomie verandert, dan dient er een wedersamenstelling te gebeuren binnen 6 maanden na de overdracht, indien de oprichtingsvoorwaarden nog steeds voldaan zijn. In de tussentijd blijven de overgedragen vakbondsafgevaardigden, die vóór de overdracht hun mandaat hadden, verder functioneren. Die overgedragen vakbondsafgevaardigden vertegenwoordigen (in de tussentijd) enkel het overgedragen bij een vakbond aangesloten personeel. Concreet betekent dit dat wanneer een samenvoeging met een andere t.b.e. gebeurt en die t.b.e. geen Vakbondsafvaardiging had voor de overdracht, de bij een vakbond aangesloten werknemers daarin tot aan de wedersamenstelling ook niet zullen genieten van de vertegenwoordiging door een Vakbondsafvaardiging. Wanneer de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt wel beschikt over een Vakbondsafvaardiging, dan zal die Vakbondsafvaardiging verder blijven functioneren tot aan de wedersamenstelling en enkel het bij een vakbond aangesloten personeel binnen de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt, vertegenwoordigen. Wanneer er een samenvoeging gebeurt, zal de wedersamenstelling op het niveau van de samengevoegde t.b.e. plaatsvinden. Gebeurt er geen samenvoeging, dan zal de wedersamenstelling op het niveau van het overgedragen deel van de t.b.e. plaatsvinden.

De wetgever heeft niet bepaald wat er met de Vakbondsafvaardiging in het niet-overgedragen deel van de t.b.e. gebeurt. De autonomie van dit deel van de t.b.e. wijzigt niet en de Vakbondsafvaardiging zal, naar mijn mening, verder blijven fungeren, weliswaar zonder de overgedragen vakbondsafgevaardigden. Een *status quo* is dus voorhanden.

Als de wedersamenstelling niet gebeurt door het gedrag van de werknemersorganisaties, dan zal na 6 maanden na de overdracht geen Vakbondsafvaardiging meer bestaan voor de betreffende t.b.e. Als de wedersamenstelling niet plaatsvindt door het gedrag van de werkgever, dan blijft na 6 maanden na de overdracht de Vakbondsafvaardiging verder fungeren (zonder wedersamengesteld te zijn), zoals "in de tussentijd".

In cao nr. 5 bestaat geen soortgelijke regel van een minimum aantal werknemersvertegenwoordigers (of in dit geval vakbondsafgevaardigden) als in de bedrijfsorganisatiewet en welzijnswet.

Ten slotte moet opgemerkt worden dat cao 5 een algemene kaderovereenkomst is, waardoor specifiekere bepalingen mogelijk zijn in sectorspecifieke cao's.

5.2.3. Niet-wettelijk geregelde gevallen en voorstellen

Voor de niet-wettelijk geregelde gevallen i.v.m. het lot van de Vakbondsafvaardiging geldt hetzelfde als bij de Ondernemingsraad en het Comité: de hierna uiteengezette oplossingen voor deze gevallen zijn eigen voorstellen, rekening houdend met de bedoeling van de wetgever en de beginselen die in de wettelijk geregelde gevallen gehanteerd worden (*supra* p.86 onderdeel 5.2.2.).

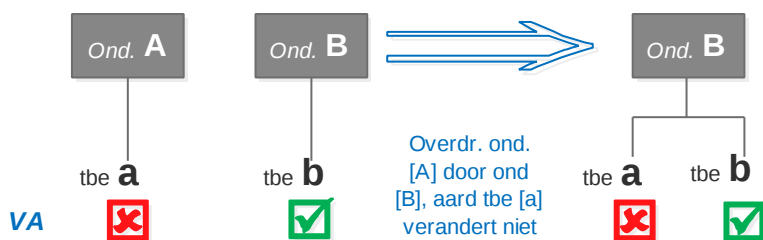
Ook hier geldt dus dat volgens de stand van zaken er een *status quo* is voor wat betreft het lot van de Vakbondsafvaardiging.

5.2.3.1. Overdracht van een onderneming of een deel daarvan zonder Vakbondsafvaardiging naar een onderneming of een deel daarvan met een Vakbondsafvaardiging

Ook hier kan men de opdeling maken tussen het al dan niet veranderen van de aard van de t.b.e. ("autonomie") ten gevolge van de overdracht.

Indien de aard van de t.b.e. niet wijzigt, is een *status quo* de meest voor de hand liggende oplossing. Het overgedragen deel van de t.b.e. of de volledige t.b.e. wordt niet samengevoegd met een t.b.e. in de overnemende onderneming. Vóór de overdracht was er geen Vakbondsafvaardiging verbonden aan de betreffende t.b.e. en de overdracht verandert daaraan niets. Deze t.b.e. blijft verder bestaan zonder Vakbondsafvaardiging tot aan de volgende sociale verkiezingen. Voor de Vakbondsafvaardiging in de overnemende onderneming wijzigt er ook niets.

Voorbeeld 57:



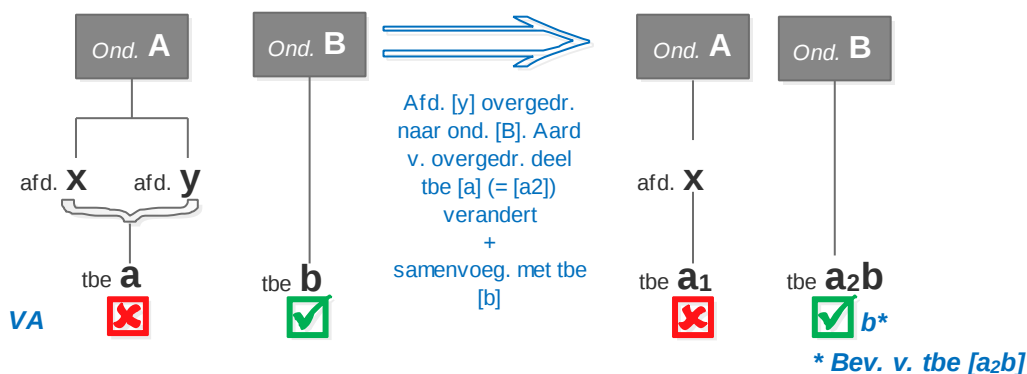
Indien de aard van (een deel van) de t.b.e. wel verandert, dan moet men een onderscheid maken tussen twee situaties, namelijk de situatie waarin (een deel van) de betreffende t.b.e. wordt samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming die over een Vakbondsafvaardiging beschikt en de situatie waarin die samenvoeging niet gebeurt en (het deel van) de t.b.e. op zichzelf blijft verder bestaan.

Gebeurt er een samenvoeging, dan lijkt het op het eerste zicht dat de regeling zoals besproken in hoofdstuk 5.2.1.2. naar analogie van toepassing is. In concreto wil dit zeggen dat er een wedersamenstelling moet gebeuren van de Vakbondsafvaardiging binnen 6 maanden na de overdracht indien de oprichtingsvoorwaarden nog steeds vervuld zijn. Ondertussen blijven de vakbondsafgevaardigden (die al een mandaat hadden vóór de overdracht) hun mandaten verder uitoefenen tot aan de instelling van de nieuwe Vakbondsafvaardiging. Aangezien er geen vakbondsafgevaardigden werden overgedragen, zal er in de tussentijd geen Vakbondsafvaardiging bestaan voor het overgedragen deel van de t.b.e.

Deze oplossing lijkt echter niet correct. Vóór de overdracht was er immers geen Vakbondsafvaardiging verbonden aan de t.b.e. die in zijn geheel of gedeeltelijk is overgedragen. In deze hypothese verandert enkel de t.b.e. (of een deel daarvan) die overgedragen wordt van aard.

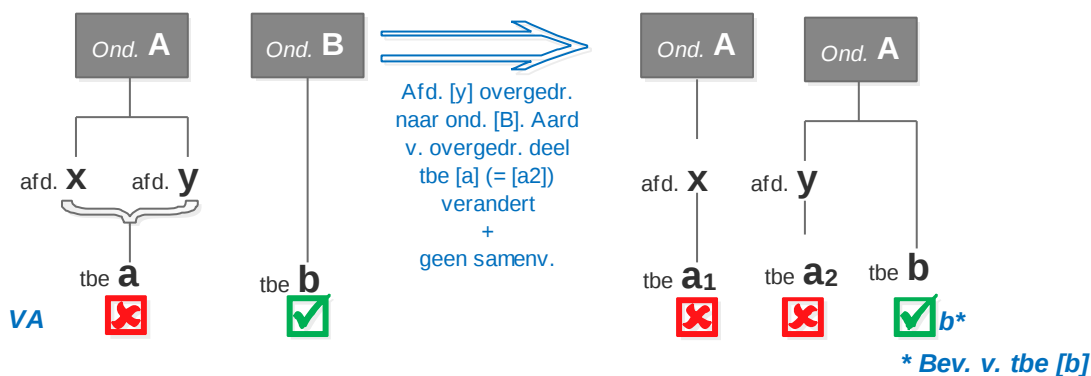
In de overnemende onderneming verandert de t.b.e. niet van aard. De autonomie van de laatstgenoemde t.b.e. waaraan de Vakbondsafvaardiging verbonden is, verandert dus niet. Hierdoor is, naar mijn mening, hoofdstuk 5.2.1.1. naar analogie van toepassing. In concreto betekent dit dat de Vakbondsafvaardiging verder blijft bestaan zoals vóór de overdracht. De vakbondsafgevaardigden blijven hun mandaten verder uitoefenen tot deze aflopen. De bevoegdheid van de Vakbondsafvaardiging zal zich uitbreiden tot de hele samengevoegde t.b.e. Deze redenering komt ook overeen met die voor het lot van de Ondernemingsraad en het Comité (hoofdstuk 5.1.3.1.).

Voorbeeld 58:



Als er geen samenvoeging optreedt, dringt zich dezelfde oplossing op zoals voorgesteld bij geen wijziging van de aard van de t.b.e.: een *status quo*. Vóór de overdracht was er aan de t.b.e. geen Vakbondsafvaardiging verbonden en dat blijft zo na de overdracht.

Voorbeeld 59:

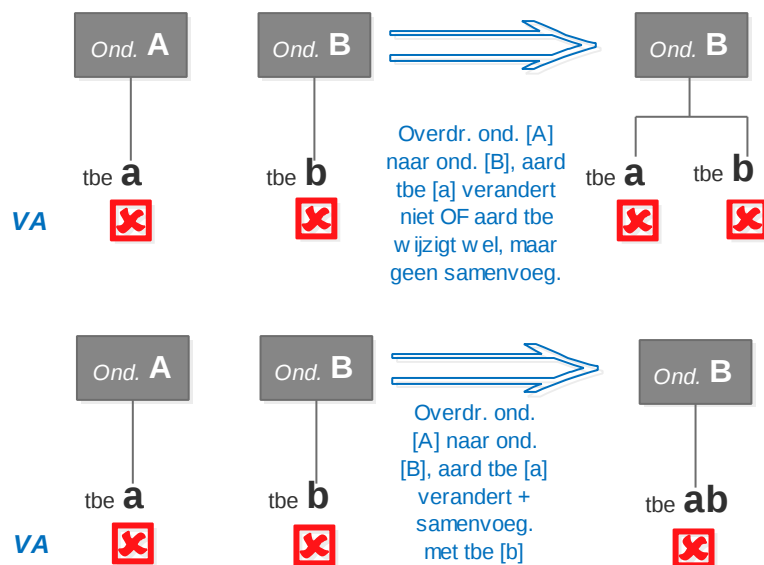


5.2.3.2. Overdracht van een onderneming of een deel daarvan naar een onderneming of een deel daarvan, elk van beide zonder Vakbondsafvaardiging

Wanneer er een overdracht plaatsvindt van een onderneming of een deel daarvan naar een andere onderneming (of een deel daarvan), die beiden niet over een Vakbondsafvaardiging beschikken, dan zal er na de overdracht geen Vakbondsafvaardiging moeten opgericht worden in deze

ondernemingen. Een *status quo* (voor wat betreft het lot van de Vakbondsafvaardiging) lijkt de meest logische uitkomst in deze situatie, of de autonomie nu wijzigt of niet.

Voorbeeld 60:



5.2.3.3. Splitsing van een onderneming (die samenvalt met één t.b.e.) in verschillende ondernemingen als juridische entiteiten

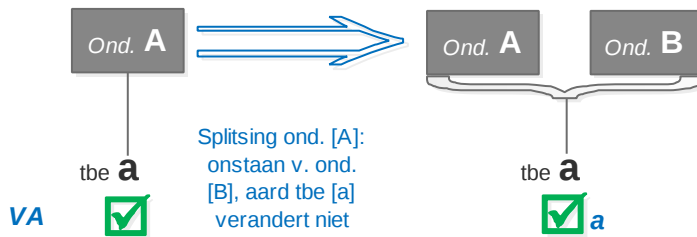
In deze hypothese moet men een onderscheid maken tussen het geval waarin de splitsing tot gevolg heeft dat de aard van de t.b.e. ("autonomie) niet wijzigt en de situatie waarin dat wel zo is. Voor deze voorstellen werd inspiratie gezocht bij de wettelijke regeling over het lot van de Ondernemingsraad en het Comité in geval van splitsing. De reden hiervoor is dat in die wettelijke regeling vrij veel raakpunten gevonden kunnen worden met de regeling bij die overlegorganen over de overgang door overeenkomst.

A. De splitsing wijzigt de autonomie niet

Indien een onderneming, die samenvalt met één t.b.e., in verschillende juridische entiteiten wordt opgesplitst en die splitsing niet tot gevolg heeft dat de autonomie wijzigt en de aard van de t.b.e. dus onveranderd blijft, zal er ook geen wijziging tot stand komen voor wat betreft de Vakbondsafvaardiging. Dan is er dus een *status quo*.

Concreet betekent dit dat wanneer er in de juridische onderneming die samenvalt met de t.b.e. een Vakbondsafvaardiging aanwezig was, deze Vakbondsafvaardiging op dezelfde manier verder bestaat en verbonden blijft aan de t.b.e. die na de splitsing verschillende juridische entiteiten omvat. De bevoegdheid van de Vakbondsafvaardiging strekt zich tot alle juridische entiteiten binnen die t.b.e. Wanneer geen Vakbondsafvaardiging bestond voor de splitsing, zal er ook geen worden opgericht ten gevolge van die splitsing.

Voorbeeld 61:

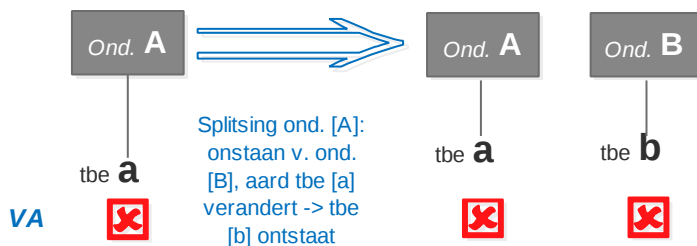


B. De splitsing wijzigt de autonomie

Indien een onderneming, die samenvalt met één t.b.e., in verschillende juridische entiteiten wordt opgesplitst en die splitsing tot gevolg heeft dat de autonomie wijzigt en de aard van de t.b.e. dus verandert, dan moet een onderscheid gemaakt worden tussen de situatie waarin de t.b.e. voor de splitsing een Vakbondsafvaardiging had en die waarin dat niet het geval was.

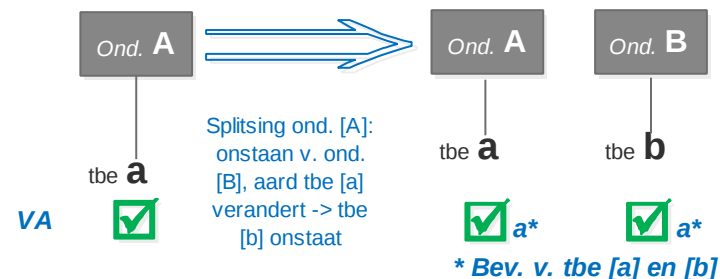
Wanneer geen Vakbondsafvaardiging aanwezig was in de t.b.e. vóór de splitsing, zal dat ook niet het geval zijn na de splitsing waardoor de aard van de betreffende t.b.e. wijzigt. Een *status quo* is hier dus de correcte uitkomst.

Voorbeeld 62:



Wanneer de t.b.e. vóór de splitsing wel over een Vakbondsafvaardiging beschikte en deze t.b.e. door de splitsing van aard verandert, waardoor die t.b.e. opgedeeld wordt in twee t.b.e.'s, dan blijft die Vakbondsafvaardiging verder fungeren. Ze bestaat uit dezelfde vakbondsafgevaardigden als vóór de splitsing en is bevoegd voor alle t.b.e.'s die uit die splitsing zijn ontstaan. Hetzelfde geldt wanneer de t.b.e. niet gesplitst is in twee t.b.e.'s, maar in zijn geheel van aard veranderd is. Deze oplossing volgt hetzelfde principe als de splitsing bij de Ondernemingsraad en het Comité.

