

30 jaar Wet van 19 maart 1991 Ontslagbescherming personeelsafgevaardigden

Overzicht rechtspraak sinds
(de verkiezingen van) 2016

Olivier Wouters, Advocaat – Vennoot
Ward Bouciqué, Advocaat – Counsel

5 oktober 2021



1

Overzicht

1. Wettelijke basis
2. Link met de sociale verkiezingen
3. Wie is beschermd?
4. Inhoud van de bescherming
5. Ontslagbeperking
6. Beëindiging zonder ontslagbescherming
7. Duur van de bescherming?
8. Begin en einde van de bescherming tegen ontslag
9. Ontslagbescherming
 - 9.1 Dringende reden
 - 9.2 Economische of technische redenen
10. Sancties



2

1. Wettelijke basis

Wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.



3

2. Link met de sociale verkiezingen


- ▶ Elke vier jaar
- ▶ Meest recente verkiezingen: van 16 t.e.m. 29 november 2020
- ▶ Ondernemingen \geq 100 werknemers: OR
- ▶ Ondernemingen \geq 50 werknemers: CPBW
- ▶ Ondernemingen zonder CPBW, maar met een VA
- ▶ Aantal mandaten?



4

Aantal werknemers	Aantal personeelsafgevaardigden en plaatsvervangende leden	Aantal mogelijke kandidaten CPBW	Aantal mogelijke kandidaten OR*	Totaal aantal kandidaten
50 tot 100	4 + 4	24	-	24
101 tot 500	6 + 6	36	36	72
501 tot 1000	8 + 8	48	48	96
1001 tot 2000	10 + 10	60	60	120
2001 tot 3000	12 + 12	72	72	144
3001 tot 4000	14 + 14	84	84	168
4001 tot 5000	16 + 16	96	96	192
5001 tot 6000	18 + 18	108	108	216
6001 tot 8000	20 + 20	120	120	240
> 8000	22 + 22	132	132	264

* OR: eventueel te verhogen met 1 of 2 mandaten voor de kaderleden

 Les Labours Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

5

3. Wie is beschermd?

- › Kandidaten, plaatsvervangende en effectieve leden OR/CPBW
 - wie op de definitieve kandidatenlijst staat (Cass. 17 oktober 2011, S.10.0213, N., www.juportal.be; Cass. 6 februari 2017, S.14.0076, N., www.juportal.be)
 - niet de werkgeversafvaardiging
- › “Europese” mandaten



6

3. Wie is beschermd?

- › Vakbondsafgevaardigden in onderneming zonder CPBW
 - Principe: CAO n° 5
 - CPBW: Welzijnswet van 4 augustus 1996, art. 52

“Wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht, is de vakbondsafvaardiging ermee belast de opdrachten van de Comités uit te oefenen.

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging (...) dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (...).”

- Effectieve uitoefening mandaat is niet vereist
- Leden VA genieten bescherming wet 19 maart 1991, onverminderd de bescherming die ze genieten op grond van de toepasselijke cao's (vb: Arbh. Brussel 28 juni 2019, JTT 2020, 83)
- De grotere bescherming van VA in ondernemingen zonder CPBW is verantwoord (Grondwettelijk Hof, 14 februari 2019, nr. 29/2019, www.const-court.be)
- Geldt niet voor kandidaat-afgevaardigden (Arbh. Bergen (1e k.) 26 februari 2016, A.R. 2014/AM/95)

7

3. Wie is beschermd?

- › Conventionele overlegorganen

- Principe: geen bescherming (Cass. 23 november 1981, J.T.T. 1982, 201)
- Bij overeenkomst (bijv. cao): alleen beschermingsvergoeding, niet de procedure (Arbh. Brussel (4e k.) 7 maart 2018, A.R. 2015/AB/1021)

8

4. Inhoud van de bescherming?

- › Discriminatieverbod: noch nadelen, noch bijzondere voordelen
 - Cass. 15 oktober 2012, S.11.0052.N/17 (in verband met 'meriteverhoging')
 - Het mandaat van personeelsafgevaardigden mag geen bijzonder voordeel tot gevolg hebben, bijvoorbeeld i.v.m. onkosten (Arbh. Brussel (1e k.) 9 december 2016, A.R. 2016/AB/933)

4. Inhoud van de bescherming?

- › Overplaatsing van T.B.E. naar andere T.B.E.
 - Schriftelijke instemming op tijdstip van beslissing of vooraf door paritair comité erkende economische of technische reden
 - Verlies van de bescherming

Opgelet:

 - Wijziging arbeidsvoorwaarden
 - Sanctie: contractbreuk

- › Overplaatsing binnen T.B.E.: behoud bescherming
 - Maar! Sluiting binnen 6 maanden na overplaatsing naar andere afdeling van T.B.E.

