

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	I
1. DOEL EN DRAAGWIJDTE VAN DE BESCHERMING	1
2. BESCHERMDE WERKNEMERS.....	3
2.1. GEWONE EN PLAATSVERVANGENDE WERKNEMERSAFGEVAARDIGDEN EN NIET-VERKOZEN KANDIDATEN.....	3
6001. DE EFFECTIEVE EN PLAATSVERVANGENDE LEDEN DIE HET PERSONEEL VERTEGENWOORDIGEN IN DE ONDERNEMINGSRAAD EN HET COMITÉ, ALSOOK DE NIET-VERKOZEN KANDIDATEN, ZIJN BESCHERMD ALS ZIJ OP DE DEFINITIEVE KANDIDATENLIJSTEN VOORKOMEN EN AAN DE VERKIESBAARHEIDSVORWAARDEN VOLDOEN. DE WERKNEMERS MOETEN BOVENDIEN HUN KANDIDATUUR GESTELD HEBBEN BIJ VERPLICHTE SOCIALE VERKIEZINGEN.	3
2.1.1. <i>Zij moeten voorkomen op de definitieve kandidatenlijsten.....</i>	3
2.1.2. <i>Zij moeten aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen</i>	3
2.1.3. <i>De verkiezingen moeten verplicht zijn.....</i>	4
2.2. BIJZONDERE GEVALLEN	4
2.2.1. <i>Werkgeversvertegenwoordigers (leidinggevend personeel).....</i>	4
2.2.2. <i>Vakbondsafvaardiging.....</i>	4
2.2.3. <i>Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur.....</i>	4
3. DUUR VAN DE BESCHERMINGSPERIODE.....	7
3.1. BEGIN VAN DE BESCHERMINGSPERIODE	7
3.1 BIS INVLOED VAN HET UITSTEL VAN DE SOCIALE VERKIEZINGEN INGEVOLGE DE CORONAMAATREGELEN OP HET BEGIN VAN DE BESCHERMINGSPERIODE.....	8
3.2. EINDE VAN DE BESCHERMINGSPERIODE VAN DE BESCHERMDE WERKNEMERS	8
3.2.1. <i>Einde van de beschermingsperiode van de personeelsafgevaardigde.....</i>	9
3.2.2. <i>Einde van de beschermingsperiode van niet-verkozen kandidaten of voorgedragen kandidaten bij nietig verklaarde verkiezingen</i>	9
3.2.2.1. <i>Eerste kandidatuur</i>	9
3.2.2.2. <i>Latere kandidatuur</i>	9
3.3. HEEFT HET EINDE VAN HET MANDAAT VAN EFFECTIEF OF PLAATSVERVANGEND PERSONEELSAFGEVAARDIGDE HET EINDE VAN DE BESCHERMING TOT GEVOLG?.....	12
3.3.1. <i>Gevalen waarin het mandaat een einde neemt</i>	12
3.3.2. <i>Verlies van de bescherming als afgevaardigde, behoud van de bescherming als gewezen kandidaat?</i>	13
3.4. BESCHERMING BIJ ONDERHANDELD VERTREK VAN DE WERKNEMER: GELDIGHEID VAN DE AFSTAND VAN BESCHERMING TEGEN ONTSLAG	14
3.4.1. <i>Eerste stelling : de ontslagbescherming is van openbare orde</i>	14
<i>Met andere woorden, of hij nu beschermd is als personeelsafgevaardigde, niet verkozen en/of gewezen kandidaat, de werknemer kan vóór of na zijn ontslag noch van de bescherming, noch van de beschermingsvergoeding afstand doen, zelfs niet met het akkoord van de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur voordroeg. Dergelijke afstand zal als nietig beschouwd worden en deze nietigheid zal ambtshalve door de rechter worden ingeroepen. In geval van betwisting moet de werkgever dus de beschermingsvergoeding betalen aan de ontslagen werknemer, terwijl de vraag tot ontslag vanaf het begin uitging van de werknemer.</i>	14
3.4.2. <i>Tweede stelling: de ontslagbescherming is van openbare orde, maar de bepalingen met betrekking tot de beschermingsvergoeding zijn van dwingend recht</i>	14
3.5. BESCHERMING BIJ OVERGANG VAN ONDERNEMING	15
3.6. SYNTHESE VAN DE BESCHERMINGSDUUR	17
4. BESCHERMING TEGEN ONTSLAG	18
4.1. BEGRIP ONTSLAG	18
4.2. ANDERE GEVALLEN VAN EINDE OVEREENKOMST NAAST ONTSLAG.....	19

4.3.	PROCEDURE BIJ ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN	20
4.3.1.	<i>Het begrip dringende reden</i>	20
4.3.2.	<i>Procedure</i>	20
4.3.2.1.	Eerste fase: voornemen tot ontslag	20
A. VOORTZETTING VAN DE TEWERKSTELLING		20
HET VOORNEMEN TOT ONTSLAG VAN BETROKKEN WERKNEMER WORDT BETEKEND BIJ EEN TER POST AANGETEKENDE BRIEF		21
4.3.2.2.	Tweede fase: onderhandelingsperiode	22
4.3.2.3.	Derde fase: verzoeningspoging van de voorzitter van de arbeidsrechtbank.....	23
4.3.2.4.	Vierde fase: schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure	23
HET NETTO REFERTELOON WORDT AFGEROND NAAR DE HOGERE EURO.....		25
6041. ALLEEN DE WERKGEVER MAG DE OVEREENKOMST NIET BEËINDIGEN TIJDENS DE GERECHTELIJKE PROCEDURE; DE BESCHERMDE WERKNEMER MAG ZE ECHTER WEL BEËINDIGEN.....		25
4.3.2.5.	Vijfde fase: dagvaarding voor de arbeidsrechtbank	26
4.3.2.6.	Zesde fase: verloop van de gerechtelijke procedure.....	26
A. ARTIKEL 8.....		26
HIJ BEPAALT EVENEENS DE TERMIJNEN VOOR HET NEERLEGGEN VAN DE STUKKEN EN DE CONCLUSIES.		27
DE RECHTER DOET UITSpraak BINNEN ACHT DAGEN NA DE SLUITING VAN DE DEBATTEN.		27
DE RECHTER BEPAALT EVENEENS DE TERMIJNEN VOOR HET NEERLEGGEN VAN DE STUKKEN EN DE CONCLUSIES.....		28
4.3.2.7.	Zevende fase: gevolgen van de gerechtelijke uitspraak	28
A. DE DRINGENDE REDEN WORDT ERKEND		28
IN DIT GEVAL MOET DE ARBEIDSOVEREENKOMST ONGEWIJZIGD VERDER UITGEVOERD WORDEN.		29
INDIEN DE WERKGEVER TOCH TOT ONTSLAG OVERGAAT, IS DIT ONTSLAG ONREGELMATIG (ZIE VERDER).		29
4.3.2.8.	Bijzonder geval van de kandidaat die om dringende reden ontslagen wordt tijdens de occulte beschermingsperiode	29
4.3.2.9.	Synthese van de procedure bij ontslag om dringende reden	30
4.4.	PROCEDURE BIJ ONTSLAG OM TECHNISCHE OF ECONOMISCHE REDEN	31
4.4.1.	<i>Het begrip economische of technische redenen</i>	31
4.4.1.1.	Vóór de bijzondere ontslagregelingswet van 1991	31
6054. DE WETGEVER HEEFT HET BEGRIP "ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN" NERGENS GEDEFINIEERD.....		31
4.4.1.2.	De bijzondere ontslagregelingswet	31
A. REDEN ERKEND DOOR HET BEVOEGD PARITAIR ORGAAN		32
B. SLUITING VAN DE ONDERNEMING OF VAN EEN AFDELING ERVAN.....		32
C. ONTSLAG VAN EEN WELBEPAALENDE PERSONEELSGROEP		32
4.4.2.	<i>Omvang van de controle door de arbeidsgerechten op de maatregelen genomen door de werkgever</i>	32

1) IS ER WERKELIJK SLUITING OF ONTSLAG VAN EEN WELBEPAALENDE PERSONEELSGROEP?	32
2) RECHTVAARDIGT DE ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDEN HET ONTSLAG VAN EEN BESCHERMDE WERKNEMER?	33
4.4.3. <i>Procedure</i>	33
4.4.3.1. Eerste fase: aanhangigmaking bij het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, bij de Nationale Arbeidsraad	34
A. TERMIJN	34
6065. DE AANHANGIGMAKING MOET BIJ TER POST AANGETEKENDE BRIEF GEBEUREN. ...	34
4.4.3.2. Tweede fase : procedure voor het arbeidsgerecht	36
A. SLUITING VAN DE ONDERNEMING OF VAN EEN AFDELING ERVAN	36
4.4.3.3. Derde fase: beëindiging van de arbeidsovereenkomst	36
A. HET BESTAAN VAN DE ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN WORDT ERKEND	36
B. HET BESTAAN VAN DE ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN WORDT NIET ERKEND	37
4.4.3.4. Bijzonder geval van de kandidaat die om economische of technische redenen ontslagen wordt tijdens de occulte beschermingsperiode.....	37
4.4.3.5. Synthese van de procedure bij ontslag om economische of technische redenen	38
4.5. ONREGELMATIG ONTSLAG	40
4.5.1. <i>Definitie</i>	40
4.5.2. <i>Sancties</i>	40
4.5.2.1. Re-integratie van de beschermde werknemer	40
A. MOGELIJKHEID OF VERPLICHTING	40
B. TERMIJN	41
C. VORM	41
6080. DE AANVRAAG TOT RE-INTEGRATIE MOET WORDEN INGEDIEND BIJ TER POST AANGETEKENDE BRIEF.	41
D. RE-INTEGRATIE	41
E. GEEN RE-INTEGRATIE	41
4.5.2.2. Beschermingsvergoeding.....	41
A. DE RE-INTEGRATIE WERD NIET AANGEVRAAGD	42
B. DE RE-INTEGRATIE WERD AANGEVRAAGD	42
C. BEREKENINGSBASIS EN BETALINGSMODALITEITEN	42
D. CUMULATIE MET ANDERE VERGOEDINGEN	44
6087. DE BESCHERMINGSVERGOEDING IS CUMULEERBAAR MET DE SLUITINGSVERGOEDING.	44

1. DOEL EN DRAAGWIJDTE VAN DE BESCHERMING

6000. Om de personeelsafgevaardigden in ondernemingsraden en comités te beschermen tegen individuele en willekeurige maatregelen die de werkgever tegen hen zou kunnen nemen wegens hun mandaat, heeft de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling van de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, een reeks regels opgesteld die hen een zekere bescherming bieden.

Deze regels garanderen de onafhankelijkheid van de werknemers om zich kandidaat te stellen en hun opdracht correct uit te voeren eens zij verkozen zijn.

De beschermingsregels zijn ook van toepassing op niet-verkozen kandidaten.

De bij wet ingestelde bescherming kan als volgt omschreven worden:

1. Hun mandaat of hun kandidatuur mag voor hen noch nadelen noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben. De personeelsafgevaardigden en de niet-verkozen kandidaten genieten de normale promoties en voordelen van de werknemerscategorie waartoe zij behoren¹.
2. Zij mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van eenzelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of wegens economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis ervan, door de Nationale Arbeidsraad werden erkend.

De wet beoogt dus niet de overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid. Dergelijke overplaatsing wordt echter als niet bestaand beschouwd als zij plaats had binnen zes maanden vóór de sluiting van deze nieuwe afdeling.

3. Het belangrijkste element van de bescherming bestaat in een verbod tot hun ontslag behalve om dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aanvaard werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis ervan, door de Nationale Arbeidsraad werden erkend.

¹ Cass. 15 oktober 2012, S.11.0052.N

2. BESCHERMDE WERKNEMERS

2.1. Gewone en plaatsvervangende werknemersafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten

6001. De effectieve en plaatsvervangende leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad en het comité, alsook de niet-verkozen kandidaten, zijn beschermd als zij op de definitieve kandidatenlijsten voorkomen en aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen. De werknemers moeten bovendien hun kandidatuur gesteld hebben bij verplichte sociale verkiezingen.

2.1.1. Zij moeten voorkomen op de definitieve kandidatenlijsten

6002. De betrokken werknemers moeten voorkomen op de definitieve kandidatenlijsten. Het betreft de kandidatenlijsten die op dag $Y - 13 (X + 77)^2$ werden aangeplakt.

Indien deze voorwaarde is vervuld, genieten de werknemers de bijzondere bescherming, zelfs als de sociale verkiezingen niet konden plaatsvinden (onvoldoende aantal kandidaten, het kiesbureau heeft de verkiezingen op onregelmatige wijze stopgezet) of als de verkiezingen nietig werden verklaard

Een werknemer die op de definitieve kandidatenlijsten staat, ondanks het feit dat hij aan zijn werkgever had laten weten dat hij niet langer kandidaat was, maar waarvan zijn vakorganisatie had nagelaten hem te vervangen of zijn naam weg te laten, geniet eveneens van de ontslagbescherming³. Het is bijgevolg noodzakelijk dat de naam van de werknemer in kwestie vóór Y-13 verdwijnt van de lijsten.

2.1.2. Zij moeten aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen

6003. De betrokken werknemers moeten aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoen ⁴.

Concreet heeft dit als gevolg:

- de bescherming wordt niet toegekend aan de werknemer die op de dag van de verkiezingen (dag Y) geen deel meer uitmaakt van de onderneming. Deze hypothese beoogt onder andere het geval van de werknemer die ontslag gaf met een vooropzeg. Zolang zijn arbeidsovereenkomst van kracht is, en in het bijzonder in de vooropzegperiode, blijft de afgevaardigde of kandidaat beschermd. Als de werkgever hem tijdens zijn vooropzeg wil ontslaan om dringende reden, moet hij de bijzondere ontslagprocedure naleven ⁵. Om eventuele misbruiken vanwege de werkgever tegen te gaan, heeft de wetgever echter voorzien dat de ontslagen werknemer zich tijdens de occulte beschermingsperiode (namelijk in de periode tussen dag X - 30 en dag X + 35, uiterste dag voor de indiening van kandidaturen) kandidaat kan stellen mits hij zijn re-integratie in de onderneming vraagt ⁶ ;
- de benoeming van de werknemer in een directiefunctie of wijziging van de werknemerscategorie (bijvoorbeeld arbeider die bediende wordt) heeft het verlies van het mandaat van gewoon of plaatsvervangend afgevaardigde tot gevolg⁷.

² Zie Deel 2 - Verkiezingsprocedure, punt 6.8. - Definitieve afsluiting van de kandidatenlijsten

³ BOUCIQUE, W. en WOUTERS, O., *20 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden – Overzicht van de rechtspraak sinds de sociale verkiezingen van 2008*, Or. 2011, afl. 3, 54.

⁴ Zie Deel 2 - Verkiezingsprocedure, punt 4. - Verkiesbaarheidsvoorwaarden

⁵ Zie punt 4.3. hierna - Procedure bij ontslag om dringende reden

⁶ Zie punt 4.5.2.1. hierna - Reïntegratie van de beschermde werknemer

⁷ Zie punt 3.3.1. hierna - Gevallen waarin het mandaat

- de bijzondere bescherming wordt niet meer toegekend aan personeelsafgevaardigden die de leeftijd van 65 jaar bereiken, behalve indien het in de onderneming altijd al de praktijk was om de werknemerscategorie, waartoe hij behoort, in dienst te houden.

