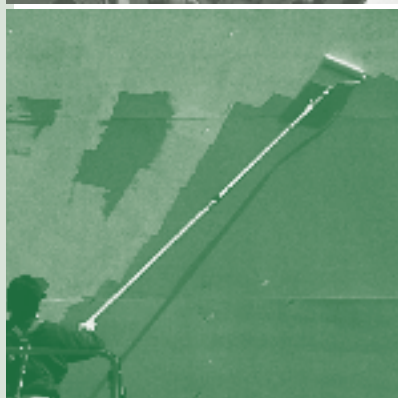
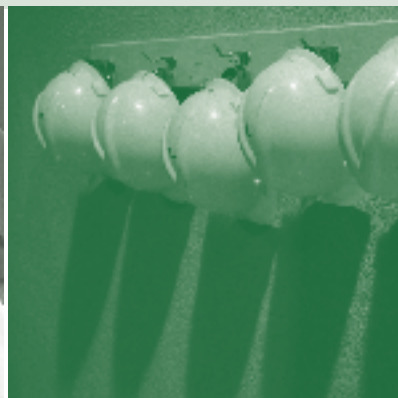


# BESCHERMING EN FACILITEITEN



het statuut van de personeelsafgevaardigden,  
syndicale afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen

# LEESWIJZER

*Deel I is integraal gewijd aan de beschermingsregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de Comités PB en voor de kandidaten voor de sociale verkiezingen.*

*Deze zit grotelijks vervat in de Bijzondere Ontslagregelingwet van 19 maart 1991. We voegen deze integraal toe als bijlage 1, met inbegrip van het uitvoeringsbesluit, het KB van 21 mei 1991 (bijlage 2).*

*Deel II bevat de beschermingsregeling voor de syndicale afgevaardigden. De basisregeling zit vervat in de cao nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad. We nemen deze op als bijlage 3. We wijzen er echter op dat de syndicale afgevaardigden in ondernemingen zonder Comité PB de bevoegdheden overnemen van het Comité PB (zie bijlage 4). In dit geval genieten ze ook dezelfde bescherming als een personeelsafgevaardigde in het Comité PB.*

*Deel III gaat kort in op de beschermingsregeling voor de werknemersvertegenwoordigers in het kader van de regelgeving inzake de Europese ondernemingraden. Als bijlage 5 vindt u de relevante bepalingen van de Wet van 23 april 1998 en de cao nr. 62 van de Nationale Arbeidsraad.*

*In deel IV wordt uitgelegd op welke faciliteiten de personeels- en syndicale afgevaardigden aanspraak kunnen maken om hun opdracht zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren. Tegenover een reeks rechten staan ook een aantal plichten, waaronder vooral de plicht bepaalde informatie niet openbaar te maken. Het is niet de bedoeling dat hierbij concreet wordt ingegaan op de opdrachten van de diverse organen.*

*De ondernemingsraad wordt verder soms aangeduid als “raad” en het Comité PB als “comité”. Als we verder verwijzen naar een bepaald artikel van de Wet, dan bedoelen we de Bijzondere Ontslagregelingwet als bijlage 1. Af en toe verwijzen we ook naar de wetten van 1948 en 1996. U vindt deze wetten achteraan in de handleiding sociale verkiezingen 2008.*

*Deze brochure is erop gericht bondig en bevattelijk, ten behoeve van een breed publiek van ACV-militanten, het statuut van de afgevaardigden en kandidaten te schetsen. Bijgevolg wordt ook nauwelijks ingegaan op allerlei interpretatieproblemen. Ook de technische aspecten van de procedures voor de arbeidsgerechten komen niet aan bod. Daarvoor kan u terecht bij de dienst onderneming en de rechtskundige dienst van uw gewestelijk verbond.*

# VOORWOORD

*Werkgevers hebben vandaag de mond vol van participatie van en communicatie met de werknemers. In de praktijk blijkt dat allemaal niet zo vanzelfsprekend te zijn. Als werknemers vrijuit vertolken wat bij hen leeft, als werknemers opkomen voor hun collega's, dan stoten zij in heel wat ondernemingen op een muur van onbegrip. Sommige werkgevers nemen kritiek niet altijd in dank af. Ze proberen de boodschapper het leven zuur te maken, of proberen er door ontslag vanaf te geraken. Moesten die werkgevers kunnen, dan zouden zij nog het liefst zelf kiezen wie voor de werknemers mag praten.*

*Echte ondernemingsdemocratie is daarom slechts mogelijk als de werkgever gesprekspartners tegenover zich heeft die echt vrijuit kunnen spreken. Zonder vrees voor represailles. Zonder vrees voor ontslag.*

*Het ACV heeft daarom altijd geëist dat de personeelsafgevaardigden en de kandidaten voor de sociale verkiezingen op sluitende wijze zouden worden beschermd tegen ontslag of tegen andere sancties. Niet zonder resultaat. De wetgever heeft een vrij strenge beschermingsregeling uitgewerkt voor de kandidaten en de verkozenen voor de ondernemingsraad en het Comité PB. Deze werd in 1996 uitgebreid tot het geheel van de syndicale afgevaardigden in ondernemingen zonder Comité PB en in 1998 tot de vertegenwoordigers in de Europese ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen. In deze brochure wordt deze regeling omstandig toegelicht. Volledigheidshalve wordt ook aandacht besteed aan de zwakkere beschermingsregeling voor de syndicale afgevaardigden in de ondernemingen met Comité PB.*

*De verkozenen kunnen zich ook alleen maar naar behoren kwijten van hun opdracht, wanneer ze de nodige ruimte krijgen voor contacten met het personeel, voor vergaderingen, voor opleiding door hun vakbond. Ook hiertoe werd een hele regelgeving ontwikkeld. Deze wordt in deze brochure eveneens toegelicht.*

*We hopen in ieder geval dat deze informatie u wat wegwijs maakt in het toch wel vrij complexe statuut van de kandidaten en de afgevaardigden. Uiteraard staan uw centrale en uw gewestelijk verbond ter beschikking voor al uw aanvullende vragen.*

Luc Cortebeek  
Nationaal Voorzitter

# INHOUD

VOORWOORD	1
LEESWIJZER	2
DEEL I :BESCHERMING VAN PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN IN RADEN EN COMITES	9
<b>1. Toepassingsgebied</b>	9
<b>2. Begin van de bescherming</b>	10
<b>3. Einde van de bescherming van de afgevaardigden</b>	11
<b>4. Einde van de bescherming van de niet-verkozen kandidaten</b>	12
<b>5. Gevallen van verlenging van de beschermingsperiode</b>	13
<b>6. Bescherming bij wijziging van werkgever</b>	13
<b>7. Het ontslagverbod</b>	14
7.1. Algemene principes	14
7.2. Het begrip “ontslag”	14
7.3. Het ontslagverbod en de werknemers zonder vastheid van betrekking	15
7.4. Andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst	15
7.5. Brugpensioen en ontslagbescherming	16
<b>8. Verbod van overplaatsing</b>	17
8.1. Overplaatsing naar een andere onderneming	17
8.2. Overplaatsing naar een andere afdeling	18
8.3. Overplaatsing als eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst	18
<b>9. Bescherming tegen andere vormen van benadeling door de werkgever</b>	18
9.1. Een dringende reden in hoofde van de werkgever	19
9.2. Andere feiten, zoals represailles	20
9.3. Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden	21

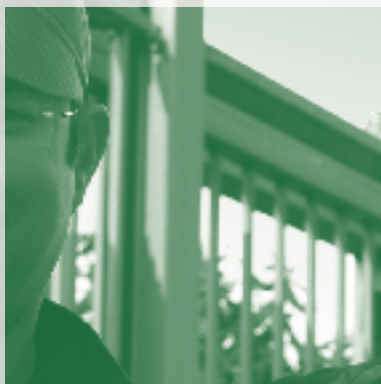
<b>10. Ontslag om dringende reden door de werkgever</b>	22
10.1. Het begrip “dringende reden”	22
10.2. Start van de procedure	23
10.3. Onderhandelingsperiode en eerste verzoening	23
10.4. Verdere tewerkstelling of niet	24
10.5. Tweede verzoening en eigenlijke erkenningsprocedure	24
10.6. Toestand tijdens de schorsing	25
10.7. Ontslag na de erkenning van de dringende reden	27
<b>11. Het ontslag om economische of technische redenen</b>	28
11.1. Beoordeling door het bevoegde paritair orgaan	28
11.2. Controle door de rechtbank als het paritair orgaan niet beslist	28
11.3. Verdere procedure bij sluiting van de onderneming of afdeling	29
11.4. Verdere procedure bij ontslag van een welbepaalde personeelsgroep	30
11.5. Het ontslag zelf	30
11.6. Uitzonderingen op de verplichting de procedure te respecteren	30
<b>12. ‘Recht op’ reïntegratie</b>	31
12.1. De vraag tot reïntegratie	31
12.2. Herstel van de vroegere arbeidsvoorwaarden en het mandaat	32
12.3. Betaling van het gederfde loon	32
<b>13. Beschermingsvergoeding</b>	32
13.1. Personeelsafgevaardigden die reïntegratie vragen	32
13.2. Personeelsafgevaardigden die geen reïntegratie vragen	34
13.3. Niet-verkozen kandidaten	34
13.4. Beschermden die ontslag nemen om dringende reden	34
13.5. Bijzondere sanctie bij niet-naleving van de procedure tot ontslag om dringende reden	34
13.6. Bijkomende vergoedingen	34
13.7. Berekening van de beschermingsvergoeding	34
13.8. Cumul van beschermingsvergoeding	35
13.9. Beschermingsvergoedingen na faillissement	35

<b>DEEL II : DE BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN</b>	37
<b>1. Syndicale afgevaardigden in ondernemingen zonder Comité PB</b>	37
<b>2. Syndicale afgevaardigden in ondernemingen met Comité PB,         die niet beschermd zijn als lid van of kandidaat voor de raad of het comité</b>	38
<b>3. De syndicale afgevaardigden beschermd als lid van of kandidaat voor         de raad of het comité</b>	41
 <b>DEEL III: DE BESCHERMING VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN IN DE BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP, EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF GELIJKAARDIGE PROCEDURE</b>	43
 <b>DEEL IV : WERKINGSMOGELIJKHEDEN VAN DE AFGEVAARDIGDEN</b>	47
<b>1. Ondernemingsraad</b>	47
1.1. Vergaderingen	47
1.2. Werking	48
1.3. Deelname aan de vergadering	49
1.4. Aanwezigheid van deskundigen	50
1.5. Faciliteiten voor de afgevaardigden	51
1.6. Communicatie met het personeel	51
1.7. Bijzondere regels voor EFI	51
<b>2. Comité</b>	52
2.1. Vergaderingen	52
2.2. Werking	53
2.3. Deelname aan de vergaderingen	54
2.4. Faciliteiten voor en vorming van de afgevaardigden	55
2.5. Communicatie	55

<b>3. Syndicale afvaardiging</b>	56
3.1. Recht te worden gehoord	56
3.2. Tijd en faciliteiten	56
3.3. Communicatie met het personeel	57
3.4. Beroep op vrijgestelden en paritair comité	57
3.5. Verloning vergadertijd ?	57
<b>4. Europese ondernemingsraad of bijzondere onderhandelingsgroep</b>	58
4.1. Werking van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)	58
4.2. Werking van de EOR of vervangende procedure	58
4.3. Informatieuitwisseling tussen EOR en nationale vestigingen	59
4.4. Statuut	59
4.5. Samenwerkingsprotocol	59
4.6. Vertrouwelijke informatie	59
<b>5. Vrijheid van meningsuiting</b>	61

## BIJLAGEN

<b>Bijlage 1: Bijzondere ontslagregelingswet</b>	63
<b>Bijlage 2 : KB bijkomende vergoeding bij schorsing tijdens procedure dringende reden</b>	73
<b>Bijlage 3 : Syndicale afvaardiging-cao nr. 5</b>	75
<b>Bijlage 4 : Bescherming syndicale afgevaardigden in ondernemingen zonder Comité PB</b>	78
<b>Bijlage 5 : Bescherming Europese ondernemingsraden</b>	79



DEEL I



# BESCHERMING VAN DE PERSONEELS- AFGEVAARDIGDEN IN ONDERNEMINGSRADEN EN COMITES PB

## 1. TOEPASSINGSGEBIED

### Wie kan deze beschermingsregeling inroepen?

Het betreft volgende werknemers:

- de personeelsafgevaardigden in de raden en comités, zowel de effectieven (gewone leden) als de plaatsvervangers;
- de kandidaten voor de sociale verkiezingen, zelfs als die verkiezingen achteraf nietig worden verklaard;
- de syndicale afgevaardigden in ondernemingen zonder Comité PB (zie deel II);
- de werknemersvertegenwoordigers en hun vervangers in de bijzondere onderhandelingsgroep, in de Europese ondernemingsraad of in de informatie- en raadplegingsprocedures die daarvan in de plaats komen (zie deel III).

Volgende werknemers kunnen de bescherming niet inroepen :

- de werkgeversafgevaardigden in de raden en comités;
- de syndicale afgevaardigden in ondernemingen met een comité;
- de personeelsafgevaardigden en kandidaten in andere overlegorganen, bv. onderhandelingscomités in het

Vlaamse vrij gesubsidieerd onderwijs, overlegorganen in het kader van het syndicaal statuut voor het overheidspersoneel of in de autonome overheidsbedrijven (dezen hebben eigen beschermingsregelingen);

- de personeelsafgevaardigden in raden en comités die door de werkgever werden opgericht buiten het kader van de wetgeving op de raden en de comités, bijvoorbeeld op basis van een akkoord met de vakbonden.

Het is technisch – juridisch onmogelijk om bij cao de gehele beschermingsregeling, die van openbare orde is, uit te breiden tot groepen werknemers die niet onder de wet vallen (vb.: conventionele raden en comités). Bij cao kan men geen opdrachten geven aan rechtbanken, zodat de beschermingsprocedures hierop nooit van toepassing zijn.

We wijzen erop dat de bescherming van de personeelsafgevaardigden in en kandidaten voor de comités in de sector van de mijnen, groeven en graverijen vroeger werd geregeld in een aparte wetgeving. Nu de comités in die sector geregeld zijn door de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, komt ook de bijzondere beschermingsregeling te vervallen. Deze sector volgt de globale regeling voor de Comités PB.

## 2. BEGIN VAN DE BESCHERMING

De bescherming gaat reeds in vooraleer men effectief als kandidaat wordt voorgedragen en met name vanaf x-30, de 30ste dag die voorafgaat aan de aanplakking van de verkiezingsdatum (dat is 120 dagen voor de verkiezingen). Hiermee wordt verhinderd dat de werkgever die voortijdig aan de weet komt wie zich kandidaat gaat stellen, de kandidaat ontslaat of overplaatst vóór de officiële kandidaatstelling.

Omgekeerd kan dit tot gevolg hebben dat een werkgever tot ontslag overgaat van een beschermde werknemer, zonder de voorziene procedure te respecteren, maar pas later aan de weet komt dat deze werknemer kandidaat is voor de sociale verkiezingen. Als de vakbond zo'n ontslagen werknemer als kandidaat voordraagt, dan moet dit gepaard gaan met een vraag tot reïntegratie. De werkgever is dan verplicht de ontslagen werknemer te reïntegreren. Werkgevers trachten dit soms te vermijden door de kandidatuur van de ontslagen werknemer te betwisten. Zij roepen dan in dat de vakbond of de kandidaat misbruik maakte van de sociale verkiezingen om een ontslag ongedaan te maken. De arbeidsrechtbank zal de werkgever slechts in het gelijk stellen wanneer deze het bewijs kan leveren dat de kandidaatstelling alleen maar gebeurde om het ontslag ongedaan te maken.