5. Ontslagbeperking

- › Uitzondering op ontslagbeperking:
 - Ontslag wegens dringende reden voorafgaand erkend door de arbeidsgerechten
 - Ontslag wegens economische of technische reden voorafgaandelijk erkend door het paritair orgaan (en/of de arbeidsgerechten)
- › Openbare orde: geen afwijkingen mogelijk (Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) 4 mei 2016, A.R. 2016/AH/66)
- › Werknemer die miskenning van ontslagbeperking inroept, draagt bewijslast (Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) 17 juli 2019, JTT 2019, 432)
- › Ook schending i.g.v. ter kennis brengen van opzegging tijdens beschermingsduur, ook al valt einde opzeggingstermijn na einde beschermingsperiode (Cass. 14 december 2020, S.19.0020.F/1., www.juportal.be)

5. Ontslagbeperking

- › Het opstarten van een procedure tot voorafgaande erkenning is geen ontslaghandeling (Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) 17 juli 2019, JTT 2019, 432.)
- › Ook het vonnis / arrest dat de dringende reden erkent, maakt geen ontslaghandeling uit (Arbh. Bergen (1e k.) 21 juni 2019, A.R. 2018/AM/400)

6. Beëindiging zonder ontslagbescherming

- › Verstrijken van de termijn
- › Realisatie van het welomschreven werk
- › Ontslagneming door de werknemer
- › Overlijden van de werknemer
- › Overmacht
- › Akkoord tussen de werkgever en de werknemer
 - *Quid*: akkoord over ontslag met oog op SWT? (Arbrb. Gent 6 februari 2020, A.R. 19/163/A)
 - *Quid*: gerechtelijke ontbinding? (Cass. 8 oktober 2018, S. 14.0044.N., www.juportal.be)
 - *Quid*: ontbindende voorwaarde? (Arbrb. Antwerpen (afd. Turnhout) (1e k.) 18 november 2019, A.R. 18/879/A)
 - *Quid*: impliciet ontslag? (Arbh. Antwerpen (afd. Antwerpen) 10 februari 2021, A.R. 2019/AA/430)

13

7. Duur van de bescherming tegen ontslag

- › Personeelsafgevaardigden en plaatsvervangende leden OR/CPBW
 - 4 jaar tot aanstelling nieuwe werknemersafgevaardigden
 - Begrip 'aanstelling'



14

7. Duur van de bescherming tegen ontslag

› Niet-verkozen kandidaten OR/CPBW

- Eerste kandidatuur: 4 jaar
 - Pour assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats aux élections sociales (Arbh. Luik (afd. Neufchâteau) 24 april 2019, A.R. 2018/AU/13.)
 - Personeelsafgevaardigde die niet langer lid is van de werknemersorganisatie die hem heeft voorgedragen geniet enkel nog bescherming als gewezen kandidaat-personeelsafgevaardigde (Arbrb. Luik (afd. Namen) (2e k.) 28 juni 2016, A.R. 14/2559/A.)
 - Bescherming herleeft bij wederindiensttreding bij eenzelfde werkgever (Arbh. Bergen (1e k.), 3 maart 2017, A.R. 2015/AM/456)

7. Duur van de bescherming tegen ontslag

› Niet-verkozen kandidaten OR/CPBW

- Twee (of meer) 'opeenvolgende' onsuccesvolle kandidaturen:
 - 2 jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen
 - Cass. 5 maart 2007, *J.T.T.*, 2007, 258: moet niet opeenvolgend zijn?
- Verkozen kandidaat en bij de daaropvolgende verkiezing niet verkozen:
 - 4 jaar tot aanstelling nieuwe werknemersafgevaardigden (Cass. 8 december 2008, *Soc. Kron.* 2009, 384)

7. Duur van de bescherming tegen ontslag

2012	2016	2020	Duur van de bescherming
NV	NV	NV	2 jaar
V	NV	NV	2 jaar
-	NV	NV	2 jaar
NV	V	NV	4 jaar
V	V	NV	4 jaar
-	V	NV	4 jaar
NV	-	NV	2 jaar
V	-	NV	... 2 jaar?
-	-	NV	4 jaar

17

7. Duur van de bescherming tegen ontslag

› Vakbondsafgevaardigden in onderneming zonder CPBW

- Bescherming vangt niet aan zolang de werknemer slechts de hoedanigheid van kandidaat-vakbondsafgevaardigde heeft (Arbh. Bergen (1e k.) 26 februari 2016, A.R. 2014/AM/95)
- Bescherming vangt aan op ogenblik dat de vakbondsafgevaardigde belast is met de opdrachten van het preventiecomité (Cass. 17 maart 2003, JTT 2003, 367)
- Bescherming geldt van zodra de werknemer wordt aangeduid als vakbondsafgevaardigde (Arbh. Brussel (6e k.) 14 juli 2017, A.R. 2015/AB/804.)
- Bescherming vakbondsafgevaardigde is niet afhankelijk van daadwerkelijke uitvoering van taken (GwH 14 februari 2019, nr. 29/2019, www.const-court.be)

18

8. Begin en einde van de bescherming tegen ontslag

a) Begin van de bescherming

- › Vanaf de 30^{ste} dag voorafgaand aan de aanplakking van de verkiezingsdatum (X – 30) (meest recente verkiezingen: 12 tot 25 januari 2020)
- › Kandidaten gekend op X + 35 (meest recente verkiezingen: 17 tot 30 maart 2020)
- › Ontslag tijdens de occulte periode?
 - Ontslagen werknemer blijkt kandidaat te zijn
 - Re-integratie
 - *Quid* ontslag wegens dringende reden?
- › Gevolgen van de Opschortingswet 4 mei 2020 voor vervangende kandidaten die in 2020 werden voorgedragen op uiterlijk dag X + 54 en dag X + 76