2.1.3. De verkiezingen moeten verplicht zijn

6004. De werknemers moeten hun kandidatuur gesteld hebben bij de verkiezing van de organen die door de wet ingesteld werden. De kandidaten voor de verkiezing van organen die op louter vrijwillige basis werden opgericht, genieten de bescherming, ingesteld door de wet van 1991, niet. Volgens het Hof van Cassatie werd de bijzondere bescherming van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité ingesteld in het algemeen belang en is zij een beschikking van openbare orde. Er kan geen enkele uitzondering op de wettelijke bescherming toegestaan worden, noch in het voordeel, noch in het nadeel van de werknemer. Ook een conventionele uitbreiding van de bescherming tegen ontslag moet afgewezen worden⁸.

2.2. Bijzondere gevallen

2.2.1. Werkgeversvertegenwoordigers (leidinggevend personeel)

6005. De werkgeversvertegenwoordigers in de raad of het comité genieten de bijzondere bescherming niet. Deze leden van de werkgeversafvaardiging worden door de werkgever aangeduid onder de leden van het leidinggevend personeel. Gezien zij de belangen van de werkgever en niet die van de werknemers moeten verdedigen, is een bijzondere bescherming van deze personen niet gerechtvaardigd.

2.2.2. Vakbondsafvaardiging

6006. Behalve andersluidende bepalingen op sectoraal of ondernemingsvlak, genieten de leden van de vakbondsafvaardiging ook niet de bijzondere bescherming, ingesteld door de wet van 1991. Zij genieten de bescherming, ingesteld door C.A.O. nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, en, in voorkomend geval door de sectorale collectieve overeenkomsten over het statuut van de vakbondsafvaardigingen.

In de ondernemingen die geen comité opgericht hebben, moet de vakbondsafvaardiging echter de opdrachten van het comité vervullen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging de bijzondere bescherming die door de wet van 1991 werd ingesteld. In dergelijke hypothesen moet de werkgever bijgevolg rekening houden met de twee beschermingsstelsels.

De bescherming, ingesteld door de wet van 1991, eindigt op de datum waarop de verkozen kandidaten van de volgende verkiezingen als leden van het comité aangesteld zijn.

2.2.3. Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde duur

6007. .

Een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde duur kan zich kandidaat stellen en de bescherming tegen ontslag genieten. Zijn ontslagbescherming verliest haar uitwerking echter bij het verstrijken van de termijn van de overeenkomst voor bepaalde duur.

⁸ Cass., 23 november 1981, *Arr. Cass.*, 1981-82, 40

SYNTHESE

BESCHERMDE WERKNEMERS:

- de gewone en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden in raad en comité
- de niet-verkozen kandidaten
- de leden van de vakbondsafvaardiging bij afwezigheid van comité

Indien zij volgende voorwaarden vervullen:

- ingeschreven zijn op de definitieve kandidatenlijsten op dag $Y - 13 (X + 77)$
- voldoen aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden
- voorgedragen zijn bij verplichte sociale verkiezingen

3. DUUR VAN DE BESCHERMINGSPERIODE

3.1. Begin van de beschermingsperiode

6008. De beschermingsperiode begint op de 30e dag vóór de dag van aanplakking van het bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt (dag X - 30, ten vroegste 12 en uiterlijk 25 januari 2020). Gezien de kandidatenlijsten uiterlijk pas moeten worden ingediend op de 35e dag na de dag van aanplakking van het bericht dat de sociale verkiezingen aankondigt (dag X + 35, ten vroegste 17 en uiterlijk 30 maart 2020), begint de beschermingsperiode dus op het ogenblik dat de werkgever geacht wordt de namen niet te kennen van de werknemers die zich voor de verkiezingen kandidaat zullen stellen.

Het is overigens aan te raden om deze occulte beschermingsperiode (van dag X - 30 tot en met dag X + 35) breed te interpreteren en niemand te ontslaan tot dag Y - 14 (X + 76, ten vroegste 27 april en uiterlijk 10 mei 2020), datum waarop de laatste wijzigingen in de kandidatenlijsten kunnen worden doorgevoerd en derhalve datum waarop de werkgever absolute zekerheid heeft dat de werknemer niet op de kandidatenlijsten voorkomt.

Met andere woorden, de beschermingsperiode begint te lopen 65 dagen voordat de werkgever kennis neemt van de namen van de werknemers die kandidaat zijn voor een sociaal mandaat.

Indien de werkgever tijdens deze occulte beschermingsperiode (van dag X - 30 tot dag X + 35) de werknemer ontslaat die buiten zijn medeweten kandidaat is, kan die werknemer zijn re-integratie aanvragen tenzij de werkgever kan bewijzen dat de werknemer zijn kandidatuur heeft gesteld met als enig doel de bijzondere bescherming tegen ontslag te genieten. Dergelijke houding is inderdaad onrechtmatig en zonder uitwerking⁹.

Het bewijs van het misbruik van zijn kandidatuur door de werknemer moet echter door de werkgever geleverd worden en is in feite zeer moeilijk voor te leggen¹⁰.

Het feit alleen dat de werknemer met zijn vakbondsorganisatie beslist heeft om zijn kandidatuur te stellen na ontslag om dringende reden is niet voldoende om de onrechtmatige aard ervan aan te tonen¹¹.

Het feit dat de ontslagen werknemer voordien nooit een syndicale activiteit heeft ontplooid, bewijst geenszins dat hij zich helemaal niet interesseert voor de werknemersvertegenwoordiging in de onderneming en dat, nu hij vertrekt, zijn kandidatuur onrechtmatig is¹².

De kandidatuur van een werknemer van wie de overeenkomst sinds meerdere jaren geschorst is, wordt ook onrechtmatig geoordeeld. Bovendien volstaat het feit alleen, dat de vakbond en de werknemer op de hoogte waren van het voornemen tot ontslag, niet om de onrechtmatige aard van de kandidatuur te bewijzen¹³.

Om de onrechtmatige aard van de kandidatuur te beoordelen, mag de rechter zich niet uitsluitend baseren op de redenen van het ontslag, namelijk dat dit zou doorgegaan zijn om gewettigde redenen, onafhankelijk van en voorafgaand aan de kandidatuur van de werknemer en die in ieder geval zijn ontslag tot gevolg zouden gehad hebben¹⁴.

⁹ Cass., 5 maart 1984, *J.T.T.*, 1985, 101

¹⁰ Arb. rechtb. Namen, 10 mei 1991, *J.T.T.*, 1993, 139 ; Arb. rechtb. Brussel, 31 mei 1991, *J.T.T.*, 1992, 178 ; Arb. Hof Luik, 2 november 1982, *J.T.T.*, 1983, 243 ; Arb. rechtb. Brussel, 15 mei 1991, *J.T.T.*, 1992, 181 ; Arb. rechtb. Brussel, 23 mei 1991, 1991, *J.T.T.*, 1993, 136).

¹¹ Arb. rechtb. Brussel, 21 april 1995, A.R. nr. 84.366/95

¹² Arb. rechtb. Brussel, 21 april 1995, A.R. nr. 84.366/95

¹³ Arb. rechtb. Nijvel, 19 april 1995, 1e kamer, A.R. nr. 803/W/95

¹⁴ Cass., 26 oktober 1992, *J.T.T.*, 1993, 122 ; Arb. rechtb. Brussel, 21 april 1995. 7de kamer, A.R. nr. 84.366/95

Een arrest van het Hof van Cassatie van 24 september 2001 opent echter nieuwe perspectieven¹⁵. In dit geval ging het om een personeelsafgevaardigde van wie de uitvoering van het mandaat geschorst was in het kader van de procedure tot erkenning van een dringende reden. Bij de volgende verkiezingen stelde de werknemer opnieuw zijn kandidatuur. Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat deze kandidatuur onrechtmatig was omdat het recht op kandidatuur ingesteld werd met het oog op de uitoefening van een mandaat ten gunste van de gemeenschap. Het Hof van Cassatie heeft het recht om zich kandidaat te stellen gekwalificeerd als een doelgericht recht, namelijk een recht dat een specifieke doelstelling beoogt. Het is dus in functie van deze doelgerichtheid dat men de eventuele onrechtmatige aard van de kandidatuur moet beoordelen.

Dit arrest van het Hof van Cassatie zou de feitenrechters de mogelijkheid moeten geven om de redenen of de opportuniteit van de kandidatuur strenger te controleren. Er valt nog te bezien in welke mate de feitenrechters deze redenering zullen volgen.

Voor de werkgever die de ontslagen kandidaat niet wil re-integreren tijdens de occulte beschermingsperiode, blijft het vandaag dus nog erg moeilijk om de onrechtmatige aard van de kandidatuur te bewijzen.

Een tweede mogelijkheid voor de werkgever bestaat erin de ontslagen kandidaat op zijn aanvraag te re-integreren en vervolgens onmiddellijk de bijzondere ontslagprocedure voor dringende reden of voor economische of technische reden, voorzien door de wet van 1991¹⁶, te starten. Deze optie is natuurlijk slechts mogelijk als de kandidaat om dringende reden of om economische of technische reden ontslagen werd tijdens de occulte beschermingsperiode.

3.1bis Invloed van het uitstel van de sociale verkiezingen ingevolge de coronamaatregelen op het begin van de beschermingsperiode

De aanvankelijke sociale verkiezingsprocedure werd uitgesteld op X+36 (ten vroegste 18 en uiterlijk 31 maart 2020) om opnieuw te hernemen op X + 36 in de nieuwe verkiezingsprocedure (ten vroegste 23 september en uiterlijk 6 oktober 2020).

De werknemers die zich op X + 35 in de aanvankelijke verkiezingsprocedure (ten vroegste 17 en uiterlijk 30 maart 2020) kandidaat hebben gesteld genieten een ontslagbescherming vanaf de 30e dag vóór de dag van aanplakking van het bericht X in de aanvankelijke verkiezingsprocedure (ten vroegste 12 en uiterlijk 25 januari 2020). Deze ontslagbescherming blijft doorlopen tijdens de periode van uitstel van de sociale verkiezingsprocedure.

De werknemers die zich op X + 35 in de aanvankelijke verkiezingsprocedure (ten vroegste 17 en uiterlijk 30 maart 2020) geen kandidaat hebben gesteld kunnen zich wel nog kandidaat stellen als vervanger van een kandidaat die zich terugtrekt. Dit kan gebeuren na de periode van schorsing van de verkiezingsprocedure en dit tot dag X+76 in de nieuwe verkiezingsprocedure (ten vroegste 2 en uiterlijk 15 november 2020). In dat geval genieten zij een (occulte) ontslagbescherming vanaf de 36ste dag die voorafgaat aan de nieuwe dag X+36 in de nieuwe verkiezingsprocedure (ten vroegste 18 en uiterlijk 31 augustus 2020). Tijdens de periode die aanvangt met de schorsing van de aanvankelijke verkiezingsprocedure en eindigt vanaf de 36ste dag die voorafgaat aan de nieuwe dag X+36 in de nieuwe verkiezingsprocedure genieten zij geen ontslagbescherming.

3.2. Einde van de beschermingsperiode van de beschermde werknemers

6009. Het einde van de beschermingsperiode verschilt naargelang het gewone-, plaatsvervangende personeelsafgevaardigden, of niet-verkozen kandidaten betreft.

¹⁵ Cass., 24 september 2001, *J.T.T.*, 2002, 63, concl.Leclercq en R.W. 2001 -02, 1029

¹⁶ Zie punt 4.3.2.8. hierna - Bijzonder geval van de kandidaat die om dringende reden ontslagen werd tijdens de occulte beschermingsperiode en punt 4.4.3.4. - Bijzonder geval van de kandidaat die om economische of technische reden ontslagen werd tijdens de occulte beschermingsperiode

3.2.1. Einde van de beschermingsperiode van de personeelsafgevaardigde

6010. De ondernemingsraad en het comité worden verkozen voor een periode van vier jaar. De beschermingsperiode eindigt op de dag van de instelling van de nieuwe ondernemingsraad en/of het nieuwe comité bij de volgende sociale verkiezingen, tenzij de werknemer herverkozen wordt.

In geval van beroep tot nietigverklaring van de verkiezingen, blijft de bestaande raad of comité verder functioneren tot de nieuwe raad of comité wordt ingesteld. De leden blijven beschermd tot het nieuwe orgaan wordt ingesteld. De kandidaten die bij de nietig verklaarde verkiezingen werden voorgedragen, genieten de voorziene bescherming voor niet-verkozen kandidaten¹⁷.

Er bestaan evenwel een aantal uitzonderingen¹⁸:

- Als de ondernemingsraad of het comité niet wordt hernieuwd omdat de personeelsdrempel voor de oprichting van deze overlegorganen niet wordt bereikt, wordt de ontslagbescherming van de personeelsafgevaardigden verlengd gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de koning vastgestelde periode der verkiezingen. Het betreft de periode waarin de verkiezingen zelf moeten plaatsvinden. De bescherming eindigt dus 6 maanden na 11 mei 2020. Ingevolge uitstel van de sociale verkiezingen naar de periode van 16 tot 19 november 2020 werd beslist om de bescherming te doen eindigen 6 maanden na 16 november 2020;

- Er moeten geen nieuwe verkiezingen worden georganiseerd indien er te weinig kandidaten zijn. Ook in dit geval wordt de ontslagbescherming van de personeelsafgevaardigden verlengd met zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de bij koninklijk besluit vastgestelde periode voor de organisatie van verkiezingen (dus 6 maanden na 11 mei 2020). De bescherming eindigt dus 6 maanden na 11 mei 2020. Ingevolge uitstel van de sociale verkiezingen naar de periode van 16 tot 19 november 2020 werd beslist om de bescherming te doen eindigen 6 maanden na 16 november 2020;

3.2.2. Einde van de beschermingsperiode van niet-verkozen kandidaten of voorgedragen kandidaten bij nietig verklaarde verkiezingen

6011. Het einde van de beschermingsperiode van niet-verkozen kandidaten verschilt naargelang het een eerste of latere kandidatuur betreft.

3.2.2.1. Eerste kandidatuur

6012. De kandidaat-personeelsafgevaardigden genieten bij een eerste kandidatuur van dezelfde beschermingsperiode als de personeelsafgevaardigden, nl. tot de dag van de aanstelling van de nieuw verkozen personeelsafgevaardigden.

3.2.2.2. Latere kandidatuur

6013. De beschermingsperiode van een niet-verkozen kandidaat die reeds kandidaat was en die evenmin werd verkozen bij de vorige verkiezingen, eindigt in principe twee jaar na de datum van aanplakking van de uitslag van de verkiezingen (dag Y + 2, ten vroegste 13 en uiterlijk 26 mei 2020), maar deze regel heeft in het verleden nogal wat aanleiding gegeven tot tal van onduidelijkheden.

¹⁷ Zie punt 3.2.2. hierna - Einde van de beschermingsperiode van niet-verkozen of voorgedragen kandidaten bij nietig verklaarde verkiezingen

¹⁸ I.PLETS, S. DEMEESTERE, J.HOFKENS, A.VANDENBERGEN, *20 jaar Wet ontslagregeling personeelsafgevaardigden*, Intersentia, 2011, 49.