Voorbeeld 63:



5.2.3.4. Overdracht van activa van een failliete onderneming

Volgens artikel 2 van de Faillissementswet is er van een faillissement sprake wanneer “een koopman op duurzame wijze heeft opgehouden te betalen en zijn krediet geschokt is”.¹⁷¹

In tegenstelling tot de Ondernemingsraad en het Comité is voor de Vakbondsafvaardiging deze hypothese niet door de wet (hier cao nr. 5) geregeld. Een soortgelijke onderverdeling dringt zich wel op, namelijk:

- De autonomie verandert niet ten gevolge van de overdracht na faillissement en de betreffende t.b.e. blijft op zichzelf verder bestaan in de overnemende onderneming
- De autonomie verandert en de betreffende t.b.e. wordt (al dan niet) samengevoegd met een andere t.b.e. in de overnemende onderneming

Ten gevolge van het faillissement wordt de Vakbondsafvaardiging ontbonden. Wanneer er dus gesproken wordt van het “verder blijven functioneren” wordt eigenlijk bedoeld dat de Vakbondsafvaardiging opnieuw wordt samengesteld.

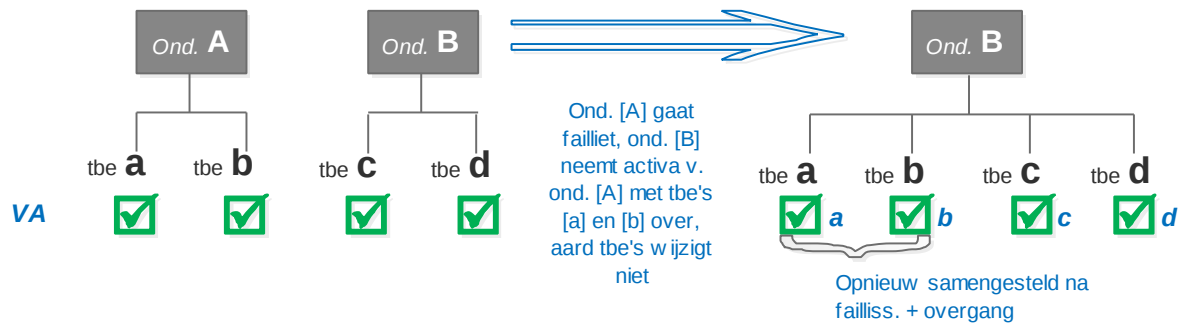
In tegenstelling tot de bij de splitsing geformuleerde voorstellen over de Vakbondsafvaardiging, zal er voor de overdracht van activa van een failliete onderneming geen inspiratie gezocht worden bij de wettelijke regeling hieromtrent over het lot van de Ondernemingsraad en het Comité. De reden hiervoor is dat voor de overname van activa van een failliete onderneming (bij de Ondernemingsraad en het Comité) een heel afwijkende regeling door de wet bepaald werd, terwijl de splitsing veel meer gelijkenissen vertoonde met de wettelijke regeling i.v.m. de overgang door overeenkomst. Men kan dus niet zomaar uitgaan van een gelijklopende logica bij de Vakbondsafvaardiging als bij de Ondernemingsraad en het Comité in geval van een overdracht van activa van een failliete onderneming. Daarom wordt hier gewerkt met de logica die volgt uit de bepalingen in cao nr. 5.

- A. De autonomie verandert niet en de betreffende t.b.e.’s blijven op zichzelf bestaan in de overnemende onderneming

Indien de autonomie niet verandert en de t.b.e. die is overgenomen op zichzelf blijft bestaan in de overnemende onderneming, dan lijkt de regeling, uitgewerkt in hoofdstuk 5.2.1.1. naar analogie van toepassing, aangezien niet in een specifieke regeling voorzien is. In dat geval zal de Vakbondsafvaardiging zoals die vóór het faillissement bestond en verbonden was aan de nu overgedragen t.b.e. opnieuw samengesteld worden (eigenlijk zal die “verder blijven functioneren”). Ze vertegenwoordigt de overgedragen bij een vakbond aangesloten werknemers van die t.b.e. en bestaat uit de overgenomen vakbondsafgevaardigden van de betreffende t.b.e. De mandaten van die vakbondsafgevaardigden blijven verder bestaan totdat zij aflopen.

¹⁷¹ Art. 2 Faillissementswet 8 augustus 1997, BS 28 oktober 1997; M. VAN PUTTEN, “Het ontslag van beschermde werknemers in geval van faillissement”, *Or.* 2002, 133.

Voorbeeld 64:



Wanneer er geen Vakbondsafvaardiging bestond voor het faillissement, zal deze ten gevolge van de overdracht ook niet moeten opgericht worden.

- B. De autonomie verandert en de betreffende t.b.e. wordt samengevoegd met een andere t.b.e. in de overnemende onderneming

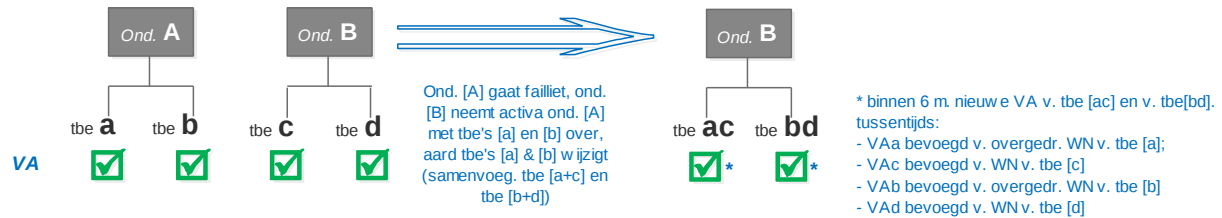
Indien de autonomie wel verandert en de betreffende t.b.e. (die over een Vakbondsafvaardiging beschikte voor het faillissement) wordt samengevoegd met een andere t.b.e. (al dan niet met een Vakbondsafvaardiging) in de overnemende onderneming, ten gevolge van de overdracht van activa na faillissement, dan lijkt de regeling uitgewerkt in hoofdstuk 5.2.1.2. van toepassing. Dit betekent dat de Vakbondsafvaardiging binnen 6 maanden na de overdracht opnieuw moet samengesteld worden in de samengevoegde t.b.e., indien de oprichtingsvoorwaarden voldaan zijn. In de tussentijd zal de Vakbondsafvaardiging verder functioneren met de vakbondsafgevaardigden die na het faillissement zijn overgedragen. Zij vertegenwoordigt dan enkel de bij een vakbond aangesloten personeelsleden die overgedragen zijn. Wanneer de t.b.e. waarmee samenvoeging gebeurt over een Vakbondsafvaardiging beschikt, zal die in de tussentijd verder blijven bestaan, totdat de nieuwe Vakbondsafvaardiging is samengesteld en vertegenwoordigt ze de bij een vakbond aangesloten personeelsleden die in die t.b.e. zijn tewerkgesteld. De nieuwe Vakbondsafvaardiging zal alle bij een vakbond aangesloten werknemers binnen de samengevoegde t.b.e. vertegenwoordigen.

Indien het overgenomen (deel van) de t.b.e. niet over een Vakbondsafvaardiging beschikt, van aard verandert en samengevoegd wordt met een t.b.e. die wel over een Vakbondsafvaardiging beschikt, dan zal de Vakbondsafvaardiging van laatstgenoemde t.b.e. verder functioneren zoals vóór de overdracht. Ze is dan bevoegd voor de volledige samengevoegde t.b.e. (inclusief de overgedragen werknemers) en vertegenwoordigt alle bij een vakbond aangesloten werknemers daarbinnen.

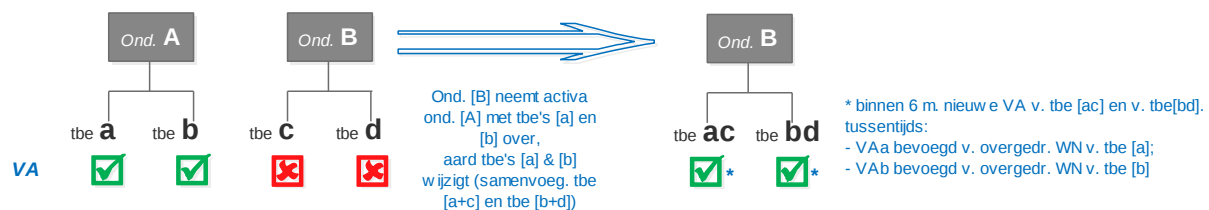
Wanneer t.b.e.'s worden samengevoegd, de Vakbondsafvaardiging van één van de t.b.e.'s ook de taken van het Comité uitvoert en de andere t.b.e. (waarmee de samenvoeging gebeurt) over een Comité beschikt, zal de opnieuw samengestelde Vakbondsafvaardiging niet meer de taken van het Comité uitvoeren.

Wanneer geen van beide t.b.e.'s die samengevoegd worden over een Vakbondsafvaardiging beschikken, dan zal de overdracht na faillissement ook geen oprichting van een Vakbondsafvaardiging tot gevolg hebben voor de samengevoegde t.b.e.

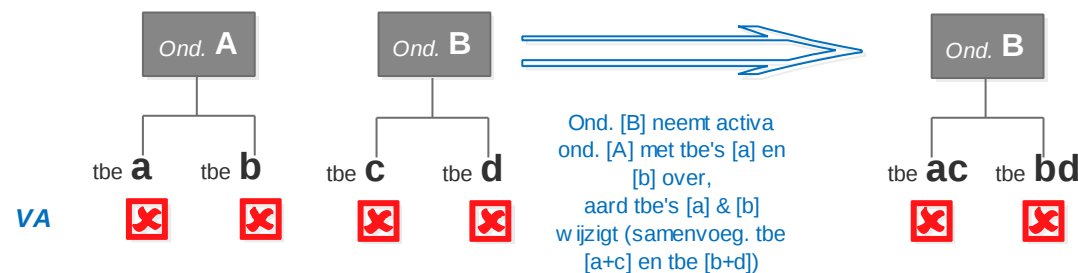
Voorbeeld 65:



Voorbeeld 66:



Voorbeeld 67:

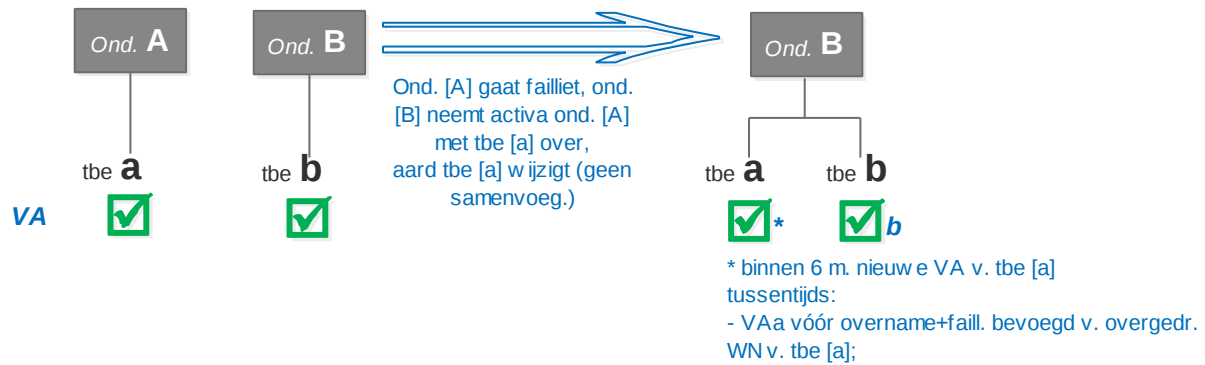


- C. De autonomie verandert en de betreffende t.b.e. wordt niet samengevoegd met een t.b.e. van de overnemende onderneming

Ook deze situatie zou best volgens hoofdstuk 5.2.1.2. opgelost worden. De Vakbondsafvaardiging moet dus binnen 6 maanden na de overdracht opnieuw worden samengesteld voor de van aard veranderde t.b.e., indien de oprichtingsvoorwaarden nog steeds voldaan zijn. In de tussentijd zal een Vakbondsafvaardiging, bestaande uit de overgedragen vakbondsafgevaardigden, functioneren voor (het overgedragen deel van) de overgedragen t.b.e. De nieuw opgerichte Vakbondsafvaardiging zal bevoegd zijn voor de vertegenwoordiging van de bij een vakbond aangesloten personeelsleden die tewerkgesteld zijn in de overgedragen t.b.e.

Wanneer er geen Vakbondsafvaardiging bestond voor het faillissement, zal de overdracht ook niet rechtstreeks tot gevolg hebben dat er een Vakbondsafvaardiging voor de overgedragen t.b.e. of het overgedragen deel van een t.b.e. wordt ingesteld, indien er geen samenvoeging gebeurt.

Voorbeeld 68:



5.2.3.5. Sluiting van (een deel van) de onderneming of t.b.e.

De sluiting van een onderneming is gereguleerd in de sluitingswet van 26 juni 2002.¹⁷² Artikel 3, § 1 van de sluitingswet bepaalt dat er sprake is van een sluiting van een onderneming indien "de hoofdactiviteit van de onderneming definitief wordt stopgezet, wanneer het aantal werknemers is verminderd tot onder het vierde van het aantal werknemers dat gemiddeld was tewerkgesteld in de onderneming tijdens de vier trimesters voorafgaand aan het trimester gedurende hetwelk de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming heeft plaatsgevonden".¹⁷³ Er kan dus ook sprake zijn van een sluiting als niet alle werknemers worden ontslagen.¹⁷⁴ Vakbondsafgevaardigden genieten daarenboven ook van een soort bijzondere ontslagbescherming (*infra* p.99 onderdeel 5.2.3.6.). De "onderneming" wordt door deze wet niet ingevuld als juridische entiteit, maar als t.b.e.¹⁷⁵ Om in overeenstemming te zijn met de definitie van een herstructurering die in de masterthesis wordt gehanteerd (zie hoofdstuk 4.2) zal uitgegaan worden van de onderneming als juridische entiteit, maar zal de t.b.e. ook betrokken worden in de analyse. Deze wet blijft (net zoals bij de Ondernemingsraad en het Comité) stilzwijgend over het lot van de Vakbondsafvaardiging. De sluiting van de onderneming wil zeggen dat de hoofdactiviteit van de onderneming definitief wordt stopgezet, hetgeen kan betekenen dat de aard van de t.b.e. verandert, omdat de hoofdactiviteit van de onderneming één van de in aanmerking genomen criteria is. Dit is echter niet in alle gevallen zo, aangezien het vaststellen van de wijziging van de aard van een t.b.e. een balansoefening is die in elk geval in concreto moet gedaan worden.

A. De gesloten onderneming of t.b.e. beschikt niet over een Vakbondsafvaardiging

Wanneer de gesloten onderneming of t.b.e. geen Vakbondsafvaardiging had, dan zal de sluiting niet tot rechtstreeks gevolg hebben dat een Vakbondsafvaardiging wordt opgericht. Dit zal het

¹⁷² Wet 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, BS 9 augustus 2002. (hierna: sluitingswet)

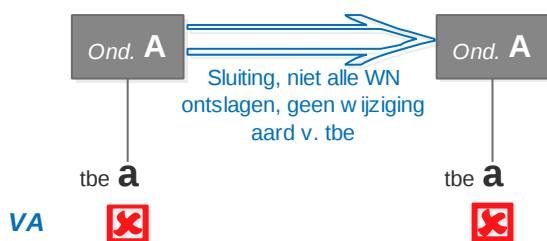
¹⁷³ Art. 3, § 1 sluitingswet.

¹⁷⁴ M. SIMON, en B. VANSCHOEBEKE, *Collectief ontslag en sluiting van onderneming*, Gent, Larcier, 2014, 102-103.

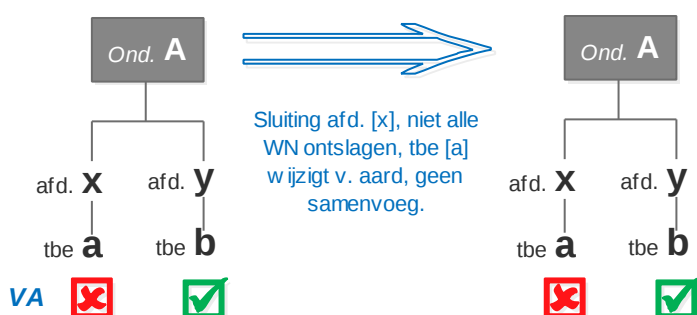
¹⁷⁵ Art. 2, 3° sluitingswet; M. SIMON en B. VANSCHOEBEKE, *Collectief ontslag en sluiting van onderneming*, Gent, Larcier, 2014, 104-105; CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 47-50.

geval zijn indien de aard van de t.b.e. niet of wel verandert, maar de betreffende t.b.e. op zichzelf verder blijft bestaan (zonder samengevoegd te worden).

Voorbeeld 69:



Voorbeeld 70:

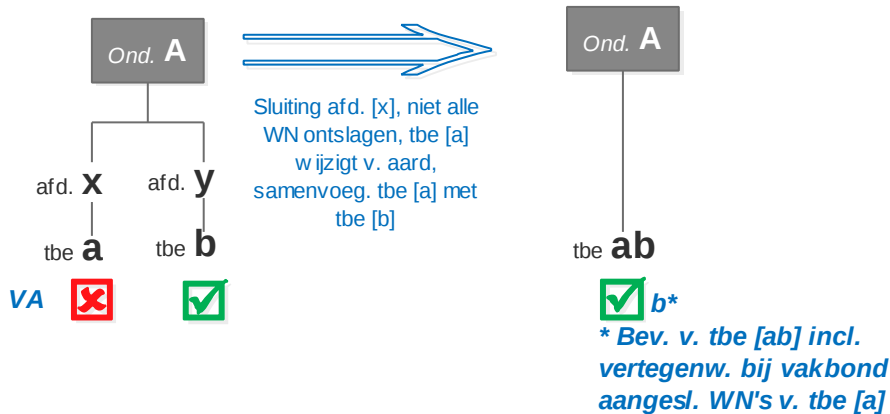


Wanneer de aard van de t.b.e. wijzigt en de betreffende t.b.e. samengevoegd wordt met een andere t.b.e. (ten gevolge van de sluiting), dan dient een onderscheid gemaakt te worden tussen het geval waarin de laatstgenoemde t.b.e. over een Vakbondsafvaardiging beschikt en wanneer dit niet het geval is.