Uiteraard kan de bescherming als kandidaat maar worden ingeroepen als men effectief ook kandidaat was voor de sociale verkiezingen. Daarvoor moet de kandidatuur ook effectief aangeplakt worden in de onderne-

ming. Als de werkgever weigert een bepaalde kandidatuur aan te plakken, dan moet daartegen onmiddellijk beroep worden ingesteld.

De werkgever of andere vakbonden kunnen die kandidatuur trachten te verhinderen, bv. door in te roepen dat:

- de kandidatenlijsten niet of niet tijdig werden ingediend;
- de kandidaat niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldeed;
- misbruik werd gemaakt van de mogelijkheid van kandidaatstelling (zie hoger).

Voor zulk verzet zijn bepaalde procedures en termijnen voorzien. Deze werden beschreven in de "handleiding en samenordering van de kieswetgeving sociale verkiezingen 2008". Als die procedures niet binnen de voorziene termijnen met succes werden benut, dan is de kandidatuur geldig. Zij kan dan nadien niet meer worden aangevochten. De werkgever kan dus bijvoorbeeld een personeelsafgevaardigde niet onverwacht ontslaan, inroepende dat hij op de dag van de sociale verkiezingen eigenlijk niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldeed.

Als wel tijdig beroep werd ingesteld tegen de kandidatuur en dit beroep door de rechtbank werd aanvaard, moet de kandidaat worden verwijderd van de kandidatenlijst. Hij verliest daarmee ook zijn bescherming.

Als een kandidaat zelf zijn kandidatuur intrekt en/of wordt vervangen op de lijst, dan verliest hij ook zijn bescherming.

### 3. EINDE VAN DE BESCHERMING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

In regel eindigt de bescherming van de afgevaardigden pas na de volgende sociale verkiezingen, deze dus van 2012. Om precies te zijn : op het ogenblik dat in 2012 de nieuwe raad of het nieuwe comité wordt samengesteld. Op die regel bestaan twee belangrijke afwijkingen: voortijdig einde van het mandaat en het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

De bescherming zal ten eerste vroeger een einde nemen wanneer er voortijdig een einde komt aan het mandaat.

Dit gebeurt in volgende zeven gevallen.

- a. De personeelsafgevaardigde maakt geen deel meer uit van het personeel van de onderneming. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de werkgever hem overplaatst naar een andere bedrijfszetel, waarvoor de raad of het comité waarin de personeelsafgevaardigde zetelt, niet bevoegd is. Om misbruik van overplaatsing te verhinderen werd daarom voorzien in een goedkeuring door het paritair comité (zie blz. 16, punt 8.1.).
- b. De personeelsafgevaardigde geeft zijn ontslag in de raad of het comité.
- c. De personeelsafgevaardigde is geen lid meer van de vakbond die hem heeft voorgedragen. Het doet er niet toe of zijn vakbond hem uitsloot of dat hij zelf uit zijn vakbond stapte. De gevolgen hiervan worden evenwel geneutraliseerd omdat de voormalig afgevaardigde zich

nog kan beroepen op zijn bescherming als kandidaat.

- d. De arbeidsrechtbank trekt het mandaat in wegens ernstige tekortkoming van de personeelsafgevaardigde en dit op vraag van zijn vakbond. In de praktijk wordt deze procedure nooit angewend.
- e. De personeelsafgevaardigde stapt na de verkiezingen over naar een andere categorie dan deze waarvoor hij ter verkiezing werd voorgedragen. Dit betekent in principe einde van het mandaat, behalve als de vakbond wel behoud van het mandaat vraagt. Die vraag moet met een aangetekende brief worden gesteld. Hierop is slechts één (logische) uitzondering voorzien : een afgevaardigde van het jongerenkiescollege behoudt altijd zijn mandaat als hij 25 jaar wordt. Zijn vakbond moet dat niet uitdrukkelijk vragen. De personeelsafgevaardigde-arbeider die bediende wordt of de personeelsafgevaardigde-bediende in de raad (met kaderkiescollege) die promoveert tot kaderlid, stelt zich daarom best zo snel mogelijk in verbinding met zijn vakbondssecretaris. Deze kan dan per aangetekend schrijven, indien gewenst, behoud van het mandaat vragen.
- f. De personeelsafgevaardigde krijgt een leidinggevende functie. Dit moet worden beoordeeld op basis van de lijst van leidinggevende functies die vóór de sociale verkiezingen werd aangeplakt. De vakbond kan in zo'n geval geen behoud van het mandaat vragen.
- g. De personeelsafgevaardigde overlijdt.

In elk van deze zeven gevallen eindigt het mandaat voortijdig. Volgens de vroegere rechtsleer en rechtspraak

eindigt dan ook de bescherming op hetzelfde ogenblik. Een arrest van het arbeidshof stelt dat het verlies van het mandaat niet wegneemt dat men bij de laatste sociale verkiezingen kandidaat was en dus als kandidaat beschermd blijft, ook al is men geen personeelsafgevaardigde meer.

De bescherming als kandidaat blijft doorlopen wat er ook gebeurt. Dit wil zeggen dat de kandidaat noch onder dwang, noch op eigen verzoek afstand kan doen van de bescherming als kandidaat (zie ook p. 16).

Ten tweede is in de Bijzondere Ontslagregelingswet (art. 2 § 2) uitdrukkelijk voorzien dat de bescherming van de personeelsafgevaardigde in principe een einde neemt als hij de leeftijd van 65 jaar bereikt. Deze leeftijdsgrens geldt zowel voor mannen als vrouwen. Echter, wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie waartoe de afgevaardigde behoort in dienst te houden na die leeftijd, blijft de afgevaardigde toch beschermd.

#### 4. EINDE VAN DE BESCHERMING VAN DE NIET-VERKOZEN KANDIDATEN

In principe eindigt de bescherming van de niet-verkozen kandidaten op hetzelfde ogenblik als bij de personeelsafgevaardigden, met name na de volgende sociale verkiezingen (2016) wanneer de nieuwe raad of het nieuwe comité wordt samengesteld.

De bescherming eindigt echter vroeger in volgende drie gevallen (Wet art. 2):

a. De kandidaat voldoet niet langer aan alle verkiesbaarheidsvoorwaarden. Dit is het geval :

- als hij overstapt naar een andere categorie dan deze waarvoor hij ter verkiezing werd voorgedragen, bv. een arbeider die bediende wordt;
- als hij niet meer behoort tot het personeel van de onderneming;
- als hij geen lid meer is van de vakbond die hem als kandidaat heeft voorgedragen, door uitsluiting of doordat hij zelf ontslag neemt (er is wel tegengestelde rechtspraak);
- als hij een leidinggevende functie krijgt.

b. De kandidaat werd bij twee opeenvolgende verkiezingen niet verkozen. Iemand die in 2004 niet-verkozen kandidaat was en in 2008 opnieuw niet werd verkozen, is slechts beschermd tot twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de sociale verkiezingen van mei 2008 (tot mei 2010). Het Hof van Cassatie stelt in een vreemd arrest van 5 maart 2007 dat 2 opeenvolgende kandidaatstellingen niet noodzakelijk bij opeenvolgende sociale verkiezingen dienen te gebeuren. Opletten is de boodschap!

c. De kandidaat wordt 65 jaar en de onderneming heeft niet de gewoonte om de categorie waartoe hij behoort in dienst te houden.

We wijzen erop dat de beschermde niet-verkozen kandidaat zelf geen afstand kan doen van zijn bescherming. Die bescherming is immers van openbare orde. Verkozenen kunnen dat wel.

Het volstaat dat zij hun mandaat neerleggen, zodat ook aan hun bescherming een einde komt. Niet-verkozenen

hebben echter geen mandaat dat zij kunnen beëindigen. Dit kan nadelig werken als de werknemer zelf belang heeft bij een ontslag, bv. wanneer hij in brugpensioen wil vertrekken. (Over brugpensioen zie p.16).

## 5. GEVALLEN VAN VERLENGING VAN DE BESCHERMINGSPERIODE

In bepaalde gevallen wordt de beschermingsperiode verlengd:

- a. De sociale verkiezingen kunnen worden uitgesteld met max. 1 jaar in geval van definitieve stopzetting van alle of een gedeelte van de activiteiten van de onderneming. De bestaande raad of het comité blijft zolang fungeren. Zowel de personeelsafgevaardigden als de (nog beschermde) kandidaten blijven zolang verder beschermd.
- b. Als er na vier jaar (dus in 2012) geen nieuwe verkiezingen worden georganiseerd bij gebrek aan kandidaten. In dit geval behouden de personeelsafgevaardigden, zowel als de (nog beschermde) niet-verkozen kandidaten hun bescherming gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de officiële verkiezingsperiode.
- c. Als er na vier jaar (dus in 2012) geen raad of comité moet worden heropgericht omdat de personeelssterkte is gedaald tot beneden de 50, dan blijven zowel de personeelsafgevaardigden als de (nog beschermde) niet-verkozen kandidaten nog beschermd gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de officiële verkiezingsperiode.

## 6. BESCHERMING BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVER

Het is mogelijk dat de onderneming of het gedeelte ervan waartoe de beschermde behoort, van werkgever verandert door overname.

Twee gevallen moeten worden onderscheiden : de overgang krachtens overeenkomst enerzijds en de overgang na faillissement of gerechtelijk akkoord.

Bij de **overgang krachtens overeenkomst** is de ondernemer verplicht alle werknemers over te nemen, ook de beschermden. De overgenomen beschermden, zowel personeelsafgevaardigden als kandidaten, behouden bovendien hun bescherming. Ook zullen de personeelsafgevaardigden hun mandaat kunnen blijven uitoefenen, omdat is voorzien in een regeling voor de continuïteit van het overleg (zie handleiding sociale verkiezingen).

Bij de **overgang na faillissement of gerechtelijk akkoord**, kiest de overnemer in principe vrij wie hij overneemt. Mandaat en bescherming nemen bij de overname een einde. Er is echter voorzien dat met een deel van de overgenomen personeelsafgevaardigden van het oude comité een nieuw comité wordt samengesteld tot de volgende sociale verkiezingen. De personeelsafgevaardigden in dat nieuwe comité zijn dan wel beschermd (zie handleiding sociale verkiezingen). Zie ook overplaatsing naar een andere technische bedrijfseenheid binnen eenzelfde juridische entiteit en overplaatsing naar een andere afdeling (p17).

## 7. HET ONTSLAGVERBOD

### 7.1 . ALGEMENE PRINCIPES

Belangrijkste onderdeel van de wettelijke beschermingsregeling is het ontslagverbod. Dit houdt in dat de werkgever de personeelsafgevaardigden en de kandidaten niet mag ontslaan gedurende de periode van bescherming, tenzij om een dringende reden of om economische of technische redenen.

De dringende reden moet vooraf door de arbeidsgerechten worden erkend (zie blz. 21 e.v., punt 10.). De economische of technische redenen moeten vooraf door het paritair comité worden beoordeeld. Komt het paritair comité niet tijdig tot een beslissing tot erkenning of niet-erkenning, dan worden de ingeroepen redenen voor ontslag onderworpen aan de controle van de arbeidsrechtbank (zie blz. 27, punt 11.).

Als de beschermde ontslagen wordt in strijd met dit ontslagverbod, dan is de werkgever een beschermingsvergoeding verschuldigd: 2 à 4 jaar loon, afhankelijk van de anciënniteit (zie blz. 32, punt 13.). Bovendien kan de beschermde of zijn vakbond reïntegratie in de onderneming vragen (zie blz. 31, punt 12.). Wordt deze reïntegratie geweigerd, dan is de werkgever een bijkomende vergoeding verschuldigd: het loon van de periode dat het mandaat van de personeelsafgevaardigden nog loopt (zie blz. 32 e.v. punt 13.).

Wanneer de werkgever wel een dringende reden of economische of technische redenen kan invoeren en op

voorwaarde dat hij de voorgeschreven procedures respecteert, wordt het ontslagverbod opgeheven. Dit betekent echter niet dat de beschermde geen recht meer zou hebben op de gewone ontslagbescherming waarover alle werknemers beschikken. Dit houdt onder meer in dat de werkgever die tot ontslag van een beschermde overgaat nadat het paritair orgaan de economische of technische redenen heeft erkend, zich aan de voorgeschreven opzeggingstermijnen moet houden.

### 7.2. HET BEGRIIP “ONTSLAG”

Met ontslag wordt bedoeld “elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging” (Wet art. 2 § 1 al. 2, 1°). Elk ontslag dat aan deze definitie voldoet en binnen de beschermingsperiode valt, is dus onrechtmatig.

Wat wanneer een opzeggingstermijn wordt gerespecteerd door de werkgever ? Wat is dan de datum van ontslag ? Dit is de dag dat de opzegging wordt gegeven. Als de opzegging ter kennis wordt gebracht buiten de beschermingsperiode, is het ontslag niet strijdig met het ontslagverbod, ook al verstrijkt de opzeggingstermijn en neemt het contract een einde tijdens de beschermingsperiode (na dag X-30). Wel strijdig met het ontslagverbod is de opzegging gegeven tijdens de beschermingsperiode, zelfs al verstrijkt de opzeggingstermijn pas na de beschermingsperiode.

Met ontslag worden gelijkgesteld (Wet art. 2 § 1 al. 2, 2° en 3°):

- beëindiging van het contract door de werknemer “wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan worden gelegd” (zie blz. 18 e.v., punt 9);
- schorsing van de uitvoering van het contract van de personeelsafgevaardigde, als de rechter tijdens de procedure tot erkenning van een dringende reden had beslist dat het contract verder moest worden uitgevoerd (zie blz. 21 e.v., punt 10).

### 7.3. HET ONTSLAGVERBOD EN DE WERKNEMERS ZONDER VASTHEID VAN BETREKKING

Ook werknemers die verbonden zijn door een tijdelijk contract (voor een bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk) kunnen als kandidaat worden voorgedragen. Tenminste, wanneer ze aan alle verkiesbaarheidsvoorwaarden, onder meer inzake anciënniteit, voldoen. Er is ook geen beletsel dat ze nadien gaan zetelen in de raad of het comité.

Zolang het contract loopt kunnen deze werknemers het ontslagverbod en andere onderdelen van de beschermingsregeling (verbod van overplaatsing, geen benadeling) invoeren.

Echter, eens de termijn voorbij is of het werk voltooid is, neemt de arbeidsovereenkomst een einde, en bijgevolg ook het mandaat en de bescherming, zonder dat de werknemer nog het ontslagverbod kan invoeren.

Eventueel kan de werknemer op dat ogenblik nog wel de algemene bescherming tegen benadeling (zie blz. 17 e.v., punt 8) of rechtsmisbruik invoeren, bijvoorbeeld wanneer blijkt dat hij, als enige van de tijdelijk aangeworvenen, geen contractverlenging krijgt.

De werkgever handelt ook in strijd met het ontslagverbod wanneer hij een kandidaat of een personeelsafgevaardigde tijdens of op het einde van de proeftijd afdankt, zelfs wanneer hij de voorgeschreven opzeggingstermijn respecteert.

### 7.4. ANDERE WIJZEN VAN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tot dusver vermeldden we vier wijzen waarop de arbeidsovereenkomst rechtmatig een einde kan nemen:

- ontslag om een dringende reden door de werkgever nadat de dringende reden werd erkend door de arbeidsrechtbank;
- ontslag om economische of technische redenen door de werkgever na de erkenning van de redenen door het paritair orgaan, eventueel ook de arbeidsrechtbank;
- de afloop van de termijn, als het een contract voor een bepaalde tijd betreft;
- de voltooiing van het werk als het een contract voor een welomschreven werk betreft.