Wat zijn de mogelijke combinaties en hun gevolgen:

1) Eerste kandidatuur en verkozen:

De kandidaat geniet een bescherming van vier jaar, nl. tot installering van de nieuwe ondernemingsraad en/of het nieuwe comité.

2) Twee maal na elkaar niet verkozen:

De kandidaat geniet een bescherming van twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

3) Niet verkozen – geen kandidaat – niet verkozen:

De kandidaat geniet een bescherming van twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

In dit verband verwijzen we naar het arrest van het Hof van Cassatie van 5 maart 2007 waarin werd geoordeeld dat er maar eenmaal een eerste kandidatuur kan zijn en dat de termen die in artikel 2, §3, 2^e lid van de wet van 19 maart 1991, ‘zo zij reeds kandidaat waren en niet verkozen werden bij de verkiezingen’ inhouden dat wanneer een kandidaat-personeelsafgevaardigde bij een latere kandidatuur verkozen wordt met verwerving van de eraan verbonden beschermingsperiode, hij ook bij niet-verkiezing bij de daaropvolgende verkiezingen van dezelfde bescherming zal genieten, **maar dat in alle andere gevallen van latere kandidatuur bij niet-verkiezing slechts de verkorte beschermingsperiode kan worden toegekend**¹⁹.

¹⁹ BOUCIQUE, W. en WOUTERS, O., *20 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden – overzicht van rechtspraak sinds de sociale verkiezingen van 2008*, Or. 2011, afl. 3, 57.

4) Verkozen – niet verkozen:

De kandidaat geniet een bescherming van vier jaar. De wet van 19 maart 1991 behandelt dit geval niet, maar de rechtspraak is het hier eens: het begrip ‘eerste kandidatuur’ moet worden gelezen als een eerste kandidatuur die niet tot verkiezing heeft geleid. Anders zou de werknemer die verkozen wordt na een eerste kandidatuur, maar bij een tweede kandidatuur niet meer verkozen wordt, geen ontslagbescherming genieten²⁰.

5) Verkozen – geen kandidaat – niet verkozen:

De kandidaat geniet een bescherming van vier jaar.

6) Niet verkozen – niet verkozen – niet verkozen:

De kandidaat geniet een bescherming van twee jaar na aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

7) Niet verkozen – verkozen – niet verkozen:

In dit geval geniet de kandidaat-personeelsafgevaardigde van een bescherming gedurende vier jaar. We beroepen ons hiervoor eveneens op het arrest van het Hof van Cassatie van 5 maart 2007 waarin werd geoordeeld dat er maar eenmaal een eerste kandidatuur kan zijn en dat de termen die in artikel 2, §3, 2^e lid, ‘zo zij reeds kandidaat waren en **niet verkozen werden bij de verkiezingen**’ inhouden **dat wanneer een kandidaat-personeelsafgevaardigde bij een latere kandidatuur verkozen wordt met verwerving van de eraan verbonden beschermingsperiode, hij ook bij niet-verkiezing bij de daaropvolgende verkiezingen van dezelfde bescherming zal genieten**, maar dat in alle andere gevallen van latere kandidatuur bij niet-verkiezing slechts de verkorte beschermingsperiode kan worden toegekend²¹.

Sommige auteurs beweren dat dat er hier slechts sprake is van de verkorte beschermingsperiode van twee jaar. Ze beroepen zich hiervoor ook op het arrest van het Hof van Cassatie van 5 maart 2007 dat bepaalt dat er slechts eenmaal sprake kan zijn van een eerste kandidatuur. Het is enkel de eerste vruchteloze poging die aanleiding heeft gegeven tot een bescherming van vier jaar. De latere vruchteloze pogingen geven in dit geval aanleiding tot een verkorte beschermingsduur van twee jaar.

8) Niet verkozen – verkozen – geen kandidaat – niet verkozen:

De kandidaat geniet van een bescherming van twee jaar na aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

²⁰ Arbh. Brussel, 7 januari 2009, *J.T.T.* 2009, 150; Cass. 8 december 2008, *Soc.Kron.* 2009.

²¹ BOUCIQUE, W. en WOUTERS, O., *20 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden – overzicht van rechtspraak sinds de sociale verkiezingen van 2008*, *Or.* 2011, afl. 3, 57.

3.3. Heeft het einde van het mandaat van effectief of plaatsvervangend personeelsafgevaardigde het einde van de bescherming tot gevolg?

3.3.1. *Gevalen waarin het mandaat een einde neemt*

6014. Het mandaat van de personeelsafgevaardigde neemt een einde:

- wanneer betrokkene geen deel meer uitmaakt van het personeel (bijvoorbeeld ingeval de werknemer zijn ontslag geeft, wanneer hij met pensioen gaat);
- ingeval betrokkene afstand doet van zijn mandaat ²²;
- wanneer betrokkene geen lid meer is van de representatieve vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen²³;
- in geval van intrekking van het mandaat wegens ernstige tekortkomingen door het arbeidsgerecht op verzoek van de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen;
- wanneer betrokkene niet meer behoort tot de werknemerscategorie waartoe hij behoorde op het ogenblik van de verkiezingen (men beoogt hier de bediende die arbeider wordt, of omgekeerd), tenzij de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, het behoud van het mandaat vraagt bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de werkgever;
- zodra betrokkene deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- in geval van overlijden van betrokkene.

In al deze gevallen verliezen de betrokken werknemers hun bescherming als personeelsafgevaardigde maar niet de bescherming als kandidaat (zie hierna).

²² Op 7 november 1996 heeft het Arbeidshof van Brussel beslist dat bij gebrek aan andersluidende wettelijke bepalingen het ontslag van een beschermde werknemer uit zijn mandaat van werknemersafgevaardigde vormvrij is. Het ontslag moet niet ter kennis worden gegeven aan het comité, dat geen rechtspersoonlijkheid bezit ; het kan geldig worden afgegeven aan de werkgever die het niet hoeft te aanvaarden (Arb.rechttb. Brussel, 7 november 1996, *J.T.T.*, 1997, 141).

²³ Dat is volgens het Hof van Cassatie het geval wanneer de werknemer ontslag neemt uit zijn syndicale organisatie en in geval van uitsluiting van een werknemer uit de syndicale organisatie, of wanneer de werknemer geen deel meer uitmaakt van de organisatie krachtens haar statuten (Cass., 10 juni 1985, *J.T.T.*, 1985, 324 ; (Cass., 23 december 1985, *J.T.T.*, 1987, 22).

3.3.2. Verlies van de bescherming als afgevaardigde, behoud van de bescherming als gewezen kandidaat?

6015. De wet van 1991 voorziet uitdrukkelijk het verlies van de bescherming gebonden aan het mandaat wanneer het mandaat wegens één van hierboven opgenoemde redenen een einde neemt voor zijn normale eindtermijn. De werknemer verliest dus de bescherming als effectief of plaatsvervangend afgevaardigde wanneer zijn mandaat als personeelsvertegenwoordiger een einde neemt.

Hierbij moet opgemerkt worden dat ook de niet-verkozen kandidaat zich in een situatie kan bevinden die voor de personeelsafgevaardigde het verlies van het mandaat met zich meebrengt (bijvoorbeeld wanneer de kandidaat niet meer tot de vakbondsorganisatie behoort die zijn kandidatuur voorgedragen heeft, wanneer hij niet meer tot de werknemerscategorie behoort waartoe hij bij de verkiezingen behoorde, of wanneer hij lid wordt van het leidinggevend personeel). Hoewel deze situatie voor hem geen verlies van mandaat meebrengt, blijft de niet-verkozen kandidaat in deze omstandigheden beschermd tegen ontslag. De werkgever die hem wil ontslaan, moet dus de bijzondere beschermingsregels tegen ontslag blijven in acht nemen.

Een niet-verkozen kandidaat is in die omstandigheden dus beter tegen ontslag beschermd dan de personeelsafgevaardigde die de bescherming, gebonden aan zijn mandaat, verliest **tenzij** hij in zijn hoedanigheid van gewezen kandidaat nog steeds als beschermd kan worden beschouwd.

Kan de werknemer die zijn mandaat verliest aanspraak maken op de bescherming tegen ontslag in zijn hoedanigheid van gewezen kandidaat?

6016. Duidelijkheid kwam er door twee arresten van het Grondwettelijk Hof. Het eerste belangrijke arrest dateert van 23 januari 2002²⁴ als antwoord op een prejudiciële vraag die aan het hof werd gesteld in verband met een afgevaardigde die zijn mandaat verloren had omdat hij niet meer behoorde tot de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur had voorgedragen. Voor het Grondwettelijk Hof verwijst de term "kandidaat" niet alleen naar de eigenlijke kandidaat maar ook naar de werknemer die beschermd is omdat hij kandidaat geweest is. Volgens het Grondwettelijk Hof beperken de wettelijke bepalingen betreffende de bescherming van de kandidaat zich niet alleen tot de bescherming van de niet-verkozen kandidaat. De personeelsafgevaardigde, een verkozen kandidaat, blijft beschermd als hij zijn mandaat verliest en dit gewoon in zijn hoedanigheid van kandidaat. Het behoud van deze bescherming wordt gerechtvaardigd door de risico's die de werknemer genomen heeft en nog altijd neemt door aanvankelijk zijn kandidatuur gesteld te hebben.

Dan restte natuurlijk nog de vraag of dit arrest beperkt bleef tot het geval waarbij de afgevaardigde niet langer behoorde tot de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur had voorgedragen of ruimer moest worden geïnterpreteerd?

Naar aanleiding van een nieuwe prejudiciële vraag over personeelsafgevaardigden die ontslag namen uit hun mandaat, heeft het Grondwettelijk Hof²⁵ recent zijn standpunt bevestigd: deze afgevaardigden behouden hun bescherming in hun hoedanigheid van gewezen kandidaten. Het Hof is van oordeel dat het niet volgen van deze redenering zou neerkomen op een discriminerende behandeling van de verkozen kandidaten tegenover de niet-verkozen kandidaten, gezien deze laatsten geen mandaat moeten opnemen en daardoor hun bescherming tegen ontslag niet kunnen verliezen. Het Hof oordeelde dat een personeelsafgevaardigde die zelf ontslag neemt uit zijn mandaat, zijn ontslagbescherming als gewezen kandidaat behoudt.

Volgens de stelling van het Grondwettelijk Hof kan de werknemer, die zijn mandaat verliest tijdens de periode tussen twee verkiezingsprocedures, in zijn hoedanigheid van gewezen kandidaat dus aanspraak maken op betaling van de beschermingsvergoeding als hij ontslagen werd en daarbij niet op de hoogte was van de bijzondere ontslagprocedure voorzien door de wet van 1991.

²⁴ Arbitragehof, 23 januari 2002, *J.T.T.*, 2002, 333, obs. H.-F. Lenaerts

²⁵ Arbitragehof, 8 november 2006, A.R. 167/2006

Conclusie: een personeelsafgevaardigde die zijn mandaat verliest, behoudt zijn ontslagbescherming als gewezen kandidaat.

3.4. Bescherming bij onderhandeld vertrek van de werknemer: geldigheid van de afstand van bescherming tegen ontslag

6018. De werknemer, personeelsafgevaardigde of niet-verkozen kandidaat, vraagt soms aan de werkgever om ontslagen te worden om, bijvoorbeeld, te kunnen genieten van het conventionele burgpensioen. De werkgever die op deze vraag van de werknemer ingaat, wil natuurlijk als compensatie de betaling van een beschermingsvergoeding vermijden. De wet van 19 maart 1991 is van openbare orde. Elke bepaling die ingaat tegen deze wet wordt bijgevolg met de absolute nietigheid gesanctioneerd. Dit betekent in principe dat een kandidaat-personeelsafgevaardigde geen afstand zou kunnen doen van zijn ontslagbescherming en/of zijn beschermingsvergoeding.

Nochtans bestaat er discussie over de vraag of de bepalingen betreffende de beschermingsvergoeding ook van openbare orde zijn, dan wel slechts van dwingend recht.

We geven ter volledigheid beide stellingen in de rechtsleer en de rechtspraak:

3.4.1. Eerste stelling : de ontslagbescherming is van openbare orde

Volgens het Hof van Cassatie²⁶ werd de bescherming tegen ontslag, geregeld door de wet van 19 maart 1991, ingesteld als algemeen belang en is zij van openbare orde. Zij heeft tot doel de werknemer in staat te stellen om zijn opdracht van personeelsafgevaardigde in de raad of het comité uit te oefenen en de werknemer de volledige vrijheid te garanderen om zich kandidaat te stellen voor de uitoefening van de opdracht van personeelsvertegenwoordiger. De werknemer kan dus niet rechtsgeldig afstand doen van zijn bescherming.

Voor de voorstanders van deze eerste stelling²⁷ zijn alle bepalingen van de wet van 1991 van openbare orde, zowel de bepalingen over de ontslagbescherming alsook die over het recht op beschermingsvergoeding. Er kan dus niet van afgeweken worden, zelfs niet in gunstigere zin voor de werknemer, en er kan geen afstand van gedaan worden door de beschermde werknemer (zelfs niet met het oog op zijn vertrek met brugpensioen).

Met andere woorden, of hij nu beschermd is als personeelsafgevaardigde, niet verkozen en/of gewezen kandidaat, de werknemer kan vóór of na zijn ontslag noch van de bescherming, noch van de beschermingsvergoeding afstand doen, zelfs niet met het akkoord van de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur voordroeg. Dergelijke afstand zal als nietig beschouwd worden en deze nietigheid zal ambtshalve door de rechter worden ingeroepen. In geval van betwisting moet de werkgever dus de beschermingsvergoeding betalen aan de ontslagen werknemer, terwijl de vraag tot ontslag vanaf het begin uitging van de werknemer.

3.4.2. Tweede stelling: de ontslagbescherming is van openbare orde, maar de bepalingen met betrekking tot de beschermingsvergoeding zijn van dwingend recht

6019. Heel wat recente rechtspraak en rechtsleer steunen de stelling dat de werknemer nà zijn ontslag rechtsgeldig afstand kan doen van zijn beschermingsvergoedingen omdat de bepalingen

²⁶ Cass. 4 september 1995, *J.T.T.* 1995, 493, noot C. Wantiez; Cass. 1 december 1997, *S.R.K.* 1998, 292.

²⁷ VOTQUENNE, D. en WANTIEZ, C., *Beschermde werknemers : 10 jaar toepassing van de wet van 19 maart 1991*, Larcier, 2001, 28; NYSSSEN, B., I, "Candidat une fois pour toutes!", nota onder Voorz. Arb.Rechtb., 30 januari 2003, *S.R.K.* 2003, 447.

betreffende de beschermingsvergoedingen de openbare orde niet raken aangezien deze bepalingen slechts van dwingend recht zouden zijn²⁸.

Deze stelling maakt het mogelijk om afstand te doen van de beschermingsvergoeding *na* ontslag, nl. als vaststaat dat de werknemer op die vergoeding aanspraak kan maken. De vraag is echter **vanaf welk tijdstip** een werknemer rechtsgeldig kan verzaken aan de ontslagbescherming.