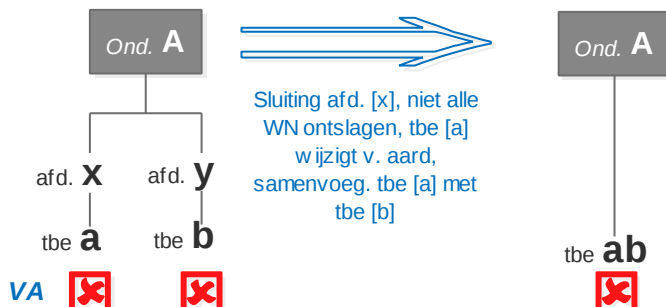
Wanneer die t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt niet over een Vakbondsafvaardiging beschikt, zal er ten gevolge van de sluiting en de samenvoeging van de betreffende t.b.e.'s ook geen Vakbondsafvaardiging moeten opgericht worden voor die samengevoegde t.b.e.

Beschikt de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt wel over een Vakbondsafvaardiging, dan zal de samenvoeging van de betreffende t.b.e.'s tot gevolg hebben dat die Vakbondsafvaardiging met dezelfde samenstelling verder blijft bestaan. De vakbondsafgevaardigden, die vóór de sluiting hun mandaat uitvoerden, zullen dat blijven doen totdat het afloopt. Hun bevoegdheid zal zich wel uitbreiden tot de vertegenwoordiging van alle bij een vakbond aangesloten werknemers die tewerkgesteld zijn in die samengevoegde t.b.e. waaraan de Vakbondsafvaardiging is verbonden. Dit vloeit voort uit de redenering in hoofdstuk 5.2.1.1., aangezien in dit geval de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt en waaraan de Vakbondsafvaardiging oorspronkelijk verbonden was niet van aard verandert. Wanneer de Vakbondsafvaardiging taken van het Comité uitvoert en er samenvoeging gebeurt met een t.b.e. die over een Comité beschikt, zal de Vakbondsafvaardiging na de samenvoeging niet meer de taken van het Comité uitvoeren.

Voorbeeld 71:



Voorbeeld 72:



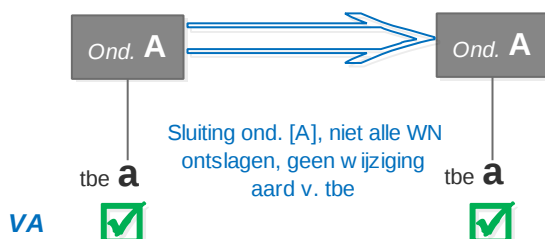
B. De gesloten onderneming of t.b.e. beschikt over een Vakbondsafvaardiging

Wanneer er een sluiting gebeurt van een onderneming of t.b.e. die wel over een Vakbondsafvaardiging beschikt, kunnen er verschillende situaties voorhanden zijn.

Zo is het mogelijk dat alle werknemers ontslagen worden in de betreffende t.b.e. Als dat het geval is, zal de Vakbondsafvaardiging die aan de betrokken t.b.e. is verbonden ophouden met verder bestaan (aangezien de t.b.e. dan ook niet meer bestaat).

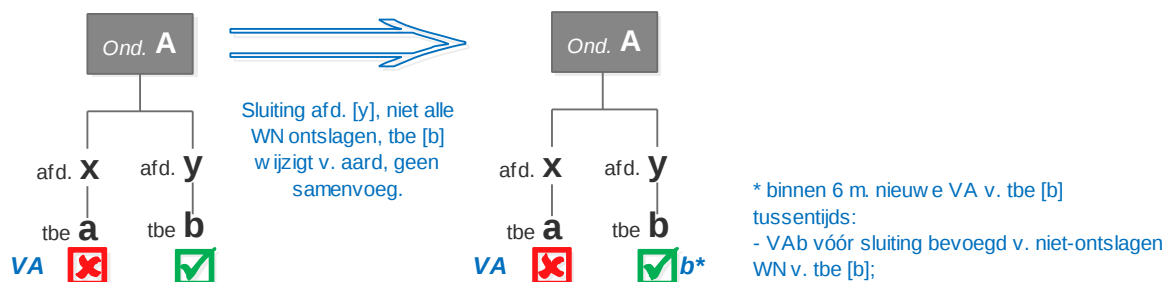
Indien de aard van de t.b.e. niet verandert ten gevolge van de sluiting van de onderneming, zal hoofdstuk 5.2.1.1. naar analogie worden toegepast. Dit betekent in concreto dat de Vakbondsafvaardiging verder blijft functioneren voor de betreffende t.b.e.

Voorbeeld 73:

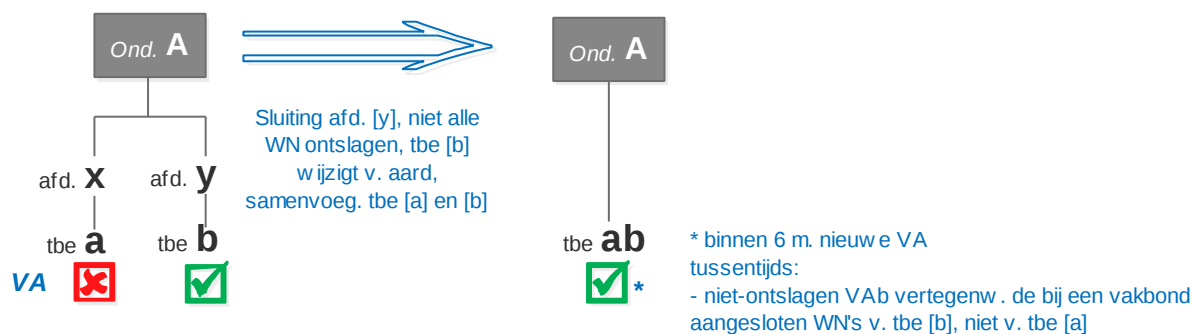


Indien de aard van de t.b.e. wel verandert en samengevoegd wordt met een andere t.b.e., ten gevolge van de sluiting van de onderneming, dan is hoofdstuk 5.2.1.2. naar analogie van toepassing. Binnen 6 maanden na de sluiting moet de Vakbondsafvaardiging voor de samengevoegde t.b.e. opnieuw worden samengesteld, indien de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. In de tussentijd zullen de niet-ontslagen vakbondsafgevaardigden hun mandaat verder blijven uitoefenen. Zij vertegenwoordigen enkel de niet-ontslagen, bij een vakbond aangesloten werknemers die vóór de sluiting en samenvoeging onder hun bevoegdheid vielen. De nieuw opgerichte Vakbondsafvaardiging zal bevoegd zijn voor de vertegenwoordiging van alle bij een vakbond aangesloten personeelsleden van de samengevoegde t.b.e. Wanneer de Vakbondsafvaardiging taken van het Comité uitvoert en er samenvoeging gebeurt met een t.b.e. die over een Comité beschikt, zal de opnieuw samengestelde Vakbondsafvaardiging na de samenvoeging niet meer de taken van het Comité uitvoeren. Hetzelfde geldt als er geen samenvoeging gebeurt. Dan wordt de nieuwe Vakbondsafvaardiging echter gekoppeld aan de in aard veranderde, maar niet-samengevoegde t.b.e.

Voorbeeld 74:



Voorbeeld 75:



5.2.3.6. Ontslag van een substantiële hoeveelheid werknemers

Ten eerste moet opgemerkt worden dat wanneer alle werknemers van een t.b.e. ontslagen worden, die t.b.e. ophoudt met verder te bestaan. De daaraan verbonden Vakbondsafvaardiging zal ook niet meer verder functioneren.

Verder is het zo dat in principe de wet van 19 maart 1991 niet van toepassing is op de vakbondsafgevaardigden. Artikelen 18 tot en met 20 van cao nr. 5 regelen de bijzondere

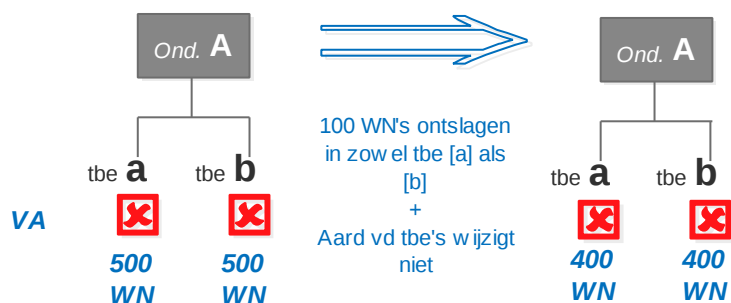
ontslagbescherming van de vakbondsafgevaardigde. De situatie is echter anders wanneer de Vakbondsafvaardiging ook taken van het Comité uitvoert. In dat geval zal de bijzondere ontslagbescherming in de wet van 19 maart 1991 wel van toepassing zijn op de vakbondsafgevaardigden.¹⁷⁶ Cao nr. 5 is een raamovereenkomst, waardoor afwijking mogelijk is van de ontslagbescherming in sectorspecifieke cao's (*supra* p.80 onderdeel 5.2.1.).¹⁷⁷

Het ontslag van werknemers zal op het eerste zicht geen rechtstreekse impact hebben op het lot van de Vakbondsafvaardiging. Het is wel zeer belangrijk om op te merken dat in bepaalde (in de masterthesis expliciet aangehaalde) gevallen waarin er een nieuwe Vakbondsafvaardiging moet worden ingesteld binnen een termijn van 6 maanden ten gevolge van een herstructurering, de oprichtingsvoorwaarden voor het instellen van een Vakbondsafvaardiging wel moeten voldaan zijn. Hiervoor zal men een beroep moeten doen op meer specifieke cao's, waarin zeer vaak een (van cao tot cao variërende) te bereiken drempel van de hoeveelheid tewerkgestelde werknemers in de betreffende t.b.e. staat opgenomen. In die gevallen kan het ontslag van werknemers natuurlijk een belangrijke impact hebben op het lot van de Vakbondsafvaardiging.

In principe hebben de ontslagen op zich geen wijziging van de aard van de t.b.e. tot gevolg. Dit is echter niet uitgesloten aangezien men de ontslagen zou kunnen beschouwen als een wijziging in de sociale en/of economische criteria.

Wanneer er geen wijziging van de aard van de t.b.e. ("autonomie van de onderneming") voorhanden is, is een *status quo* zoals in hoofdstuk 5.2.1.1. de oplossing. De leden van de Vakbondsafvaardiging blijven hun mandaten dan verder uitoefenen totdat deze aflopen.

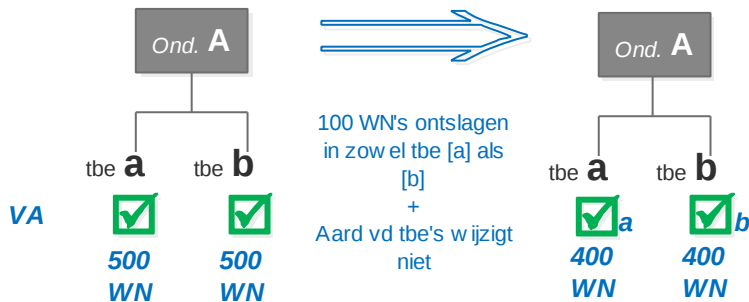
Voorbeeld 76:



¹⁷⁶ N. THOELEN, *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 99; H.-F. LENAERTS en O. WOUTERS, *Het ontslag van beschermde werknemers*, Mechelen, Kluwer, 2012, 183-189; M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 360; P. HUMBLET, "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 53-54; L. ELIAERTS en J. BUELENS, *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in M. RIGAUX en W. RAUWS (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 582-587.

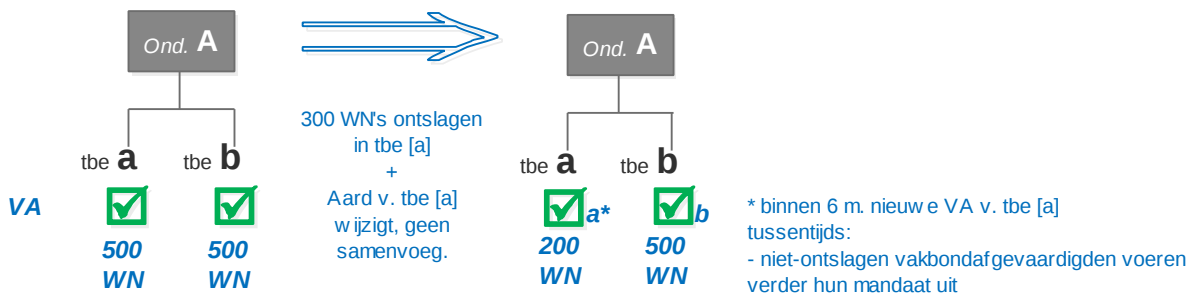
¹⁷⁷ CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 133-135, 139; E. DUDEN, *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 147, 149.

Voorbeeld 77:

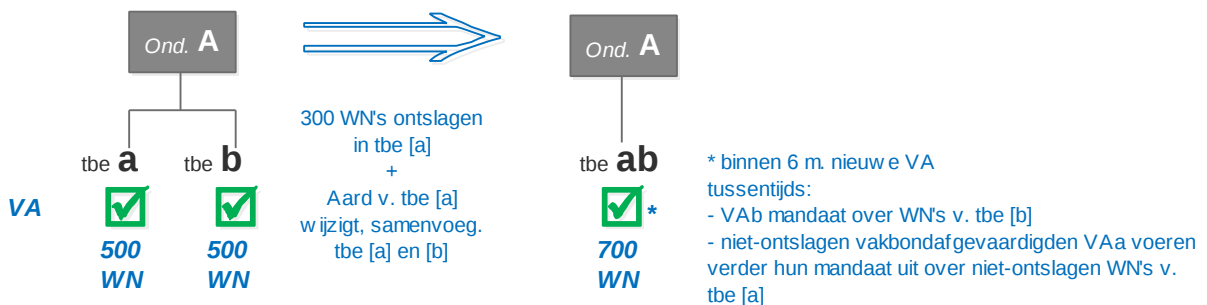


Wanneer er een wijziging van de aard van de t.b.e. met Vakbondsafvaardiging voorhanden is (door de ontslagen), is de redenering in hoofdstuk 5.2.1.2. en 5.2.1.3. naar analogie van toepassing. Wanneer de in aard veranderde t.b.e. niet beschikte over een Vakbondsafvaardiging, is de redenering van hoofdstuk 5.2.3.1. en 5.2.3.2. naar analogie van toepassing, afhankelijk of de andere betrokken t.b.e. wel, respectievelijk niet over een Vakbondsafvaardiging beschikt.

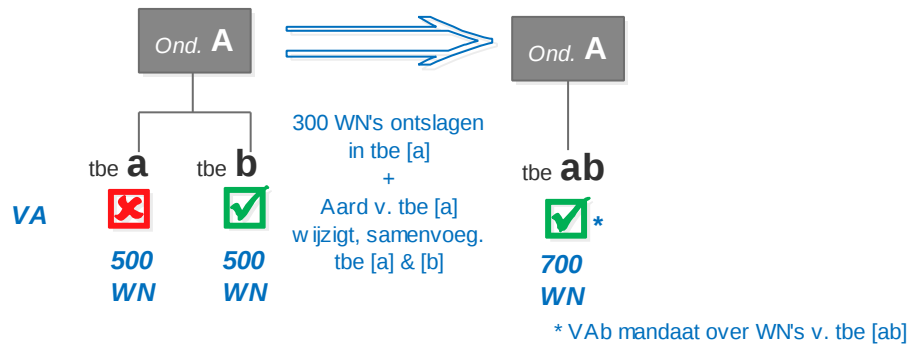
Voorbeeld 78:



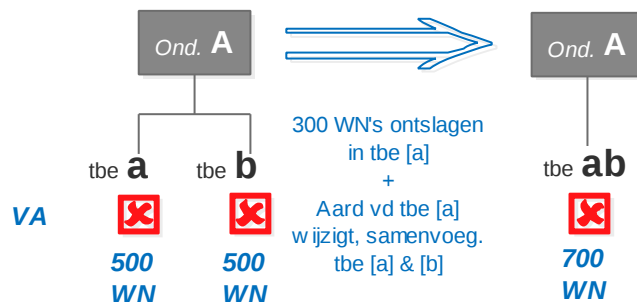
Voorbeeld 79:



Voorbeeld 80:



Voorbeeld 81:



5.2.3.7. Interne reorganisaties of overplaatsingen

Interne reorganisatie krijgt als begrip dezelfde invulling als bij hoofdstuk 5.1.3.5. De indeling die in dit hoofdstuk wordt gebruikt is daarenboven ook gelijklopend.