Daarnaast laat de Wet ook volgende beëindigingswijzen toe (art. 2 § 6):

- het overlijden van de werknemer;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de

werknemer. Uiteraard moet de werknemer daarbij de gewone opzeggingstermijn respecteren, tenzij in een afwijking is voorzien;

- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Werknemer en werkgever kunnen samen besluiten een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst. Heeft de werknemer zich akkoord verklaard met de beëindiging, dan kan hij normalerwijze nadien geen beschermingsvergoeding en/of reïntegratie opeisen. Bovendien opent een beëindiging door onderling akkoord geen recht op werkloosheidsuitkeringen, zelfs niet wanneer er een bepaalde vergoeding bedongen wordt (dit is immers geen opzeggingsvergoeding);
- overmacht. Zoals bij elk ander contract brengt overmacht met definitieve gevolgen het einde van de arbeidsovereenkomst met zich (art. 32 Arbeidsovereenkomstenwet). De wetgever heeft hier geen uitzondering willen voorzien voor de beschermde werknemers. Bepaalde rechtsspraak verklaarde vrijwillige akkoorden om afstand te doen van de beschermingsvergoeding nietig, omdat deze strijdig zijn met de wetgeving.

## 7.5. BRUGPENSIOEN EN ONTSLAGBESCHERMING

Brugpensioen is een recht dat ontstaat na opzegging door de werkgever. Het ontslag door de werkgever is een essentiële voorwaarde voor de toekenning van brugpensioen. Voor de beschermde werknemers stelt zich daarom een probleem. Zij genieten een wettelijk ontslagverbod. Dit ontslagverbod kan niet ongedaan gemaakt worden door verandering van categorie of (tijdelijke) schrapping als lid van de vakbond.

Begin november 2006 publiceerde het sociaal secretariaat SD Worx een artikel dat voor heel wat onrust zorgde op het terrein. Onder de titel “Personeelsafgevaardigden kunnen niet op brugpensioen” stelden zij dat de beschermingsregeling zo strikt is dat de werkgever niet tot ontslag van personeelsafgevaardigden kan overgaan zonder juridische risico’s te lopen.

De hele heisa is gebaseerd op een arrest van het Arbitragehof (Arrest n° 167/2006 van 8 november 2006). Daarin wordt gesteld dat personeelsafgevaardigden altijd hun ontslagbescherming behouden, zelfs indien ze vrijwillig ontslag nemen uit hun mandaat. Dit komt omdat de ontslagbescherming niet gekoppeld is aan het mandaat dat de afgevaardigde uitvoert, maar wel aan het feit dat hij kandidaat was voor de sociale verkiezingen.

Volledigheidshalve moeten we vermelden dat een verkozen personeelsafgevaardigde tweemaal beschermd is. Eenmaal als kandidaat en eenmaal als verkozen afgevaardigde. Indien men de bescherming als mandataris verliest blijft men de bescherming genieten als kandidaat. Het ACV betwist dit arrest allesbehalve. Maar we betwisten wel de boodschap van SD Worx die zegt dat personeelsafgevaardigden niet meer met brugpensioen kunnen gaan.

Tot voor kort ging men er van uit dat de afgevaardigde afstand deed van zijn bescherming als hij ontslagen werd in het kader van zijn brugpensioen. Het bovenvermelde arrest geeft aan dat er geen 100% zekerheid bestaat voor de werkgever dat een afgevaardigde, die ontslagen wordt om op brugpensioen te gaan, toch niet naar een arbeidsrechtbank zou kunnen stappen om een beschermingsvergoeding op te eisen.



Het ACV onderzocht via zijn beroepscentrales het probleem op het terrein. En stelde vast dat er, in de goede traditie van het sociaal overleg, oplossingen werden gezocht én gevonden om personeelsafgevaardigden op brugpensioen te laten gaan. Dit in een context waarbij de werkgever voldoende zekerheid krijgt dat hij achteraf geen peperdure rekening hoeft te betalen.

Zeer belangrijk om te vermelden is dat het ACV-onderzoek aantoonde dat er zich geen zware juridische problemen voordoen op het terrein. Zowat alle probleemgevallen werden opgelost. Dat staat in schril contrast met de onheilstijding van SD Worx. Er bestaan meerdere manieren om beide partijen rechtszekerheid te bieden. Zo werd er o.a. in 2007 een akkoord afgesloten in de sector tabak (sigaren en kerftabak) waarbij werknemers en werkgevers overeenkomen om beschermde werknemers toegang te verlenen tot het brugpensioen op de wijze waarop alle werknemers dit kunnen.

Zowel het Arbeidshof te Gent als dat te Antwerpen formuleerden in recente arresten het standpunt dat personeelsafgevaardigden wel degelijk afstand kunnen doen van de beschermingsvergoedingen maar dan wel als ze dit doen na het feitelijke ontslag. In afwachting van verduidelijking door het Hof van Cassatie, of de wetgever, kunnen beide arresten bijkomende argumenten leveren in deze kwestie. Daarnaast beschikken we over diverse mogelijkheden om, via sociaal overleg, een bevredigende oplossing te vinden voor alle partijen. Het paritair comité kan hierbij binnen wettelijk bepaalde klijlijnen een belangrijke rol spelen. We adviseren de ACV-afgevaardigden die hun brugpensioen in het vooruitzicht hebben om tijdig contact op te nemen met de vrijgestelde van hun centrale. Die zal de nodige

stappen zetten om er voor te zorgen dat de overgang naar een welverdiend brugpensioen vlot kan verlopen.

Ondertussen werkt het ACV verder aan een degelijke en definitieve juridische oplossing zodat alle twijfel uit de wereld geholpen wordt.

## 8. VERBOD VAN OVERPLAATSING

Een tweede belangrijke pijler van de bescherming tegen benadeling is het verbod op overplaatsing. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen overplaatsing naar een andere technische bedrijfseenheid binnen dezelfde juridische entiteit en overplaatsing naar een andere afdeling.

### 8.1. OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE TECHNISCHE BEDRIJFSEENHEID BINNEN DEZELFDE JURIDISCHE ENTITEIT

In een juridische entiteit, bestaande uit verscheidene technische bedrijfseenheden, kan de werkgever een lastige kandidaat of een personeelsafgevaardigde trachten te verwijderen uit de technische bedrijfseenheid door hem over te plaatsen naar een andere technische bedrijfseenheid. Dit gaat gepaard met de beëindiging van het mandaat en de bescherming, daar hij niet meer behoort tot het personeel van de onderneming (zie blz. 11, punt 3.). Om dit te voorkomen werd bepaald dat werkgevers personeelsafgevaardigden en kandidaten slechts in volgende gevallen mogen overplaatsen naar een andere technische bedrijfseenheid, behorend tot dezelfde juridische entiteit (Wet art. 2 § 5 al. 1):

a. de betrokkene heeft vooraf zijn instemming met de overplaatsing betuigd. Dit moet schriftelijk gebeuren op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen. Gebeurt de instemming niet schriftelijk, is de overplaatsing onrechtmatig.

b. De werkgever kan economische of technische redenen invoeren, die vooraf door het paritair orgaan werden erkend. Dit paritair orgaan is normaal het paritair comité. Wanneer er echter geen paritair comité is of wanneer het paritair comité niet werkt, moet de Nationale Arbeidsraad de economische of technische redenen vooraf erkennen.

Wordt de werknemer onrechtmatig overgeplaatst, dus zonder zijn instemming of zonder voorafgaande erkenning van de economische of technische redenen, dan kan de werknemer contractbreuk invoeren.

## 8.2. OVERPLAATSING NAAR EEN ANDERE AFDELING

De sluiting van een afdeling kan als economische of technische redenen ingeroepen worden om tot het ontslag van de personeelsafgevaardigde of kandidaat te kunnen overgaan (zie blz. 27, punt 11.).

Daarom voorziet de regelgeving dat de overplaatsing van een beschermde naar een andere afdeling van dezelfde onderneming, die nadien wordt gesloten, als onbestaande wordt beschouwd indien deze overplaatsing gebeurde binnen de 6 maanden vóór de sluiting (Wet art. 2 § 5 al. 2). Dit heeft tot gevolg dat de werkgever de sluiting van die afdeling niet meer kan invoeren

als economische of technische redenen om tot ontslag van die overgeplaatste werknemer te kunnen overgaan. Zo komt hij niet in de verleiding om beschermen op voorhand over te plaatsen naar een andere, te sluiten afdeling, om het ontslagverbod te omzeilen.

## 8.3. OVERPLAATSING ALS EENZIJDIGE WIJZIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Een overplaatsing naar een andere onderneming of afdeling kan soms worden beschouwd als een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld wanneer de overplaatsing gepaard gaat met een verandering van functie of wanneer de nieuwe afdeling of onderneming merkelijk verder verwijderd is van de woonplaats van de beschermde (zie blz. 18, punt 9). Zelfs wanneer de economische of technische reden voor de overplaatsing door het paritair orgaan werd erkend, blijft het voor de werknemer soms mogelijk contractbreuk in te roepen en reïntegratie in de oude afdeling of onderneming te eisen.

## 9. BESCHERMING TEGEN DISCRIMINATIE EN BENADELING DOOR DE WERKGEVER.

In de wetgeving worden enkele algemene principes opgenomen :

- het mandaat van personeelsafgevaardigde of de hoedanigheid van kandidaat mag noch nadelen, noch bijzon-

dere voordelen tot gevolg hebben (Wet art. 2 § 4). Dit is dus niet enkel een verbod op discriminatie, maar ook een verbod om de beschermde werknemers extra voordelen te gunnen, bijvoorbeeld bij een collectief ontslag;

- personeelsafgevaardigden komen in aanmerking voor de normale promoties en bevorderingen van de werknemersgroep waartoe zij behoren (Wetten van 1948 en 1996).

De wetgeving beschermt de personeelsafgevaardigden en de kandidaten in het bijzonder tegen “feiten die een reden uitmaken (voor een beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer) die ten laste van de werkgever kan worden gelegd” (Wet art. 2 § 1 al. 2, 2°). De beëindiging door de werknemer van de arbeidsovereenkomst wegens zulke feiten, wordt gelijkgesteld met ontslag door de werkgever.

Dit behelst in feite twee vormen van contractbreuk :

- beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever (zie blz. 19, punt 9.1.);
- andere feiten die niet als dringende reden kunnen worden ingeroepen, maar wel een contractbreuk rechtvaardigen (zie blz. 20, punt 9.2). Een bijzonder voorbeeld hiervan is de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, die we apart behandelen (zie blz. 21, punt 9.3).

Eventueel zou ook beroep kunnen gedaan worden op de algemene antidiscriminatiewet van 10 mei 2007. Deze wet zou ook toegepast kunnen worden op een niet-gerechtigde ongelijke behandeling van (kandidaat) personeelsafgevaardigden. Uiteraard voor zover deze ongelijke behandeling voldoet aan één van de beschermde criteria, opgesomd in de antidiscriminatiewet.

Sommige van de beschermde criteria volgens de wet van 10 mei 2007 zijn dermate algemeen en vaag (o.a. vermogen, politieke overtuiging, sociale afkomst) dat hier ook discriminatie op grond van het vertegenwoordigingsmandaat van werknemers onder gerangschikt kan worden.

Een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde is niet alleen beschermd tegen ontslag door zijn werkgever maar ook tegen daden van de werkgever die als een ontslag beschouwd kunnen worden.

Zonder een ontslag te geven kan de werkgever immers feiten begaan die in hoofde van de werknemer als een ontslagdaad beschouwd worden.

In het bijzonder gaat het over :

- een dringende reden in hoofde van de werkgever (zie punt 9.1);
- feiten die als een contractbreuk geïnterpreteerd kunnen worden, o.a. eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden (zie punt 9.3).

## 9.1. EEN DRINGENDE REDEN IN HOOFDE VAN DE WERKGEVER

De feiten, gesteld door de werkgever, kunnen dermate zwaarwichtig zijn, dat zij kunnen worden beschouwd als een dringende reden. Dit zijn ernstige tekortkomingen die elke verder professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maken. In dat geval kan de beschermde, zoals elke andere werknemer, zonder opzegging de arbeidsovereenkomst beëindigen en een beschermingsvergoeding vorderen. Een vraag tot

reïntegratie is niet verplicht om de hoogste beschermingsvergoeding te kunnen opeisen. (zie p.32 punt 13)

Hier gelden de algemene regels voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden (art.35 van de Arbeidsovereenkomstenwet). Het ontslag moet gegeven worden binnen 3 werkdagen nadat de feiten bekend werden die als dringende reden kunnen worden ingeroepen. Binnen 3 werkdagen na het ontslag moet de dringende reden die wordt ingeroepen, meegedeeld worden aan de werkgever (afgifte van een geschrift, aangetekende brief of deurwaardersexploot).

Het is niet aan te raden aan de werknemer om gebruik te maken van een dringende reden ten laste van de werkgever omdat, in geval van betwisting, de werknemer de bewijslast draagt.

## 9.2. ANDERE FEITEN, ZOALS REPRESAILLES

De wetgever beschermt de afgevaardigden en kandidaten ook tegen andere tekortkomingen van de werkgever, die niet als dringende reden voor ontslag kunnen worden aanzien.

Uit bepaalde tekortkomingen van de werkgever kan soms worden afgeleid dat hij de arbeidsovereenkomst niet wil verder zetten. De werknemer kan dan contractbreuk inroepen wegens een “daad gelijk aan verbreking” in hoofde van de werkgever. Probleem hierbij is wel dat men dan

moet bewijzen dat de werkgever de wil had het contract te verbreken. Dit bewijs is moeilijk te leveren.

De vraag kan zelfs worden gesteld of die wilsuïting echt moet worden bewezen.

Uit vroegere parlementaire bespreking is af te leiden dat de wetgever vooral “wraakmaatregelen” tegen de beschermde werknemer hoopte te voorkomen en de beschermde trachtte te beschermen tegen werkgevers “die grijpen naar de methode van ontmoediging van de beschermde arbeider in het werkhuis”. Daarbij werden twee voorbeelden gegeven (Gedr. St., Kamer, 1965-66, nr. 264/6, 8-9):

*“Een beschermd arbeider is geschoold “toupie”-werker in een meubelfabriek en dit sedert jaren. Hij ontvangt het conventioneel loon. In de onderneming wordentechnische vernieuwingen doorgevoerd en de “toupie” wordt uitgeschakeld. Voorlopig wordt de arbeider als afnemer (ongeschoold werk) geplaatst achter een schaafmachine, doch ontvangt als beschermd hetzelfde loon als voorheen. Enkele maanden later wordt een nieuwe “toupie” van een ander type geplaatst en de werkgever laat deze bedienen door een jongere opgeleide arbeidskracht en er wordt aan de beschermde arbeider geen gelegenheid gegeven dit werk te hervatten. Hoewel deze laatste zijn loon als geschoold arbeider (omdat hij beschermd is) ontvangt, schijnt het hier duidelijk om een wraakmaatregel te gaan, welke door de werkgever tegen de beschermde werknemer is genomen en aanleiding zal geven tot ondermijnen van gezag en eer van de arbeider”.*

*“Een stikster uit het schoenbedrijf wordt aanzien als elite-werkster en ontvangt hiervoor het voorziene loon als geschoolde arbeidster. Als beschermde wordt zij door de werkgever “gezocht” en met behoud van haar loon geplaatst als opboenster (lagere categorie), wat vuiler werk is. Dat andere niet beschermde leden van de onderneming in de afdeling stikkerij blijven voortwerken, doch zij, desnoods nog met enkele anderen, aan een minder goed werk wordt geplaatst, bewijst de getroffen wraakmaatregel”.*

Op die basis stelde de parlementaire commissie het volgende: “Al dergelijke gevallen zijn verschillend in oorzaken en feiten, doch zij wijzen over ‘t algemeen er duidelijk op dat de gedelegeerde wordt ontmoedigd door toedoen van maatregelen die tegenover de beschermde worden genomen. Het verbreken van het contract in dergelijke omstandigheden door de werknemer, zou moeten gelijkgesteld worden met willekeurige afdanking en aanleiding geven tot toekenning van schadevergoeding in de zin van de wet”. De Minister heeft zich toen bij deze commentaar aangesloten.