6020. Het Hof van Cassatie heeft in deze materie een belangrijk arrest geveld op 16 mei 2011 (antwoord op een arrest van het arbeidshof van Antwerpen van 14 december 2009)²⁹. Het Hof bepaalt dat het openbare orde karakter van de wettelijke ontslagbescherming niet tot gevolg heeft dat alle uit die bescherming voortvloeiende rechten de openbare orde raken en niet vatbaar zijn voor afstand door de beschermde werknemer. Van zodra de werkgever de ontslagprocedure niet heeft nageleefd en de re-integratie binnen de wettelijke termijnen niet meer kan worden gevraagd of niet is ingewilligd, staat vast dat de ontslagbescherming haar doel niet heeft bereikt. Zowel de vaste als de variabele ontslagvergoedingen beschermen dan enkel nog de particuliere belangen. **Hieruit volgt dat de ontslagen beschermde werknemer vanaf dan zijn recht op de ontslagvergoeding definitief verworven heeft en ervan afstand kan doen**”.

Daaruit valt te concluderen dat de overeenkomst waarin de werknemer afstand doet van de beschermingsvergoeding **niet** kan worden gesloten **op het ogenblik van het ontslag**. Op dat moment staat immers nog niet vast of de werknemer de re-integratie zal aanvragen en of de werkgever die re-integratie eventueel zal weigeren. De afstand van de beschermingsvergoeding is op basis van bovenstaande rechtspraak enkel mogelijk:

- van zodra de re-integratie niet meer kan worden gevraagd binnen de wettelijke termijn;
- van zodra vaststaat dat het verzoek tot re-integratie niet is ingewilligd. De werkgever moet de re-integratie aanvaarden binnen 30 dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd toegezonden. Ten vroegste na afloop van die termijn kan men dus met zekerheid weten of de re-integratie al dan niet werd ingewilligd. Bijgevolg kan een overeenkomst betreffende de afstand van de beschermingsvergoeding in geval van een aanvraag van re-integratie door de werknemer pas rechtsgeldig worden gesloten na afloop van die termijn.³⁰

Men zou na het ontslag ook een dading kunnen opstellen waarin de werknemer onmiddellijk (dus voor het verstrijken van de wettelijke termijn) afstand doet van zijn recht op aanvraag tot re-integratie en van de beschermingsvergoeding. Het is momenteel echter nog niet zeker of men het recht op aanvraag tot re-integratie in de rechtspraak ook als een recht van openbare orde beschouwt. In dat geval is afstand van dat recht immers niet mogelijk. In het feit dat de aanvraag tot re-integratie geen verplichting maar een keuze is van de betrokken werknemer (behalve in geval van een ontslag in de occulte beschermingsperiode) ziet men in bepaalde rechtsleer een argument om te oordelen dat dit recht de openbare orde niet raakt.³¹ Een onmiddellijke afstand van de aanvraag tot re-integratie na het ontslag is volgens die stelling dus verdedigbaar.

3.5. Bescherming bij overgang van onderneming

6021. Bij overgang van een onderneming of een gedeelte ervan krachtens overeenkomst, alsook in geval van splitsing van een technische bedrijfseenheid in verschillende juridische entiteiten, wordt de instandhouding van de werking van de opgerichte comités en ondernemingsraden voorzien. Hetzelfde

²⁸ BOUCIQUE, W. en WOUTERS, O., *20 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden – overzicht van rechtspraak sinds de sociale verkiezingen van 2008*, Or. 2011, afl. 3, 81.

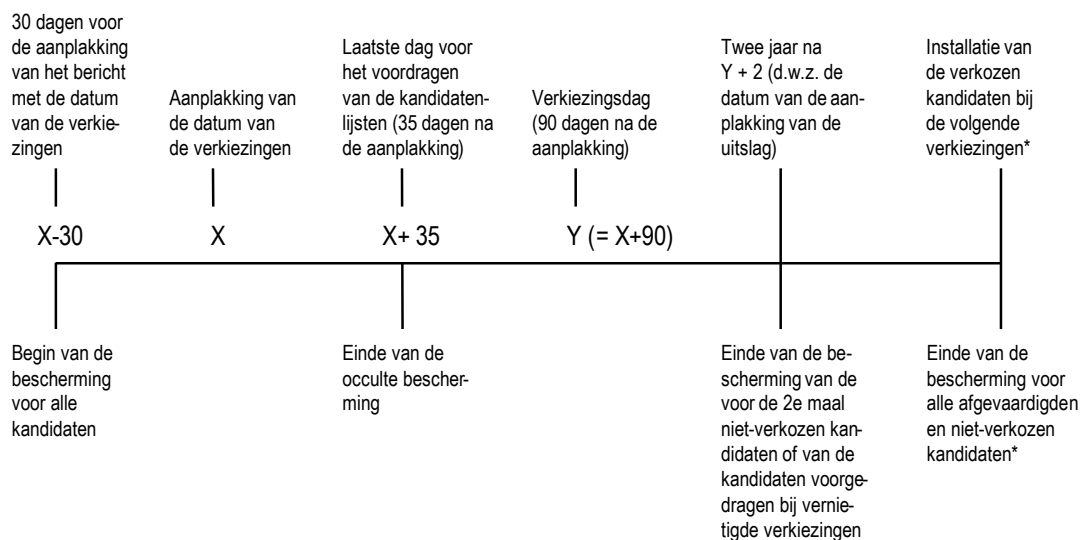
²⁹ Cass. 16 mei 2011, S.10.0093.N

³⁰ Arbh. Brussel (3^{de} k.) 7 juni 2013, A.R. 2012/AB/491, RABG 2014, afl 3, 159, noot V. DOOMS.

³¹ BOUCIQUE, W. en WOUTERS, O., *25 jaar wet van 19 maart 1991 bescherming personeelsafgevaardigden – overzicht van rechtspraak sinds 2012*, Or. 2016, afl. 6, 191.

geldt voor de bescherming van de personeelsafgevaardigden in die organen en de niet-verkozen kandidaten.

3.6. Synthese van de beschermingsduur



6022.

De bescherming eindigt evenwel 6 maanden na de 1ste dag van de bij koninklijk besluit vastgestelde periode van nieuwe sociale verkiezingen:

- Indien de minimumpersoneelsbezetting die vereist is voor de oprichting van een ondernemingsraad of een comité niet meer bereikt is;
- indien er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij gebrek aan het vereiste aantal kandidaten.

N.B. : Bij verlies van het mandaat van afgevaardigde, verlies van de bescherming als afgevaardigde, maar volgens de voorstanders van de stelling van het Grondwettelijk Hof, behoud van de bescherming als gewezen kandidaat

Opgelet bij onderhandeld vertrek van de werknemer: zie hiervoor punt 6020.

4. BESCHERMING TEGEN ONTSLAG

6023. De gewone en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden en de niet-verkozen kandidaten kunnen enkel ontslagen worden om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aanvaard werd of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis ervan, door de Nationale Arbeidsraad werden erkend.

De bijzondere bescherming tegen ontslag is van openbare orde. De beschermde werknemer kan er dus niet geldig van afzien ³².

4.1. Begrip ontslag

6024. Onder ontslag verstaat men:

- elke verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, met of zonder vergoeding, met of zonder naleving van een opzeg die tijdens de beschermingsperiode betekend wordt;

Volgens ons beoogt deze bepaling ook de daad die dezelfde waarde heeft als een verbreking en een daad van verbreking is van de werkgever die door de werknemer wordt vastgesteld. In geval van ontslag met opzegging moet men de datum nemen waarop het ontslag betekend wordt.

Zo zal een ontslag, betekend tijdens de beschermingsperiode, onregelmatig zijn zelfs als de opzegging ingaat na de installatie van de volgende kandidaten. De werknemer zou dan inderdaad tijdens de beschermingsperiode van zijn ontslag verwittigd zijn en toch zijn re-integratie of een vergoeding wegens onregelmatig ontslag kunnen vragen (zie hierna).

Daarentegen zal een ontslag waarbij de opzeggingstermijn vóór de beschermingsperiode betekend wordt, maar tijdens deze periode verstrijkt, geldig zijn ³³.

- elke verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden te wijten aan de werkgever zijn;

Hier bedoelt men de verbreking wegens dringende reden te wijten aan de werkgever en aangeklaagd door de werknemer die aldus zijn arbeidsovereenkomst beëindigt ten laste en ten nadele van de werkgever.

- het niet naleven door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure tot erkenning van de dringende reden voor de arbeidsgerechten (zie verder).

De werkgever, die de beschikking niet in acht neemt door geen gevolg te geven aan de vraag toe te stemmen in de schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de ganse duur van de procedure, begaat een daad die door de wet van 1991 als een verbreking van de overeenkomst beschouwd wordt. Dergelijke sanctie gebeurt echter niet automatisch. De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst door de werkgever geschorst is ondanks de beschikking van de voorzitter kan zijn werkgever in kortgeding dagvaarden om hem te dwingen zijn verplichting om hem in dienst te houden, na te komen ³⁴.

³² Cass., 4 september 1995, *J.T.T.*, 1995, 493, nota C. Wantiez

³³ Cass., 1 december 1986, *J.T.T.*, 1987, 97 ; Cass. 18 mei 1987, *J.T.T.*, 1987, 330

³⁴ Arbeidshof Mons, 1ste kamer, 17 mei 1994, A.R. nr. ref. 33 en 34

4.2. Andere gevallen van einde overeenkomst naast ontslag

6025. Naast ontslag om dringende reden, vooraf toegestaan door het arbeidsgerecht of om economische of technische reden erkend door het bevoegd paritair comité, kan de arbeidsovereenkomst van beschermde werknemers enkel nog om één van volgende redenen beëindigd worden:

- afloop van de termijn bij een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur;
- voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten bij een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk;
- eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer, met of zonder naleving van een vooropzeg. Ontslag gegeven door de werknemer heeft geen invloed op zijn bescherming tijdens de opzegperiode: als de werkgever een beschermde werknemer wil ontslaan die zijn opzegging gegeven heeft, moet hij de bijzondere ontslagprocedure, voorzien door de wet van 1991, naleven ³⁵.
- overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- akkoord tussen werknemer en werkgever.

Deze opsomming is limitatief.

De arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer kan bijgevolg niet beëindigd worden door een gerechtelijke ontbinding of een ontbindende voorwaarde.

BEGRIP ONREGELMATIGE VERBREKING:

- verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever (met of zonder vergoeding, met of zonder vooropzeg), betekend tijdens de beschermingsperiode
- verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werknemer om dringende reden toe te schrijven aan de werkgever
- schorsing van de arbeidsovereenkomst door de werkgever ondanks de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden

BEGRIP REGELMATIG ONTSLAG:

- ontslag om dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht worden toegestaan
- ontslag om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, door de Nationale Arbeidsraad werden erkend

ANDERE GEVALLEN VAN REGELMATIGE BEEINDIGING VAN DE OVEREENKOMST:

- afloop van de termijn bij een overeenkomst voor bepaalde duur
- voltooiing van het werk bij een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk
- verbreking van de overeenkomst door de werknemer
- overlijden van de werknemer
- overmacht
- verbreking in onderling akkoord

³⁵ Arb. Hof, Antwerpen, 21 januari 1993, *S.R.K.*, 1994, 399 en Cass., 24 januari 1994, *S.R.K.*, 1994, 421.

4.3. Procedure bij ontslag om dringende reden

4.3.1. Het begrip dringende reden

6026. Artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten omschrijft de dringende reden als "de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt".

Hoewel zij vertrekt van dezelfde definitie heeft de bijzondere ontslagregelingswet van 1991 daaraan een belangrijk element toegevoegd teneinde de definitie in overeenstemming te brengen met de procedure van voorafgaande erkenning door het arbeidsgerecht van de dringende reden ingeroepen tegen een beschermde werknemer. Men spreekt van feiten die "elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zouden beoordeeld worden".

Voor de niet-beschermde werknemer maakt de dringende reden elke professionele samenwerking dus onmiddellijk onmogelijk. Voor de beschermde werknemer kan de professionele samenwerking maar pas onmogelijk worden na erkenning van de ingeroepen dringende reden door het arbeidsgerecht. Met andere woorden, de werkgever moet de professionele samenwerking met de beschermde werknemer nog tijdelijk voortzetten, ondanks de feiten die zich hebben voorgedaan. Als de werkgever ertoe gehouden is de samenwerking voort te zetten, dan is dit niet omdat hij dit wil, maar omdat de wet hem hiertoe verplicht.

Let wel, indien de werknemer wegens dringende reden ontslagen werd vóór de voordracht van de kandidatenlijsten en hij zich na zijn ontslag geldig kandidaat stelt en zijn re-integratie vraagt, moet de werkgever tot zijn re-integratie overgaan en onmiddellijk de procedure tot ontslag om dringende reden van beschermde werknemers aanvatten om betaling van de beschermingsvergoeding te vermijden ³⁶.

De bijzondere ontslagregelingswet van 1991 voegt er nog aan toe dat feiten, die elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken, in geen geval verband mogen houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde. Zeer ernstige fouten die de beschermde werknemer begaat en die verder reiken dan de normale en regelmatige uitoefening van zijn mandaat houden geen verband met de uitoefening van het mandaat en kunnen dus ontslag om dringende reden rechtvaardigen (voorbeeld: slagen en verwondingen toegebracht aan een niet-staker, opsluiting van kaderleden...).

4.3.2. Procedure

6027. De werkgever die een personeelsafgevaardigde om dringende reden wil ontslaan, moet een zeer ingewikkelde procedure naleven.

4.3.2.1. Eerste fase: voornemen tot ontslag

A. Voortzetting van de tewerkstelling

6028. De werkgever die in kennis wordt gesteld van een dringende reden ten laste van een personeelsafgevaardigde, moet deze werknemer verder tewerkstellen tot na de beslissing van de voorzitter van de arbeidsrechtbank over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst. Wanneer het een niet-verkozen kandidaat betreft, moet de tewerkstelling voortgezet worden tot na het verloop van de onderhandelingsperiode. Het is slechts aan het einde van deze procedure dat de werkgever zelf kan beslissen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de niet-verkozen kandidaat eventueel te schorsen.

³⁶ Cass., 30 maart 1992, *J.T.T.*, 1992, 483

B. Informeren van de werknemer en de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen

6029. De werkgever die van plan is een personeelsafgevaardigde of niet-verkozen kandidaat om dringende reden te ontslaan, moet hierover eerst de betrokkene en de organisatie die hem heeft voorgedragen, informeren.

- *Vorm*

Het voornemen tot ontslag van betrokken werknemer wordt betekend bij een ter post aangetekende brief ³⁷.

- *Termijn*

De aangetekende brieven worden verstuurd binnen drie werkdagen na de dag waarop de persoon die gemachtigd is te beslissen tot verbreking kennis heeft van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. De poststempel geldt als verzendingsdatum.

- *Inhoud*

In de twee aangetekende brieven moet de werkgever **alle feiten** vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking onmogelijk maken.

Zij mogen in geen geval verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde. De inhoud van deze brieven is uiterst belangrijk omdat hij kan dienen tot ondersteuning van de motivatie van de beslissing van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot schorsing van de arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure. Wanneer bovendien in een later stadium van de procedure het arbeidsgerecht zich over de ernst van de dringende reden moet uitspreken, kan dit enkel op basis van de feiten die in de twee aangetekende brieven aangehaald werden. Geen enkele andere reden mag aan het arbeidsgerecht voorgelegd worden. Het is dus sterk aanbevolen in die brieven al de feiten die de dringende reden uitmaken en die bekend zijn op de dag waarop de procedure wordt ingeleid, in detail te vermelden. Als achteraf nog klachten ontdekt worden, kan de werkgever er in de gestarte procedure geen gewag meer van maken. Hij zal een nieuwe procedure moeten aanvatten, die eventueel aan de vorige zal toegevoegd worden ingeval er een verband bestaat.