In principe is er geen bijzondere bescherming voor de vakbondsafgevaardigden bij een overplaatsing opgenomen in cao nr. 5. De mogelijkheid bestaat wel om hiervan af te wijken in specifiekere cao's. Echter, de bijzondere bescherming van artikel 2 § 5 van de wet van 19 maart 1991 in geval van overplaatsing is wel van toepassing op vakbondsafgevaardigden die in hun mandaat taken van het Comité uitvoeren. In dat geval is dezelfde bijzondere bescherming als uitgewerkt in hoofdstuk 5.1.3.5. van toepassing.¹⁷⁸ De opmerking van MERGITS, waarbij ze de door de overplaatsing mogelijke eenzijdige en substantiële wijziging van essentiële arbeidsvoorwaarden aanwijst, geldt ook hier. Er zou in dat geval sprake zijn van een éézijdig onrechtmatig ontslag (*supra* p.71 onderdeel A van 5.1.3.5.).

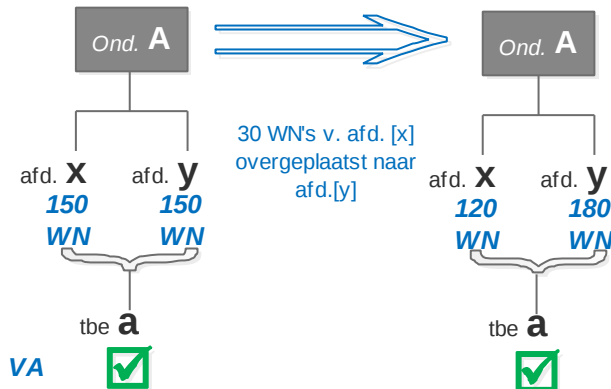
A. Interne reorganisaties binnen één t.b.e.

Wanneer er een interne reorganisatie plaatsvindt waardoor werknemers binnen één t.b.e., die hierdoor wel (het lijkt hier immers niet logisch om hoofdstuk 5.2.1.2. naar analogie toe te passen) of niet van aard wijzigt, worden verplaatst tussen afdelingen van een onderneming, verandert er

¹⁷⁸ L. ELIAERTS en I. VAN HIEL, *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 21-25.

voor de Vakbondsafvaardiging niets. Indien er geen Vakbondsafvaardiging verbonden was aan die t.b.e., wordt er ook geen opgericht ten gevolge van deze interne reorganisatie. Indien een Vakbondsafvaardiging bestond op het moment van de interne reorganisatie, dan zal deze in principe verder blijven bestaan.

Voorbeeld 82:



B. Interne reorganisaties tussen t.b.e.'s onderling

Wanneer er sprake is van een interne reorganisatie waardoor de werknemers worden overgeplaatst naar een andere t.b.e. binnen dezelfde onderneming, kan dit gevolgen hebben voor de Vakbondsafvaardiging.

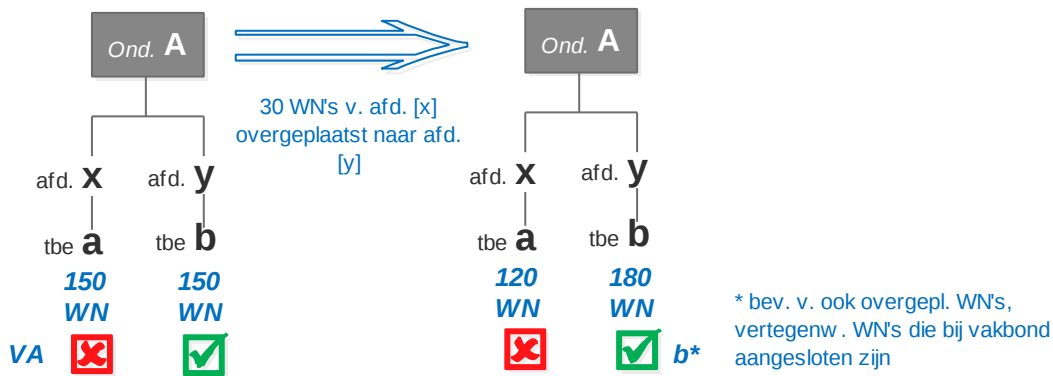
Vooreerst moet opgemerkt worden dat vanuit het uitgangspunt van de werknemers die overgeplaatst worden, (een deel van) de t.b.e. per definitie van aard verandert en samengevoegd wordt met een andere t.b.e.

Verder is het duidelijk dat een overplaatsing van werknemers naar een andere t.b.e. tot gevolg heeft dat er minder werknemers worden tewerkgesteld in de t.b.e. van waaruit die overplaatsing gebeurt. Dit kan een belangrijke rol spelen bij de volgende sociale verkiezingen of bij een eventuele wedersamenstelling van de Vakbondsafvaardiging (bijvoorbeeld ten gevolge van een andere herstructurering) waarbij men o.a. aftoetst of de drempels bereikt worden.

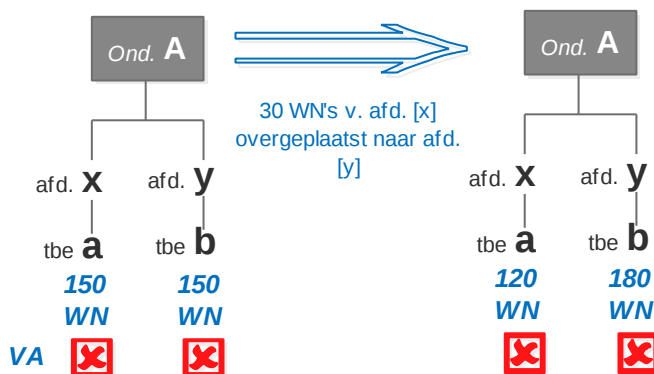
Aangezien de aard van de t.b.e. voor de overgeplaatste werknemers per definitie gewijzigd is, lijkt het het meest logisch om hoofdstuk 5.2.1.2. naar analogie toe te passen op deze situatie.

Wanneer er geen Vakbondsafvaardiging bestond in de overplaatsende t.b.e., dan zal er ook geen worden opgericht ten gevolge van de interne reorganisatie. De werknemers die overgeplaatst zijn, zullen wel genieten van de vertegenwoordiging van de Vakbondsafvaardiging in de t.b.e. naar waar ze zijn overgeplaatst (voor zover daar een Vakbondsafvaardiging bestaat), indien zij bij een vakbond zijn aangesloten.

Voorbeeld 83:



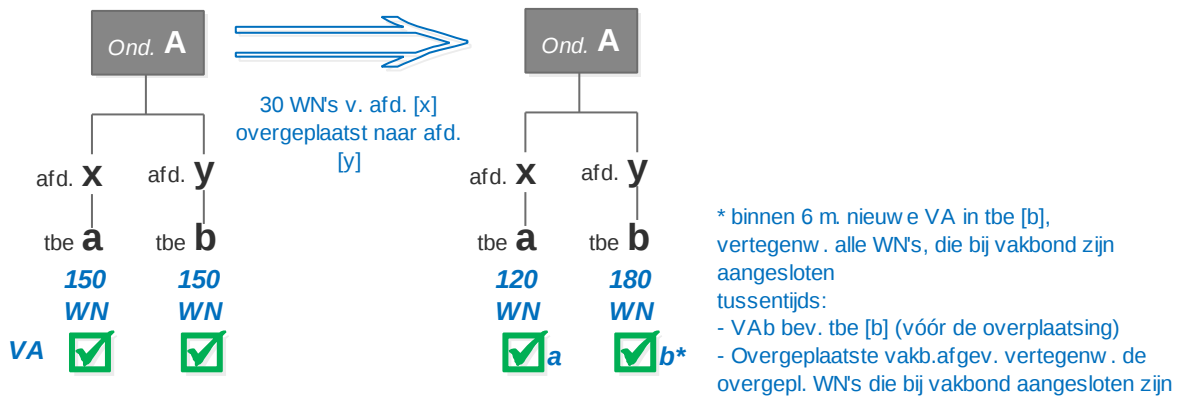
Voorbeeld 84:



Wanneer er een Vakbondsafvaardiging bestond in de t.b.e. van waaruit de overplaatsing gebeurt, zal die Vakbondsafvaardiging verder blijven opereren voor die t.b.e. na de interne reorganisatie. Voor de overgeplaatste werknemers lijkt mij hoofdstuk 5.2.1.2. naar analogie van toepassing. Dit betekent dat de Vakbondsafvaardiging opnieuw moet samengesteld worden, in de t.b.e. waarnaar de overplaatsing gebeurt, binnen 6 maanden na de overplaatsing, indien nog aan de oprichtingsvoorwaarden is voldaan. De nieuw samengestelde Vakbondsafvaardiging, die aan de verkrijgende t.b.e. verbonden is, zal alle werknemers die bij een vakbond zijn aangesloten in die t.b.e. (waarnaar de overplaatsing is gebeurd) vertegenwoordigen. In de tussentijd zullen de overgeplaatste vakbondsafgevaardigden die voor de interne reorganisatie gemandateerd waren de overgeplaatste bij een vakbond aangesloten werknemers vertegenwoordigen. De Vakbondsafvaardiging (als die bestond) van de t.b.e. waarnaar de overplaatsing gebeurt, vertegenwoordigt de werknemers die bij een vakbond zijn aangesloten en vóór de interne reorganisatie al tewerkgesteld waren in die t.b.e.

De opmerking in verband met de Vakbondsafvaardiging die ook taken van het Comité uitvoert, geldt ook hier.

Voorbeeld 85:

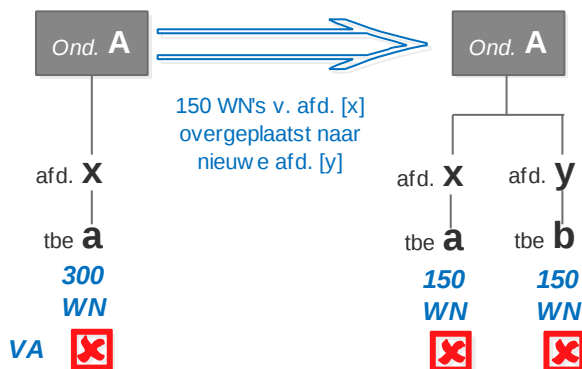


C. De interne reorganisatie doet een nieuwe t.b.e. ontstaan

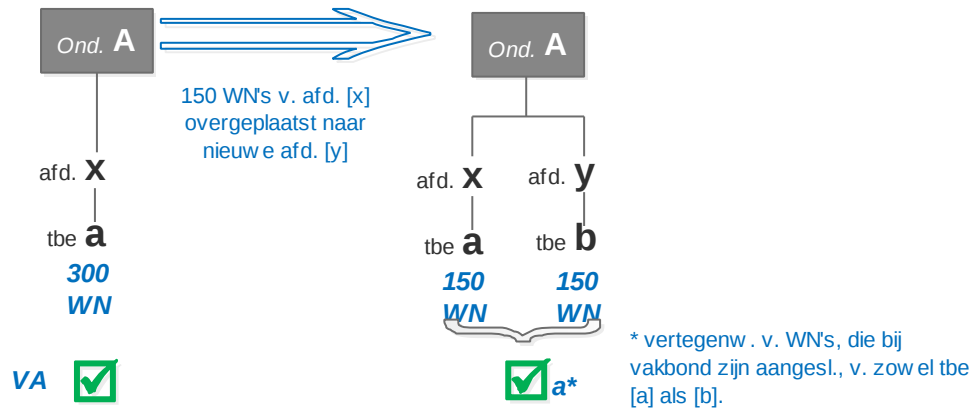
Wanneer de interne reorganisatie tot gevolg heeft dat er binnen de onderneming een nieuwe t.b.e. ontstaat, heeft dat gevolgen voor het lot van de Vakbondsafvaardiging.

Net zoals bij het lot van de Ondernemingsraad en het Comité stel ik hier voor om de regeling van de splitsing (zoals in hoofdstuk 5.2.3.3.B.) naar analogie toe te passen. Indien er geen Vakbondsafvaardiging verbonden was aan de t.b.e. van waaruit werknemers worden overgeplaatst naar de nieuwe t.b.e., dan zal er een *status quo* zijn. In de t.b.e. van waaruit de overplaatsing is gebeurd, moet geen Vakbondsafvaardiging worden opgericht. Hetzelfde geldt voor de nieuwe t.b.e. Indien er wel een Vakbondsafvaardiging verbonden was aan de t.b.e. van waaruit werknemers worden overgeplaatst, dan zal die Vakbondsafvaardiging onveranderd blijven en verder opereren voor zowel de laatstgenoemde t.b.e. als de nieuwe t.b.e.

Voorbeeld 86:



Voorbeeld 87:



6. Conclusie

Op de onderzoeksvraag van deze masterthesis kan niet één allesomvattend antwoord gegeven worden. Het lot van de overlegorganen bij een herstructurering van een onderneming zal verschillend zijn van situatie tot situatie en vormt daardoor een ingewikkeld onderwerp met complexe vragen en antwoorden. Om deze materie meer verstaanbaar te maken, zijn 87 voorbeelden, illustraties en een uitgebreid schema uitgewerkt.

Bepaalde gevallen zijn wettelijk geregeld. Voor de Ondernemingsraad en het Comité zijn dezelfde gevallen op een uniforme (op de situatie van de overname van activa van een failliete onderneming na) wijze wettelijk bepaald. De regeling van de Vakbondsafvaardiging wijkt op dat vlak af en werd daarom in een apart hoofdstuk uiteengezet. Over het algemeen kan men zeggen dat wanneer de aard van de t.b.e. of de autonomie van de onderneming of een deel daarvan niet verandert, er een *status quo* voorhanden is. Enkel bij het lot van de Ondernemingsraad en het Comité bij de overname van activa van een failliete onderneming is er een specifieke, afwijkende regeling toepasselijk. Wanneer de aard van de t.b.e. of de autonomie van de onderneming of een deel daarvan wel verandert (waarbij de analyse van de mogelijke verandering van de aard van de t.b.e. op zich al een vage bedoening is), zijn de gevolgen van de herstructurering voor de overlegorganen verschillend, afhankelijk van de situatie die voorhanden is. Verschillende factoren beïnvloeden in die situaties het finale antwoord: Wordt slechts een deel van of een hele t.b.e. overgedragen? Treedt er een samenvoeging van t.b.e.'s op? Heeft de t.b.e. die door de herstructurering getroffen wordt één van de betreffende overlegorganen of niet? Heeft de t.b.e. waarmee samenvoeging gebeurt (indien er samengevoegd wordt) één van de betreffende overlegorganen of niet?... Dit zorgt ervoor dat het zeer moeilijk is om algemene principes af te leiden uit de wet. Ondanks het feit dat de betreffende gevallen wettelijk geregeld zijn, bestaan er toch lacunes, grijze zones en bijgevolg ook discussies in de rechtsleer. Het zou wenselijk zijn dat de wetgever deze onduidelijkheden wegwerkt.

Voor de niet-wettelijk geregelde gevallen is er, volgens de stand van zaken, maar één algemeen juridisch correct antwoord: een *status quo*. Men kan zich wel de vraag stellen of dit antwoord wenselijk is, rekening houdend met de wettelijk geregelde gevallen, de principes die daaruit (eventueel) afgeleid kunnen worden en de bedoeling van de wetgever. Op basis van deze bronnen van inspiratie werden er in deze masterthesis voorstellen gedaan tot een wettelijke regeling van deze situaties.

Over het algemeen is het dus duidelijk dat er nog veel lacunes opgevuld en onduidelijkheden uitgeklaard kunnen worden. Het is aan te raden dat de wetgever bij het amenderen van de wet, voor wat betreft het lot van de overlegorganen bij de besproken herstructureringsvormen (7 in totaal als men geen verdere opdeling maakt), minstens op de volgende vragen een duidelijk antwoord formuleert:

- Wat gebeurt er met de overlegorganen bij een herstructurering als de aard van (een deel van) de betreffende t.b.e. niet verandert?

- Wat gebeurt er met de overlegorganen bij een herstructurering als de aard van (een deel van) de betreffende t.b.e. verandert, maar er geen samenvoeging van t.b.e.'s voorhanden is?
- Wat gebeurt er met de overlegorganen bij een herstructurering als de aard van (een deel van) de betreffende t.b.e. verandert en de t.b.e.'s samengevoegd worden?
- Wat gebeurt er met de overlegorganen bij een herstructurering als hierdoor een nieuwe t.b.e. ontstaat?
- Wat is het verschil voor het lot van de overlegorganen tussen de herstructurering die betrekking heeft op een gehele t.b.e. of slechts een deel van een t.b.e.?

Deze vragen zou de wetgever best beantwoorden, rekening houdend met de verschillende situaties vóór de herstructurering, die door de volgende vragen kunnen worden geïllustreerd:

- Had de (door de herstructurering getroffen) t.b.e. vóór de herstructurering de besproken overlegorganen of niet?
- Had de t.b.e. waarmee de samenvoeging gebeurt, in voorkomend geval, vóór de herstructurering de besproken overlegorganen of niet?

Door deze vragen (die ook in het schema in bijlage 1 zijn opgenomen en werden gebruikt doorheen deze masterthesis) structureel, op een duidelijke en overzichtelijke wijze te beantwoorden en deze antwoorden (die al dan niet dezelfde zijn als de in deze masterthesis uiteengezette persoonlijke voorstellen) in de wet te verankeren, zou de wetgever meer rechtszekerheid creëren.

7. Bibliografie

Wetgeving

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

cao nr. 5 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gewijzigd en aangevuld door de cao nr. 5bis van 30 juni 1971, nr. 5ter van 21 december 1978 en nr. 5quater van 5 oktober 2011.

cao nr. 32bis 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement, gewijzigd door de cao nr. 32ter van 2 december 1986, nr. 32quater van 19 december 1989 en nr. 32quinquies van 13 maart 2002.