Op basis van deze parlementaire bespreking oordeelde de arbeidsrechtbank van Brugge (12 maart 1999, A.R. nr. 87.301) dat de feiten die kunnen worden ingeroepen ruimer zijn dan de dringende reden of enige vorm van wilsuitdrukking om de arbeidsovereenkomst rechtstreeks te beëindigen: “Zodoende moet ook het onmogelijk maken, het ontmoedigen of ernstig vertroebelen van de samenwerking als dergelijke reden worden beschouwd, hetgeen niet noodzakelijk uit één enkel feit kan blijken, maar ook uit een geheel van gedragingen en handelwijzen.”

We wijzen er wel op dat andere rechtbanken wel nagaan of de wil aanwezig is het contract te beëindigen. Een voorbeeld ook uit recentere rechtspraak: “Wanneer de werkgever een beschermde werknemer gedurende ongeveer twee en een half jaar geen werk geeft, hoewel hij hem het loon doorbetaalt, hem als standplaats een houten barak op de werkplaats aanwijst, waar de andere werknemers hem kunnen zien, dit alles omdat het beschermingsstatuut een ontslag verhinderde, en wanneer de werkgever hem ook niet ernstig een taak voorstelt die verenigbaar is met zijn fysische geschiktheid, zijn technische vakkundigheid en ook met zijn menselijke waardigheid, geeft de werkgever blijk van de duidelijke wil om de overeenkomst te beëindigen” (Arbeidshof van Bergen, 21 april 1987, Soc. Kron., 1988, 38).

### 9.3. EENZIJDIGE WIJZIGING VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden is een bijzonder type van “daad gelijk aan verbreking”, waarbij niet moet worden aangetoond dat de werkgever de wil had het contract te verbreken. Deze wil wordt verondersteld.

Een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden is strijdig met het ontslagverbod. De periode van bescherming tegen zulke wijzigingen is dezelfde als de periode van de ontslagbescherming.

Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen overeengekomen arbeidsvoorwaarden en bijkomstige arbeidsvoorwaarden. Overeengekomen arbeidsvoorwaarden mogen niet eenzijdig worden gewijzigd, ongeacht of ze essentieel zijn of niet. Bijkomstige arbeidsvoorwaarden mogen niet eenzijdig worden gewijzigd als ze essentieel zijn. Daarbij moet altijd naar het concrete geval worden gekeken. In het concrete geval van een beschermde die verplicht werd van de nachtploeg naar de dagploeg over te schakelen, oordeelde het Arbeidshof van Antwerpen dat er sprake was van eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

Wanneer de werkgever de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, moet hij vooraf het akkoord van de beschermde bekomen. Weigert de werknemer de wijziging te aanvaarden, dan kan de werkgever eventueel nog trachten een erkenning te bekomen van de economische en technische redenen die de wijziging zouden rechtvaardigen. Dit gebeurt volgens dezelfde procedures als voor het ontslag om economische of technische redenen. Zelfs wanneer deze procedure leidt tot opheffing van het verbod op eenzijdige wijziging, behoudt de werknemer het recht om bij een eenzijdige wijziging contractbreuk in te roepen en dus een (gewone) verbrekingsvergoeding op te eisen.

Wanneer de werkgever, zonder erkende economische of technische redenen de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt, mag de beschermde of zijn vakbond, na de contractbreuk te hebben vastgesteld, reïntegratie onder de vroegere arbeidsvoorwaarden vragen. De werkgever is verplicht daarop in te gaan. Weigert hij, dan is hij de beschermingsvergoeding verschuldigd.

Wanneer de beschermde werknemer geen reïntegratie wenst, behoudt hij toch het recht op een, weliswaar meer beperkte, beschermingsvergoeding.

## 10. ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN DOOR DE WERKGEVER

Een werkgever die een beschermde werknemer wenst te ontslaan om dringende reden kan dit enkel nadat deze dringende reden door de arbeidsrechtbank werd erkend.

Die erkenning kan slechts bekomen worden mits de wettelijk voorgeschreven procedure nauwgezet wordt gerespecteerd.

### 10.1. HET BEGRIIP “DRINGENDE REDEN”

Werkgevers die een beschermde werknemer om een dringende reden willen ontslaan, moeten vooraf aan de arbeidsrechtbank een erkenning van deze dringende reden vragen.

Als dringende reden kan slechts worden erkend: een feit dat elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maakt vanaf het ogenblik waarop de arbeidsgerechten het als juist en voldoende zwaarwichtig beoordelen (Wet art. 4 § 3).

Deze definitie van dringende reden wijkt af van de gewone definitie van dringende reden (art. 35 al. 2 van de Arbeidsovereenkomstenwet), die slechts betrekking heeft op feiten die de verdere samenwerking “onmiddellijk” onmogelijk maken.

Dit is echter ook de enige afwijking op het begrip “dringende reden”. Er is dus - voor het overige - éénzelfde begrip dringende reden of het nu gaat om de leden die het personeel vertegenwoordigen of om de andere werknemers van de onderneming.

De Wet stelt trouwens dat de feiten die als dringende reden worden ingeroepen geen verband mogen houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde (art. 4 § 3). De dringende reden die de afdanking van een beschermde werknemer rechtvaardigt, mag niet lichter zijn dan de reden die de onmiddellijke doorzending van een niet-beschermde rechtvaardigt. Of nog: het mandaat van personeelsafgevaardigde kan niet ingeroepen worden als verzwarende omstandigheid.

## 10.2. START VAN DE PROCEDURE

De werkgever die de erkenning van een dringende reden wenst om een beschermde zonder opzeggingstermijn en beschermingsvergoeding te kunnen ontslaan, moet een procedure starten voor de arbeidsrechtbank. Dit moet gebeuren binnen 3 werkdagen volgend op de dag dat de werkgever kennis krijgt van het feit dat hij als dringende reden wil invoeren.

Binnen die 3 werkdagen moet de werkgever :

- bij aangetekend schrijven zijn voornemen bekend maken aan de werknemer;
- bij aangetekend schrijven zijn voornemen bekend maken aan de organisatie die hem heeft voorgedragen;
- bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, in de vorm van een aangetekend schrijven aan de griffie.

In deze drie aangetekende brieven moet de werkgever telkens alle feiten vermelden die hij als dringende reden invoert (Wet art. 4 § 3). Later in de procedure mogen geen andere feiten worden ingeroepen (Wet art. 7).

## 10.3. ONDERHANDELINGSPERIODE EN EERSTE VERZOENING

Na het opstarten van de procedure is een korte onderhandelingsperiode van 5 werkdagen voorzien, ook wel ‘afkoelingsperiode’ genoemd. Deze begint te lopen de 3de werkdag na de dag van verzending van de aangetekende brieven. Zij verstrijkt dus de 8ste werkdag na de dag van verzending.

Verwacht wordt dat de werknemer en zijn vakbond die periode benutten om zich in contact te stellen met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten (Wet art. 5 § 1 al. 1) en hem proberen te overtuigen af te zien van een voortzetting van de procedure. Ook wordt in deze periode een eerste initiatief genomen door de arbeidsrechtbank. De werknemer, zijn vakbond en de werkgever worden opgeroepen door de arbeidsrechtbank om elk afzonderlijk te verschijnen voor de voorzitter. Zij moeten elk in persoon verschijnen en mogen dus niet vervangen worden door een advocaat. De voorzitter zal deze gelegenheid benutten om elk van de partijen te wijzen op de sociale gevolgen van de procedure en op de middelen om deze te vermijden. Ook zal hij een nieuwe datum bepalen - onmiddellijk na de onderhandelingsperiode van 5 werkdagen - waarop de zaak opnieuw voorkomt.

Op die nieuwe zitting zal blijken of de partijen inmiddels tot een akkoord zijn gekomen of niet. Is dat niet het geval, dan tracht de voorzitter de partijen opnieuw te verzoenen.

Tot in dit stadium van de procedure is het de werkgever verboden de arbeidsovereenkomst te schorsen. De beschermde werknemer moet dus tot dan verder aan het werk blijven. Als hij personeelsafgevaardigde is, blijft hij zijn mandaat verder uitoefenen.

#### 10.4. VERDERE TEWERKSTELLING OF NIET

Mislukt die laatste verzoeningspoging, dan is er de keus: ofwel wordt de arbeidsovereenkomst verder uitgevoerd, ofwel wordt ze geschorst tijdens de verdere procedure. Hier is er een onderscheid tussen de personeelsafgevaardigden en de niet-verkozen kandidaten.

Voor **de personeelsafgevaardigden** beslist de voorzitter van de arbeidsrechtbank daarover, dus in geen geval de werkgever zelf. In het Parlement werd echter duidelijk gesteld dat een verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst de regel moet zijn. Van die regel kan de rechter slechts bij wijze van voorlopige en dringende maatregel afwijken, wanneer hiervoor gegronde motieven zijn (veiligheid onderneming, fysische integriteit medewerkers, ...). De rechter mag niet tot schorsing beslissen wanneer de ingeroepen redenen iets te maken hebben met de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde of met zijn vakbondsactiviteiten (Wet art. 5 § 3 al. 4).

De rechter beslist over de voortzetting of schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat hij de niet-verzoening vaststelt, dus onmiddellijk na de onderhandelingsperiode van 5 werkdagen (zie blz. 22, punt 10.3.). Tegen de beslissing van de rechter kan noch hoger beroep, noch verzet worden aangewend. Zij wordt

bij gerechtsbrief meegedeeld uiterlijk de 3de werkdag na de uitspraak.

De schorsing gaat niet onmiddellijk in, maar slechts op het ogenblik dat de werkgever de procedure verderzet (zie blz. 24, punt 10.5.).

Als de rechter beslist heeft dat de arbeidsovereenkomst verder moet worden uitgevoerd en de werkgever laat de personeelsafgevaardigde niet verderwerken op zijn gewone arbeidspost, maakt hij zich schuldig aan onmiddellijke contractbreuk en moet hij een vergoeding betalen (zie blz. 34, punt 13.5.).

Voor **de niet-verkozen kandidaten** is het de werkgever die vrij beslist over de schorsing. De schorsing van de niet-verkozen kandidaten mag, net zoals voor de personeelsafgevaardigden, ten vroegste ingaan op het ogenblik dat de werkgever de procedure verderzet (zie blz. 24, punt 10.5.).

#### 10.5. TWEEDE VERZOENING EN EIGENLIJKE ERKENNINGSPROCEDURE

Wanneer de werkgever, na de onderhandelingsperiode en de eerste verzoeningspoging, bij zijn voornemen blijft om de werknemer te ontslaan om dringende reden, moet hij de zaak opnieuw aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank (art. 6).

Voor de personeelsafgevaardigden moet dit gebeuren binnen de 3 werkdagen na de dag waarop werd beslist over de schorsing van de arbeidsovereenkomst.



Voor de niet-gemandateerde kandidaten moet het gebeuren binnen 3 werkdagen na het verstrijken van de onderhandelingsperiode.

Dit moet gebeuren bij dagvaarding. De feiten die tevoren als dringende reden werden ingeroepen, moeten daarin opnieuw worden herhaald (art. 7). Andere of nieuwe feiten, bv. deze die tijdens de onderhandelingsprocedure aan het licht komen, mogen niet worden ingeroepen.

Het is pas op het ogenblik van de dagvaarding dat een eventuele schorsing kan ingaan. Die schorsing brengt ook een schorsing van de uitoefening van het mandaat mee, wanneer het gaat om een personeelsafgevaardigde (art. 5 § 4). Betreft het een effectieve personeelsafgevaardigde, dan wordt hij vervangen door een plaatsvervanger.

Op de inleidende zitting zal de voorzitter van de arbeidsrechtbank opnieuw een poging doen om de partijen te verzoenen (art. 8 al. 1). Als dit mislukt, wordt de zaak behandeld door een paritair samengestelde kamer van de arbeidsrechtbank (art. 8 al. 2). Om de afhandeling van de zaak te bespoedigen werd onder meer voorzien in bijzondere procedures van rechtspleging.

Tegen het eindvonnis van de arbeidsrechtbank kan hoger beroep worden ingesteld. Dit moet gebeuren met een ter post aangetekende brief aan de griffie van het Arbeidshof binnen 10 werkdagen vanaf de kennisgeving van de uitspraak.

## 10.6. TOESTAND TIJDENS DE SCHORSING

Het is dus mogelijk dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens (een gedeelte van) de procedure wordt

geschorst. De wetgever garandeert het nettoinkomen tijdens die schorsing. Dit gebeurt op volgende wijze :

- de geschorste heeft recht op een werkloosheidsuitkering als gedeeltelijk werkloze;
- de werkgever past het verschil met het vroegere netto-loon bij;

Enige toelichting hierbij:

**a.** de geschorste beschermde heeft recht op een werkloosheidsuitkering als gedeeltelijk werkloze, aan te vragen via de vakbond. Daartoe dient hij niet ingeschreven te zijn als werkzoekende;

**b.** het KB van 21 mei 1991 (als bijlage 2) bepaalt deze berekeningswijze. De opleg is gelijk aan het verschil tussen:

- enerzijds de maandelijkse werkloosheidsuitkeringen; dit is het dagbedrag x 26;
- anderzijds het maandelijks gemiddeld nettoloon (netto-referteloon genoemd), naar boven afgerond tot een honderdtal (bv. 1195,76 euro wordt 1200 euro).

Als loon komen in aanmerking:

- het eigenlijke loon;
- alle andere voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst;
- de voordelen in natura.

Het nettoloon is het brutobedrag van hogervermelde lonen en voordelen, te verminderen met de persoonlijke bijdragen inzake sociale zekerheid en de fiscale afhouding.

Het gemiddeld nettoloon wordt berekend door het nettoloon van de 12 maanden vóór de maand waarin de schorsing aanvangt, te delen door 12. Werden in die 12 maanden bepaalde lonen en voordelen waarop de werknemer recht had, niet uitbetaald, dan moet het (netto-)bedrag daarvan toch worden meegeteld. Had de werknemer tijdens die periode van 12 maanden, in bepaalde van die maanden, geen recht op een loon of voordelen, dan wordt het nettoloon niet gedeeld door 12, maar slechts door het aantal maanden waarin een recht werd verworven.

Het is dit gemiddeld nettoloon dat, via de opleg bovenop de werkloosheidsuitkering, maandelijks moet worden gegarandeerd bij een schorsing en dit tot er een definitieve gerechtelijke beslissing is over de feiten die als dringende reden worden ingeroepen. Dit is ten vroegste bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank. Werd echter hoger beroep ingesteld, dan is de opleg verschuldigd tot de kennisgeving van het arrest van het Arbeidshof. Ook wanneer de procedure zeer lang aansleept, in het bijzonder wanneer eerst de strafrechter uitspraak moet doen over de ingeroepen feiten, blijft de opleg tijdens de hele procedure verschuldigd.