C. Verzoekschrift aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank

6030. De werkgever moet de zaak ook bij verzoekschrift aanhangig maken bij de voorzitter van de bevoegde arbeidsrechtbank.

- *Vorm*

Het verzoekschrift wordt bij een ter post aangetekende brief aan de griffie van de arbeidsrechtbank gericht. Het verzoekschrift wordt dus niet ter griffie neergelegd.

- *Termijn*

Het verzoekschrift wordt verzonden binnen dezelfde termijn als de aangetekende brieven aan de beschermde werknemer en aan de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen. Concreet, het verzoekschrift moet dus worden verzonden binnen drie werkdagen na de dag waarop de werkgever kennis heeft van het feit dat het ontslag om dringende reden zou rechtvaardigen. De poststempel geldt als verzendingsdatum.

De werkgever moet dus drie aangetekende brieven versturen: en naar de werknemer, én naar de nationale vakorganisatie én een verzoekschrift naar de arbeidsrechtbank.

³⁷ Verzending van de ontslagbrief aan betrokken werknemer naar een onjuist adres heeft de niet-ontvankelijkheid van de vraag van zijn werkgever tot erkenning van de dringende redenen van het ontslag tot gevolg (Arb.rechtb.Oudenaarde, 19 september 1996, *J.T.T.*, 1997,142)

- Inhoud

Het verzoekschrift moet volgende vermeldingen bevatten:

1. de datum;
2. naam, voornaam, beroep en woonplaats van de werkgever. In voorkomend geval moeten deze gegevens aangevuld worden met de hoedanigheid van de werkgever en zijn inschrijving in het handels- of ambachtenregister, of, als het een rechtspersoon betreft, vermelding van zijn benaming, juridische aard en maatschappelijke zetel;
3. naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;
4. de handtekening van de werkgever of van zijn advocaat.

Bij het verzoekschrift moet een kopie gevoegd worden van aangetekende brieven die aan de werknemer en zijn vakbondsorganisatie verstuurd werden.

Het lijkt ons nuttig er aan te herinneren dat krachtens artikel 1034^{quater} van het Gerechtelijk Wetboek op straffe van nietigheid bij het verzoekschrift een getuigschrift van woonplaats van de opgeroepen personen moet worden gevoegd. Dit getuigschrift mag niet vroeger gedateerd zijn dan 15 dagen vóór de datum van het verzoekschrift. Het getuigschrift wordt door het gemeentebestuur afgeleverd.

D. Sancties

6031. De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de verplichte vermeldingen inzake het informeren van de werknemer die de werkgever van plan is te ontslaan en van de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen en inzake het bij verzoekschrift aanhangig maken van de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

Bijgevolg moeten de aangetekende brieven en het verzoekschrift, verzonden buiten de termijn van drie werkdagen na kennisname van het feit dat het ontslag om dringende reden rechtvaardigt, als nietig beschouwd worden. Hetzelfde geldt voor betekeningen die per gewone brief verzonden worden. In geval van nietigheid zullen de feiten die de werknemer ten laste gelegd worden niet meer als dringende reden kunnen ingeroepen worden.

4.3.2.2. Tweede fase: onderhandelingsperiode

6032. Nadat de werkgever de betrokken werknemer geïnformeerd heeft over zijn voornemen om tot ontslag om dringende reden over te gaan, beginnen twee onderhandelingsperiodes.

A. Onderhandelingen tussen de werkgever en de beschermde werknemer of zijn vakbondsorganisatie

6033. De werknemer en de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact op met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten. Hoewel het initiatief tot onderhandelen bij de werknemer en zijn vakbondsorganisatie ligt, belet niets de werkgever om de nodige contacten te leggen. Er bestaat echter geen enkele verplichting tot onderhandelen.

- Begin:

De onderhandelingsperiode tussen de werkgever en de beschermde werknemer of zijn vakbondsorganisatie begint de derde werkdag na de dag van verzending van de aangetekende brieven aan de werknemer en zijn vakbondsorganisatie.

- Duur:

De onderhandelingsperiode tussen de werkgever, de werknemer en de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, duurt vijf werkdagen.

B. Tussenkomsst van de voorzitter van de arbeidsrechtbank

6034. De werkgever, de werknemer en zijn vakbondsorganisatie worden door de griffier opgeroepen om in persoon en afzonderlijk te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank op een zitting die in de onderhandelingsperiode vastgelegd is. Een kopie van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

De voorzitter licht hen in over de draagwijdte van de te volgen procedure. Hij stelt tevens een nieuwe zitting vlak na de onderhandelingsperiode vast waarop de betrokken partijen een tweede maal moeten verschijnen met het oog op een eventuele verzoening.

De partijen mogen niet worden vertegenwoordigd door hun advocaat, maar mogen zich wel door hem laten bijstaan.

4.3.2.3. Derde fase: verzoeningspoging van de voorzitter van de arbeidsrechtbank

6035. De partijen moeten opnieuw op een zitting verschijnen die door de voorzitter van de arbeidsrechtbank vlak na de onderhandelingsperiode is vastgelegd met het oog op een eventuele verzoening.

N.B. : Onder partijen verstaat men de werkgever, de werknemer en de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

- *Verzoening:*

Als de partijen verzoend kunnen worden en dus tot een akkoord komen, wordt door de voorzitter van de arbeidsrechtbank akte genomen van hun akkoord in een proces-verbaal waarvan het afschrift de formule van tenuitvoerlegging bevat.

- *Mislukking van de verzoeningspoging:*

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter van de arbeidsrechtbank hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag nog neemt. Deze beschikking wordt aan de partijen betekend bij gerechtsbrief, uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

4.3.2.4. Vierde fase: schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure

6036. In deze materie moet een onderscheid gemaakt worden naargelang het een gewone of plaatsvervangende personeelsafgevaardigde betreft of een niet-verkozen kandidaat.

A. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de gewone of plaatsvervangende personeelsafgevaardigde

6037. In de beschikking die de voorzitter van de arbeidsrechtbank opstelt als de partijen niet kunnen verzoend worden (zie hoger), spreekt de voorzitter zich, op vraag van de werkgever, uit over de eventuele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de gerechtelijke procedure tot erkenning van de dringende reden.

De voorzitter zal zijn beslissing steunen op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten. Zijn beslissing is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet.

De beslissing van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gaat in vanaf de dag dat de werkgever de erkenning van de dringende reden bij het arbeidsgerecht aanhangig maakt. Deze aanhangigmaking gebeurt per dagvaarding (zie verder).

De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst houdt tevens de schorsing in van de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde.

B. Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de niet-verkozen kandidaat

6038. In tegenstelling tot de hypothese waarin de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de ontslagen personeelsafgevaardigde door de voorzitter van de arbeidsrechtbank moet beslist worden, kan de werkgever zelf beslissen of de arbeidsovereenkomst van de niet-verkozen kandidaat tijdens de gerechtelijke procedure geschorst zal worden.

De schorsing kan niet ingaan vóór de datum waarop de werkgever de erkenning van de dringende reden bij het arbeidsgerecht aanhangig maakt. Aangezien de werkgever zelf de beslissing tot schorsing neemt, is het, bij gebrek aan wettelijke bepalingen hieromtrent, aangeraden dat hij de werknemer hiervan op de hoogte stelt.

C. Voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

6039. Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank niet beslist om de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen, moet de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voortzetten. Doet hij dat niet, dan zal het ontslag als onregelmatig ontslag beschouwd worden met als gevolg dat de beschermde werknemer de beschermingsvergoeding kan eisen (zie verder).

D. Vergoeding tijdens de schorsing

6040. De beschermde werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt geschorst tijdens de gerechtelijke procedure heeft recht op betaling van een vergoeding. Bij het verstrijken van iedere normale loonperiode moet de werkgever aan de beschermde werknemer een aanvullende vergoeding op de werkloosheidsuitkeringen betalen zodat hem een inkomen verzekerd wordt gelijk aan zijn nettoloon.

- Basis van de vergoeding:

Deze vergoeding bestaat uit:

1. werkloosheidsuitkeringen ten laste van de R.V.A.;
2. een aanvullende vergoeding op de werkloosheidsuitkering ten laste van de werkgever waardoor aan de beschermde werknemer een inkomen wordt gewaarborgd dat overeenstemt met zijn nettoloon.

- Bedrag van de aanvullende vergoeding:

De aanvullende vergoeding is gelijk aan het verschil tussen het maandelijkse bedrag van de werkloosheidsuitkering en het netto referteloon.

Het maandelijkse bedrag van de werkloosheidsuitkering wordt bekomen door het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering te vermenigvuldigen met 26.

Het netto referteloon bestaat uit:

- het gemiddelde bedrag van het nettoloon vermeerderd met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst,
- en, in voorkomend geval, het gemiddelde nettobedrag van de voordelen in natura.

Het nettobedrag van het loon en de voordelen wordt bekomen door het brutobedrag te verminderen met de persoonlijke RSZ-bijdragen en de bedrijfsvoorheffing.

Het gemiddelde van het loon of de voordelen wordt bekomen door het loon en/of de voordelen die werden betaald of moesten betaald worden in de loop van de 12 maanden die voorafgaan aan de

maand tijdens welke de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begon, te delen door 12. Wanneer de werknemer geen recht gehad heeft op loon en voordelen gedurende de gehele periode van 12 maanden, zal het gemiddelde bedrag enkel berekend worden op de maanden tijdens welke een recht verworven werd.

Het netto referteloon wordt afgerond naar de hogere euro.

- Periode van toekenning van de aanvullende vergoeding:

Deze vergoeding is verschuldigd vanaf het begin van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tot de betekening van de definitieve uitspraak van het arbeidsgerecht over de ernst van de redenen die door de werkgever ingeroepen werden.

Concreet, als er geen hoger beroep werd ingesteld tegen de gerechtelijke beslissing is de vergoeding dus verschuldigd tot de termijn voor hoger beroep verstreken is (tien werkdagen vanaf de betekening van de gerechtelijke beslissing). Als er wel hoger beroep werd ingesteld, is de vergoeding verschuldigd tot de beslissing in hoger beroep in kracht van gewijsde is gegaan (betekening van de beslissing).

De aanvullende vergoeding moet door de werkgever op het einde van elke loonperiode aan de beschermde werknemer uitbetaald worden. Indien de werkgever in gebreke blijft en deze vergoeding niet betaalt, kan de werknemer de tussenkomst vragen van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers. De bepalingen van de loonbeschermingswet van 12 april 1965 zijn op deze aanvullende vergoeding van toepassing.

- Verworven aard van de vergoeding:

Zowel de werkloosheidsuitkeringen als de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever blijven verworven door de werknemer en dit ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de dringende redenen die door de werkgever ingeroepen werden.

E. Verbreking van de overeenkomst door de beschermde werknemer tijdens de gerechtelijke procedure

6041. Alleen de werkgever mag de overeenkomst niet beëindigen tijdens de gerechtelijke procedure; de beschermde werknemer mag ze echter wel beëindigen.

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst:

De werknemer van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens de gerechtelijke procedure, kan zonder opzeg noch vergoeding een einde stellen aan de overeenkomst.

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst is niet geschorst:

Indien de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet de beschermde werknemer de wettelijke opzeggingstermijn naleven. Indien het een arbeidsovereenkomst voor bediende betreft, wordt de verkorte opzeggingstermijn toegepast volgens artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (tegenopzegging na te leven door de ontslagen bediende die ander werk heeft gevonden).

4.3.2.5. Vijfde fase: dagvaarding voor de arbeidsrechtbank

6042. De werkgever die na verloop van bovengenoemde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen tot ontslag blijft, moet de erkenning van de dringende reden aan de arbeidsrechtbank vragen.

De werkgever moet de werknemer en de vakbondsorganisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, dagvaarden. Het Arbeidshof van Luik heeft in zijn arrest van 13 mei 1998 geoordeeld dat anders dan bij de ontslagprocedure wegens redenen van economische of technische aard, de werkgever, die de toestemming vraagt om een beschermde werknemer te ontslaan om dringende reden krachtens de wet van 19 maart 1991, alle fasen van de procedure niet alleen tegen die werknemer moet richten, maar ook tegen de vakbond die zijn kandidatuur heeft voorgedragen ³⁸.

A. Vorm

6043. Daartoe moet hij de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken volgens de voorgeschreven vorm voor kort geding bij toepassing van artikel 1035 van het Gerechtelijk Wetboek. De dagvaardingstermijn wordt herleid tot 2 dagen.

B. Termijn

6044. De termijn binnen welke de dagvaarding betekend moet worden, verschilt naargelang het een personeelsafgevaardigde of een niet-verkozen kandidaat betreft.

Voor een niet-verkozen kandidaat moet de dagvaarding betekend worden binnen drie werkdagen na afloop van de onderhandelingsperiode. Voor een personeelsafgevaardigde moet de dagvaarding betekend worden binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank zijn uitspraak gedaan heeft over de eventuele schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de afgevaardigde.

C. Inhoud

6045. De dagvaarding vermeldt de feiten die het verzoek rechtvaardigen. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van de feiten die per aangetekende brief betekend werden aan de werknemer en zijn vakbondsorganisatie (zie hoger). Dit betekent dat nieuwe feiten, die bijvoorbeeld voor het eerst aan het licht kwamen tijdens de onderhandelingsperiode, niet ter beoordeling voorgelegd mogen worden aan de arbeidsrechtbank.

Een kopie van de aangetekende brief aan de werknemer en zijn vakbondsorganisatie moet bij het dossier worden neergelegd.

4.3.2.6. Zesde fase: verloop van de gerechtelijke procedure

6046. Hierna vindt u de bepalingen van de bijzondere ontslagregelingswet van 1991 die het verloop van de procedure regelen.

A. Artikel 8

6047. " De zaak wordt bij de eerstvolgende nuttige zitting ingeleid en in behandeling genomen teneinde de partijen te verzoenen.

Indien de partijen niet verzoend kunnen worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij de zaak naar een kamer van de rechtbank verwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

³⁸ Arbeidshof, Luik, 13 mei 1998, *J.T.T.*, 1999, 98

De terechtzitting van de arbeidsrechtbank tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van dertig werkdagen. De rechter kan deze termijn nochtans verlengen tot vijfenveertig dagen met de instemming van de partijen.

Hij bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

Deze beslissingen van de voorzitter worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Zij zijn niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet."

B. Artikel 10

6048. " Nadat de rechter met toepassing van artikel 8, vierde lid, zijn beslissing heeft gewezen, neemt de werkgever als eerste conclusie.

De beslissing wordt geacht op tegenspraak te zijn gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

Uitstel kan slechts één keer worden verleend. Het kan worden toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het door middel van conclusies geformuleerde verzoek om getuigenverhoor bevat de naam, voornamen, woonplaats of, bij ontstentenis daarvan, de plaats van tewerkstelling van de getuigen. Voor het overige gelden de desbetreffende bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek.