Wet 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.

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

Faillissementswet 8 augustus 1997, *BS* 28 oktober 1997.

Richtl.Raad nr. 2001/23, 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *Pb.L.* 22 maart 2001, afl. 82, 16-20.

Wet 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, *BS* 9 augustus 2002.

Wet 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007.

Rechtspraak

Arbrb. Oudenaarde 10 oktober 1996, V./N.V. S., *RW* 1996-97, 1141-1142.

Cass. 13 november 2000, N.V. C./A.C.V., A.B.V.V. en A.C.L.V.B., *RW* 2001-02, 164.

Cass. 1 oktober 2001, N.V. C./A., *RW* 2002-03, 18-19.

Cass. 17 maart 2002, A.F./NV B., *RW* 2003-04, 1101-1102.

Cass. 17 maart 2003, A./NV B., *RW* 2003-2004, 895-900.

Cass. 6 december 2004, AR S.04.0106.N., Rوتا en Van Laer/A.B.V.V., A.C.V., A.C.L.V.B. en N.C.K., *JTT* 2005, 311-313.

Arbrb. Charleroi 14 maart 2008, AR 08/279/A, F.G.B.T./Trace!, *JTT* 2009, 166-168.

Arbh. Brussel 2 december 2014, AR 2012/AB/1123, E.P.S. bvba/W. en F.V.S.O, *JTT* 2015, 180-184.

Rechtsleer

ABVV, *Vademecum Welzijn op het werk*, s.l., 2005, 266 p.

BLAISE, P., "Les élections sociales de mai 2012", *NAB* 2012, 152-160.

BYTTEBIER, K., *Handboek fusies en overnames*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 1083 p.

CARLIER, K., "Overgang van onderneming of een onderdeel daarvan: een praktische benadering van het lot van de overlegorganen", *Or.* 2003, 91-104.

CLAEYS & ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2012, 917 p.

CLEREBAUT, K., *Ontslag beschermde werknemers* in HENDRICKX, F. en ENGELS, C., *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 119-188.

COPPENS, M., *Handboek Sociaal Recht*, Gent, STORY Publishers, 2012, 792 p.

DE GANCK, C., *Begin en einde van de ontslagbescherming* in GOEMANS, J. (ed.), *Het statuut van de beschermde werknemer: Een stand van zaken in het nieuwe millenium*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 2001, 59-76.

DE GANCK, C., *Evaluatie 20 jaar wet bescherming personeelsafgevaardigden* in HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J. (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 219-268.

DE GOLDS, M., *De sociale verkiezingen 2012: wat nieuws?* in HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J. (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 1-17.

DE PAUW, N. en LEMBERGER, D., "Le sort du C.E. et du C.P.P.T. en cas de transfert d'une entreprise du groupe", *Ors.* 2008, 15-21.

DE WORTELAER, J., "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2005, XVIII.31B-1 – XVIII.31B-76.

DE WORTELAER, J., "Sociaal recht : Collectief arbeidsrecht, deel 18 C, hoofdstuk 7" in *Recht voor de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2011, XVIII.31A-1 – XVIII.31A-98.

DORSSEMONT, F., MATTHIJSSSENS, R. en VANACHTER, O., *De ondernemingsraad*, Mechelen, Kluwer, 2008, 530 p.

DUDEN, E., *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Kluwer, 2010, 198 p.

DUFAUX, P., "Van vermoeden van technische bedrijfseenheid naar feitelijke of juridische band van afhankelijkheid als voornaamste indicator van het bestaan van een netwerkonderneming", *TSR* 2001, 535-611.

ELIAERTS, L., "Faillissement en het ontslag van de beschermde werknemers", *RW* 2001-02, 905-915.

ELIAERTS, L. en BUELENS, J., *Ontslagbescherming en vertegenwoordiging van werknemers* in RIGAUX, M. en RAUWS, W. (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 571-693.

ELIAERTS, L. en VAN HIEL, I., *Beschermde werknemers: ondernemingsraad en comité voor preventie en bescherming op het werk*, Gent, Larcier, 2013, 380 p.

ENGELS, C., *Overdracht van onderneming en outsourcing : arbeidsrechtelijke aspecten*, Gent, Larcier, 2000, 252 p.

ENGELS, C., "Wie moet de sociale verkiezingen organiseren? Sociale verkiezingen 2000", *RW* 1999-00, 449-464.

ENGELS, C., *Overgang van onderneming* in HENDRICKX, F. en ENGELS, C., *Arbeidsrecht Deel 3*, Brugge, die Keure, 2015, 249-304.

FGTB, *Vademecum Bien-être au travail*, s.l., 2005, 266 p.

FRANSSEN, E., HEINSIUS, J. en PEETERS, J., *Collectief en meervoudig ontslag deel 1* in *Reeks Arbeidsrechtelijke facetten van grensoverschrijdend herstructureren in Nederland en België*, Apeldoorn/Antwerpen, Maklu, 2009, 208 p.

GOLDFAYS, M. en VAN OVERBEKE, T., "La loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie 60 ans – l'âge de retraite anticipée ?", *Ors.* 2008, 1-15.

HEYLEN, D., VERMEULEN, L. en VERREYDT, I., *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 284 p.

HUMBLET, P., "Outsourcing in het post-Renault-tijdperk", *Or.* 1999, 49-60.

HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J., "Oprichting en samenstelling van de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2004, 35-45.

HUMBLET, P. en RIGAUX, M. (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 500 p.

LENAERTS, H.-F., "Le licenciement des (candidats) représentants du personnel: 20 ans d'application de la loi du 19 mars 1991", *Ors.* 2011, 2-19.

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

MAIRY, C., PLASSCHAERT, E. en VAN REMOORTEL, F., *De vakbondsafvaardiging*, Mechelen, Kluwer, 2008, 358 p.

MATTHIJSSSENS, R. en LOMBAERTS, S., *Herstructureren in tijden van crisis: wat is het wettelijk kader nu?*, Mechelen, Kluwer, 2013, 145 p.

MERGITS, B., *De bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 173 p.

MERGITS, B., *De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale verkiezingen 2016* in CABG, Gent, Larcier, 2016, 58 p.

PEETERS, J., *Knelpunten in de procedure collectief ontslag* in CBRJ, Antwerpen, Maklu, 2003-04, 315-364.

PEETERS, J., *De individuele werknemer en het collectief ontslag* in RIGAUX, M. en RAUWS, W. (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 8*, Antwerpen, Intersentia, 2010, 797-857.

PEETERS, J., *Wet 4 augustus 1996* in DECONYNCK, M., VAN EECKHOUTTE, W. en VANACHTER, O. (eds.), *Wet & Duiding Welzijn op het werk – Publieke en private sector*, Gent, Larcier, 2011, www.stradalex.be.

PELTZER, L., *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 238 p.

PLETS, I., "Nieuwe bevoegdheden voor het CPBW en de vakbondsafvaardiging", *Or.* 2008, 173-180.

PLETS, I., DEMEESTERE, S., HOFKENS, J. en VANDENBERGEN, A. (eds.), *20 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 303 p.

RIGAUX, M. en HUMBLET, P. (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 841 p.

SIMON, M. en VANSCHOEBEKE, B., *Collectief ontslag en sluiting van onderneming*, Gent, Larcier, 2014, 311 p.

STEYAERT, J., DORSSEMONT, F., DE GANCK, C. en DE GOLS, M., *Paritair overleg in de onderneming* in APR, Mechelen, Kluwer, 2009, 585 p.

THOELEN, N., *Conventionele overgang van ondernemingen: richtlijn 2001/23/EG en cao nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 149 p.

THOELEN, N., *Conventionele overgang van ondernemingen*, Gent, Larcier, 2015, 275 p.

VANACHTER, O., *Het comité voor preventie en bescherming op het werk*, Mechelen, Kluwer, 2008, 339 p.

VANACHTER, O., "De vakbondsafvaardiging. Enkele juridische problemen", *Or.* 2015, 1-15.

VANDERSNICKT, C., *Overgang van onderneming krachtens overeenkomst Het materieel toepassingsgebied van richtlijn 2001/23/EG*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2015, 149 p.

VANTHOURNOUT, J. en LEURS, A., *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2008* in HUMBLET, P. en VANTHOURNOUT, J. (eds.), *De sociale verkiezingen ontrafeld*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 19-170.

VANTHOURNOUT, J. en LEURS, A., *Overzicht rechtspraak sociale verkiezingen 2004-2012* in HUMPLET, P. en VANTHOURNOUT, J. (eds.), *De sociale verkiezingen uitgedroogd*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 13-206.

VAN PUTTEN, M., "Het ontslag van beschermde werknemers in geval van faillissement", *Or.* 2002, 133-145.

VOTQUENNE, D. en WANTIEZ, C., *Beschermde werknemers 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Brussel, Larcier, 2001, 136 p.

WANTIEZ, C., *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 165 p.

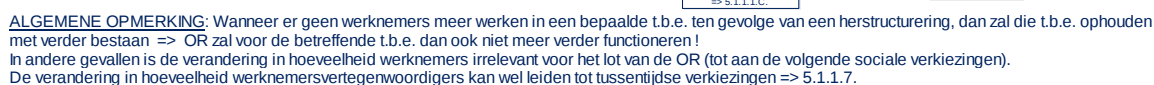
Internetbronnen

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Het lot van de vertegenwoordigingsorganen van het personeel*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=23826>.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Collectief ontslag*, <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=493>.

8.1. Bijlage 1: Schema¹⁷⁹

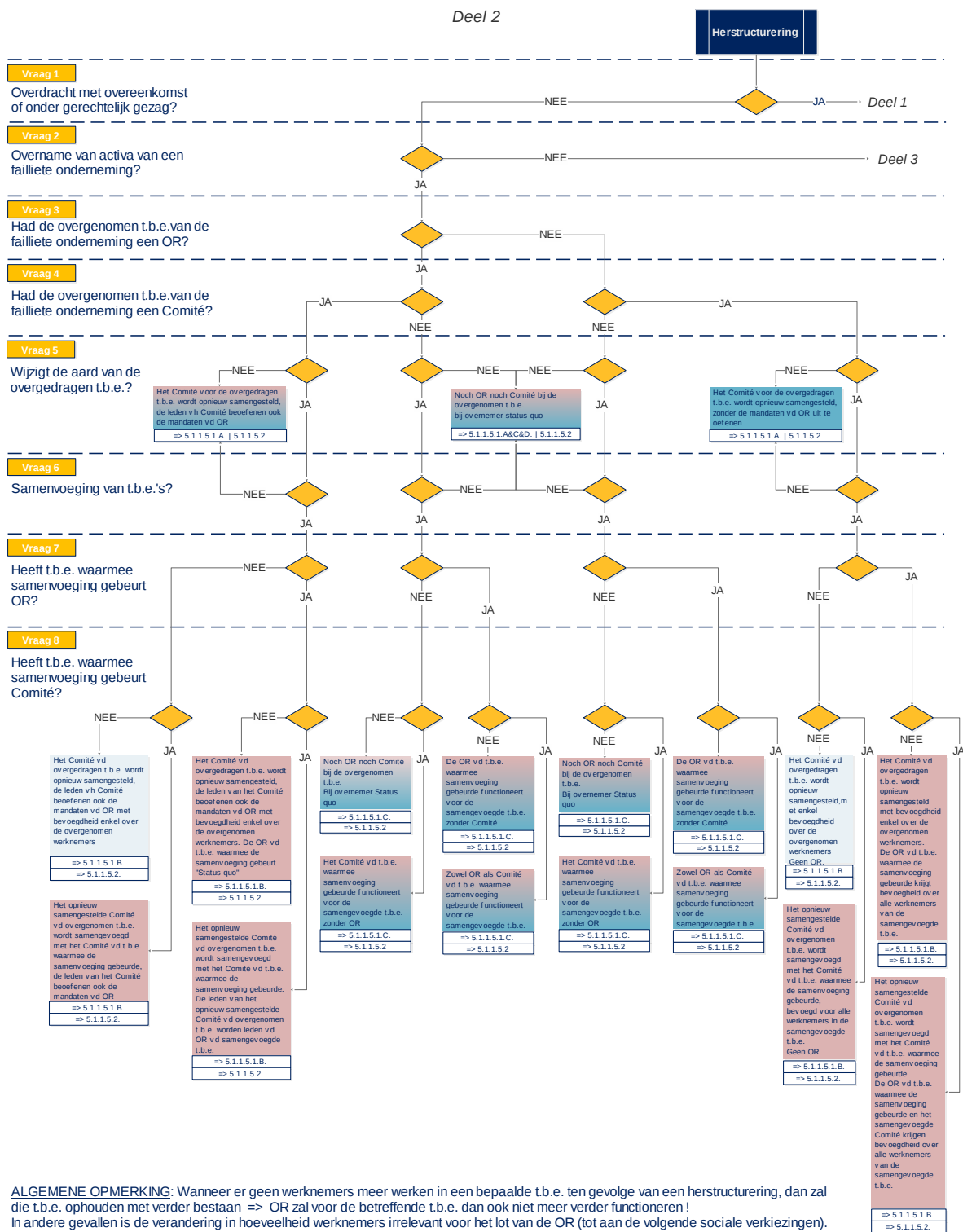
Deel 1



¹⁷⁹ In de papieren versie zijn, als losbladige bijlage, de schema's toegevoegd in een groter formaat (A3) om de leesbaarheid te bevorderen.

HET LOT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD BIJ HERSTRUCTURERING *

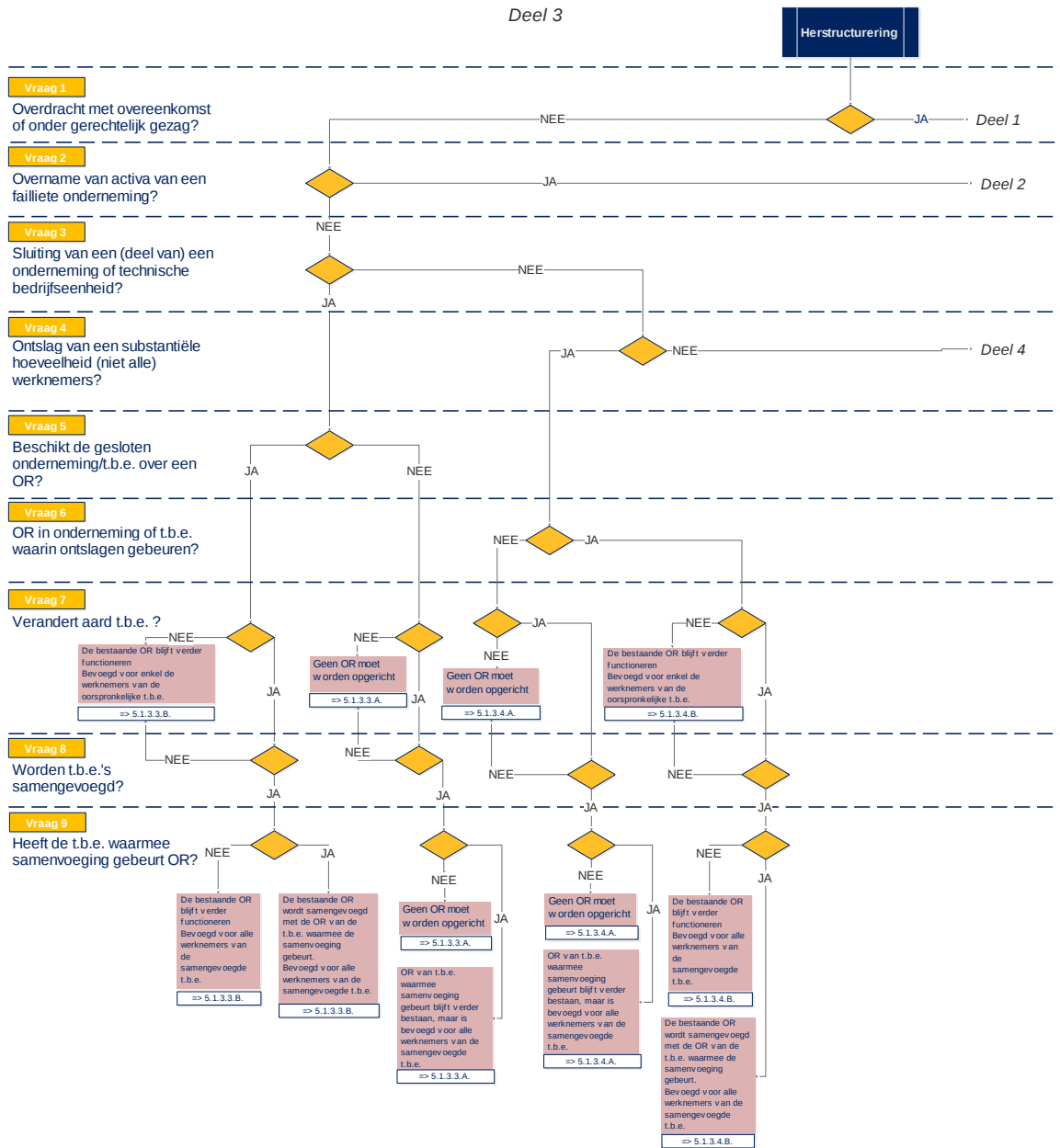
Deel 2



* Hetzelfde geldt voor het lot van het Comité, tenzij expliciete afwijking in schema (deel 2) => Lees dan Comité i.p.v. OR