Om koopkrachtverlies tijdens de schorsing te vermijden, wordt voorzien in een indexering van het gemiddeld nettoloon dat als referteloon wordt genomen. Elke maand moet dus het verschil worden berekend tussen de werkloosheidsuitkering van die maand en het geïndexeerde referteloon. De indexering gebeurt volgens de cao-formule die op de werknemer van toepassing is. Bestaat

dergelijke overeenkomst niet, dan wordt de formule genomen die normaal van toepassing is op het loon van de werknemer;

- c. de Loonbeschermingswet is van toepassing op de betaling van de opleg. Dat betekent dat de opleg “op gezette tijden” moet worden uitbetaald: maandelijks, met voor arbeiders normaal de vooruitbetaling van een halve opleg in de helft van de maand. De opleg moet worden uitbetaald op de tijdstippen en binnen de termijnen die voor de gewone lonen zijn voorzien.  
Bij laattijdige uitbetaling zijn intresten verschuldigd met ingang van het tijdstip waarop de opleg moest zijn betaald. En uiteraard is de werkgever dan ook strafbaar.
- d. de wetgever had als bedoeling het netto-inkomen te verzekeren tijdens de schorsing. Dit kan alleen maar in de mate dat de opleg wordt vrijgesteld van belastingen en RSZ-bijdragen. Vrijstelling van belastingen werd nochtans niet voorzien. Wel is er vrijstelling van RSZ-bijdragen;
- e. De bijkomende vergoeding ten laste van de werkgever moet achteraf niet terugbetaald worden door de personeelsafgevaardigde, zelfs al wordt de dringende reden door de arbeidsrechtbank erkend (Wet art. 9 al. 3). Anderzijds kan de werknemer ook niet het tijdens de schorsing gederfde loon terugvorderen van de werkgever wanneer de dringende reden niet werd erkend;
- f. tijdens de schorsing kan de werknemer zelf een einde maken aan de arbeidsovereenkomst zonder een opzeg te moeten geven of een verbrekingsvergoeding te moeten betalen (Wet art. 13 al. 1).

Als er geen schorsing is, dan moet de beschermde wel een opzeg geven. Voor de arbeiders is dat de gewone opzeg zoals voor elke andere werknemer. Voor de bedienden is echter voorzien in een verkorte opzeggingstermijn. Deze is dezelfde als de termijn die (in art. 84 Arbeidsovereenkomstenwet) is voorzien voor bedienden die zijn opgezegd door hun werkgever en tijdens hun opzeggingstermijn een andere dienstbetrekking hebben gevonden (Wet art. 13 al. 2);

g.eens de procedure beëindigd is, dus op het ogenblik dat er een definitieve beslissing is van de arbeidsrechten, moet de schorsing ophouden, tenzij wanneer de dringende reden werd erkend en de werkgever tot onmiddellijk ontslag overgaat.

## 10.7. ONTSLAG NA DE ERKENNING VAN DE DRINGENDE REDEN

De arbeidsgerechten doen niet meer dan ingeroepen feiten als dringende reden voor ontslag erkennen. Zij beslissen niet tot ontslag. De werkgever moet, na de erkenning van de dringende reden, nog steeds tot ontslag overgaan. Dit moet gebeuren zoals voor gewone werknemers die ontslagen worden om dringende reden, d.w.z. binnen de 3 werkdagen (Wet art. 12).

Aangezien de kennisname van de feiten echter reeds van maanden tevoren dateert, moest worden bepaald vanaf welk tijdstip de termijn van 3 werkdagen begint te lopen. Drie mogelijkheden:

- de arbeidsrechtbank erkent de dringende reden en er wordt niet tijdig hoger beroep ingesteld: de termijn van 3 werkdagen begint dan te lopen vanaf de 3de werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep (dit is 10 dagen na de kennisgeving van het vonnis);
- de arbeidsrechtbank erkent de dringende reden niet, maar het Arbeidshof in hoger beroep wel : de termijn van 3 werkdagen begint dan te lopen vanaf de 3de werkdag na de kennisgeving van het arrest;
- de arbeidsrechtbank erkent de dringende reden en er werd tijdig hoger beroep ingesteld. Ook in dat geval moet de werkgever de beslissing van het Arbeidshof afwachten. Pas wanneer dit de beslissing van de arbeidsrechtbank bevestigt, mag ontslagen worden. De termijn van 3 werkdagen begint te lopen vanaf de 3de werkdag na de kennisgeving van het arrest. Binnen die 3 werkdagen moet de werkgever, zoals voor gewone werknemers, tot ontslag overgaan. Het ontslag zelf is niet aan bepaalde vormvoorschriften onderworpen. Wel is de werkgever verplicht de werknemer binnen 3 werkdagen na het ontslag in kennis te stellen van de dringende reden die wordt ingeroepen (uiteraard enkel deze die erkend werd door de arbeidsrechtbank of het Arbeidshof). Die kennisgeving van de dringende reden is wel onderworpen aan bepaalde vormvereisten. Op straffe van nietigheid moet de kennisgeving gebeuren hetzij met een aangetekend schrijven, hetzij bij deurwaardersexploot, hetzij door afgifte van een geschrift aan de werknemer. Is er geen tijdige en correcte kennisgeving of wordt pas ontslagen na de termijn van 3 werkdagen, dan is het ontslag onrechtmatig.

## 11. HET ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN

Een tweede en laatste belangrijke afwijking op het ontslagverbod is het ontslag om economische en technische redenen. Ook hier moet eerst een bijzondere procedure worden doorlopen vooraleer de werkgever tot ontslag mag overgaan.

### 11.1. BEOORDELING DOOR HET BEVOEGDE PARITAIR ORGAAN

De werkgever moet aan het bevoegde paritair orgaan een erkenning van de economische of technische redenen vragen (Wet art. 3, § 1, al. 1). Normaal is dit het paritair comité waaronder de werknemer ressorteert. Echter, als er geen paritair comité is of als het niet werkt, moet hij de aanvraag richten aan de Nationale Arbeidsraad.

De aanvraag moet gebeuren bij aangetekend schrijven. Het paritair orgaan heeft, vanaf de datum van de aanvraag, 2 maanden de tijd om zich uit te spreken (Wet art. 3 § 1 al. 2). Tijdens de procedure voor het paritair orgaan moet de arbeidsovereenkomst verder worden uitgevoerd.

Er zijn dan drie mogelijkheden:

- het paritair orgaan erkent de economische of technische redenen binnen de 2 maanden : de werkgever mag dan tot ontslag overgaan. Erkent het paritair orgaan de redenen, maar blijkt dat de werkgever reeds tot ontslag is overgegaan, is het ontslag, ondanks de erkenning, onrechtmatig;

- het paritair orgaan beslist binnen de 2 maanden de economische of technische redenen niet te erkennen : dan wordt het ontslagverbod niet opgeheven;
- het paritair orgaan komt niet tot een eenparige beslissing binnen de 2 maanden, hetzij door onenigheid, hetzij omdat het de aanvraag niet binnen de twee maanden heeft behandeld of afgehandeld (zie punt 11.2.).

De wetgever had de bedoeling dat de beslissing van het paritair orgaan niet zou kunnen worden aangevochten voor de rechter. Het Arbitragehof beoordeelde dit echter als strijdig met de Grondwet en stelde dat beroep moest mogelijk zijn bij de rechter tegen de beslissing van een paritair comité. De wetgeving werd totnogtoe echter niet aangepast aan het arrest van het Arbitragehof.

### 11.2. CONTROLE DOOR DE RECHTBANK ALS HET PARITAIR ORGAAN NIET BESLIST

Dat er geen (tijdige) beslissing is van het paritair orgaan betekent niet dat het ontslagverbod is opgeheven. Het betekent alleen dat de controle op de economische of technische redenen verschuift naar de arbeidsgerechten. Deze mogen slechts volgende drie omstandigheden als economische of technische redenen aanvaarden (Wet art. 3 § 1 al. 3 en art. 1 § 2, 6<sup>o</sup>):

- sluiting van de onderneming, d.i. elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming;
- sluiting van een afdeling, d.i. elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de afdeling van een onderneming;
- ontslag van een welbepaalde personeelsgroep.

Hun bevoegdheid is dus beperkter dan deze van het paritair comité.

Er is tevens een tweede beperking voorzien (zie ook blz. 18, punt 8.2.) : de werkgever kan de sluiting van een afdeling niet als economische of technische redenen invoeren, wanneer de beschermde werknemer binnen de 6 maanden vóór de sluiting vanuit een andere afdeling naar deze afdeling werd overgeplaatst (Wet art. 2 § 5 al. 2).

De arbeidsrechtbank is niet alleen gebonden door deze beperkingen. Bovendien moet zij nagaan of de werkgever zich bij het ontslag of het voornemen tot ontslag niet heeft laten leiden door het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of kandidaat is, of dat de werknemer door een welbepaalde vakbond werd voorgedragen (Wet art. 3 § 2).

### 11.3. VERDERE PROCEDURE BIJ SLUITING VAN DE ONDERNEMING OF AFDELING

Wanneer het paritair orgaan niet tijdig beslist, heeft de werkgever bij sluiting van de onderneming of van de afdeling de keus:

- ofwel maakt hij zijn verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen aanhangig bij de arbeidsrechtbank. Zolang daarover niet definitief werd beslist moet de arbeidsovereenkomst verder worden uitgevoerd;
- ofwel gaat hij tot ontslag over. De werknemer of zijn vakbond kan dan eventueel reïntegratie vorderen. Wordt

deze geweigerd of werd geen reïntegratie gevraagd, dan kan de werknemer of zijn vakbond eventueel aan de arbeidsrechtbank vragen de afwezigheid van economische of technische redenen voor ontslag vast te stellen en een beschermingsvergoeding vorderen.

In het laatste geval betreft het dus een controle achteraf van de ingeroepen redenen. Het onmiddellijke ontslag, zonder voorafgaande erkenning van de ingeroepen redenen, is dus op zich niet onrechtmatig. Het is enkel onrechtmatig wanneer de arbeidsrechtbank nadien de afwezigheid van economische of technische redenen vaststelt.

### 11.4. VERDERE PROCEDURE BIJ ONTSLAG VAN EEN WELBEPAALE PERSONEELSGROEP

Voor het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep legt de wet echter in alle gevallen een voorafgaande erkenning op door de arbeidsrechtbank (Wet art. 3 § 1 al. 4). Dat betekent dat, wanneer het paritair orgaan niet (tijdig) beslist en de werkgever, zonder voorafgaande erkenning, tot ontslag overgaat, dit ontslag op zichzelf onrechtmatig is.

Het verzoek tot voorafgaande erkenning moet door de werkgever bij dagvaarding aanhangig worden gemaakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank. De verdere procedure is ongeveer dezelfde als deze voor de eigenlijke procedure tot erkenning van de dringende reden (zie blz. 21, punt 10.).

Een belangrijk verschil is echter dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet blijven gebeuren, daar waar bij een dringende reden een schorsing mogelijk is vanaf de betekening van de dagvaarding.

### 11.5. HET ONTSLAG ZELF

De wet preciseert slechts voor het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, waarover tevoren niet werd beslist door het paritair orgaan (zie blz. 29, punt 11.4.), wanneer het ontslag ten vroegste mag worden gegeven:

- vanaf de 3de werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep tegen de erkenning door de arbeidsrechtbank van de economische of technische redenen, tenzij wanneer binnen die termijn hoger beroep wordt ingesteld;
- vanaf de 3de werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

Wanneer het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad de economische of technische redenen heeft erkend, mag worden aangenomen dat mag worden ontslagen onmiddellijk na de beslissing van het paritair orgaan.

Echter, een erkenning door het paritaire orgaan maakt het ontslag niet noodzakelijk rechtmatig. De werkgever mag, ook na een erkenning door het paritair orgaan, slechts ontslaan “wanneer het ontslag uitsluitend voortvloeit uit de economische moeilijkheden of uit de onvermijdelijke reorganisatie van het bedrijf”. De werkgever mag zich bij een ontslag niet laten beïnvloeden door het feit dat het om een personeelsafgevaardigde of kandidaat zou gaan,

noch door het feit dat zijn kandidatuur is ingediend door een welbepaalde organisatie (Wet art. 3 § 2).

De last van eventuele ontslagen mag voor de beschermde niet groter zijn dan voor de andere werknemers, zomin als ze voor bepaalde beschermde niet groter mag zijn dan voor andere beschermde. Worden deze principes overtreden, dan kan het ontslag worden aangevochten, ook voor de arbeidsrechtbank, zelfs wanneer de werkgever een erkenning heeft bekomen van het paritair orgaan. Het is dan trouwens aan de werkgever en niet aan de werknemer het bewijs te leveren dat het ontslag niet indruist tegen de bovenvermelde principes (Wet art. 3 § 3).

Wanneer het paritair orgaan niet (tijdig) heeft beslist en het gaat om een sluiting van een onderneming of afdeling, mag ontslagen worden zodra de termijn van 2 maanden vanaf de datum van de aanvraag bij het paritair comité is verstreken. We herhalen echter dat het ontslag eventueel kan worden betwist voor de arbeidsrechtbank.

Let wel: bij het ontslag moet de werkgever de opzeggingstermijnen respecteren. Het is niet omdat de werkgever economische of technische redenen kan invoeren, dat de personeelsafgevaardigde of kandidaat ook de rechten van een gewone werknemer verliest.

### 11.6. UITZONDERINGEN OP DE VERPLICHTING DE PROCEDURE TE RESPECTEREN

Bij de parlementaire bespreking werd uitdrukkelijk gesteld dat slechts in één geval de werkgever ontslagen wordt van de verplichting de procedure tot erkenning van de economische of technische redenen te volgen: “wanneer de

rechtbank van koophandel beslist heeft het faillissement uit te spreken zonder voortzetting van de bedrijvigheid, hetgeen noodzakelijkerwijs leidt tot een onmiddellijke stopzetting van alle activiteiten en afvloeiing van personeel.” Dit ligt volledig in de lijn van de rechtspraak van het Hof van Cassatie.

Enkel wanneer er risico op discriminatie tussen beschermde en niet-beschermde bestaat, zelfs wanneer dit risico zeer beperkt is, dient de procedure te worden gevolgd. Wanneer het bedrijf volledig gesloten wordt en al het personeel wordt afgedankt is er geen verplichting tot voorafgaandelijke erkenning door het paritair comité.

Die vrijstelling van de verplichting tot raadpleging geldt ook wanneer de bedrijfssluiting het gevolg is van een faillietverklaring of een gerechtelijk akkoord.

Het Hof van Cassatie heeft geoordeeld dat een faillissementsvonnis in regel een rechtelijke beslissing is die de stopzetting van activiteiten meebrengt en derhalve de curator verplicht om alle bestaande arbeidsovereenkomsten te beëindigen.

De hervormde wetgeving op de faillissementen en gerechtelijke akkoorden doet geen afbreuk aan bovenvermelde bescherming. Nieuw element is vooral dat de curator van het faillissement door de werknemers kan gemaand worden een beslissing te nemen over de toekomst van de arbeidscontracten. Wat de beschermde betreft, moet de curator dan beslissen de contracten voort te zetten (en een procedure via het paritair comité te starten), zoniet kunnen de beschermde contractbreuk invoeren en een beschermingsvergoeding opeisen.

Tijdens de procedure voor het paritair comité en eventueel de arbeidsrechtbank moet de curator ook het loon doorbetalen aan de beschermde. Het komt echter voor dat hij weigert dat te doen of niet over de middelen beschikt. De RVA weigert dit te compenseren door werkloosheidsuitkeringen te betalen, omdat de uitvoering van het arbeidscontract niet wettig werd geschorst. Eventueel kan wel beroep worden gedaan op het Sluitingsfonds, maar dit voor maximum twee maanden loon. Dit wordt echter pas een jaar later uitbetaald en wordt overigens in mindering gebracht van andere eventuele achterstallen die het Sluitingsfonds moet betalen. In dit geval speelt de beschermingsprocedure dus in het nadeel van de beschermde.

## 12. 'RECHT' OP REÏNTEGRATIE

### 12.1. DE VRAAG TOT REÏNTEGRATIE

Wanneer een werknemer in strijd met het ontslagverbod wordt ontslagen, kan hij reïntegratie vragen (art. 14). Zowel de werknemer zelf, als de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, kan deze reïntegratie vragen. De aanvraag moet gebeuren bij aangetekend schrijven aan de werkgever binnen 30 dagen na het ontslag. De datum van ontslag is ofwel de datum van betekening van de opzegging, ofwel de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zo geen opzeg werd gegeven. Als de datum van ontslag zich situeert vóór de kandidaatstelling, beginnen de 30 dagen echter pas te lopen vanaf de voordracht van de kandidatuur. Een vraag tot reïntegratie vóór de kandidaatstelling is nietig.