8. Begin en einde van de bescherming tegen ontslag

b) Einde van de bescherming

- › Aanstelling van nieuwe verkozenen: 4 jaar
 - Niet-herkiezing als gewoon of plaatsvervangend lid
 - Indien men geen deel meer uitmaakt van het personeel van T.B.E. (voor overplaatsing is schriftelijke instemming vereist!)
 - Ontslagneming als afgevaardigde
 - Geen lid meer van vakorganisatie
 - Intrekking van het mandaat door arbeidsgerech
 - Verandering van categorie (vb. arbeider wordt bediende), tenzij verzoek tot behoud van mandaat
 - Zodra de werknemer deel uitmaakt van het leidinggevend personeel
 - Overlijden
- › Einde mandaat
- › Leeftijd 65 jaar (GwH. 20 oktober 2011, nr. 160/2011)
 - Opzegging vóór het bereiken van deze leeftijd is onregelmatig (Cass. 14 december 2020, S.19.0020.F/1, www.juportal.be)

8. Einde van de bescherming tegen ontslag

- › Einde mandaat = einde bescherming ?
- › Arrest Grondwettelijk Hof van 23 januari 2002, *J.T.T.* 2002, 333
 - Maar:
 - Arbrb. Brussel, 14 maart 2003, *J.T.T.* 2003, 269
 - Arbh. Antwerpen, 19 december 2005, *J.T.T.* 2006, 133
- › Arrest Grondwettelijk Hof van 8 november 2006, *J.T.T.* 2007, 121

"Eens kandidaat, altijd kandidaat"

→ Toepassing: verlies lidmaatschap vakbond
Arbrb. Luik (afd. Namen), 28 juni 2016, A.R. 14/2559/A
- › Einde mandaat Europese ondernemingsraad (Cass. 18 juni 2012, S.10.0149.N/29)

21

8. Einde van de bescherming tegen ontslag

c) Verlenging van de beschermingsduur



Geen nieuwe
OR/CPBW



6 maanden

22

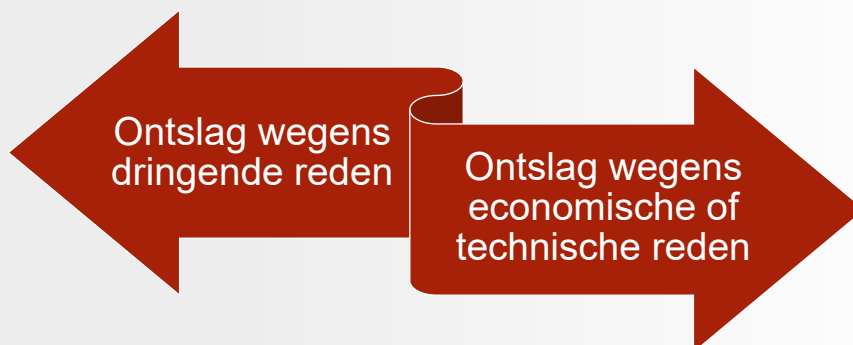
8. Einde van de bescherming tegen ontslag

d) Verlies bescherming tijdens de gerechtelijke procedure

- › Werkgever kan regelmatig overgaan tot ontslag
- › Dringende reden vereist voltooide gerechtelijke procedure (Arbh. Brussel (1e k.) 7 februari 2020, A.R. 2017/AB/601; Arbrb. Brussel (Fr.) (1e k.) 17 februari 2021, A.R. 20/4461/A)

23

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure



24

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

1. Termijn + begrip “dringende reden”: idem art. 35 wet 3 juli 1978?

- › Geen ‘onmiddellijke’ onmogelijkheid tot samenwerking (vb: Arbrb. Brussel (NI.) (1e k.) 21 oktober 2016, A.R. 16/1883/A)
- › Geen verband met uitoefening mandaat (Arbrb. Henegouwen (afd. Doornik) (2e k.) 29 maart 2019, A.R. 19/76/A)
 - Lees: wettige/normale uitoefening mandaat (vb: Arbh. Brussel (2e k.) 21 februari 2019, A.R. 2018/AB/1048)

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

› Strengere beoordeling?



Negatieve discriminatie is dus uit den boze, maar ook positieve discriminatie. De tekortkoming verweten aan een beschermde werknemer hoeft niet ernstiger te zijn dan deze verweten aan een niet-beschermde werknemer (Arbrb. Brussel (NL.) 21 oktober 2016, A.R. 16/1883/A).