HET LOT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD BIJ HERSTRUCTURERING *

Deel 3

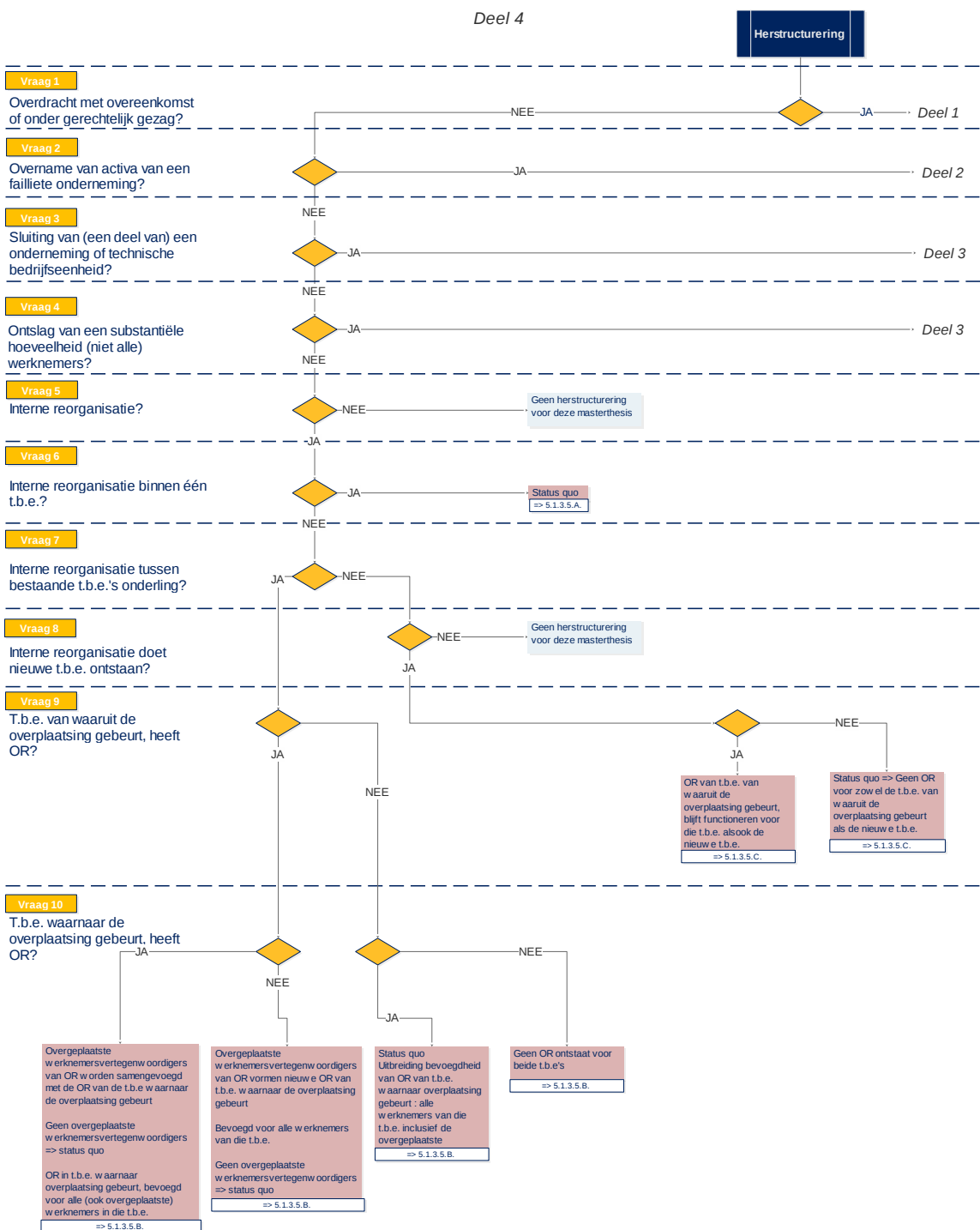


ALGEMENE OPMERKING: Wanneer er geen werknemers meer werken in een bepaalde t.b.e. ten gevolge van een herstructurering, dan zal die t.b.e. ophouden met verder bestaan => OR zal voor de betreffende t.b.e. dan ook niet meer verder functioneren!
In andere gevallen is de verandering in hoeveelheid werknemers irrelevant voor het lot van de OR (tot aan de volgende sociale verkiezingen).
De verandering in hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers kan wel leiden tot tussentijdse verkiezingen => 5.1.1.7.

* Hetzelfde geldt voor het lot van het Comité, tenzij expliciete afwijking in schema (deel 2) => Lees dan Comité i.p.v. OR

HET LOT VAN DE ONDERNEMINGSRAAD BIJ HERSTRUCTURERING *

Deel 4

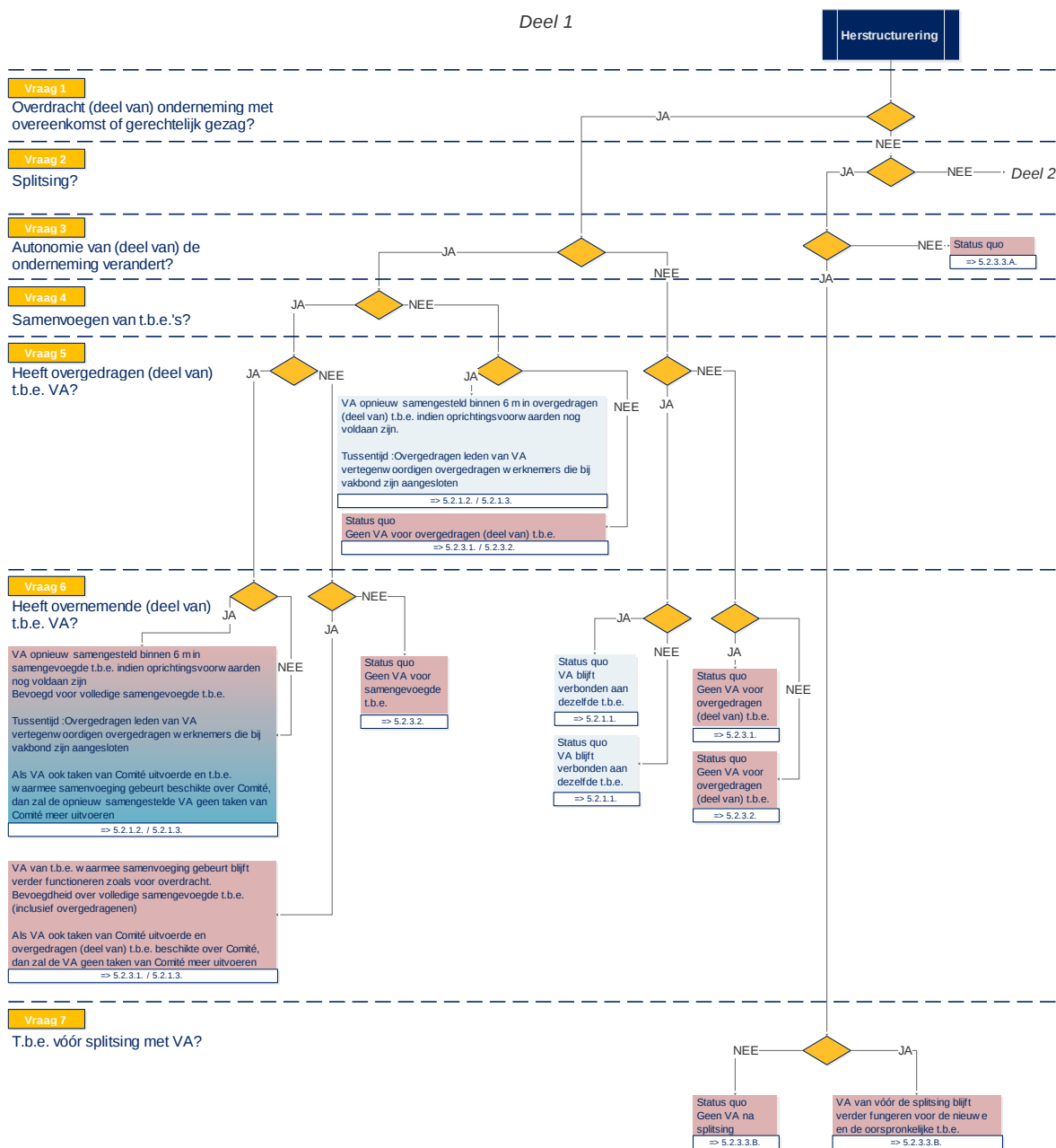


ALGEMENE OPMERKING: Wanneer er geen werknemers meer werken in een bepaalde t.b.e. ten gevolge van een herstructurering, dan zal die t.b.e. ophouden met verder bestaan => OR zal voor de betreffende t.b.e. dan ook niet meer verder functioneren !
In andere gevallen is de verandering in hoeveelheid werknemers irrelevant voor het lot van de OR (tot aan de volgende sociale verkiezingen).
De verandering in hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers kan wel leiden tot tussentijdse verkiezingen => 5.1.1.7.

* Hetzelfde geldt voor het lot van het Comité, tenzij expliciete afwijking in schema (deel 2) => Lees dan Comité i.p.v. OR

HET LOT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING BIJ HERSTRUCTURERING

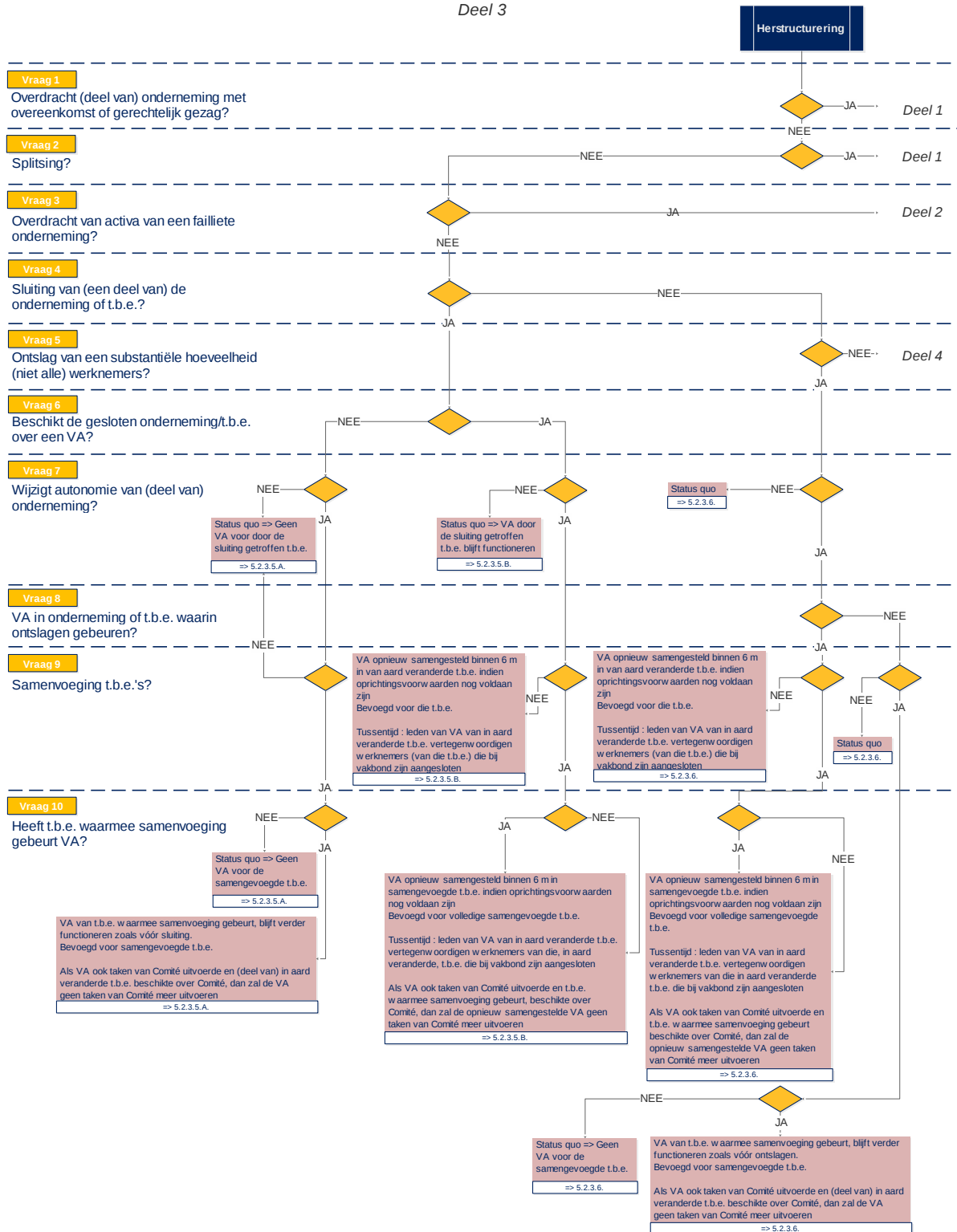
Deel 1



ALGEMENE OPMERKING: Wanneer er geen werknemers meer werken in een bepaalde t.b.e. ten gevolge van een herstructurering, dan zal die t.b.e. ophouden met verder bestaan => VA zal voor de betreffende t.b.e. dan ook niet meer verder functioneren !
In andere gevallen is de verandering in hoeveelheid werknemers irrelevant voor het lot van de VA (tot aan de volgende sociale verkiezingen), tenzij wanneer expliciet vermeld staat dat de oprichtingsvoorwaarden voldaan moeten zijn.

HET LOT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING BIJ HERSTRUCTURERING

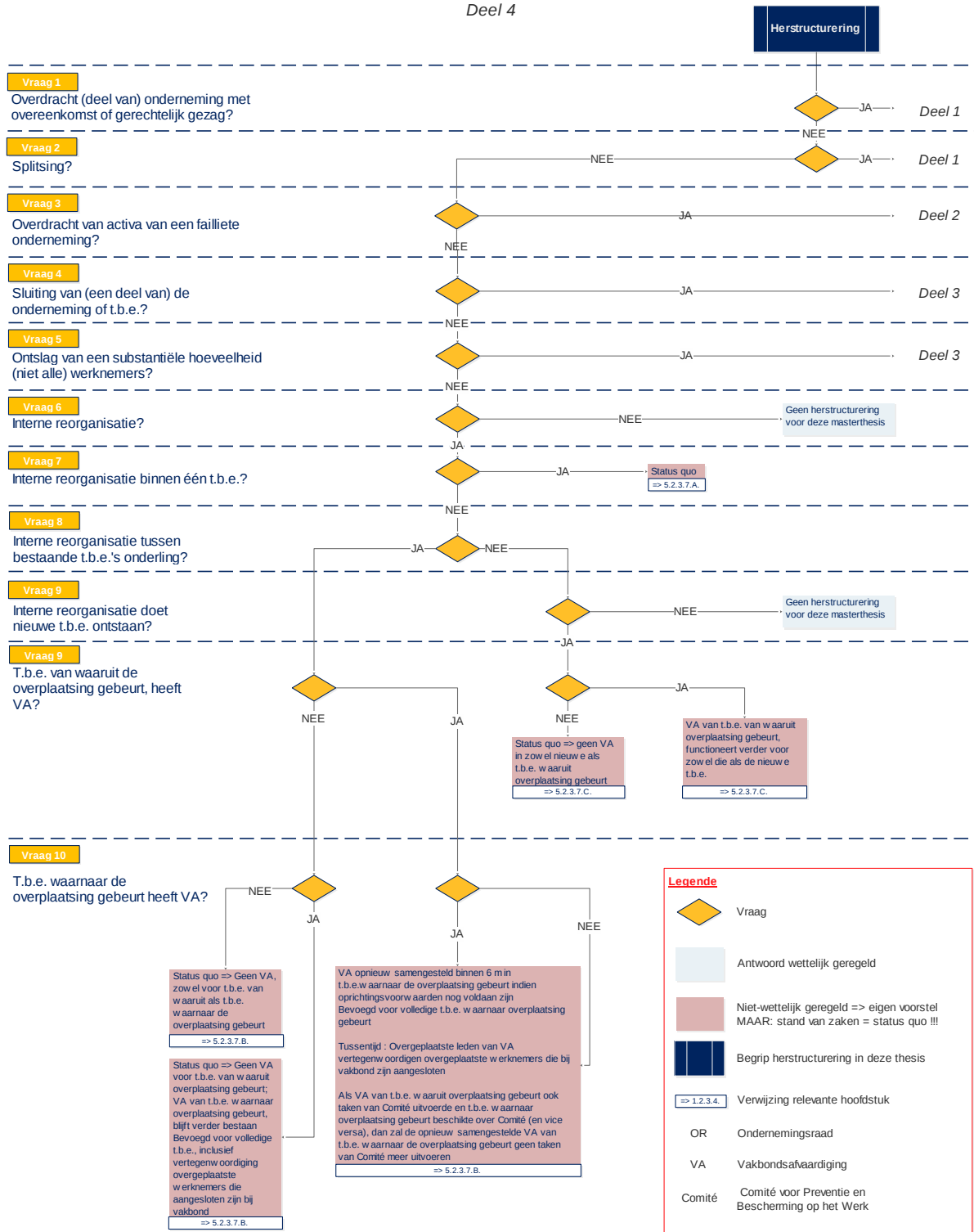
Deel 3



ALGEMENE OPMERKING: Wanneer er geen werknemers meer werken in een bepaalde t.b.e. ten gevolge van een herstructurering, dan zal die t.b.e. ophouden met verder bestaan => VA zal voor de betreffende t.b.e. dan ook niet meer verder functioneren !
In andere gevallen is de verandering in hoeveelheid werknemers irrelevant voor het lot van de VA (tot aan de volgende sociale verkiezingen), tenzij wanneer expliciet vermeld staat dat de oprichtingsvoorwaarden voldaan moeten zijn.