De werkgever moet op die aanvraag ingaan binnen 30 dagen na de dag van de aanvraag (Wet art. 17 § 1).

## 12.2. HERSTEL VAN DE VROEGERE ARBEIDS- VOORWAARDEN EN HET MANDAAT

De reïntegratie moet gebeuren onder dezelfde voorwaarden als die welke de werknemer vóór het ontslag genoot (Wet art. 14). Hij moet hersteld worden in zijn functie - zelfs op dezelfde arbeidspost - en in alle rechten die daarmee samenhangen. Alle arbeidsvoorwaarden, zowel financiële, materiële als andere arbeidsvoorwaarden die voordien golden - moeten opnieuw gelden. Bovendien neemt de personeelsafgevaardigde zijn mandaat opnieuw op (Wet art. 19), hetzij als effectieve, hetzij als plaatsvervanger, en dit vanaf de reïntegratie.

De werkgever mag geen voorwaarden koppelen aan de reïntegratie. Hij moet er zich binnen de 30 dagen onvoorwaardelijk toe verbinden de werknemer opnieuw te integreren en dit onder de vroegere arbeidsvoorwaarden. In geval van betwisting, is het aan de werkgever het bewijs te leveren van het tijdig en onvoorwaardelijk karakter van de verbintenis te reïntegreren (Wet art. 17 § 2).

## 12.3. BETALING VAN HET GEDERFDE LOON

Tussen het onregelmatig ontslag en de reïntegratie kan de werknemer loonverlies hebben. De werkgever wordt bij reïntegratie verplicht het gederfde loon uit te betalen. Ook moet hij de werkgevers- en werknemersbijdragen

voor sociale zekerheid op dat loon storten (Wet art. 15). De werknemer die niet op een aanbod van reïntegratie ingaat heeft geen recht op het gederfde loon, zomin als diegene die geen reïntegratie vraagt.

## 13. BESCHERMINGSVERGOEDING

De wetgever heeft niet willen raken aan de ontslagmacht van de werkgever. De werkgever behoudt de mogelijkheid tot ontslag over te gaan, ook al is dat ontslag onrechtmatig. En de werkgever kan niet worden verplicht de beschermde werknemer opnieuw in dienst te nemen. De getroffen werknemer kan in zo'n geval alleen een schadevergoeding eisen.

### 13.1. PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN DIE REÏNTEGRATIE VRAGEN

De personeelsafgevaardigde die onrechtmatig wordt ontslagen en aan wie de reïntegratie wordt geweigerd, heeft recht op een beschermingsvergoeding, die uit 2 delen bestaat :

- de basisvergoeding :
  - 2 jaar loon zo hij nog geen 10 dienstjaren in de onderneming telt;
  - 3 jaar loon zo hij reeds 10, maar nog geen 20 dienstjaren telt;
  - 4 jaar loon zo hij reeds 20 dienstjaren telt;
- variabel gedeelte  
het loon voor het nog resterende gedeelte van de



periode tot het einde van het mandaat, dit is dus na de sociale verkiezingen van 2008, tot op het ogenblik dat de nieuwe raad of het nieuwe comité wordt samengesteld (2012).

Deze beschermingsvergoeding is niet cumuleerbaar met de gewone verbrekingsvergoeding. Indien bij ontslag de verbrekingsvergoeding hoger is dan de beschermingsvergoeding dan ontvangt de beschermde uiteraard de verbrekingsvergoeding.

Om recht te krijgen op beide delen van de beschermingsvergoeding, is wel een tijdige vraag tot reïntegratie vereist, hetzij van de werknemer, hetzij van zijn vakbond. Deze aanvraag is zelfs nodig wanneer de reïntegratie door de sluiting van het bedrijf onmogelijk is geworden.

### 13.2. PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN DIE GEEN REÏNTEGRATIE VRAGEN

De personeelsafgevaardigden die na onrechtmatig ontslag geen reïntegratie vragen binnen de voorgeschreven termijn (30 dagen) kunnen enkel de basisvergoeding, dus de 2 à 4 jaar loon opeisen. De beschermde kan dus na onrechtmatig ontslag verkiezen geen wederopneming te vragen, zonder dat hij daardoor elk recht op een beschermingsvergoeding verliest.

Ook hier geldt dat de beschermingsvergoeding slechts een minimum is. Als de gewone verbrekingsvergoeding hoger is, kan de beschermde opteren voor deze hogere vergoeding.

### 13.3. NIET-VERKOZEN KANDIDATEN

Net als de personeelsafgevaardigden hebben de niet-verkozen kandidaten recht op beide delen van de beschermingsvergoeding als tijdig reïntegratie werd gevraagd en deze niet tijdig werd aanvaard.

En net als de personeelsafgevaardigden hebben de niet-gemandateerde kandidaten recht op het eerste deel van de beschermingsvergoeding wanneer zij worden ontslagen en geen reïntegratie vragen. Behalve wanneer het ontslag heeft plaats gehad vóór de indiening van de kandidaturen. Deze hebben geen recht op een beschermingsvergoeding als geen reïntegratie wordt gevraagd (Wet art. 16).

### 13.4. BESCHERMDEN DIE ONTSLAG NEMEN OM DRINGENDE REDEN

De werknemer die zijn ontslag gaf om een dringende reden in hoofde van de werkgever, heeft recht op beide delen van de beschermingsvergoeding, zelfs zonder een vraag tot reïntegratie.

Er is enkel sprake van de dringende reden in hoofde van de werkgever (Wet art. 18). De andere feiten die voor de werknemer een voldoende reden uitmaken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en ten laste van de werkgever kunnen worden gelegd, vallen dus niet onder die uitzondering. Bij dergelijke contractbreuk blijft een vraag tot reïntegratie vereist om het tweede deel van de beschermingsvergoeding te kunnen vorderen.

### 13.5. BIJZONDERE SANCTIE BIJ NIET-NALEVIING VAN DE PROCEDURE TOT ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

In de wetgeving is voorzien in een specifieke sanctie om de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure tot ontslag van een personeelsafgevaardigde om dringende reden te garanderen. Wanneer de rechtbank heeft beslist dat de arbeidsovereenkomst verder moet worden uitgevoerd tijdens de procedure en de werkgever respecteert deze beslissing niet, dan heeft de personeelsafgevaardigde recht op beide delen van de beschermingsvergoeding. Een vraag tot reïntegratie is niet vereist.

### 13.6. BIJKOMENDE VERGOEDINGEN

De wet bepaalt dat de werknemer bovenop de beschermingsvergoeding, recht kan hebben op :

- een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken (bv. de gewone verbrekingsvergoeding, zie blz. 32-33, punten 13.1. en 13.2.);
- een andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade.

Art. 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet sluit echter uit dat de vergoeding voor willekeurig ontslag voor arbeiders met een contract voor onbepaalde duur wordt gecumuleerd met de beschermingsvergoeding voor de raden en de comités.

De beschermde zal vooral een bijkomende schadevergoeding kunnen eisen wanneer hij kan bewijzen dat de beschermingsvergoeding de morele of materiële schade, veroorzaakt door het onrechtmatige ontslag, niet volledig vergoedt.

### 13.7. BEREKENING VAN DE BESCHERMINGSVERGOEDING

De beschermingsvergoeding moet op dezelfde wijze worden berekend als de gewone opzeggingsvergoeding, dus onder meer met inbegrip van de eindejaarspremie, de anciënniteitspremie, het vakantiegeld, ...

Het tijdstip voor de berekening van het loon is het ogenblik van het ontslag, en dus bv. niet het tijdstip van de weigering van reïntegratie of het tijdstip van de kennisgeving van de rechterlijke beslissing. Het is immers op het ogenblik van het ontslag dat het recht op de vergoeding ontstaat. Wordt de vergoeding te laat uitbetaald, is wettelijke intrest verschuldigd.

We wijzen erop dat, als de werkgever het contract heeft beëindigd met een opzeggingstermijn, het loon tijdens die opzeggingstermijn niet van de beschermingsvergoeding mag worden afgetrokken.

Sinds 1984 zijn ook RSZ-bijdragen verschuldigd op de beschermingsvergoeding. De werknemer die recht heeft op de beschermingsvergoeding heeft voor de periode gedekt door de vergoeding geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

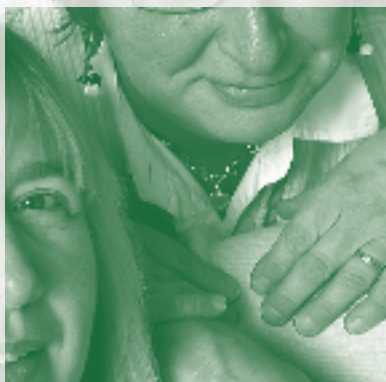
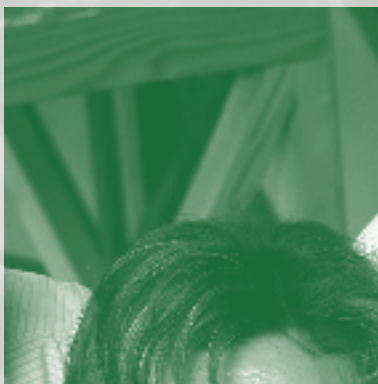
### 13.8. CUMUL VAN BESCHERMINGSVERGOEDINGEN

Eenzelfde werknemer is soms in twee hoedanigheden beschermd. Zo komt het vaak voor dat een personeelsafgevaardigde in de raad tegelijk zetelt in het comité. Ook kan het zijn dat de personeelsafgevaardigde in de raad of het comité, tegelijk lid is van de syndicale afvaardiging. Verder is het mogelijk dat iemand nog beschermd is als personeelsafgevaardigde, aangewezen bij de vorige verkiezingen, maar reeds beschermd is als kandidaat bij de nieuwe verkiezingen. Tot slot is het ook mogelijk dat een afgevaardigde of kandidaat zetelt in een Europese ondernemingsraad. De werknemer zal in al deze gevallen slechts recht hebben op één beschermingsvergoeding, uiteraard de hoogste.

### 13.9. BESCHERMINGSVERGOEDINGEN NA FAILLISSEMENT

In geval van faillissement zal het Sluitingsfonds de beschermingsvergoedingen moeten betalen aan de onrechtmatig ontslagen beschermden. Hetgeen slechts zelden het geval zal zijn (zie 11.6). Het zal echter nooit meer betalen dan de gewone opzeggingsvergoeding en slechts op basis van een maandloon van max. 1859,2 euro.

Een uitzondering moet worden gemaakt voor beschermden die tegelijk syndicale afgevaardigde zijn. Dezen hebben bij het Sluitingsfonds enerzijds recht op maximaal de gewone opzegvergoeding als kandidaat of verkozenen bij de sociale verkiezingen en anderzijds recht op maximaal de gewone opzegvergoeding als syndicale afgevaardigde, m.a.w. maximaal een dubbele opzeggingsvergoeding.



## DEEL 2



## DEEL II

# DE BESCHERMING VAN DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

De basisregeling voor de bescherming van de syndicale afvaardiging zit vervat in de cao nr. 5 van de NAR, gesloten op 24 mei 1971 (als bijlage 3).

*Deze bescherming is aanzienlijk zwakker dan voor de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités, tenzij wanneer op sectoraal vlak een betere regeling werd afgesproken. Daarom hebben de vakbonden reeds herhaaldelijk een verbetering van deze cao gevraagd. De werkgeversorganisaties heb-*

*ben dit totnogtoe echter geweigerd. Nochtans is slechts een kleine minderheid van de syndicale afgevaardigden werkelijk aangewezen op deze zwakkere cao-regeling.*

*Het merendeel valt immers onder toepassing van de wettelijke beschermingsregeling voor de personeelsafgevaardigden in de raden en de comités.*

*Bij de syndicale afgevaardigden moeten immers drie groepen worden onderscheiden.*

## 1. SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN IN ONDERNEMINGEN ZONDER COMITÉ PB

In ondernemingen waar geen comité werd opgericht, oefent de syndicale afvaardiging de opdrachten van het comité uit (art. 52 van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, als bijlage 4). Het doet er niet toe waarom geen comité werd opgericht: niet bereiken van de drempel van 50, geen of onvoldoende kandidaten voor de sociale verkiezingen, akkoord tussen werkgever en vakbonden,... Van zodra er geen comité is en wel een syndicale afvaardiging, wordt de opdracht van deze afvaardiging verruimd tot de taken van het Comité PB.

In dat geval heeft de syndicale afvaardiging dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de comités, zoals beschreven in deel I. Deze bescherming gaat in op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt bij de volgende officiële verkiezingsperiode (2012). Wordt er na deze periode opnieuw geen comité opgericht, bv. omdat de drempel van 50 nog niet is bereikt, dan wordt de opdracht van de syndicale afgevaardigden, en dus hun bescherming, verlengd tot de verkiezingen van 2016, uiteraard in de mate dat zij syndicale afgevaardigde blijven.

Deze beschermingsregeling is ook van toepassing wanneer de syndicale afvaardiging niet effectief de opdrachten van het comité uitoefent.

Deze beschermingsregeling doet geen afbreuk aan de cao's syndicale afvaardiging die voor hen gelden. Dat betekent o.m. dat bij een ontslag om economische of technische redenen zowel de wettelijke als de cao-procedure moet worden gevolgd (zie blz. 40, punt 3.).

## 2. SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN IN ONDERNEMINGEN MET COMITÉ PB, DIE NIET BESCHERMD ZIJN ALS LID VAN OF KANDIDAAT VOOR DE RAAD OF HET COMITÉ

De meeste syndicale afgevaardigden in ondernemingen met Comité PB zijn ook opgekomen bij de sociale verkiezingen en dus beschermd als lid van of kandidaat voor de raad of het comité (zie blz. 40, punt 3.). Wat echter met diegenen die slechts als syndicale afgevaardigde zijn beschermd ?

De basisregeling voor de bescherming zit vervat in de cao nr. 5. Er moet echter steeds worden nagegaan of de sectorale, ev. zelfs ondernemings-cao geen afwijkende regeling voorziet. We beschrijven de basisregeling beknopt. Men mag aannemen dat zij van toepassing is vanaf het ogenblik van de aanduiding van de afgevaardigde, dit is wanneer de werkgever kennis krijgt van het mandaat, tot de beëindiging van het mandaat. Zij is zowel van toepassing op de effectieven als op de plaatsvervangers.

Art. 17 van de cao nr. 5 bepaalt dat het mandaat geen aanleiding mag geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. In het bijzonder wordt bepaald dat de syndicale afgevaardigden recht hebben op de normale prestaties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren. Art. 18 al. 1 bepaalt dat de leden van de syndicale afvaardiging niet mogen afgedankt worden om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van het mandaat. Gelijkaardige bepalingen vinden we terug voor de raden en de comités.

Wel zijn er opmerkelijke verschillen in de redenen waarom kan worden afgedankt en in de procedure die daarbij moet worden gerespecteerd.

Zoals voor de raden en de comités kan de syndicale afvaardiging worden afgedankt “wegens zware fout”. Bedoeld wordt het ontslag om dringende reden. Echter, een procedure van voorafgaande erkenning door de arbeidsrechtbank van de dringende reden is niet voorzien. Het enige dat de cao nr. 5 voorschrijft is dat de syndicale organisatie onmiddellijk op de hoogte moet worden gebracht van het ontslag. In de cao worden twee preciseringen aangebracht:

- redenen die verband houden met de uitoefening van het mandaat kunnen niet worden aanvaard als dringende reden (art. 18 al. 1);
- de werkgever mag het gebrek aan beroepsbekwaamheid niet inroepen als dringende reden, tenzij in geval van belangrijke beroepsfout. Het bewijs daarvan moet echter door de werkgever worden geleverd (commentaar bij art. 18).