De rechter bepaalt bij tussenvonnissen de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen is geen hoger beroep mogelijk. Die termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

De rechter doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies neerleggen binnen vijf werkdagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle vonnissen worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet en, behalve het eindvonnis, zijn ze evenmin vatbaar voor hoger beroep."

C. Artikel 11

6049. " § 1. Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan met een verzoekschrift hoger beroep aangetekend worden binnen tien werkdagen vanaf de betekening. Dit verzoekschrift wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief en wordt door de griffie aan alle partijen verzonden. De zaak wordt geacht aanhangig te zijn gemaakt bij het arbeidshof de dag dat de brief ter post werd neergelegd.

In afwijking van artikel 1057 van het Gerechtelijk Wetboek, vermeldt het verzoekschrift de opgave van de middelen in hoger beroep; enkel de middelen in het verzoekschrift zijn ontvankelijk.

Het volledige dossier van de eiser in hoger beroep moet bij de griffie neergelegd worden binnen drie werkdagen na de verzending van het verzoekschrift.

§ 2. De eerste voorzitter van het arbeidshof die in een enkele zitting zetelt, neemt een beschikking waarbij de zaak toebedeeld wordt aan een kamer van het arbeidshof die hij aanwijst. Deze beschikking wordt ter kennis gebracht van de partijen ten laatste de derde werkdag na de uitspraak en is niet vatbaar voor hoger beroep of voor verzet.

De terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid

bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

De rechter bepaalt eveneens de termijnen voor het neerleggen van de stukken en de conclusies.

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. De termijnen gelden voor de partijen op straffe van verval.

§ 3. Het hof doet uitspraak binnen acht dagen na de sluiting van de debatten.

Als de partijen de termijnen voor de neerlegging van de conclusies en de stukken vastgesteld door de eerste voorzitter met toepassing van § 2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Indien het openbaar ministerie mededeling krijgt van de zaak, moet het zijn advies geven binnen vijf dagen na het sluiten van de debatten. In dat geval wordt de beraadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Ze zijn niet vatbaar voor verzet.

4.3.2.7. Zevende fase: gevolgen van de gerechtelijke uitspraak

6050. De gevolgen van de uitspraak van het arbeidsgerecht zijn natuurlijk verschillend naargelang de dringende reden al dan niet erkend wordt.

A. De dringende reden wordt erkend

6051. Indien het arbeidsgerecht de dringende reden erkent, moet de werkgever de arbeidsovereenkomst van de beschermde werkgever nog beëindigen.

- Termijn

De werkgever moet het ontslag om dringende reden aan de beschermde werknemer betekenen binnen de drie werkdagen die volgen op de derde werkdag:

- na het verstrijken van de termijn van hoger beroep (tien werkdagen na betekening van het vonnis van de arbeidsrechtbank) indien geen hoger beroep is ingesteld;
- na de kennisgeving van het arrest indien hoger beroep is ingesteld.

- Vorm

De betekening van het ontslag om dringende reden gebeurt overeenkomstig de bepalingen van artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten:

- door afgifte van een geschrift dat de werknemer tekent voor ontvangst,
- per aangetekende brief,
- per gerechtsdeurwaardersexploot.

In de kennisgeving vermeldt de werkgever de dringende reden en de erkenning ervan door het arbeidsgerecht.

- Tijdstip van ontslag

Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst werd tijdens de gerechtelijke procedure, moet de werknemer zich niet meer op het werk aanbieden.

Indien de werknemer daarentegen in dienst werd gehouden, heeft de toelating tot ontslag, gegeven door de rechter, geen ontslag tot gevolg. Dit zal maar plaatshebben op de datum dat het ontslag betekend wordt ³⁹.

B. De dringende reden wordt niet erkend

6052. Indien het arbeidsgerecht de dringende reden niet erkent, moet de werkgever de beschermde werknemer in dienst houden.

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst was niet geschorst tijdens de gerechtelijke procedure

In dit geval moet de arbeidsovereenkomst ongewijzigd verder uitgevoerd worden.

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst was geschorst tijdens de gerechtelijke procedure

Indien de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst was, moet de schorsing beëindigd worden:

- na het verstrijken van de termijn voor hoger beroep (tien werkdagen na de betekening van het vonnis) indien geen hoger beroep werd ingesteld;
- uiterlijk op de dag van betekening van de uitspraak van het Arbeidshof indien hoger beroep werd ingesteld.

De arbeidsovereenkomst moet zoals voorheen uitgevoerd worden. De personeelsafgevaardigde neemt zijn mandaat ook terug op.

- Ontslag

Indien de werkgever toch tot ontslag overgaat, is dit ontslag onregelmatig (zie verder).

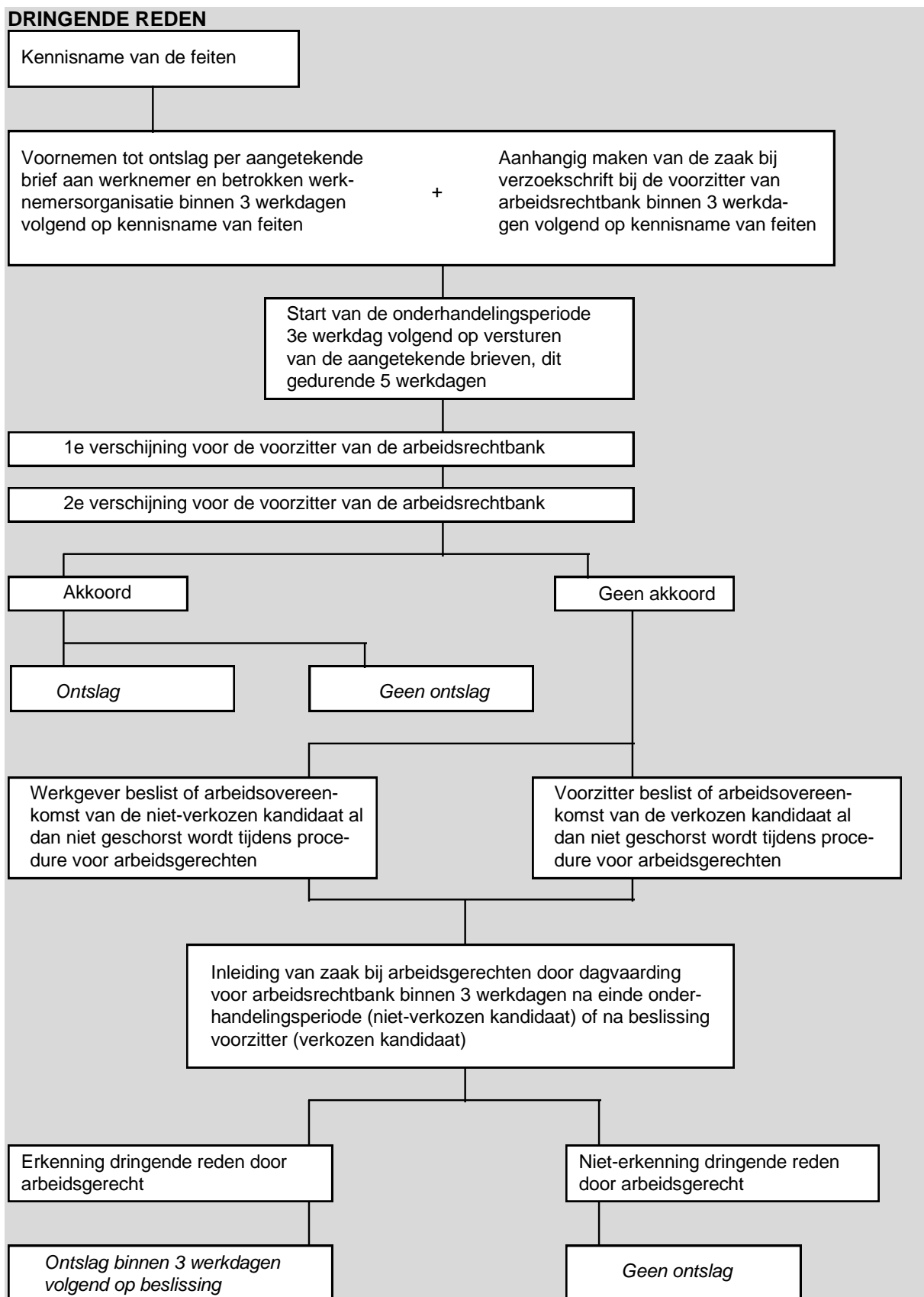
4.3.2.8. Bijzonder geval van de kandidaat die om dringende reden ontslagen wordt tijdens de occulte beschermingsperiode

6053. Na indiening van de kandidatenlijsten moet de werkgever niets ondernemen zolang de werknemer zijn re-integratie niet heeft aangevraagd. Vanaf de aanvraag tot re-integratie van de beschermde werknemer moet de werkgever onmiddellijk overgaan tot zijn re-integratie (in die omstandigheden impliceert de re-integratie van de ontslagen werknemer helemaal niet dat de werkgever verzaakt aan zijn recht om de dringende reden in te roepen om ontslag op staande voet te rechtvaardigen). Hij moet binnen de drie werkdagen een procedure tot toelating van de dringende reden aanvatten om te vermijden dat hij de beschermingsvergoeding moet betalen ⁴⁰.

³⁹ Cass., 15 december 1986, *T.S.R.*, 1987, 50

⁴⁰ Cass., 30 maart 1992, *J.T.T.*, 1992, 483

4.3.2.9. Synthese van de procedure bij ontslag om dringende reden



4.4. Procedure bij ontslag om technische of economische redenen

4.4.1. Het begrip economische of technische redenen

4.4.1.1. Vóór de bijzondere ontslagregelingswet van 1991

6054. De wetgever heeft het begrip "economische of technische redenen" nergens gedefinieerd.

De rechtspraak hield er aanvankelijk een strikte en enge interpretatie van dit begrip op na, in die zin dat enkel sprake kon zijn van economische en technische redenen in geval van sluiting van onderneming of van een afdeling ervan of de afdanking van een welbepaalde personeelsgroep.

In de jaren 80 zette het Hof van Cassatie⁴¹ een punt achter deze enge interpretatie. Het oordeelde dat: onwettelijk is de beslissing volgens welke de werknemersafgevaardigden slechts mogen afgedankt worden wegens economische of technische redenen in geval van sluiting van onderneming, of van een afdeling van de onderneming of in geval van afdanking van een goed afgebakende bijzondere personeelsgroep. Zulk een beperking komt in de wettekst niet voor en is helemaal niet nodig om het door de wet beoogde doel te bereiken, namelijk elke discriminatie van de beschermde werknemer voorkomen.

Deze arresten geven een bredere opvatting over de economische en technische redenen: het zijn de redenen die vreemd zijn aan het individuele gedrag van de beschermde werknemer en die hun oorsprong vinden in de noodzakelijke economische en technische redenen met betrekking tot de markt, de onderneming of een van haar afdelingen, die de werkgever verplichten tot een reorganisatie die afdankingen met zich meebrengt waarvan het aantal en de verscheidenheid bewijzen dat zij niet beslist werden om de wettelijke werking van de ondernemingsraad te verhinderen.

Zo worden een herstructurering of een reorganisatie van de onderneming die geconfronteerd wordt met een moeilijke economische toestand, de evolutie van de markt, de algemene economische toestand of de invoering van nieuwe technische processen, erkend als redenen van economische en technische aard die de afdanking van een beschermde werknemer verantwoordt ⁴².

4.4.1.2. De bijzondere ontslagregelingswet

6055. De bijzondere ontslagregelingswet van 1991 geeft evenmin een definitie van het begrip "economische of technische redenen".

Zij bepaalt dat bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de gestelde termijn, de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel mag ontslaan "in geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling van de onderneming of in geval van het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep".

Hierdoor wordt een begrip economische en technische redenen met twee snelheden ingesteld : aan het paritair comité wordt geen enkele beperking opgelegd in de beoordeling van deze redenen (het beschikt over een zeer brede beoordelingsbevoegdheid en is aan geen enkele definitie van deze redenen gebonden), terwijl de arbeidsgerechten ze slechts kunnen erkennen in de drie hypothesen die door de wet beoogd worden. In beide gevallen mag de werkgever bovendien bij ontslag geen enkele discriminatie toepassen door in het bijzonder de beschermde werknemers te willen treffen.

De bijzondere ontslagregelingswet voorziet dus vier mogelijkheden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen om "economische of technische redenen":

⁴¹ Cass., 14 januari 1980, *Pas.*, 1980, 550; Cass., 30 april 1984, *Pas.*, 1984, 1067

⁴² Arb.rechtb., Brussel, 11 september 1984, *T.S.R.*, 1985, 120

1. ontslag om een reden die erkend is door het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis ervan, door de Nationale Arbeidsraad;
2. ontslag bij volledige sluiting van de onderneming;
3. ontslag bij sluiting van een afdeling van de onderneming;
4. ontslag in geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

A. Reden erkend door het bevoegd paritair orgaan

6056. De wettekst voorziet geen enkele beperking van de economische of technische redenen die door het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis ervan, door de Nationale Arbeidsraad erkend kunnen worden. Het bevoegd paritair orgaan beschikt dus over een ruime beoordelingsbevoegdheid die ook niet gebonden is aan de naleving van de eventueel strikte rechtspraak (zie hoger).

B. Sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan

6057. Onder sluiting verstaat men elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van één van haar afdelingen.

De wet van 1991 onderwerpt de regelmatigheid van het ontslag van de beschermde werknemers niet aan de gelijktijdige of eerdere definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit: het ontslag mag eerder gebeuren voor zover de nakende sluiting van de onderneming de oorzaak van het ontslag is⁴³.

De onderneming wordt omschreven als de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 en de wet van 4 augustus 1996⁴⁴. In het niet-uitgegeven vonnis van de Arbeidsrechtbank van Leuven van 25 juni 1992 wordt de afdeling omschreven als "een geïntegreerd homogeen onderdeel binnen de onderneming waarin gelijkaardige activiteiten worden uitgeoefend, dewelke autonoom van de andere activiteiten kunnen worden aangewezen".

C. Ontslag van een welbepaalde personeelsgroep

6058. De welbepaalde personeelsgroep in de zin van de wet van 1991, moet gevormd worden door een geheel van personen met dezelfde functie, dezelfde belangen of dezelfde voorwaarden in de onderneming: enkel het feit te behoren tot een geografische zetel volstaat niet om zulk een categorie te vormen⁴⁵.

In de memorie van toelichting bij de bijzondere ontslagregelingswet wordt ontslag van het onderhoudspersoneel als voorbeeld gegeven voor het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

4.4.2. *Omvang van de controle door de arbeidsgerechten op de maatregelen genomen door de werkgever*

6059. De controle van de arbeidsgerechten gaat over twee punten:

1) Is er werkelijk sluiting of ontslag van een welbepaalde personeelsgroep?

6060. Het gerecht moet zich ertoe beperken na te gaan of er wel degelijk sluiting of ontslag van een welbepaalde personeelsgroep is. Het heeft zich niet uit te spreken over de opportuniteit om de

⁴³ Arb. hof, Luik, 22 november 1996, *J.J.T.*, 1998, 26

⁴⁴ Zie Deel I - Basisbegrippen

⁴⁵ Arb.hof, Luik, 17 augustus 1994, *J.T.T.*, 1995, 293

onderneming of een afdeling ervan te sluiten of een welbepaalde personeelsgroep te ontslaan, noch de oorzaken en omstandigheden te beoordelen die deze sluiting of dit ontslag veroorzaakten ⁴⁶.