De rechtbank sluit zich aan bij de mening van beide partijen dat de hoedanigheid van beschermde werknemer op zich geen verzwarende omstandigheid mag uitmaken. Wel is het zo dat men zich als beschermde werknemer onrechtstreeks blootstelt aan een strengere beoordeling van de begane tekorten, nu men toch een zekere voorbeeldfunctie vervult (Arbrb. Brussel (NI.) (3e k.) 11 september 2018, A.R. 18/860/A)

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

› 9.1 Uitzondering 1: Dringende reden



9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Fase 1: kennisgeving van het voornemen tot ontslag
 - Aangetekende brieven aan werknemer en vakbond
 - Binnen 3 werkdagen na kennisneming (slechts één termijn)
 - Sanctie? Onontvankelijkheid vs. Ongegrondheid
 - Le criminel tient le civil en état
 - Door de *werkgever* (schriftelijke/mondelijke volmacht en bekrachtiging Arbh. Brussel (2de k.) 15 maart 2018, A.R. 2018)
 - Recht om voorlegging volmacht te vragen (Arbh. Antwerpen (afd. Antwerpen) (2de k.) 13 november 2017, A.R. 2017/AA/434)
 - Taal brieven vs. taal verzoekschrift
 - Enkel feiten vermeld in de kennisgeving + géén bijlagen
 - Cass. 24 februari 2014
 - Vroegere feiten vs. feiten voorgedaan ná de kennisgeving - dagvaarding (vb: Arbrb. Brussel (NI.) (1ste k.) 28 september 2017, A.R. 17/1478/A en 17/1421/A)
 - Nauwkeurige omschrijving (vb: Arbh. Brussel (2de k.) 3 november 2016, A.R. 2016/AB/830 (+ Cass. 8 maart 2021))

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Verzoekschrift aan voorzitter arbeidsrechtbank
 - Territoriale bevoegdheid (Arbrb. Henegouwen (afd. Charleroi) (3de k.) 12 oktober 2017, A.R. 17/2423/A) + tijdstip betwisting (Arbh. Antwerpen (afd. Antwerpen) (vakantiekamer) 2 augustus 2016, A.R. 2016/AA/346)
 - Aangetekend ≠ neerlegging ter griffie (sanctie)
 - Als bijlage kopie van brieven aan werknemer vakbond: taal?

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Verzoekschrift aan voorzitter arbeidsrechtbank
 - Op te roepen partijen: welke vakbond?
 - Cass. 28 januari 2013
 - Arbh. Bergen (1ste k.) 20 oktober 2017, A.R. 2016/AM/393, www.socialweb.be
 - Ontvankelijkheidsvoorwaarden (vb: Arbrb. Henegouwen (afd. Charleroi) (3de k.) 7 november 2016, A.R. 16/3859/A en 16/3849/A)
 - Uittreksel rijksregister (balie)
 - Motivering van aanvraag tot schorsing (afgevaardigden)

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- ▶ Beoordeling driedagen termijn a.h.v. datum aantekende zending (Arbrb. Brussel (NI.) (3de k.) 9 oktober 2018, A.R. 18/1029/A en 18/952/A)
- ▶ (On)ontvankelijkheid als brief naar tegenpartij en vakbond later verstuurd werd dan verzoekschrift (Arbh. Brussel (2de k.) 18 juni 2020, A.R. 2020/AB/115)

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- ▶ Fase 2: Onderhandelingsperiode
 - Periode van 5 werkdagen vanaf 3e werkdag na verzending brieven
 - Onderhandelingen tussen werkgever en werknemer of zijn vakbond (volmacht)
 - Tussenkomsst van de voorzitter
 - Persoonlijke verschijning der partijen
 - Vertegenwoordiger van de werkgever
 - Inlichten over de draagwijdte van de procedure

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Fase 3: Verzoeningspoging van de voorzitter
 - Onmiddellijk na onderhandelingsperiode
 - Verzoening – geen verzoening
 - Beslissing over schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van afgevaardigde
 - Quid niet-naleving beslissing voorzitter? → Ontslag

33

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
 - Effectief of plaatsvervangend afgevaardigde
 - Beslissing van de voorzitter
 - Redenen vreemd aan de hoedanigheid van afgevaardigde (Cass. 1994)
 - Vaak zonder conclusies (Arbrb. Luik (Voorz.) 24 oktober 2016, A.R. 16/5967/A)
 - Geen beoordeling ten gronde (Arbrb. Henegouwen (afd. Binche) (Voorz.) 21 maart 2017, A.R. 17/1207/A)
 - Uitwerking vanaf betekening dagvaarding
 - Bevestiging per brief
 - Geen verzet of beroep

34

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

› Voorbeelden qua motivatie bij **aanvaarding schorsing**

- Uit de verklaringen ter zitting blijkt dat de verhoudingen gespannen zijn en een serene behandeling van de procedure kunnen bemoeilijken.
- Belang van beide partijen en de rust in de onderneming.
- De feiten zijn van aard dat zij voor de loop van de procedure een schorsing rechtvaardigen.
- Schorsing moet de regel zijn, met verwijzing naar het arrest van het Hof van Cassatie van 21 november 1994.
- De functie van de werknemer en de ingeroepen feiten.
- ...

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

› Voorbeelden qua motivatie bij **weigering schorsing**

- De feiten hebben klaarblijkelijk uitstaans met de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en de uitoefening van vakbondsactiviteiten.
- De werknemer bevindt zich in economische werkloosheid.
- De werknemer is volledig vrijgesteld gelet op zijn voltijds uitgeoefend syndicaal mandaat.
- ...