Wanneer de werkgever geen dringende reden kan inroepen, mag hij de syndicale afgevaardigde slechts ontslaan mits hij een bepaalde procedure volgt. Deze kent volgende bestanddelen:

- voorafgaande verwittiging bij aangetekend schrijven van de syndicale afvaardiging en van de vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen. Deze verwittiging heeft uitwerking de 3de dag volgend op de datum van de verzending;
- de vakbond beschikt dan over een termijn van 7 dagen (dus 10 dagen vanaf de verzending) om, bij aangetekend schrijven, mee te delen dat hij de afdanking niet aanvaardt. Indien de vakbond binnen die termijn niet reageert of binnen die termijn meedeelt dat hij de afdanking aanvaardt, mag de werkgever tot ontslag overgaan;
- indien de vakbond binnen de termijn van 7 dagen meedeelt dat hij de afdanking niet aanvaardt, dienen de redenen voor de afdanking eerst aan het verzoeningsbureau van het paritair comité te worden voorgelegd. De meest gerede partij (meestal de werkgever) neemt daartoe het initiatief. Het verzoeningsbureau krijgt 30 dagen vanaf de aanvraag van de tussenkomst om zich uit te spreken over de geldigheid van de ingeroepen redenen voor het ontslag;
- is er binnen die termijn geen eenparige beslissing, dan zal het geschil worden voorgelegd aan de arbeidsrechtbank (zie echter § 3 a). Is er binnen die termijn wel een eenparige beslissing, dan moet de werkgever deze respecteren. Ofwel worden de redenen erkend en dan mag de werkgever ontslaan. Ofwel worden ze niet erkend en dan mag de werkgever niet ontslaan.



Ook de beschermingsvergoeding is aanzienlijk zwakker. Deze bedraagt het bruto-loon van 1 jaar. Een reïntegratievraag is niet vereist. De beschermingsvergoeding is in volgende gevallen verschuldigd :

- als de werkgever tot ontslag overgaat, zonder een dringende reden te kunnen invoeren en zonder de procedure te respecteren;
- als het paritair comité of de arbeidsrechtbank waaraan de (niet-dringende) reden voor ontslag moest worden voorgelegd, de reden niet erkent;
- als de werknemer het contract om een dringende reden in hoofde van de werkgever heeft beëindigd.

Zij is niet verschuldigd wanneer de werkgever om een dringende reden heeft ontslagen, zonder de vakbond onmiddellijk op de hoogte te hebben gebracht.

De beschermingsvergoeding kan wel volledig worden gecumuleerd met de gewone verbrekingsvergoeding waarop de afgevaardigde als gewone werknemer eventueel recht heeft. Het is dus, anders dan voor het eerste deel van de beschermingsvergoeding voor de

ondernemingsraden en de Comités PB, een supplementaire vergoeding in plaats van een minimumvergoeding. Bovendien kunnen arbeiders de beschermingsvergoeding ook cumuleren met de vergoeding voor willekeurig ontslag waarop ze eventueel recht hebben.

Zoals voor de raden en de comités is voorzien in een bijzondere beschermingsmaatregel voor syndicale afgevaardigden die hun mandaat verliezen door wijziging van werkgever ingevolge overgang krachtens overeenkomst van de gehele of een gedeelte van de onderneming. Dezen blijven beschermd hetzij tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld, hetzij tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn indien er geen overgang was geweest (art. 20 bis).

We wijzen er nogmaals op dat de sectorale statuten van de syndicale afvaardiging niet zelden een betere regeling voorzien.



### 3. DE SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN BESCHERMD ALS LID VAN OF KANDIDAAT VOOR DE RAAD OF HET COMITÉ

Deze syndicale afgevaardigden kunnen de volledige beschermingsregeling voor de raden en de comités invoeren (deel I.). Dat betekent onder meer dat zij enkel kunnen worden ontslagen om economische of technische redenen of om een dringende reden, waarbij de procedure voor erkenning van de reden nauwgezet moet worden gerespecteerd. De werkgever dient bij dergelijk ontslag echter tegelijk ook de procedures voorzien in de cao nr. 5 te respecteren, in de mate dat deze aanvullende verplichtingen bevat. Ook is het mogelijk dat de sectorale cao's bijkomende verplichtingen bevatten.

De beschermingsvergoeding als personeelsafgevaardigde in of kandidaat voor de raad of het comité kan echter niet gecumuleerd worden met de beschermingsvergoeding als syndicale afgevaardigde (art. 20 van de cao nr. 5).



# DEEL 3



## DEEL III

# DE BESCHERMING VAN DE PERSENEELSAFGEVAARDIGDEN IN DE BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP, EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF GELIJKAARDIGE PROCEDURE

Op 22 september 1996 is de regelgeving inzake Europese ondernemingsraden, in werking getreden, in het kader van de Europese richtlijn van 22 september 1994.

Art. 9 van de Wet van 23 april 1998 (zie bijlage 5) regelt de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers en hun vervangers in:

- de Europese ondernemingsraad (EOR);
- de procedure ter informatie en raadpleging die eventueel in de plaats komt van een Europese ondernemingsraad;
- de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) die de instelling van de Europese ondernemingsraad of van een alternatieve informatie- en raadplegingsprocedure voorbereidt.

De wet bepaalt dat deze werknemersvertegenwoordigers en hun vervangers van de bijzondere ontslagregeling genieten bepaald door de Wet van 19 maart 1991 voor de personeelsafgevaardigden in raden en comités en kandidaten sociale verkiezingen (zie deel I). Deze

bescherming vangt aan de 30ste dag voorafgaand aan de aanwijzing en eindigt de dag waarop het mandaat een einde neemt.

Art. 9 spreekt enkel van een bijzondere ontslagregeling. Hieronder moet ook de bescherming tegen overplaatsing en benadeling (zie deel I) worden verstaan. Artikel 10 van de Europese richtlijn legt de Lidstaten immers op “een zelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen” te voorzien als voor de werknemers in de nationale overlegorganen. Overigens bepaalt art. 45 van de cao nr. 62 van de Nationale Arbeidsraad dat de in België tewerkgestelde leden van de EOR, BOG en vertegenwoordigers in de vervangende procedures “dezelfde rechten en dezelfde bescherming” hebben als de leden van de (nationale) ondernemingsraden. Dit is ruimer dan enkel een ontslagregeling.

In de meeste gevallen zetelt de werknemersvertegenwoordiger in het Europese orgaan ook in een nationaal orgaan, is deze dus al beschermd, en kan de vraag worden gesteld wat art. 9 van de Wet van 23 april 1998

echt toevoegt ? Dit hangt af van de periode waarin het mandaat loopt. Het mandaat in het nationale orgaan neemt normaliter een einde na de volgende sociale verkiezingen. Het is echter best mogelijk dat het mandaat in het Europese orgaan langer loopt. In dat geval is het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat (tweede deel van de beschermingsvergoeding) ook hoger.

De vraag stelt zich of deze beschermingsregeling ook van toepassing is op de Europese ondernemingsraden en gelijkaardige informatie- en raadplegingsprocedures die werden ingesteld krachtens overeenkomsten van voor 22 september 1994 (zoals bedoeld in art. 13 van de Europese richtlijn). Of gaat het enkel om de procedures en organen die op basis van de Richtlijn zelf zijn tot stand gekomen? Hierover bestaat vandaag onduidelijkheid voor die leden van de Europese ondernemingsraden die geen Belgische bescherming genieten of ze gedurende de mandaatsperiode verliezen. Omwille van die onzekerheid is het hoe dan ook aangewezen de kwestie van de bescherming in de art. 13-overeenkomsten zelf maximaal sluitend te regelen.



# DEEL 4



## DEEL IV

# WERKINGSMOGELIJKHEDEN VAN DE AFGEVAARDIGDEN

*In de wetgeving en in cao's zijn garanties ingebouwd opdat de afgevaardigden hun opdracht ook naar behoren kunnen vervullen.*

*Deze bepalingen zijn verspreid over diverse teksten en worden in dit deel gebundeld weergegeven, afzonderlijk voor elk overlegorgaan. We gaan niet in op de concrete opdrachten van de overlegorganen.*

*In een laatste deeltje behandelen we de problematiek van de vrijheid van meningsuiting van de personeels- en syndicale afgevaardigden.*

## 1. ONDERNEMINGSRAAD

### 1.1. VERGADERINGEN

De raad moet minstens éénmaal per maand worden samengeroepen door het ondernemingshoofd. Datum, uur en plaats worden vastgesteld door het ondernemingshoofd.

De wet bepaalt wel dat de raad moet vergaderen op de zetel van de onderneming. De lokalen en het materieel dat is vereist voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking gesteld.

De werkgever moet de raad ook samenroepen wanneer minstens één derde van de effectieve personeelsafgevaardigden hem hierom verzoekt. Bij dit verzoek moeten de punten worden vermeld die men besproken wenst te zien.

Wat betreft de niet-verkozen raad in de bedrijven met 50 à 99 werknemers herinneren we eraan dat deze

apart blijft vergaderen. Weliswaar bestaat de personeelsafvaardiging uit de verkozenen voor het comité. De werkgever mag dit echter niet inroepen om te stellen dat slechts één vergadering wordt georganiseerd waarop zowel de agenda van de raad als deze van het comité moet worden afgewerkt. Uiteraard is het wel toegelaten de twee bijeenkomsten op elkaar te laten aansluiten.

De eerste vergadering van de ondernemingsraad na de sociale verkiezingen wordt gehouden uiterlijk 45 dagen na de verkiezingsdatum (22 juni tot 5 juli 2000, afhankelijk van de verkiezingsdatum).

Als er echter een beroep werd ingesteld tot nietigverklaring van de verkiezingen of tegen de aangeplakte werkgeversafvaardiging, dan moet de raad voor de eerste maal worden samengeroepen binnen de 30 dagen nadat de verkiezingen door de rechtbank definitief geldig werden verklaard. Tot zolang blijft de bestaande raad fungeren.

Die termijnen kunnen in het huishoudelijk reglement van de raad (zie punt 1.2.) echter worden ingekort.

De raad kan beslissen zich in afdelingen te splitsen. Zowel het ondernemingshoofd als de personeelsafvaardigden kunnen dit voorstellen. Elk van de partijen moet dan ook de leden aanduiden die deel zullen uitmaken van elke afdeling. Deze afdelingen nemen echter niet de bevoegdheden over van de raad. Zij fungeren eerder als werkgroepen. De wet voorziet uitdrukkelijk dat de afdelingen het resultaat van hun activiteiten ter beraadslaging moeten voorleggen aan de plenaire ondernemingsraad.

## 1.2. WERKING

De raad wordt voorgezeten door het ondernemingshoofd of zijn gevolmachtigde afgevaardigde. Wanneer de ondernemingsraad door een werkgeversafgevaardigde wordt voorgezeten, is het wel belangrijk dat deze namens de werkgever kan spreken en de werkgever kan verbinden. Zoniet kan de raad nooit behoorlijk functioneren.

Als secretaris wordt één van de personeelsafvaardigden aangeduid, dit volgens de procedures vervat in het huishoudelijk reglement (zie verder). Als er geen akkoord is over de secretaris en het huishoudelijk reglement geen oplossing voorziet voor zulk geval, dan komt de aanduiding van de secretaris toe aan de vakbond met de lijst met het grootste aantal stemmen bij de sociale verkiezingen. Hiervoor moet het totaal van de stemmen van elke organisatie voor het geheel van de kiescolleges worden samengegeld, stelt de wetgever (Gedr. St., Senaat, 1993-94, 21 juni 1994), zowel als de rechtspraak (Arbh. Antwerpen, 26 mei 1998, A.R. nr. 960730).

De wijze waarop de raad vergadert en wordt bijeengeroepen wordt verder gepreciseerd in het huishoudelijk reglement van de raad. De paritaire comités hebben hiertoe een model van huishoudelijk reglement moeten uitwerken. Dit regelt :

- de termijn voor inschrijving van punten op de agenda;
- de termijn voor de uitnodiging;
- de inhoud van de uitnodiging, met vermelding van de agenda;



- de taak van de voorzitter en de wijze waarop hij wordt vervangen;
- de taak van de secretaris en de wijze van aanduiding en vervanging;
- het verloop van de vergaderingen;
- de opstelling, goedkeuring en mededeling van het verslag van de vergaderingen;
- de informatie aan het personeel over de activiteiten van de raad;
- de bewaring van het archief van de raad en de inzage ervan door de leden van de raad;
- de procedure tot wijziging van het reglement.

Diverse bedrijven ressorteren onder twee of meerdere paritaire comités (bv. arbeiders - bedienden). In dit geval moet worden nagegaan onder welk paritair comité de meeste werknemers van de onderneming ressorteren. Het modelreglement van dit paritair comité is dan van toepassing op de raad.

De raad mag dit model wijzigen en aanvullen om het beter te laten aansluiten bij de eigenheid van het bedrijf. Het aangepaste reglement moet echter minimaal de bovenvermelde punten regelen. Zolang het modelreglement van het paritair comité niet werd gewijzigd of aangevuld, blijft dit van kracht.

Verder zal de raad ook afspraken moeten maken over het taalgebruik op de vergaderingen. Daarbij moet wel de taalwetgeving worden gerespecteerd (zie handleiding sociale verkiezingen).

Specifiek inzake het verslag van het raad bepaalt het KB van 25 mei 1999 (art. 84) nog dat dit moet bevatten :

de in de raad gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsmede een getrouwe korte inhoud van de beraadslagingen. Deze notulen moeten bij de opening van de volgende vergadering worden voorgelezen en goedgekeurd. Uiteraard moet de verplichting inzake het “voorlezen” niet al te letterlijk worden genomen.

### 1.3. DEELNAME AAN DE VERGADERINGEN

De effectieve personeelsafgevaardigde heeft uiteraard het recht om aan alle vergaderingen deel te nemen, zelfs tijdens een schorsing van de uitvoering van het contract (bv. wegens arbeidsongeschiktheid). Wanneer hij verhinderd is, kan hij zich laten vervangen door de plaatsvervangende personeelsafgevaardigden. Buiten deze gevallen nemen de plaatsvervaardigers in principe geen deel aan de vergaderingen.

De wet laat toe dat de raad andere personeelsleden uitnodigt en hoort in verband met een bepaalde kwestie die wordt onderzocht.

Ook werd de overheid gemachtigd om bij Koninklijk Besluit te bepalen onder welke voorwaarden de personeelsafgevaardigden aanwezigheid van deskundigen mogen vorderen (zie blz. 50 punt 1.4.).

De vergaderingen van de raad worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en bijgevolg ook bezoldigd, ook wanneer zij buiten de werkuren plaatsgrijpen.

Wanneer de personeelsafgevaardigde buiten de werkuren moet vergaderen, heeft hij recht op inhaalrust. Hij

heeft echter geen recht op overloon voor de gepresteerde uren.

Wanneer de werknemer tijdelijk werkloos is gesteld en deelneemt aan een bijeenkomst van de ondernemingsraad, moet de werkgever in principe ook loon betalen. In dat geval moet de werknemer de overeenstemmende vakjes op zijn controlekaart niet zwart maken.

Indien de personeelsafgevaardigde bijkomende kosten moet maken voor de verplaatsingen naar en van de vergadering, moet de werkgever deze terugbetalen in volgende drie gevallen :

- wanneer vergaderingen tussen verschillende zetels werden bijgewoond;
- wanneer werd vergaderd buiten de gewone werkuren en de personeelsafgevaardigde zich met zijn eigen vervoermiddel verplaatste naar en van de vergadering;
- wanneer de werknemer onmogelijk van zijn normaal vervoerbewijs (abonnement) gebruik kan maken.