Zo heeft het Hof van Cassatie beslist dat de beslissing onwettig is die, enerzijds aanneemt dat het ontslag van een personeelsafgevaardigde in het comité het gevolg is van de sluiting van een verlieslatende afdeling van de instelling, en die, anderzijds van de werkgever het bewijs eist dat de sluiting van de afdeling en de technische omschakeling van de dienstverlening financieel-economisch verantwoord waren. Dit bewijs eisen betekent een voorwaarde opleggen die niet in de wet voorkomt en die geenszins nodig is om het gestelde doel te bereiken, namelijk elke discriminatie van de beschermde werknemer vermijden ⁴⁷.

2) Rechtvaardigt de economische of technische reden het ontslag van een beschermde werknemer?

6061. De rechter moet nagaan of het ontslag van de beschermde werknemer gegrond is, zelfs al gaat het gepaard met de sluiting van de onderneming, en of het gebaseerd is op objectieve criteria die totaal vreemd zijn aan het feit dat de werknemer belast is met de vertegenwoordiging van de werknemers in de sociale overlegorganen van de onderneming ⁴⁸.

Zo werd geoordeeld dat de sluiting van een verkooppunt niet automatisch inhoudt dat het economisch onmogelijk werd de beschermde werknemer in een ander verkooppunt te werk te stellen ⁴⁹. De sluiting van een afdeling van een onderneming is pas dan een reden van economische of technische aard wanneer ze het voorgenomen ontslag rechtvaardigt. Dit onderstelt dat de betrokken werknemer in die afdeling tewerkgesteld is of er op zijn minst een zodanige band mee heeft dat de sluiting normaal de afschaffing van zijn functie met zich meebrengt ⁵⁰.

De rechters gaan ook na of de ingeroepen economische redenen niet slechts een voorwendsel blijken te zijn en de werkgever in werkelijkheid niet de bedoeling had om het beschermingsstatuut van de personeelsafgevaardigden te verzwakken ⁵¹.

N.B. : De werkgever moet dus twee dingen bewijzen:

- het bestaan van de economische of technische reden;
- het feit dat zijn beslissing om de beschermde werknemer te ontslaan, niet wordt beïnvloed door het statuut van deze beschermde werknemer. Anders gezegd, de werkgever moet bewijzen dat hij niet van de gelegenheid van de sluiting of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep profiteert om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer.

4.4.3. Procedure

6062. Net zoals bij dringende reden kan de werkgever zelf niet oordelen over het bestaan van economische of technische redenen die het ontslag van een beschermde werknemer rechtvaardigen.

⁴⁶ Arb.hof, Luik, 17 augustus 1994, *J.T.T.*, 1995, 299

⁴⁷ Cass., 4 mei 1992, *J.T.T.*, 1992, 433

⁴⁸ Arb.hof Brussel, 16 november 1986, *J.T.T.*, 1987, 102 ; Arb.hof., Antwerpen 26 juni 1984, *S.R.K.*, 1985, 151

⁴⁹ Arb.hof, Antwerpen, 26 juni 1984, *opcit.*, 1985, 151

⁵⁰ Arb.hof, Luik, 17 augustus 1994, *J.T.T.*, 1995, 293

⁵¹ Arb.hof, Brussel, 16 september 1986, *J.T.T.*, 1987, 102 ; Arb.hof. Antwerpen, 20 juni 1979, *S.R.K.*, 1980, 381

4.4.3.1. Eerste fase: aanhangigmaking bij het bevoegd paritair comité of, bij ontstentenis, bij de Nationale Arbeidsraad

6063. De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een niet-verkozen kandidaat om economische of technische redenen wil ontslaan, moet de zaak vooraf aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van paritair comité of als het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak aanhangig maken bij de Nationale Arbeidsraad.

Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat de verplichting om de zaak vooraf aanhangig te maken bij het paritair comité alvorens een beschermd werknemer om economische of technische redenen te ontslaan, van toepassing blijft in geval van definitieve en volledige sluiting van de onderneming ⁵².

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een beschermd werknemer door bij vonnis benoemde vereffenaars is een ontslag waarvan de economische en technische reden door het bevoegd paritair comité moet erkend worden ⁵³.

De voorafgaande erkenning door het paritair comité is echter niet vereist wanneer de werkgever, de curator van het faillissement of de vereffenaar van het gerechtelijk concordaat als gevolg van een gerechtelijke beslissing verplicht is alle werknemers tegelijk of binnen een korte tijdspanne te ontslaan, zodat elke discriminatie uitgesloten is ⁵⁴.

Het faillissementsvonnis op zich is niet de gerechtelijke beslissing die het einde van de arbeidsovereenkomst met zich meebrengt ⁵⁵.

A. Termijn

6064. Het ontslag moet vooraf aanhangig gemaakt worden bij het bevoegd paritair orgaan. Aanhangigmaking bij het bevoegd paritair orgaan na ontslag is dus zonder uitwerking: het bevoegd paritair orgaan kan zich niet meer geldig uitspreken.

B. Vorm

6065. De aanhangigmaking moet bij ter post aangetekende brief gebeuren.

C. Behandeling van de aanvraag

6066. Het bevoegd paritair orgaan behandelt de aanvraag en spreekt zich uit over het al dan niet bestaan van economische of technische redenen die het voorgenomen ontslag rechtvaardigen en dit binnen twee maanden, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag die de werkgever hiertoe indiende. De beslissing moet door het paritair orgaan zelf genomen worden: het kan zijn beslissingsbevoegdheid niet overdragen aan een beperkt comité.

D. Beslissing van het paritair orgaan

- Erkenning van het bestaan van economische of technische redenen

6067. Indien het bevoegd paritair orgaan eenparig het bestaan van economische of technische redenen erkent, kan de werkgever overgaan tot ontslag. De werkgever moet echter de bepalingen inzake opzeg, voorzien door de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, naleven. De wet legt echter geen termijn vast binnen welke de werkgever het ontslag na erkenning door het paritair comité moet betekenen. De betekening gebeurt bij voorkeur zo spoedig mogelijk.

⁵² Cass., 16 februari 1981, *J.T.T.* 1981, 220

⁵³ Cass., 21 april 1986, *Jur. Liège*, 1986, 569

⁵⁴ Cass., 13 oktober 1986, *R.W.* 1986-87, 941 ; zie ook Cass., 22 februari 1999, *J.T.T.*, 1999, 238

⁵⁵ Cass., 24 februari 1992, *J.T.T.*, 1992, 742

- Niet-erkenning van het bestaan van economische of technische redenen

Indien het bevoegd paritair orgaan zich eenparig uitspreekt over de afwezigheid van economische of technische redenen, kan de werkgever niet overgaan tot ontslag. Indien hij dit toch doet, moet hij de beschermingsvergoeding betalen.

- Uitspraak die voor beroep vatbaar is

De Raad van State mag geen kennis nemen van een beroep tegen de beslissing van een paritair comité dat eenparig het bestaan van economische of technische redenen heeft aanvaard als rechtvaardiging van het ontslag van werknemers die door de wet van 19 maart 1991 beschermd zijn⁵⁶.

De wet van 1991 heeft geen enkele mogelijkheid tot beroep tegen de beslissing van het paritair orgaan voorzien. Op 8 juli 1993 heeft het Grondwettelijk Hof echter voor recht verklaard dat:

- “de wet van 1991 het constitutioneel principe van niet-discriminatie niet schendt door niet toe te laten aan de werkgever, die economische of technische redenen tot rechtvaardiging van het ontslag van beschermde werknemers wenst te laten erkennen, dezelfde rechten te laten gelden voor het paritair orgaan of de arbeidsrechtbank (de werkgever kan immers voor de arbeidsrechtbank alleen nog inroepen de sluiting of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep)”. Door dit te stellen heeft het Arbeidshof het bestaan van het begrip economische of technische redenen met twee snelheden bekrachtigd, namelijk een min of meer brede interpretatie al naargelang de zaak voorgelegd wordt aan het paritair comité of, bij gebreke, aan het arbeidsgerecht.
- “de wet van 1991 het constitutioneel principe van niet-discriminatie schendt door geen mogelijkheid tot beroep te voorzien tegen de beslissing van het bevoegd paritair orgaan”⁵⁷.

Sedert deze uitspraak is het dus mogelijk bij de arbeidsgerechten beroep aan te tekenen tegen de beslissing van het bevoegd paritair orgaan.

In deze hypothese zijn wij van oordeel dat het arbeidsgerecht, dat als beroepsinstantie van het paritair comité tussenkomt, het bestaan van economische en technische redenen onder dezelfde voorwaarden en met dezelfde beoordelingsvrijheid als het paritair comité moet erkennen. Anders gezegd, de werkgever zou voor de rechter andere motieven dan de sluiting of het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep kunnen aanvoeren om hem van het bestaan te overtuigen van de redenen van economische of technische aard die het ontslag van een beschermde werknemer rechtvaardigen en op die manier de herziening van de beslissing van het paritair comité te bekomen.

E. Geen beslissing van het bevoegd paritair orgaan

6068. Indien het bevoegd paritair orgaan niet tot een beslissing komt binnen de periode van twee maanden of het tot een proces-verbaal van onvermogen komt, kan de werkgever de beschermde werknemer enkel ontslaan wegens sluiting van onderneming, sluiting van een afdeling van de onderneming of ontslag van een welbepaalde personeelsgroep. In geval van ontslag van een welbepaalde personeelsgroep moet de werkgever vooraf de erkenning van de economische of technische redenen bekomen van het arbeidsgerecht. In de twee andere gevallen mag de werkgever de beschermde werknemer ontslaan zonder dat hij moet wachten op de voorafgaande erkenning van het arbeidsgerecht. Hij kan de zaak echter ook preventief aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank en wachten op de gerechtelijke beslissing alvorens tot ontslag over te gaan.

⁵⁶ Raad van State, 3 juni 1996, *J.T.T.*, 438

⁵⁷ Arbitragehof, 8 juli 1993, *J.T.T.*, 1993, 425

4.4.3.2. Tweede fase : procedure voor het arbeidsgerecht

6069. De wet onderscheidt twee situaties: de rol van het arbeidsgerecht verschilt naargelang het ontslag gevraagd wordt wegens sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan, of wegens het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

A. Sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan

6070. In geval van een ontslag wegens sluiting van de onderneming of een afdeling ervan kan de werkgever overgaan tot ontslag van de beschermde werknemer na de zaak aanhangig te hebben gemaakt bij het bevoegd paritair orgaan en na afloop van voornoemde termijn van twee maanden.

Hij MOET dus NIET de voorafgaande erkenning van het bestaan van economische en technische redenen bekomen van het arbeidsgerecht.

De werkgever heeft bijgevolg twee mogelijkheden:

- hij beëindigt de arbeidsovereenkomst. Het arbeidsgerecht heeft echter nog steeds de mogelijkheid om achteraf het bestaan van de economische of technische redenen na te gaan, dit naar aanleiding van het beroep dat door de beschermde werknemer ingesteld wordt;
- hij wenst zeker te spelen en dient bij het arbeidsgerecht preventief een verzoek tot erkenning in alvorens het ontslag te betekenen.

B. Ontslag van een welbepaalde personeelsgroep

6071. In geval van ontslag van een beschermde werknemer bij ontslag van een welbepaalde personeelsgroep MOET de werkgever, bij ontstentenis van beslissing van het bevoegd paritair orgaan binnen voornoemde periode van twee maanden, de voorafgaande erkenning van het bestaan van economische of technische reden bekomen van het arbeidsgerecht.

- *Vorm*

De werkgever moet bij dagvaarding een verzoek tot erkenning van het bestaan van economische of technische redenen aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. De procedure verloopt op dezelfde manier als bij ontslag om dringende reden, met uitzondering van de informatie- en onderhandelingsfases die wegvallen omdat ze geen nut hebben.

- *Arbeidsovereenkomst van de werknemer tijdens de gerechtelijke procedure*

In tegenstelling tot de ontslagprocedure voor dringende reden, moet de werkgever de normale uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens gans de duur van de procedure voor het arbeidsgerecht.

De procedure tot erkenning van de redenen van economische of technische aard wordt ongegrond wanneer de beschermde werknemer tijdens die procedure wordt ontslagen met een compenserende opzeggingsvergoeding en de werkgever weigert in te gaan op zijn verzoek tot re-integratie. In dit geval zijn de tijdig gevorderde beschermingsvergoedingen automatisch verschuldigd aan de werknemer⁵⁸.

4.4.3.3. Derde fase: beëindiging van de arbeidsovereenkomst

A. Het bestaan van de economische of technische redenen wordt erkend

N.B. : Ter herinnering: de arbeidsgerechten hebben zich niet uit te spreken over de opportuniteit van het ontslag om de economische moeilijkheden van de onderneming op te lossen. Zij moeten zich ertoe beperken te beoordelen of er economische en technische redenen bestaan en of het ontslag

⁵⁸ Arb.rechtb., Luik, 1 maart 1996, *J.T.T.*, 1996, 441

van de werknemer geen discriminatie inhoudt ten opzichte van de “normale” werknemers van de onderneming (zie hoger).

6072. Ingeval het arbeidsgerecht het bestaan van de economische of technische redenen erkent, kan de werkgever het ontslag pas aan de werknemer betekenen vanaf de derde werkdag:

- na het verstrijken van de termijn voor hoger beroep (tien werkdagen na de betekening van het vonnis) indien geen hoger beroep werd ingesteld;
- die volgt op de dag waarop de uitspraak van het Arbeidshof tot erkenning van de economische of technische redenen aan de werkgever wordt betekend, indien hoger beroep werd ingesteld.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet gebeuren met inachtneming van de modaliteiten en de vereiste vorm, voorzien door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De wettelijke opzegtermijnen moeten dus in acht genomen en correct betekend worden. De werkgever heeft ook de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits betaling van een compenserende opzeggingvergoeding.

De hoedanigheid van personeelsafgevaardigde of niet-verkozen kandidaat of het feit dat zijn kandidatuur door een bepaalde representatieve werknemersorganisatie werd ingediend, mogen in geen geval de beslissing van de werkgever om de beschermde werknemer te ontslaan, beïnvloeden.

De bewijslast van de economische en technische redenen die voor de rechtvaardiging van het ontslag worden ingeroepen en van het feit dat de hoedanigheid van beschermde werknemer niet aan de basis ligt van het ontslag, ligt bij de werkgever.

B. Het bestaan van de economische of technische redenen wordt niet erkend

6073. Wanneer het arbeidsgerecht het bestaan van de economische of technische redenen niet erkent, kan de werkgever niet tot ontslag van de beschermde werknemer overgaan. Indien hij dit toch doet, wordt het ontslag als onregelmatig beschouwd.