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Kandidaat
 - Beslissing werkgever (≠ niet schorsing is geen erkenning van afwezigheid van dringende reden)
 - Uitwerking vanaf betekening dagvaarding
 - Bevestiging per brief
 - Schorsing mandaat

37

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Betaling tijdens schorsing
 - RVA-uitkering
 - Opleg door werkgever tot netto maandloon
 - Arbh. Brussel (3e k.) 17 december 2019, A.R. 2018/AB/826
 - Berekeningswijze netto loon (Arbh. Brussel (3e k.) 17 december 2019, A.R. 2018/AB/826)
 - Vergoeding is verworven (Cass. 3 juni 2020, P.20.0278.F, www.juportal.be)
 - Opgelet bij strafklacht – “*Le criminel tient le civil en état*”

38

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Fase 4: Dagvaarding voor de arbeidsrechtbank
 - Dagvaarding zoals in kort geding
 - Tijdstip op straffe van verval
 - Afgevaardigde: binnen 3 werkdagen na dag beschikking van voorzitter
 - Kandidaat: binnen 3 werkdagen na afloop van de onderhandelingsperiode
 - GwH 10 juli 2014, nr. 105/2014
 - Enkel dezelfde feiten als vermeld in de brieven
 - Bevoegdheid om de vakbond te vertegenwoordigen
 - Tegenvordering of in ondergeschikte orde gestelde eisen? Neen.

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Procedure voor de arbeidsrechtbank
 - Inleiding van de vordering
 - Regeling der termijnen (artikel 8 en 11 wet 1991 vs. Ger. W.)
 - Betekening aan verkeerde partij door gerechtsdeurwaarder is overmacht
 - Arbh. Brussel (1e k.) 26 januari 2021, A.R. 2020/AB/711
 - Arbh. Brussel 15 maart 2018, Soc. Kron. 2020, 263
 - Behandeling door arbeidsrechtbank
 - Uitspraak binnen de 8 dagen na sluiting van de debatten
 - Betekening vonnis binnen 3 werkdagen na uitspraak

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Procedure voor de arbeidsrechtbank
 - “Le criminel tient le civil en état”
 - Arbh. Brussel (1e k.) 26 januari 2021, A.R. 2020/AB/710
 - Beroep mogelijk bij het arbeidshof (binnen 10 dagen na effectieve betekening)
 - Aangetekende post, niet op straffe van nietigheid (Arbh. Antwerpen (afd. Hasselt) (3de k.) 19 juli 2017, A.R. 2017/AH/120)
 - Opgave alle middelen in verzoekschrift hoger beroep (Arbh. Gent (afd. Gent) (2de k.) 5 februari 2018, A.R. 2017/AG/273)
 - Verzoekschrift ten aanzien van alle partijen
 - Arbh. Brussel (2de k.) 10 september 2019, A.R. 2019/AB/536, J.T.T. 2020, 471

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende reden

- › Procedure voor de arbeidsrechtbank
 - Beroepstermijn
 - Stukkenbundel
 - Binnen drie dagen na verzending verzoekschrift
 - Arbh. Gent (afd. Gent) (2de k.) 23 oktober 2017, A.R. 2017/AG/191
 - Conclusiekalender
 - Weren van laattijdige stukken (vb: Arbh. Brussel (2de k.) 21 februari 2019, A.R. 2018/AB/1048)
 - Rechtsplegingsvergoeding

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.1 Uitzondering 1: Dringende redenen

- › Gevolgen van de uitspraak
 - Erkenning dringende redenen door arbeidsrechtbank / arbeidshof
 - Door arbeidsrechtbank: geen beroep
 - Bevestiging ontslag wegens dringende redenen + dringende redenen zelf (taalgebruik + termijn!)
 - Geen erkenning dringende redenen door arbeidsrechtbank / arbeidshof
 - Door arbeidsrechtbank: beroep mogelijk
 - Verdere of wedertewerkstelling (schorsing) van de werknemer

43

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › Stap 1: verplicht en voorafgaandelijk: aanhangig maken bij het paritair comité door de werkgever

- › Stap 2: standpunt paritair comité



- › Stap 3: ontslag of beroep bij arbeidsrechtbank

44

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › Het begrip economische of technische redenen
 - Breed begrip op het niveau van het PC (of N.A.R.)
 - Geen wettelijke definitie
 - Discretionaire beoordeling (↔ discriminatie)
 - Financiële moeilijkheden, verkoop van activiteiten, collectief ontslag, enz.
 - Geen opportuniteitsoordeel door rechtbanken (Cass. 12 maart 2018, S.15.0060, concl. VANDERLINDEN, H.)
 - Eng begrip op het niveau van de arbeidsrechtbank
 - Sluiting van de onderneming
 - Sluiting = definitieve stopzetting hoofdactiviteit
 - Te beoordelen binnen het niveau van de onderneming zelf (Arbh. Brussel, 23 mei 2011, bevestigd door Cass. 3 december 2012 – Arbh. Brussel, 14 januari 2020)