HET LOT VAN DE VAKBONDSAFVAARDIGING BIJ HERSTRUCTURERING

Deel 4



ALGEMENE OPMERKING: Wanneer er geen werknemers meer werken in een bepaalde t.b.e. ten gevolge van een herstructurering, dan zal die t.b.e. ophouden met verder bestaan => VA zal voor de betreffende t.b.e. dan ook niet meer verder functioneren !
In andere gevallen is de verandering in hoeveelheid werknemers irrelevant voor het lot van de VA (tot aan de volgende sociale verkiezingen), tenzij wanneer expliciet vermeld staat dat de oprichtingsvoorwaarden voldaan moeten zijn.

8.2. Bijlage 2: Uitgeschreven voorbeelden bij niet-wettelijk geregelde gevallen

Het lot van de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Onderdeel 5.1.3.1.

Voorbeeld 26: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die niet over een Comité of Ondernemingsraad beschikken. Onderneming B bestaat ook uit twee t.b.e.'s c en d, die elk van beide over een Comité en Ondernemingsraad beschikken. Onderneming B neemt een gedeelte van onderneming A (dat samenvalt met t.b.e. b) over door overeenkomst. De aard van de t.b.e.'s verandert niet door de overdracht en er treedt geen samenvoeging van t.b.e.'s op. Onderneming A bestaat nu slechts uit één t.b.e. a, waaraan geen Comité of Ondernemingsraad gekoppeld is. Onderneming B bevat na de overgang drie t.b.e.'s b, c en d. T.b.e. b blijft zonder Comité of Ondernemingsraad verder bestaan. Bij t.b.e.'s c en d blijven de Comités en Ondernemingsraden (van vóór de overdracht) verder opereren.

Voorbeeld 27: Dezelfde situatie als bij voorbeeld 26 is voorhanden, met als enige verschil dat de aard van t.b.e. b door de overgang wel verandert en deze t.b.e. wordt samengevoegd met t.b.e. c. In onderneming B zijn er na de overdracht dus maar twee t.b.e.'s bc en d. T.b.e. a blijft zonder Comité of Ondernemingsraad verder bestaan. In t.b.e. d blijft het Comité en de Ondernemingsraad (van vóór de overdracht) verder opereren. Voor t.b.e. bc blijven de Ondernemingsraad en het Comité die vóór de overname aan t.b.e. c gekoppeld waren verder bestaan. De samenstelling van deze Ondernemingsraad en dit Comité verandert niet. Hun bevoegdheid wordt wel uitgebreid tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in de samengevoegde t.b.e. bc, inclusief de overgenomen werknemers.

Onderdeel 5.1.3.2.

Voorbeeld 28: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die geen Comité of Ondernemingsraad hebben. Onderneming B bestaat ook uit twee t.b.e.'s c en d, waaraan ook geen Comité of Ondernemingsraad verbonden is. Onderneming B neemt t.b.e. b over van onderneming A. Of t.b.e. b nu van aard verandert (en al dan niet samengevoegd wordt met een andere t.b.e. binnen onderneming B) of niet maakt geen verschil uit. Na de overdracht zullen aan t.b.e. a in onderneming A en aan t.b.e.'s b, c en d of aan t.b.e.'s bc en d (bij verandering van de aard van t.b.e. b en samenvoeging met t.b.e. c) geen Comités en Ondernemingsraden worden verbonden.

Onderdeel 5.1.3.3. (A)

Voorbeeld 29: Onderneming A bestaat uit (en valt samen met) t.b.e. a, die niet over een Ondernemingsraad of Comité beschikt. Onderneming A wordt gesloten, zonder alle werknemers te ontslaan. De sluiting veroorzaakt geen verandering in de aard van t.b.e. a. Ten gevolge van de sluiting ontstaat er dan geen Comité of Ondernemingsraad.

Voorbeeld 30: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen die samenvallen met twee t.b.e.'s a en b. T.b.e. a heeft geen Comité of Ondernemingsraad, terwijl t.b.e. b wel over de betreffende overlegorganen beschikt. De afdeling die samenvalt met t.b.e. a wordt gesloten, maar niet alle werknemers daarin worden ontslagen. De aard van t.b.e. a verandert door de sluiting. Verder wordt t.b.e. a samengevoegd met t.b.e. b, waardoor één nieuwe t.b.e. ab ontstaat. Voor t.b.e. ab blijven de Ondernemingsraad en het Comité die oorspronkelijk verbonden waren aan t.b.e. b verder functioneren. De bevoegdheid van deze overlegorganen strekt zich uit tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ab (inclusief die van t.b.e. a).

Onderdeel 5.1.3.3. (B)

Voorbeeld 31: Onderneming A bestaat uit (en valt samen met) t.b.e. a, die over een Comité en Ondernemingsraad beschikt. Onderneming A wordt gesloten, maar niet alle werknemers worden ontslagen. De aard van t.b.e. a verandert niet door die sluiting en er blijven nog meer dan twee werknemersvertegenwoordigers van zowel de Ondernemingsraad als het Comité tewerkgesteld in t.b.e. a. De Ondernemingsraad en het Comité blijven verder functioneren, ondanks de sluiting.

Voorbeeld 32: Dezelfde situatie als in voorbeeld 31 is voorhanden. In dit geval komt de hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers voor zowel het Comité als de Ondernemingsraad echter onder twee door de sluiting. Daardoor moeten tussentijdse sociale verkiezingen georganiseerd worden om het Comité en de Ondernemingsraad opnieuw samen te stellen.

Voorbeeld 33: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen die samenvallen met t.b.e.'s a en b, die elk van beide over een Comité en Ondernemingsraad beschikken. De afdeling die samenvalt met t.b.e. a wordt gesloten, maar er blijven nog wel werknemers tewerkgesteld in deze t.b.e. Ten gevolge van de sluiting verandert de aard van t.b.e. a en wordt die samengevoegd met t.b.e. b, zodat een nieuwe t.b.e. ab ontstaat. De sluiting resulteert dan in de samenvoeging van de Ondernemingsraden en Comités van t.b.e.'s a en b. Die samengevoegde overlegorganen zijn bevoegd voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ab.

Voorbeeld 34: Onderneming A maakt deel uit van t.b.e. a (waaronder ook nog Ondernemingen B en C ressorteren), die over een Ondernemingsraad en Comité beschikt. Onderneming A wordt gesloten. In t.b.e. a zijn er ten gevolge van de sluiting nog steeds minstens twee werknemersvertegenwoordigers voor zowel de Ondernemingsraad als het Comité tewerkgesteld. De Ondernemingsraad en het Comité blijven in deze situatie verder functioneren.

Onderdeel 5.1.3.4. (A)

Voorbeeld 35: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b die elk van beiden bestaan uit 500 werknemers en niet over een Ondernemingsraad of Comité beschikken. In onderneming A vallen 100 ontslagen in beide t.b.e.'s. De aard van de t.b.e.'s wijzigt echter niet. Deze ontslagen

resulteren niet in de oprichting van een Ondernemingsraad en/of Comité voor de betreffende t.b.e.'s.

Voorbeeld 36: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b die elk van beiden 500 werknemers tewerkstellen. T.b.e. b beschikt over een Ondernemingsraad en een Comité, maar t.b.e. a niet. In onderneming A worden 300 werknemers, die onder t.b.e. a vallen, ontslagen. De aard van t.b.e. a wijzigt (al dan niet louter door het feit van de ontslagen) en wordt samengevoegd met t.b.e. b, waardoor er één samengevoegde t.b.e. ab ontstaat. In deze situatie zullen de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. b verder blijven bestaan en bevoegd zijn voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ab.

Onderdeel 5.1.3.4. (B)

Voorbeeld 37: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, waarin bij elk van beiden 500 werknemers tewerkgesteld zijn en die elk over een Ondernemingsraad en Comité beschikken. Er wordt beslist om in beide t.b.e.'s 100 werknemers te ontslaan. De hoeveelheid werknemersvertegenwoordigers in deze t.b.e.'s blijft boven twee voor zowel de Ondernemingsraden als de Comités (waardoor geen tussentijdse sociale verkiezingen georganiseerd moeten worden). De aard van beide t.b.e.'s verandert niet. De Ondernemingsraden en Comités blijven verder functioneren zoals voor de ontslagen.

Voorbeeld 38: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval worden er in t.b.e. a 300 werknemers ontslagen en in t.b.e. b geen. T.b.e. a wijzigt van aard. Verder is het zo dat t.b.e. a wordt samengevoegd met t.b.e. b, waardoor een nieuwe t.b.e. ab ontstaat. In dat geval zullen de Ondernemingsraden en Comités van t.b.e.'s a en b ook samengevoegd worden. De bevoegdheid van deze samengevoegde Ondernemingsraad en het Comité strekt zich uit tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ab.

Voorbeeld 39: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval beschikt t.b.e. b echter niet over een Ondernemingsraad of Comité. Ook hier gebeurt een samenvoeging van de in aard veranderde t.b.e. a met t.b.e. b zodat een nieuwe t.b.e. ab ontstaat. De Ondernemingsraad en het Comité die verbonden waren aan t.b.e. a, zijn na deze samenvoeging bevoegd voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. ab.

Onderdeel 5.1.3.5. (A)

Voorbeeld 40: Onderneming A bestaat uit (en valt samen met) één t.b.e. a zonder Ondernemingsraad of Comité. Deze onderneming heeft twee afdelingen x en y. Onderneming A beslist om een aantal werknemers van afdeling x over te plaatsen naar afdeling y. Deze interne reorganisatie heeft niet tot gevolg dat er een Ondernemingsraad of Comité opgericht wordt voor t.b.e. a.

Voorbeeld 41: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. Ditmaal heeft t.b.e. a wel een Ondernemingsraad en Comité. Deze overlegorganen blijven verder functioneren, zelfs indien er werknemers worden overgeplaatst van afdeling x naar y.

Onderdeel 5.1.3.5. (B)

Voorbeeld 42: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y die samenvallen met respectievelijk t.b.e.'s a en b, die elk van beide geen Comité of Ondernemingsraad hebben. Een aantal werknemers wordt overgeplaatst van afdeling x naar afdeling y (en dus van t.b.e. a naar t.b.e. b). Deze overplaatsing zorgt er niet voor dat in t.b.e. a of b een Comité of Ondernemingsraad moet worden opgericht.

Voorbeeld 43: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y die samenvallen met respectievelijk t.b.e.'s a en b, die elk van beide een Ondernemingsraad en Comité hebben. Er gebeurt een overplaatsing van een aantal werknemers van afdeling x (en dus t.b.e. a) naar afdeling y (en dus t.b.e. b). Bij die werknemers zitten geen werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad of het Comité. In dit geval zullen de Ondernemingsraden en Comités in de t.b.e.'s gewoon verder functioneren ondanks de overplaatsing. De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. b zullen bevoegd zijn voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn binnen t.b.e. b (inclusief diegenen die overgeplaatst zijn). De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a zullen bevoegd zijn voor de werknemers die tewerkgesteld zijn binnen t.b.e. a (exclusief degenen die overgeplaatst zijn).

Voorbeeld 44: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In deze situatie zitten er echter wel werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a bij de overgeplaatste werknemers (er blijven wel minstens 2 werknemersvertegenwoordigers in t.b.e. a). Dit heeft tot gevolg dat de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a nu zonder die overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers functioneren en bevoegd zijn voor de werknemers in die t.b.e. (exclusief de overgeplaatste werknemers). De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. b blijven verder functioneren. De overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers worden samengevoegd met de werknemersvertegenwoordigers in t.b.e. b en vormen de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. b. Deze overlegorganen zijn dan ook bevoegd voor alle werknemers (inclusief de overgeplaatste werknemers) van t.b.e. b.

Voorbeeld 45: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y die samenvallen met respectievelijk t.b.e.'s a en b. T.b.e. a beschikt over een Ondernemingsraad en een Comité, terwijl t.b.e. b geen Ondernemingsraad of Comité heeft. Een aantal werknemers wordt overgeplaatst van afdeling x (en dus t.b.e. a) naar afdeling y (en dus t.b.e. b). De werknemersvertegenwoordigers worden niet overgeplaatst. De Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a blijven verder functioneren. Ze zijn bevoegd voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. a, met uitsluiting van de overgeplaatste werknemers. In t.b.e. b wordt ten gevolge van de overplaatsing geen Ondernemingsraad of Comité opgericht.

Voorbeeld 46: Dezelfde situatie als in het vorige voorbeeld is voorhanden. Deze keer worden er wel werknemersvertegenwoordigers van de Ondernemingsraad en het Comité overgeplaatst (er blijven wel minstens 2 werknemersvertegenwoordigers in t.b.e. a). In dat geval zullen de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a verder blijven functioneren (zonder die overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers) en bevoegd zijn voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. a (dus afdeling x). In t.b.e. b zal er een nieuwe Ondernemingsraad en Comité opgericht worden, bestaande uit de overgeplaatste werknemersvertegenwoordigers, bevoegd voor alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b, inclusief de overgeplaatste werknemers (dus afdeling y).

Voorbeeld 47: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y die samenvallen met respectievelijk t.b.e.'s a en b. T.b.e. a beschikt niet over een Comité of Ondernemingsraad, terwijl t.b.e. b die overlegorganen wel heeft. Een aantal werknemers van t.b.e. a (en dus afdeling x) wordt overgeplaatst naar t.b.e. b (en dus afdeling y). In t.b.e. a zal hierdoor geen Ondernemingsraad of Comité ontstaan. In t.b.e. b zullen de Ondernemingsraad en het Comité verder functioneren. Hun bevoegdheid zal weliswaar uitgebreid worden tot alle werknemers die tewerkgesteld zijn in t.b.e. b, inclusief de overgeplaatste werknemers.

Onderdeel 5.1.3.5. (C)

Voorbeeld 48: Onderneming A bestaat uit één afdeling x, die samenvalt met t.b.e. a, waaraan een Ondernemingsraad en Comité verbonden is. Onderneming A richt een nieuwe afdeling y op, waarnaar ze een aantal werknemers van afdeling x (al dan niet met werknemersvertegenwoordigers) overplaatst. Afdeling y vormt echter een nieuwe aparte t.b.e. b (omwille van bijvoorbeeld een ander personeelsbeleid, een andere activiteit ...). Het resultaat van deze overplaatsing is dat de Ondernemingsraad en het Comité van t.b.e. a verder blijven functioneren voor zowel t.b.e. a als t.b.e. b. Deze overlegorganen zijn dan ook bevoegd voor alle werknemers die in de betreffende t.b.e.'s zijn tewerkgesteld.

Het lot van de Vakbondsafvaardiging

Onderdeel 5.2.3.1.

Voorbeeld 57: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a, waaraan geen Vakbondsafvaardiging is gekoppeld. Onderneming B bestaat ook uit één t.b.e. b, waaraan wel een Vakbondsafvaardiging verbonden is. Onderneming B neemt onderneming A over door overeenkomst, waarbij de aard van t.b.e. a niet verandert. Onderneming B bestaat nu uit twee t.b.e.'s a en b. Voor beide t.b.e.'s verandert er niets: t.b.e. a blijft na de overdracht zonder Vakbondsafvaardiging, terwijl t.b.e. b over een Vakbondsafvaardiging blijft beschikken (totdat het mandaat van die vakbondsafgevaardigden eindigt).

Voorbeeld 58: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen die samenvallen met één t.b.e. a, die niet over een Vakbondsafvaardiging beschikt. Onderneming B bestaat uit één t.b.e. b met een Vakbondsafvaardiging. Eén van de afdelingen van onderneming A wordt overgedragen naar onderneming b. Hierdoor wordt een deel van t.b.e. a (a2) overgedragen. T.b.e. a2 verandert ten gevolge van de overdracht van aard en wordt daarenboven samengevoegd met t.b.e. b. Hierdoor bestaat er dus in onderneming b één t.b.e. a2b. De Vakbondsafvaardiging die aan t.b.e. b verbonden was, blijft verder bestaan zoals vóór de overdracht voor t.b.e. a2b. Ze vertegenwoordigt alle bij een vakbond aangesloten werknemers binnen die t.b.e. (inclusief degenen die overgedragen zijn).

Voorbeeld 59: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval zal er echter geen samenvoeging optreden van t.b.e. a2 en t.b.e. b. Hierdoor zullen er dus twee aparte t.b.e.'s bestaan in onderneming B. T.b.e. a2 zal na de overdracht geen Vakbondsafvaardiging verkrijgen (omdat t.b.e. a dat vóór de overdracht ook niet had). T.b.e. b zal na de overdracht blijven beschikken over een Vakbondsafvaardiging.

Onderdeel 5.2.3.2.

Voorbeeld 60: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a die niet over een Vakbondsafvaardiging beschikt. Onderneming B bestaat uit één t.b.e. b die tevens geen Vakbondsafvaardiging bezit. Onderneming A wordt overgedragen naar Onderneming B. Na de overdracht zal er geen Vakbondsafvaardiging moeten opgericht worden voor t.b.e.'s a en b (als de betreffende t.b.e.'s niet van aard wijzigen of er geen samenvoeging optreedt) of voor t.b.e. ab (als t.b.e. a van aard verandert en samengevoegd wordt met t.b.e. b).