4.4.3.4. *Bijzonder geval van de kandidaat die om economische of technische redenen ontslagen wordt tijdens de occulte beschermingsperiode*

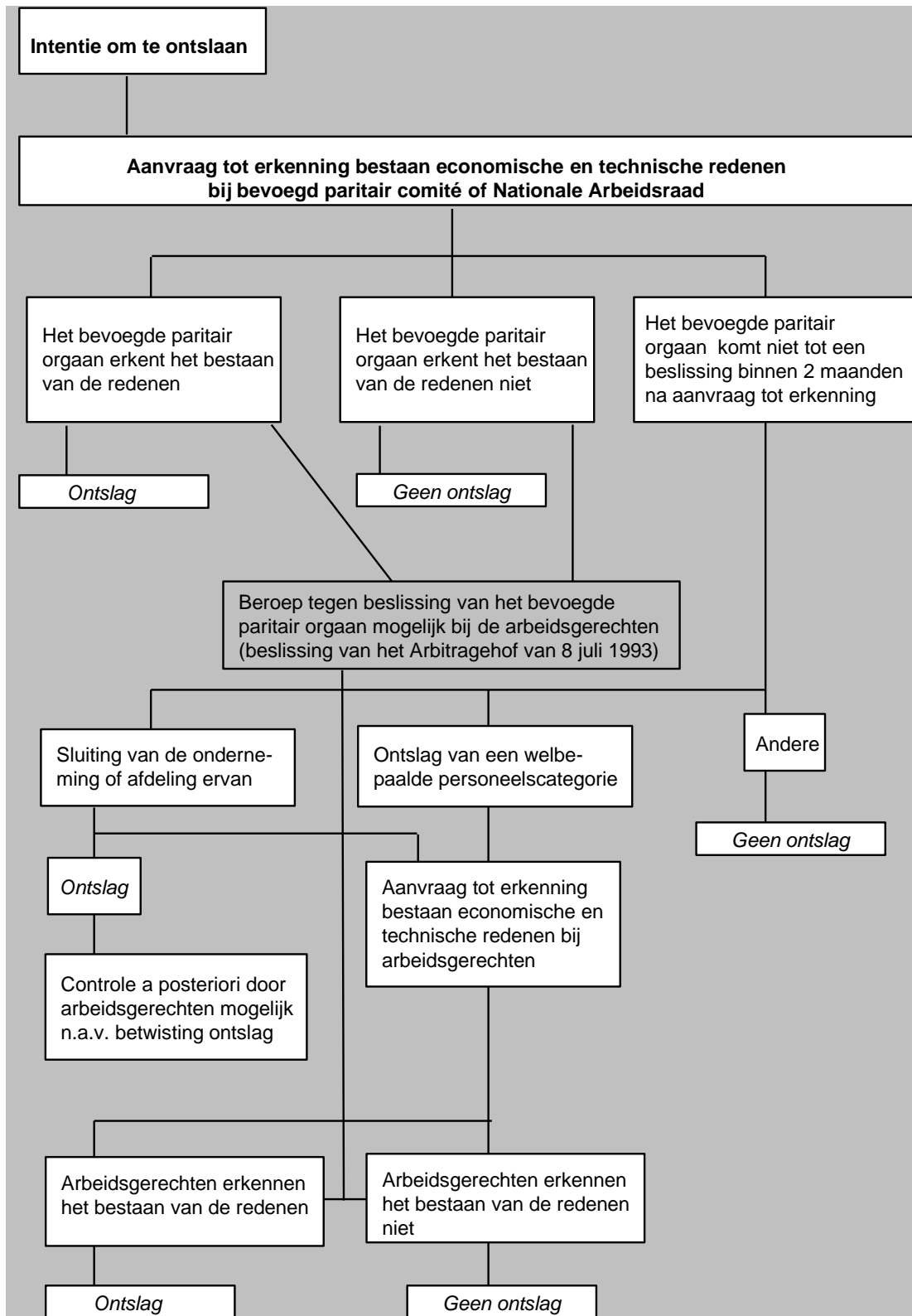
6074. Na indiening van de kandidatenlijsten moet de werkgever niets ondernemen zolang de werknemer zijn re-integratie niet vraagt. Zodra de beschermde werknemer zijn re-integratie vraagt, moet de werkgever de werknemer binnen 30 dagen na zijn aanvraag re-integreren indien hij betaling van de beschermingsvergoeding wil vermijden.

Hoewel, voor zover ons bekend, nog geen arrest over dit punt is gepubliceerd, zijn wij van oordeel dat de re-integratie van de ontslagen werknemer in die omstandigheden geenszins inhoudt dat de werkgever verzaakt aan zijn recht om de dringende reden in te roepen voor het ontslag. Volgens ons zou de werkgever rechtsgeldig de procedure tot erkenning van de economische of technische redenen kunnen aanvatten naar analogie van het arrest van het Hof van Cassatie van 30 maart 1992 in verband met een ontslag om dringende reden dat tijdens de occulte beschermingsperiode plaatshad ⁵⁹.

⁵⁹ Zie hoger punt 4.3.2.8 en punt 4.5.2.1 hierna

4.4.3.5. *Synthese van de procedure bij ontslag om economische of technische redenen*

ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN





GROUP S
HUMAN RESOURCES &
MANAGEMENT SOLUTIONS

DEEL VI – Bescherming tegen ontslag van personeelsafgevaardigden en niet-verkozen kandidaten

4.5. Onregelmatig ontslag

6075. De werkgever, die de arbeidsovereenkomst van een beschermde werknemer op onregelmatige wijze beëindigt, moet hem re-integreren in de onderneming of hem een beschermingsvergoeding betalen.

4.5.1. Definitie

6076. Het ontslag wordt in volgende gevallen als onregelmatig beschouwd:

- elke verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, met of zonder vergoeding, met of zonder vooropzeg, aan de werknemer betekend tijdens bovenvermelde beschermingsperiode, met uitzondering van het ontslag om dringende reden, vooraf erkend door het arbeidsrecht, of om economische of technische redenen, vooraf erkend door het bevoegd paritair orgaan volgens bovenvermelde procedure;
- elke verbreking van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden te wijten aan de werkgever zijn;
- niet-naleving door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure tot erkenning van de dringende reden (zie hoger).

4.5.2. Sancties

4.5.2.1. Re-integratie van de beschermde werknemer

6077. Wanneer de werkgever op onregelmatige wijze een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst van de beschermde werknemer, KAN de werknemer of de vakbondsorganisatie die hem heeft voorgedragen zijn re-integratie in de onderneming vragen.

A. Mogelijkheid of verplichting

6078. De aanvraag tot re-integratie is in principe facultatief. In de plaats van zijn re-integratie te vragen, kan de ontslagen werknemer verkiezen een beschermingsvergoeding van de werkgever te eisen omdat hij onregelmatig werd ontslagen.

De vraag tot re-integratie is echter verplicht in geval van een onregelmatig ontslag tijdens de occulte beschermingsperiode (namelijk, vóór indiening van de kandidatenlijsten, op een tijdstip dat de werkgever nog niet wist dat de werknemer kandidaat was).

Als de ontslagen werknemer zijn re-integratie niet heeft gevraagd, verliest hij het recht op elke schadevergoeding. Het is immers normaal dat aan de werkgever, die de werknemer ontslagen heeft zonder te weten dat hij beschermd was, de mogelijkheid geboden wordt om de werknemer te re-integreren in de onderneming eerder dan hem te verplichten tot betaling van de beschermingsvergoeding wegens onregelmatig ontslag. Het is pas wanneer de werkgever de re-integratie weigert dat de werknemer een vergoeding kan eisen.

De aanvraag tot re-integratie is echter niet vereist in volgende gevallen:

- verbreking van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden te wijten aan de werkgever zijn;
- niet-naleving door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure tot aanvaarding van de dringende reden (zie hoger).

Dit laatste heeft zijn belang voor wat de hoogte van het bedrag van de beschermingsvergoeding betreft (zie hierna).

B. Termijn

6079. De aanvraag tot re-integratie moet worden ingediend binnen 30 dagen na:

- de datum van de betekening van de opzeg of de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder opzeg;
- de dag van de voordracht van de kandidaturen als deze plaatsheeft na de datum van de betekening van de opzeg of na de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder opzeg.

C. Vorm

6080. De aanvraag tot re-integratie moet worden ingediend bij ter post aangetekende brief.

D. Re-integratie

6081. De werkgever moet de re-integratie aanvaarden binnen 30 dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd toegezonden.

De re-integratie heeft plaats onder dezelfde voorwaarden als die welke hij genoot voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In geval van betwisting moet de werkgever bewijzen dat hij de aanvraag tot re-integratie heeft aanvaard (met alle mogelijke middelen). Bij gebrek aan bijzondere vormvereisten voor de aanvaarding van de re-integratie, is een schriftelijke bevestiging van de aanvaarding van de aanvraag tot re-integratie aangeraden om iedere latere betwisting te vermijden.

Het Hof van Cassatie heeft in haar arrest van 18 juni 2012 beslist dat wanneer de re-integratie wordt gevraagd door tussenkomst van de vakbond die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen, de kennisgeving van de aanvaarding door de werkgever rechtsgeldig wordt gedaan aan die vakbondsorganisatie⁶⁰.

In geval van re-integratie moet de werkgever aan de werknemer het eventueel gederfde loon betalen en de sociale zekerheidsbijdragen op dit loon storten. Dat loon valt onder toepassing van de loonbeschermingswet en van artikel 26 van de Voorafgaande Titel van het Wetboek van Strafvordering⁶¹.

De gere-integreerde werknemer neemt ook zijn mandaat terug op.

E. Geen re-integratie

6082. Wanneer de werkgever de aanvraag tot re-integratie van de onregelmatig ontslagen werknemer niet aanvaard binnen de voorgeschreven periode, moet hij hem een beschermingsvergoeding betalen (zie verder).

4.5.2.2. Beschermingsvergoeding

6083. De werknemer die op onregelmatige wijze ontslagen werd (en van wie de eventuele aanvraag tot re-integratie werd verworpen) krijgt een beschermingsvergoeding. Het bedrag van deze vergoeding hangt af van het feit of er al dan niet een aanvraag tot re-integratie werd ingediend door de werknemer of zijn vakbondsorganisatie.

⁶⁰ Cass. 18 juni 2012, S.11.002.N

⁶¹ Arb.hof, Antwerpen, 19 januari 1995, *J.T.T.*, 1996, 149

A. De re-integratie werd niet aangevraagd

6084. De beschermingsvergoeding van de onregelmatig ontslagen werknemer die zijn re-integratie niet heeft aangevraagd, wordt als volgt bepaald:

Anciënniteit in de onderneming	Aantal jaren loon
minder dan 10 jaar	2
van 10 tot minder dan 20 jaar	3
20 jaar en meer	4

B. De re-integratie werd aangevraagd

6085. De onregelmatig ontslagen werknemer van wie de aanvraag tot re-integratie door de werkgever **werd geweigerd**, heeft recht op een verhoogde beschermingsvergoeding. Zij bestaat uit twee delen:

1. Een veranderlijk gedeelte:

Het loon voor de resterende periode van het mandaat van personeelsafgevaardigde waarvoor hij bij de verkiezingen kandidaat was;

Ingevolge uitstel van de sociale verkiezingen naar de periode van 16 tot 19 november 2020 werd beslist om het veranderlijke gedeelte waarop werknemers die in 2016 als kandidaat werden voorgedragen (verkozen of niet) en in 2020 geen kandidaat meer, recht hebben in geval van onregelmatig ontslag als volgt te berekenen:

- Indien zij vóór 17 maart 2020 werden ontslagen : het veranderlijke gedeelte wordt berekend tot de *fictieve* oorspronkelijke datum van installatie van de nieuwe organen (uiterlijk op dag Y+45 gelegen tussen 25 juni en 8 juli 2020 op basis van de oorspronkelijk in mei 2020 vastgelegde dag Y).
- Indien zij na 17 maart 2020 werden ontslagen: het veranderlijke gedeelte wordt berekend tot de *werkelijke* datum van installatie van de organen na de uitgestelde verkiezingen (uiterlijk op dag Y+45 gelegen tussen 31 december 2020 en 13 januari 2021 op basis van de nieuwe vastgelegde dag Y).

2. Een vast gedeelte:

Anciënniteit in de onderneming	Aantal jaren loon
minder dan 10 jaar	2
van 10 tot minder dan 20 jaar	3
20 jaar en meer	4

Aangezien de aanvraag tot re-integratie in volgende gevallen niet vereist is, is de verhoogde beschermingsvergoeding eveneens verschuldigd:

- in geval van verbreking van de overeenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden die te wijten zijn aan de werkgever;
- in geval van niet-naleving door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure tot aanvaarding van de dringende reden (zie hoger).

C. Berekeningsbasis en betalingsmodaliteiten

6086. De beschermingsvergoeding wordt op dezelfde basis berekend als de compenserende opzeggingsvergoeding. Men moet niet alleen rekening houden met het normale geldende loon, maar ook met de voordelen die krachtens de arbeidsovereenkomst verworven zijn (eindejaarspremie, dubbel vakantiegeld, enz...).

Zij moet integraal worden uitbetaald. Zij is onderworpen aan de persoonlijke en patronale sociale zekerheidsbijdragen en aan bedrijfsvoorheffing.

D. Cumulatie met andere vergoedingen

6087. De beschermingsvergoeding is cumuleerbaar met de sluitingsvergoeding.

De beschermingsvergoeding mag echter niet met volgende vergoedingen gecumuleerd worden:

1. de vergoeding verschuldigd krachtens de individuele overeenkomst, een collectieve arbeidsovereenkomst of het gebruik, bijvoorbeeld de compenserende opzeggingsvergoeding ⁶²;
2. de vergoeding toegekend bij onregelmatig ontslag van vakbondsafgevaardigden;
3. de vergoeding toegekend bij onregelmatig ontslag van werknemers in tijdskrediet ;
4. de vergoeding toegekend bij willekeurig ontslag van arbeiders;
5. de vergoeding toegekend aan de onregelmatig ontslagen zwangere werkneemster, dienstplichtige werknemer en de werknemer die een politiek mandaat uitoefent;
6. de vergoeding toegekend bij onregelmatig ontslag naar aanleiding van de invoering van nieuwe technologieën;
7. de morele schadevergoeding.

Werknemers met een dubbel mandaat in ondernemingsraad en comité kunnen geen aanspraak maken op twee beschermingsvergoedingen ⁶³. Hetzelfde geldt voor de onregelmatig ontslagen werknemer die op het tijdstip van zijn ontslag zowel lid van de ondernemingsraad als niet-verkozen kandidaat voor het comité was.

SYNTHESE

BESCHERMINGSVERGOEDING:

1/ als de werknemer zijn re-integratie niet heeft gevraagd:

- 2 jaar loon als de werknemer een anciënniteit van minder dan 10 jaar heeft
- 3 jaar loon als de werknemer een anciënniteit van 10 tot minder dan 20 jaar heeft
- 4 jaar loon als de werknemer minstens 20 jaar anciënniteit heeft

2/ als de werknemer zijn re-integratie heeft gevraagd, maar niet heeft bekomen:

- 2 jaar loon als de werknemer een anciënniteit van minder dan 10 jaar heeft
- 3 jaar loon als de werknemer een anciënniteit van 10 tot minder dan 20 jaar heeft
- 4 jaar loon als de werknemer minstens 20 jaar anciënniteit heeft

EN

het loon voor de resterende periode van het mandaat van personeelsafgevaardigde waarvoor hij bij de verkiezingen kandidaat was;

⁶² Cass., 23 maart 1981, S.R.K., 1981, nota P. Denis

⁶³ Cass. 23 maart 1981, S.R.K., 1981, 71, nota P. Danis