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › Het begrip “economische of technische redenen”
 - Ruime interpretatie (Arbrb. Brussel (Fr.) (1e k.) 19 september 2017, A.R. 17/4951/A - Arbrb. Brussel (NI.) (2de k.) 28 juni 2019, A.R. 19/369/A)
 - *“een maatregel van organisatie die door de werkgever genomen wordt, een zeker algemeen karakter heeft en die het wegvallen van de functie van de beschermde werknemer tot gevolg heeft”*
 - *Kan nooit betrekking hebben op de persoon of op de houding van de werknemer*
 - Werkgever draagt driedubbele bewijslast

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › Het begrip “afdeling”
 - Cass. 4 februari 2002: “een onderdeel van de onderneming dat een zekere samenhang vertoont en zich onderscheidt van de rest van de onderneming door een eigen technische onafhankelijkheid en door een onderscheiden duurzame activiteit of bedrijvigheid en personeelsgroep”

Academy Winkelfiliaal Filiaal	Car Fleet France en Benelux Technische of onderhoudsdienst Business Controlling Finance
-------------------------------------	--

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › Het begrip “welbepaalde personeelsgroep”
 - Eén werknemer = mogelijk (Arbrb. Brussel (1e k.) 19 september 2017, A.R. 17/4951/A)
 - Ontslag alle werknemers van de groep? (Arbh. Gent (afd. Brugge) (3^e k) 8 november 2017)

Alle accountmanagers onderafdeling podiumkunsten Alle artsen-bediende die een zelfstandige samenwerking weigeren Alle bedienden die behoren tot de non-client facing activiteiten departement T?	Accountant verantwoordelijk voor Nederland? Global Infrastructure Manager? Dagdienst? Polyvalent medewerker asielcentrum
--	---

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

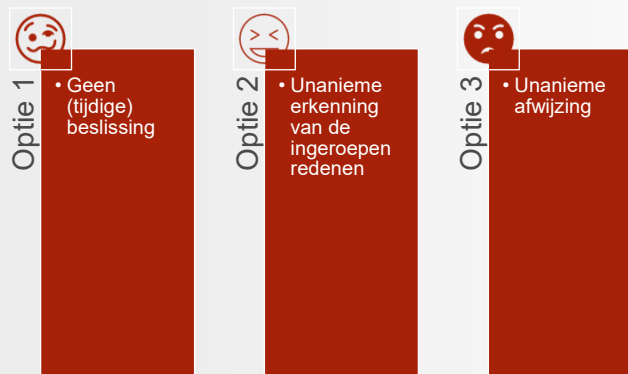
- › De raadpleging van het paritair comité of NAR
 - Omschrijving redenen
 - Beslissing PC = bestuurshandeling
 - Unanieme beslissing (geen unanimiteit = geen beslissing)
 - Binnen maximaal 2 maanden vanaf de aanvraag

49

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › Standpunt van het PC: drie opties



50

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › OPTIE 1: Erkenning van de ingeroepen redenen door PC
 - Werkgever: kan ontslaan (OV – OT) – geen termijn voorzien
 - Werknemer: voorziening bij de arbeidsrechtbank – geen beroepstermijn voorzien
 - Arbeidsrechtbank: volle rechtsmacht

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

- › OPTIE 2: Afwijzing van de ingeroepen redenen door PC
 - Werkgever: mag niet ontslaan - voorziening mogelijk bij de Arbeidsrechtbank – geen beroepstermijn voorzien
 - Werknemer: zal als partij betrokken worden in eventuele procedure
 - Arbeidsrechtbank: volle rechtsmacht

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

› OPTIE 3: Geen (tijdige) beslissing van het PC

1. Sluiting van onderneming of afdeling: werkgever heeft de keuze:

- Ontslag (OV – OT)
 - werknemer: voorziening bij arbeidsrechtbank – geen beroepstermijn voorzien
 - arbeidsrechtbank: bevestiging of onregelmatig ontslag – géén volle rechtsmacht
- Facultatief: voorziening bij de arbeidsrechtbank
 - arbeidsrechtbank: verbod of machtiging om te ontslaan – géén volle rechtsmacht
- Werknemer moet werkzaam zijn in de afdeling die wordt gesloten (Cass. 24 oktober 2005, J.T.T., 2005, 489)

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

› OPTIE 3: Geen (tijdige) beslissing van het PC

2. Ontslag van een welbepaalde personeelsgroep

- Werkgever heeft geen keuze
- Voorziening bij de arbeidsrechtbank: verbod of machtiging om te ontslaan – géén volle rechtsmacht

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

Paritair comité (of NAR)	Gevolg werkgever	Gevolg werknemer	Beoordeling arbeidsgerechten
Unanieme erkenning economische of technische redenen	Ontslag mogelijk. Geen termijn voor ontslag voorzien in Wet '91.	Betwisting mogelijk bij ontslag. Geen beroepstermijn voorzien in Wet '91.	Rechtbank kan alle mogelijke economische/technische redenen beoordelen – volle rechtsmacht
Unanieme verwerping economische of technische redenen	Geen ontslag mogelijk. Betwisting mogelijk bij arbeidsrechtbank. Geen beroepstermijn voorzien in Wet '91.	Wordt als partij betrokken in eventuele procedure.	Rechtbank kan alle mogelijke economische/technische redenen beoordelen – volle rechtsmacht
Geen (unanieme) beslissing	Ontslag mogelijk indien sluiting (onderneming of afdeling). Indien geen sluiting: enkel ontslag indien welbepaalde personeelsgroep en pas na verplichte procedure bij arbeidsrechtbank (voorzien door Wet '91).	Betwisting mogelijk bij ontslag. Geen beroepstermijn voorzien in Wet '91. Wordt als partij betrokken in procedure.	Rechtbank kan enkel oordelen over sluiting als economische reden. Rechtbank kan enkel oordelen over personeelsgroep als economische reden.
	Procedure zou ook gevolgd kunnen worden (facultatief) bij sluiting om werkgever zekerheid te bieden dat er sprake is van een sluiting.	Wordt als partij betrokken in procedure.	Rechtbank kan enkel oordelen over sluiting als economische reden.