Onderdeel 5.2.3.3. (A)

Voorbeeld 61: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a die over een Vakbondsafvaardiging beschikt. Er wordt beslist om onderneming A te splitsen zodat er een onderneming B ontstaat. De aard van t.b.e. a verandert echter niet ten gevolge van deze splitsing en onderneming B ressorteert onder deze t.b.e. De Vakbondsafvaardiging die verbonden is aan t.b.e. a, blijft verder functioneren voor zowel onderneming A als onderneming B.

Onderdeel 5.2.3.3. (B)

Voorbeeld 62: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. T.b.e. a beschikt echter niet over een Vakbondsafvaardiging. Ten gevolge van de splitsing ontstaat er weer een onderneming B. Deze keer wijzigt de aard van t.b.e. a, waardoor er een t.b.e. b ontstaat, waaronder onderneming B ressorteert. Voor zowel t.b.e. a als t.b.e. b geldt dan dat er geen Vakbondsafvaardiging zal opgericht worden ten gevolge van de splitsing.

Voorbeeld 63: Dezelfde situatie als in het voorlaatste voorbeeld is voorhanden. Ten gevolge van de splitsing komt er weer een onderneming B tot stand. De aard van t.b.e. a wijzigt, waardoor er een t.b.e. b ontstaat, waaronder onderneming B ressorteert. De Vakbondsafvaardiging die verbonden was aan t.b.e. a blijft verder functioneren zoals vóór de splitsing. Zij zal echter bevoegd zijn voor zowel t.b.e. a als t.b.e. b.

Onderdeel 5.2.3.4. (A)

Voorbeeld 64: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b, die elk van beide over een Vakbondsafvaardiging beschikken, en is failliet. Onderneming B bestaat ook uit twee t.b.e.'s c en d, die elk van beide eveneens over een Vakbondsafvaardiging beschikken. Onderneming B neemt de activa van onderneming A over, samen met de twee t.b.e.'s a en b. De aard van deze t.b.e.'s blijft ongewijzigd. De overdracht heeft dan tot gevolg dat de Vakbondsafvaardigingen die voor de overdracht bestonden verder blijven bestaan (de Vakbondsafvaardigingen van t.b.e.'s a en b worden dan opnieuw samengesteld) en bevoegd blijven voor respectievelijk t.b.e. a, b, c of d.

Onderdeel 5.2.3.4. (B)

Voorbeeld 65: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval zullen t.b.e.'s a en b echter van aard veranderen ten gevolge van de overdracht en worden ze samengevoegd met respectievelijk t.b.e.'s c en d. Ten gevolge van deze overdracht zijn er binnen onderneming B dus twee t.b.e.'s ac en bd. Binnen 6 maanden na de overdracht moet een nieuwe Vakbondsafvaardiging ingesteld worden in t.b.e.'s ac en bd, indien nog aan de oprichtingsvoorwaarden is voldaan. In de tussentijd blijven de Vakbondsafvaardigingen die voor de overdracht bestonden verder functioneren, weliswaar enkel voor t.b.e. a, b, c of d. De twee nieuwe Vakbondsafvaardigingen zijn bevoegd voor t.b.e. ac of bd.

Voorbeeld 66: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval zullen t.b.e.'s c en d echter niet over een Vakbondsafvaardiging beschikken. T.b.e.'s a en b veranderen weer van aard en worden ook samengevoegd met respectievelijk t.b.e.'s c en d. In onderneming B zijn er na de overdracht dus twee t.b.e.'s ac en bd. Binnen 6 maanden na de overdracht moet een nieuwe Vakbondsafvaardiging ingesteld worden voor t.b.e.'s ac en bd, indien nog aan de oprichtingsvoorwaarden is voldaan. In de tussentijd blijven de Vakbondsafvaardigingen van t.b.e.'s a en b verder functioneren, weliswaar enkel voor die t.b.e.'s (en worden de bij een vakbond aangesloten werknemers van t.b.e.'s c en d dus niet vertegenwoordigd). De twee nieuwe Vakbondsafvaardigingen zijn bevoegd voor t.b.e.'s ac of bd.

Voorbeeld 67: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval hebben alle betreffende t.b.e.'s geen Vakbondsafvaardiging. T.b.e.'s a en b wijzigen weer van aard en worden samengevoegd met t.b.e.'s c en d. In onderneming B zijn er na de overdracht dus twee t.b.e.'s ac en bd. Deze t.b.e.'s verkrijgen geen Vakbondsafvaardiging door de overdracht.

Onderdeel 5.2.3.4. (C)

Voorbeeld 68: Onderneming A bestaat uit één t.b.e. a, die over een Vakbondsafvaardiging beschikt, en is failliet. Onderneming B bestaat uit één t.b.e. b, eveneens met een Vakbondsafvaardiging. Onderneming B neemt de activa van onderneming A over, alsook t.b.e. a. Ten gevolge van deze overdracht wijzigt de aard van t.b.e. a, maar ze wordt niet samengevoegd met t.b.e. b. Voor t.b.e. a betekent dit dat een nieuwe Vakbondsafvaardiging moet worden ingesteld binnen 6 maanden na de overdracht, indien de oprichtingsvoorwaarden nog voldaan zijn. In de tussentijd zal de Vakbondsafvaardiging die voor de overdracht was ingesteld voor t.b.e. a, met de overgedragen vakbondsafgevaardigden, verder functioneren voor deze t.b.e. Voor t.b.e. b heeft deze overdracht geen impact.

Onderdeel 5.2.3.5. (A)

Voorbeeld 69: Onderneming A bestaat uit (en valt samen met) t.b.e. a, waaraan geen Vakbondsafvaardiging is verbonden. Onderneming A wordt gesloten, maar men ontslaat niet alle werknemers. De sluiting veroorzaakt geen verandering in de aard van t.b.e. a. Er zal dan geen Vakbondsafvaardiging moeten worden opgericht ten gevolge van de splitsing.

Voorbeeld 70: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y die samenvallen met twee t.b.e.'s a en b. T.b.e. a heeft geen Vakbondsafvaardiging, terwijl t.b.e. b daar wel over beschikt. Afdeling x wordt gesloten, maar niet alle daartoe behorende werknemers worden ontslagen. T.b.e. a verandert van aard door de sluiting, maar wordt niet samengevoegd met t.b.e. b. Hierdoor verandert er voor de Vakbondsafvaardiging niets ten gevolge van de sluiting. T.b.e. a blijft zonder Vakbondsafvaardiging, terwijl t.b.e. b haar Vakbondsafvaardiging behoudt.

Voorbeeld 71: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y die samenvallen met twee t.b.e.'s a en b. Aan t.b.e. a is geen Vakbondsafvaardiging verbonden. T.b.e. b heeft wel een Vakbondsafvaardiging. Afdeling x wordt gesloten, maar niet alle werknemers worden ontslagen. T.b.e. a verandert van aard ten gevolge van de sluiting en wordt samengevoegd met t.b.e. b, zodat één t.b.e. ab wordt gevormd. De Vakbondsafvaardiging van t.b.e. b blijft verder functioneren, met een mandaat voor de vakbondsafgevaardigden die vóór de sluiting al in functie waren, totdat deze mandaten aflopen. Ze is wel bevoegd voor de vertegenwoordiging van alle bij een vakbond aangesloten werknemers die in t.b.e. ab zijn tewerkgesteld.

Voorbeeld 72: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. T.b.e. b heeft hier echter geen Vakbondsafvaardiging. Na de sluiting en samenvoeging van t.b.e.'s zal er geen Vakbondsafvaardiging moeten opgericht worden voor t.b.e. ab.

Onderdeel 5.2.3.5. (B)

Voorbeeld 73: Dezelfde situatie als voorbeeld 69 is hier voorhanden. Aan t.b.e. a is in dit geval echter wel een Vakbondsafvaardiging verbonden. Zij blijft verder functioneren voor t.b.e. a en zal de bij een vakbond aangesloten werknemers in t.b.e. a vertegenwoordigen.

Voorbeeld 74: Dezelfde situatie als voorbeeld 70 is hier voorhanden. In deze situatie wordt echter afdeling y, die samenvalt met t.b.e. b, gesloten. Niet alle werknemers van afdeling y worden echter ontslagen. De aard van t.b.e. b wijzigt ten gevolge van de sluiting, maar er treedt geen samenvoeging op met t.b.e. a. Voor t.b.e. a verandert er niets door de sluiting. In t.b.e. b zal binnen 6 maanden na de sluiting een nieuwe Vakbondsafvaardiging worden samengesteld, indien de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. Ondertussen zullen de niet-ontslagen vakbondsafgevaardigden van de Vakbondsafvaardiging van t.b.e. b hun mandaat verder blijven uitoefenen.

Voorbeeld 75: Dezelfde situatie als in voorbeeld 71 is voorhanden. In deze situatie wordt echter afdeling y, die samenvalt met t.b.e. b, gesloten. Niet alle werknemers van deze afdeling worden echter ontslagen. Ten gevolge van de sluiting verandert de aard van t.b.e. b en wordt deze samengevoegd met t.b.e. a. Hierdoor bestaat in onderneming A dus één t.b.e. ab. Binnen 6 maanden na de sluiting moet er een nieuwe Vakbondsafvaardiging worden samengesteld, indien de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. Ondertussen zullen de niet-ontslagen vakbondsafgevaardigden van de Vakbondsafvaardiging van t.b.e. b hun mandaat verder blijven uitoefenen. Ze vertegenwoordigen, in de tussentijd, enkel de bij een vakbond aangesloten werknemers die voor de sluiting en samenvoeging in t.b.e. b (en dus niet t.b.e. a) tewerkgesteld waren. Als een nieuwe Vakbondsafvaardiging wordt samengesteld, dan is die bevoegd voor t.b.e. ab en vertegenwoordigt zij dus zowel de bij een vakbond aangesloten werknemers van t.b.e. a als die van t.b.e. b.

Onderdeel 5.2.3.6.

Voorbeeld 76: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b die elk van beiden bestaan uit 500 werknemers en niet beschikken over een Vakbondsafvaardiging. In onderneming A vallen 100 ontslagen in beide t.b.e.'s. De aard van de t.b.e.'s wijzigt echter niet. Deze ontslagen resulteren niet in de oprichting van een Vakbondsafvaardiging voor de betreffende t.b.e.'s.

Voorbeeld 77: Dezelfde situatie als vorig voorbeeld is voorhanden. Deze keer hebben beide t.b.e.'s een Vakbondsafvaardiging. Deze Vakbondsafvaardigingen blijven verder opereren, ondanks de ontslagen, totdat de mandaten van de betreffende vakbondsafgevaardigden aflopen.

Voorbeeld 78: Onderneming A bestaat uit twee t.b.e.'s a en b die elk van beiden 500 werknemers tewerkstellen en allebei een Vakbondsafvaardiging hebben. 300 werknemers worden ontslagen in t.b.e. a. Door deze ontslagen verandert de aard van t.b.e. a. Deze t.b.e. wordt echter niet samengevoegd met t.b.e. b. Voor t.b.e. b wijzigt er niets. In t.b.e. a moet binnen 6 maanden na de ontslagen een nieuwe Vakbondsafvaardiging worden samengesteld, indien de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. Ondertussen zullen de niet-ontslagen vakbondsafgevaardigden in t.b.e. a hun mandaten verder uitoefenen.

Voorbeeld 79: Dezelfde situatie als in voorbeeld 78 is voorhanden. In dit geval wijzigt de aard van t.b.e. a en wordt deze samengevoegd met t.b.e. b. Onderneming A heeft na deze herstructurering dus één t.b.e. ab. Binnen 6 maanden na de ontslagen moet een nieuwe Vakbondsafvaardiging

worden samengesteld, indien de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. Ondertussen zullen de niet-ontslagen vakbondsafgevaardigden van t.b.e. a hun mandaten verder uitoefenen over de niet-ontslagen werknemers van t.b.e. a en de bij een vakbond aangesloten werknemers daarbinnen vertegenwoordigen. In de tussentijd zal de Vakbondsafvaardiging van t.b.e. b haar mandaten verder uitoefenen over de werknemers van t.b.e. b en de bij een vakbond aangesloten werknemers daarbinnen vertegenwoordigen.

Voorbeeld 80: Dezelfde situatie als in voorbeeld 78 is voorhanden. In dit geval heeft t.b.e. a echter geen Vakbondsafvaardiging. T.b.e. a wijzigt van aard en wordt samengevoegd met t.b.e. b. Ten gevolge van de ontslagen zal de Vakbondsafvaardiging van t.b.e. b verder blijven opereren. Ze voegt haar mandaten echter uit over de werknemers van t.b.e. ab. Ze vertegenwoordigt de bij een vakbond aangesloten werknemers in t.b.e. ab.

Voorbeeld 81: Dezelfde situatie als vorig voorbeeld is voorhanden. Deze keer hebben zowel t.b.e. a als b echter geen Vakbondsafvaardiging. T.b.e. a wijzigt van aard en wordt samengevoegd met t.b.e. b. Ten gevolge van de ontslagen zal geen Vakbondsafvaardiging moeten opgericht worden voor t.b.e. ab.

Onderdeel 5.2.3.7. (A)

Voorbeeld 82: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y, die samen één t.b.e. a vormen, die over een Vakbondsafvaardiging beschikt. Een aantal werknemers wordt overgeplaatst van afdeling x naar afdeling y. Ten gevolge van deze interne reorganisatie verandert er voor de Vakbondsafvaardiging niets. Deze blijft verder functioneren in t.b.e. a.

Onderdeel 5.2.3.7. (B)

Voorbeeld 83: Onderneming A bestaat uit twee afdelingen x en y, die samenvallen met respectievelijk t.b.e. a en b. T.b.e. a beschikt niet over een Vakbondsafvaardiging. T.b.e. b beschikt wel over een Vakbondsafvaardiging. Vanuit afdeling x wordt een aantal werknemers overgeplaatst naar afdeling y. Ten gevolge van deze interne reorganisatie wordt geen Vakbondsafvaardiging opgericht in t.b.e. a. Bij t.b.e. b zal de Vakbondsafvaardiging verder blijven functioneren. Deze Vakbondsafvaardiging zal ook de werknemers, die overgeplaatst zijn en bij een vakbond zijn aangesloten, vertegenwoordigen.

Voorbeeld 84: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. Beide t.b.e.'s hebben geen Vakbondsafvaardiging. Ten gevolge van de overplaatsing zal er voor zowel t.b.e. a als t.b.e. b geen Vakbondsafvaardiging worden opgericht.

Voorbeeld 85: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval hebben zowel t.b.e. a als t.b.e. b een Vakbondsafvaardiging. De overplaatsing heeft tot gevolg dat de Vakbondsafvaardiging die aan t.b.e. a verbonden is verder blijft functioneren, weliswaar zonder de overgeplaatste vakbondsafgevaardigden. Ze vertegenwoordigt dan de in t.b.e. a tewerkgestelde bij

een vakbond aangesloten werknemers. In t.b.e. b geldt dat een nieuwe Vakbondsafvaardiging moet worden samengesteld binnen 6 maanden na de overplaatsing, als de oprichtingsvoorwaarden nog vervuld zijn. De nieuw samengestelde Vakbondsafvaardiging vertegenwoordigt alle bij een vakbond aangesloten werknemers binnen t.b.e. b (inclusief degenen die overgeplaatst zijn naar deze t.b.e.). Ondertussen blijven de vakbondsafgevaardigden die vóór de overplaatsing gemandateerd waren hun mandaat verder uitoefenen. De overgeplaatste vakbondsafgevaardigden zullen (in de tussentijd) enkel de overgeplaatste bij een vakbond aangesloten werknemers vertegenwoordigen. De vakbondsafgevaardigden die vóór de overplaatsing in t.b.e. b waren gemandateerd zullen (in de tussentijd) enkel de bij een vakbond aangesloten werknemers die in deze t.b.e. waren tewerkgesteld vertegenwoordigen.

Onderdeel 5.2.3.7. (C)

Voorbeeld 86: Onderneming A bestaat uit één afdeling x, die samenvalt met t.b.e. a, die niet over een Vakbondsafvaardiging beschikt. In onderneming A wordt beslist om een nieuwe afdeling y op te richten, die samenvalt met een nieuwe t.b.e. b. Een aantal werknemers wordt van afdeling x naar afdeling y overgeplaatst. De overplaatsing zorgt er niet voor dat voor t.b.e. a of b een Vakbondsafvaardiging moet worden opgericht.

Voorbeeld 87: Dezelfde situatie als in vorig voorbeeld is voorhanden. In dit geval beschikt t.b.e. a echter wel over een Vakbondsafvaardiging. Er wordt weer beslist om een nieuwe afdeling y op te richten, die samenvalt met een nieuwe t.b.e. b. De overplaatsing zorgt ervoor dat de Vakbondsafvaardiging van t.b.e. a verder blijft opereren zoals vóór de overplaatsing. Ze vertegenwoordigt de werknemers die bij een vakbond aangesloten zijn in zowel t.b.e. a als t.b.e. b.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:
Het lot van de overlegorganen in geval van herstructurering van de onderneming

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

Jaar: **2017**

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,

Czanik, Frédérique

Datum: **14/05/2017**