9. Uitzonderingen op ontslagbescherming: procedure

9.2 Uitzondering 2: Economische of technische redenen

› Discussiepunten inzake beslissingen PC

- Arrest G.H. 8 juli 1993 (JTT 1993, 426): beroep mogelijk bij arbeidsgerechten
 - Bevestigd door Cass. 12 maart 2018, S.15.0060, concl. VANDERLINDEN, H.; JTT 2018, afl. 1313, 293: volle rechtsmacht bij unanieme erkenning door rechtbank
 - Discriminatie voor werkgever bij afwezigheid beslissing PC?
- Rechtsgeldigheid beslissing PC
- Procedure erkenning economische reden: vakorganisatie niet te betrekken
- Originele documenten inzake de beslissing van het paritair comité

10. Sancties

› Re-integratie

- De onregelmatig ontslagen beschermde werknemer moet/kan om zijn herplaatsing verzoeken
 - Wie?: werknemer of vakbond (= alleen de interprofessionele organisatie of bijzondere volmacht) (Arbh. Luik 15 januari 2019, JTT 2019, 353-355)
 - Aan wie?: werkgever of TBE? (Cass. 9 maart 2015, S.140019.N.1)
 - Quid? Venootschapsgroep (Arbh. Brussel (3e k.) 24 november 2017, A.R. 2016/AB/770)
 - In welke gevallen?
 - Verplicht in geval van verbreking vóór de voordracht kandidaturen
 - Niet verplicht in geval van 'dringende reden' in hoofde van de werkgever
 - Facultatief in de overige gevallen
 - Vorm: aangetekend schrijven (Arbrb. Brussel (Fr.) (2e k.) 23 april 2019, A.R. 18/473/A en 18/478/A)

10. Sancties

Termijn

- Binnen 30 dagen die volgen op betekening van opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst (vervaltermijn)
- Binnen 30 dagen die volgen op de dag van de voordracht van de kandidaturen (x + 35), niet voordien

Beslissing werkgever: binnen 30 dagen na aanvraag

- Aan wie? Mag vakbond indien deze aanvraag heeft ingediend (Cass. 18 januari 2012, R.A.B.G. 2014/3)
- Re-integratie: geen vergoeding (Arbh. Bergen (1e k.) 21 februari 2020, A.R. 2019/AM/24)
- Geen re-integratie: beschermingsvergoeding (Arbrb. Brussel (Fr.) (Voorz.) 9 maart 2020, A.R.20/351/A)

Occulte periode

10. Sancties

› Beschermingsvergoeding

- Bedrag
 - 2, 3, 4 jaar loon naargelang anciënniteit (<10 j. - 10-20 j. - >10 j.)
 - Opschortingswet 2021
 - Duur mandaat? Quid vakbondsafgevaardigde bij afwezigheid CPBW
 - Welk loon?
 - Op moment van kennisname opzeg (Arbh. Gent (afd. Gent) 9 september 2016, 2015/AG/46)
 - Op moment van einde arbeidsovereenkomst (Arbh. Brussel (3de k.), 25 mei 2018, A.R. 2016/AB/1221)
 - Geen onderscheid tussen afgevaardigde en kandidaat
- Berekeningsbasis
 - Anciënniteit (Arbh. Brussel, 24 februari 2014 A.R. 2013/AB/217 + Arbh. Brussel 25 mei 2018, A.R. 2016/AB/1221 + Arbr. Leuven 5 augustus 2021, A.R. 20/440/A)
 - Deeltijds / tijdskrediet
- Gerechtelijke ontbinding vs. Impliciet ontslag

10. Sancties

› Cumul met andere vergoedingen

- Geen cumul met
 - Opzeggingsvergoeding (Cass. 3 december 2012, S.11.0014.F/3)
 - cao/arbeidsreglement indien anti-cumulbepaling (vb: Arbh. Brussel (3e k.), 25 mei 2018, A.R. 2016/AB/1221)
 - cao 109 (Arbh. Luik (afd. Neufchâteau) (kamer 8-B) 24 april 2019, A.R. 2018/AU/13)
- Wel cumul met
 - Werkzekerheidsvergoeding PC 306 (Cass. 20 februari 2012, S.10.0048.F/2)
 - cao sociaal plan
 - Vergoeding art. 18 Antidiscriminatiewet 10 mei 2017 (Arbrb. Leuven 5 augustus 2021, A.R. 19/561/A)
- Geen dubbele bescherming!

10. Sancties

- › Afstand van de bescherming en de beschermingsvergoeding
 - Bescherming is van openbare orde → rechtsgeldige verzaking is niet mogelijk (Cass. 4 september 1995, J.T.T. 1995, 493; Cass. 1 december 1997, J.T.T., 1995, 493, Cass. 15 mei 2000, J.T.T., 2000, 371)
 - Vergoeding?
 - Afstand = mogelijk (alle arbeidshoven van België)
 - Tijdstip verzaking?
 - Cass. 16 mei 2011
 - Niet vóór ontslag (Arbh. Brussel 28 juni 2019, JTT 2020, 83-86)
 - 30 dagen na verzending aanvraag, want dan pas recht ontstaan?

61

10. Sancties

- › Rechtsmisbruik
 - Maakt de vordering van een werknemer die na een onderhandelde oplossing niettemin de betaling vordert van een beschermingsvergoeding misbruik uit?
 - **Niet-abusief**: indien werkgever er niet in slaag om aan te tonen dat werknemer een louter persoonlijk doel nastreeft (Arbh. Brussel (3e k.) 25 mei 2018, A.R. 2016/AB/1221)
 - **Niet-abusief**: wanneer blijkt dat het initiatief tot ontslag genomen werd door de werkgever, en dus niet op verzoek van de werknemer (Arbh. Brussel 28 juni 2019, JTT 2020, 83-86)
 - **Niet-abusief**: wanneer niet bewezen is dat de werknemer zelf gevraagd heeft om de arbeidsovereenkomst tegen het bereiken van de pensioenleeftijd te beëindigen (Arbh. Gent (afd. Gent) (8e k.) 9 september 2016, A.R. 2015/AG/46)
 - **Abusief**: wanneer de werknemer enkel eigen financieel gewin nastreeft (Arbh. Luik (afd. Luik) (kamer 3G) 21 september 2018, A.R. 2017/AL/568)

62

10. Sancties

Rechtsmisbruik

- Sanctie
 - Arbh. Luik (afd Luik) (kamer 3G) 21 september 2018, A.R. 2017/AL/568

Interesten

- Loonbeschermingswet
- Vanaf verstrijken antwoordtermijn? (Arbh. Bergen (1e k.) 3 maart 2017, A.R. 2015/AM/456)
- Vanaf datum onregelmatig ontslag? (Arbh. Luik (afd. Neufchâteau) (kamer 8-B) 24 april 2019, A.R. 2018/AU/13)

63

Aarzel niet **ons** te **contacteren**...



Olivier Wouters

Advocaat-Vennoot

T +32 2 761 46 24

olivier.wouters@claeysengels.be

www.claeysengels.be

Ward Bouciqué

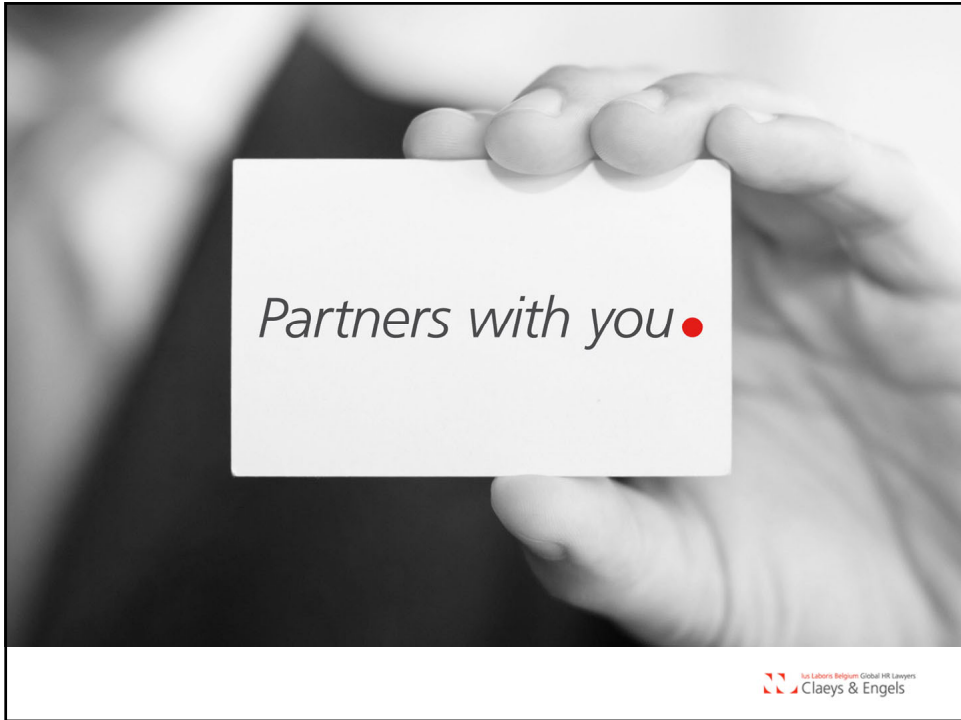
Advocaat-Counsel

T +32 2 761 47 91

ward.boucique@claeysengels.be

www.claeysengels.be

64



65