#### 1.4. AANWEZIGHEID VAN DESKUNDIGEN

Het KB van 27 november 1973 dat de economische en financiële informatie (EFI) aan de raad regelt, bevat in art. 34 tot 36 ook een regeling voor het betrekken van deskundigen bij de raad. Deze deskundigen zijn gehouden tot het beroepsgeheim. Deskundigen kunnen voor twee zaken worden betrokken:

- voor een aanvullend onderzoek (studies of navorsingswerk) i.v.m. de “medegedeelde gegevens”;

- voor het verstrekken van ophelderingen aan personeels- en werkgeversafvaardiging in de raad “m.b.t. bepaalde technische aspecten”.

Dit is vrij algemeen gesteld, maar in elk geval veel ruimer dan de EFI alleen.

Voor de onderzoeksoopdrachten is een akkoord nodig van zowel werknemers- als werkgeversafvaardiging. Voor het tweede type opdrachten is er een gans andere procedure. Daarbij kan één van de partijen (bv. de personeelsafvaardiging) zelf het initiatief nemen om een deskundige uit te nodigen om de afvaardiging voor te lichten over bepaalde technische aspecten. Het volstaat dat de andere partij daarvan wordt verwittigd. Dan zijn er twee mogelijkheden: ofwel doet de andere partij niets en dan wordt de deskundige uitgenodigd, ofwel verzet de andere partij zich tegen de deskundige (waking). Van de mogelijkheid tot waking mag men slechts tweemaal gebruik maken. Wanneer de ene partij echter blijft staan op het uitnodigen van de deskundige, dan moet de inspectie van het Ministerie van Economische Zaken (de zogenaamde economische inspectie) de knoop doorhakken en al dan niet instemmen met de aanwijzing van de voorgestelde deskundige.

Art. 35 van het EFI-besluit bepaalt bovendien dat zowel personeels- als werkgeversafvaardiging van de raad, zonder formaliteiten, deskundigen kunnen uitnodigen op voorbereidende vergaderingen.

## 1.5. FACILITEITEN VOOR DE AFGEVAARDIGDEN

De personeelsafgevaardigden in de raad moeten de “nodige tijd en faciliteiten” krijgen “om hun taken in de beste voorwaarden te vervullen”, “met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten”. Dit principe zit vervat in art. 17 van de CAO nr. 9 van de Nationale Arbeidsraad.

Onder meer moeten de personeelsafgevaardigden de nodige tijd en faciliteiten krijgen om tijdens de werkuren te kunnen deelnemen aan de syndicale vorming en dit zonder loonderving. Het moet wel gaan om cursussen en seminars die gericht zijn op de “vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger” (art. 18 van de cao nr. 9). Deze faciliteiten worden geconcretiseerd in sectorale of bedrijfs-CAO's. In deze CAO's wordt geregeld:

- hoe en wanneer de vormingsprogramma's worden meegedeeld aan de werkgever;
- hoe lang op voorhand de werkgever moet worden verwittigd van de individuele aanvraag tot het volgen van een vorming;
- een onderzoeksprocedure bij weigering van de werkgever;
- de bepaling van het maximum aantal vormingsdagen.

## 1.6. COMMUNICATIE MET HET PERSONEEL

De regelgeving bevat geen algemeen geldende bepalingen over de wijze waarop de personeelsafgevaardigden in de raad het personeel kunnen informeren en raadplegen. Wel wordt in art. 30 van de Bedrijfsorganisatiewet van 1948 (zie handleiding sociale verkiezingen) verwezen naar art. 458 van het Strafwetboek. Zowel de secretaris als de leden van de ondernemingsraad zijn daardoor gebonden door het “beroepsgeheim”. Dit houdt in:

- dat inlichtingen van individuele aard waarvan men op grond van het mandaat van personeelsafgevaardigde kennis kreeg niet wederrechtelijk mogen worden meegedeeld of ruchtbaar gemaakt;
- dat inlichtingen van globale aard niet wederrechtelijk mogen worden meegedeeld of ruchtbaar gemaakt, wanneer dit nadeel berokkent aan het bedrijfsleven, een bedrijfstak of een onderneming.

Overtreders riskeren strafsancties en schadevergoedingen.

## 1.7. BIJZONDERE REGELS VOOR EFI

In het KB van 27 november 1973 zijn meer concrete bepalingen voorzien wat betreft de bevoegdheden inzake economisch-financiële informatie aan de raad.

Art. 32 bepaalt dat de personeelsafgevaardigden, aan de hand van de bekomen informatie, moeten zorgen voor de voorlichting van het personeel. Zij moeten dit

echter met “de nodige discretie” doen, om de bedrijfsbelangen niet te schaden. Om dit te bewaken moet elke schriftelijke mededeling aan het personeel vooraf neergelegd worden bij de secretaris van de raad.

Als het ondernemingshoofd aan de raad bepaalde economisch-financiële informatie meedeelt, dan kan hij daarbij eventueel opmerken dat bepaalde informatie zo vertrouwelijk zijn dat ze het bedrijf zouden kunnen schaden. Dit kan echter worden gecontesteerd door de personeelsafvaardiging. In zo'n geval zal het ondernemingshoofd aan de economische inspectie goedkeuring moeten vragen van het vertrouwelijk karakter. Deze zal daarover eerst een comité ad hoc raadplegen in de schoot van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Art. 27 van hetzelfde KB machtigt de werkgever ook om - na toestemming van de bevoegde ambtenaar - bepaalde inlichtingen niet bekend te maken, met name de gegevens over de distributiemarges, de omzet in absolute waarde en uitgesplitst per onderdeel, het niveau en de evolutie van de kostprijzen en verkoopprijzen per eenheid, de verdeling van de kosten per product en per onderdeel, het wetenschappelijk speurwerk en de uitsplitsing per onderdeel van de gegevens m.b.t. de winst- en verliesrekening. De distributiesector wordt specifiek gemachtigd de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten niet mee te delen.

## 2. COMITÉ PB

De regelgeving inzake de comités overlapt gedeeltelijk met deze voor de ondernemingsraden. Toch zijn er enkele opmerkelijke verschillen.

### 2.1. VERGADERINGEN

Het comité moet minstens éénmaal per maand worden samengeroepen door het ondernemingshoofd. Datum, uur en plaats worden vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het comité. Het comité vergadert op de zetel van de technische bedrijfseenheid. De lokalen en het materieel dat is vereist voor de vergaderingen worden door het ondernemingshoofd ter beschikking gesteld.

De werkgever moet het comité ook samenroepen wanneer minstens één derde van de personeelsafvaardigden erom verzoeken. Bij dit verzoek moeten de afgevaardigden de punten vermelden die zij besproken wensen te zien.

De eerste vergadering van het Comité PB na de sociale verkiezingen moet worden gehouden uiterlijk 45 dagen na de verkiezingsdatum.

Als er echter een beroep werd ingesteld tot nietigverklaring van de verkiezingen of tegen de aangeplakte werkgeversafvaardiging, dan moet het comité voor de eerste maal worden samengeroepen binnen de 30 dagen nadat de verkiezingen door de rechtbank definitief geldig werden verklaard. Tot zolang blijft het bestaande comité

fungeren. Die termijnen kunnen in het huishoudelijk reglement van het comité (zie hierna, punt 2.2.) echter worden ingekort.

## 2.2. WERKING

Elk comité moet in een huishoudelijk reglement zijn werkingsmodaliteiten bepalen. Tot voor kort was er, anders dan voor de raden, geen sprake van een verplicht huishoudelijk reglement. Deze leemte werd ondervangen door artikel 68 van de Welzijnswet. Een minimale inhoud van dit huishoudelijk reglement wordt weergegeven in artikel 31 van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk (Codex, Titel II, Hoofdstuk 4).

Art. 22 van het KB van 3 mei 1999 bepaalt dat het ondernemingshoofd of zijn afgevaardigde aan wie hij zijn bevoegdheden overdraagt, het comité voorziet. Deze stelt ook de agenda op. Deze agenda moet ook elk agendapunt bevatten dat minstens 10 dagen voor de vergadering van het comité werd voorgesteld door een lid van het comité.

Art. 23 van hetzelfde KB bepaalt dat het secretariaat van het comité wordt verzekerd door de interne dienst voor preventie en bescherming. Wanneer een werkgever meerdere technische bedrijfseenheden heeft waarvoor een comité moet worden opgericht, dan wordt het secretariaat verzekerd door de afdeling van de interne dienst van de betrokken technische bedrijfseenheid.

Volgens art. 24 van dit KB behelst dit onder meer het volgende:

- de effectieve personeelsafgevaardigden moeten schriftelijk worden uitgenodigd voor de vergadering, ten minste acht dagen op voorhand. De uitnodiging moet datum, uur en agenda van de vergadering bevatten. Tevens moet bij de uitnodiging het maandverslag van de interne preventiedienst zijn gevoegd, alsook alle nodige informatie met betrekking tot de agenda;
- datum en agenda van de vergadering moeten acht dagen op voorhand worden meegedeeld aan het personeel op verschillende in het oog vallende en toegankelijke plaatsen. Dit bericht mag ook via andere gelijkwaardige communicatiekanalen kenbaar worden gemaakt aan de werknemers;
- de notulen van de vergadering en de adviezen van het comité worden opgesteld door het secretariaat. Dit moet acht dagen voor de volgende vergadering worden overgemaakt aan zowel effectieve als plaatsvervangende leden van het comité, alsook aan de preventieadviseurs van de interne dienst en de preventieadviseur van de externe dienst, die de onderneming opvolgt;
- conclusies en beslissingen van het comité moeten op bovenvermelde plaatsen acht dagen na de vergadering worden meegedeeld aan het personeel, via aanplakking of een ander gelijkwaardig communicatiekanaal;
- het comité kan vragen een bijzondere ruchtbaarheid te geven aan bepaalde informatie door aanplakking op dezelfde plaatsen. In elk geval moet het jaarlijks actieplan, het jaarverslag van de interne preventiedienst en de aan de adviezen van het comité gegeven

gevolgen op die plaatsen worden meegedeeld aan het personeel. Andere gelijkwaardige communicatiekanalen komen hiervoor ook in aanmerking

Specifiek inzake het verslag van het Comité PB bepaalt het KB van 25 mei 1999 (art. 84) nog dat dit verslag moet bevatten: de in het comité gedane voorstellen, de genomen beslissingen, alsmede een getrouwe korte inhoud van de beraadslagingen. Deze notulen moeten bij de opening van de volgende vergadering worden voorgelezen en goedgekeurd. Uiteraard moet de verplichting inzake het “voorlezen” niet al te letterlijk worden genomen.

### 2.3. DEELNAME AAN DE VERGADERINGEN

De effectieve personeelsafgevaardigde heeft uiteraard het recht om aan alle vergaderingen deel te nemen, zelfs tijdens een schorsing van de uitvoering van het contract (bv. wegens arbeidsongeschiktheid). Wanneer hij verhinderd is, kan hij zich laten vervangen door een plaatsvervangende personeelsafgevaardigde. Buiten deze gevallen nemen de plaatsvervangers in principe geen deel aan de vergaderingen.

De wet laat toe dat het comité andere personeelsleden uitnodigt en hoort in verband met een bepaalde kwestie die wordt onderzocht.

Bovendien mogen de personeelsafgevaardigden zich met instemming van het ondernemingshoofd laten bijstaan door een deskundige van hun keuze. Daarnaast mogen zij de vergaderingen van het comité, met het

stilzwijgend akkoord van het ondernemingshoofd, voorbereiden samen met de vakbondssecretaris.

Ook mogen de personeelsafgevaardigden steeds beroep doen op de met toezicht belaste ambtenaren (technische en medische inspectie).

De prestaties van de leden van het comité worden voor de bezoldiging gelijkgesteld met werkelijke arbeidstijd, zelfs als zij buiten de arbeidsuren worden geleverd. Zoals voor de raden kan worden gesteld dat voor deze uren echter geen overloon verschuldigd is. Als de werknemer tijdens tijdelijke werkloosheid deelneemt aan een comitévergadering en voor die uren loon ontvangt maakt hij op zijn controlekaart de overeenstemmende vakjes niet zwart.

Bovendien wordt uitdrukkelijk bepaalt dat het mandaat van de personeelsafgevaardigden in het comité geen aanleiding mag geven tot benadeling.

Indien de personeelsafgevaardigde bijkomende kosten moet maken voor de verplaatsingen naar en van de vergadering, moet de werkgever deze terugbetalen in volgende drie gevallen:

- wanneer vergaderingen tussen verschillende zetels werden bijgewoond;
- wanneer werd vergaderd buiten de gewone werkuren en de personeelsafgevaardigde zich met zijn eigen vervoermiddel verplaatste naar en van de vergadering;
- wanneer de werknemer onmogelijk van zijn normaal vervoerbewijs (abonnement) gebruik kan maken.

## 2.4. FACILITEITEN VOOR EN VORMING VAN DE AFGEVAARDIGDEN

De personeelsafgevaardigden in het comité moeten de “nodige tijd en faciliteiten”, krijgen, om “met inachtneming van de organisatorische noodwendigheden van de diensten”, tijdens de werkuren te kunnen deelnemen aan de syndicale vorming en dit zonder loonderving. Dit wordt gegarandeerd in cao nr. 6 van de Nationale Arbeidsraad. Het moet, net als voor de ondernemingsraad, wel gaan om cursussen en seminars die gericht zijn op de “vervolmaking van hun economische, sociale en technische kennis in hun rol van werknemersvertegenwoordiger” (art. 18 van de cao nr. 6).

Deze faciliteiten worden geconcretiseerd in sectorale of bedrijfs-cao's. In deze cao's wordt geregeld:

- hoe en wanneer de vormingsprogramma's worden meegedeeld aan de werkgever;
- hoe lang op voorhand de werkgever moet worden verwittigd van de individuele aanvraag tot het volgen van een vorming;
- een onderzoeksprocedure bij weigering van de werkgever;
- de bepaling van het maximum aantal vormingsdagen.

De ondernemingen kunnen de doorbetaling van het loon tijdens de syndicale vorming garanderen via een compensatiefonds.

Eén en ander wordt bekrachtigd in het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de

Comités PB: de personeelsafgevaardigden hebben het recht op een passende opleiding. Zij mag niet te hunnen laste komen en wordt gegeven tijdens de werktijd of overeenkomstig de CAO's of wettelijke regelingen.

## 2.5. COMMUNICATIE

De leden van het comité mogen niet alle informatie meedelen of verspreiden die zij vanuit hun functie in het comité aan de weet zijn gekomen. Globale of individuele inlichtingen mogen niet aan anderen meegedeeld worden of openbaar worden gemaakt, wanneer dit de belangen van de onderneming of van de werknemers zou schaden. Deze beperking mag echter niet zo worden geïnterpreteerd dat zij de normale betrekking tussen de vakbond en hun afgevaardigden in het comité belemmert. Evenmin mag zij afbreuk doen aan het recht om zich tot de werkgever te richten aangaande een geschil dat is gerezen in het comité.

Art. 17 van het KB van 3 mei 1999 bepaalt dat de personeelsafgevaardigden in het comité van het ondernemingshoofd alle mogelijkheden moeten krijgen om contacten te hebben met het ondernemingshoofd, met zijn afgevaardigden, met de leden van de hiërarchische lijn, de preventieadviseurs en de betrokken werknemers, met het oog op de uitvoering van hun opdracht.

De leden van het comité moeten volgens artikel 20 van het KB van 3 mei 1999 kunnen beschikken over een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel om informatie te kunnen meedelen aan het personeel.

Ook moeten de leden van het comité van het ondernemingshoofd de nodige middelen ter beschikking krijgen om gevaren of risico's te kunnen signaleren aan de rechtstreekse verantwoordelijke: bijvoorbeeld een notitieboekje met kopiestrookjes.

### 3. SYNDICALE AFVAARDIGING

Het statuut van de syndicale afvaardiging werd vastgesteld door de paritaire comités in het kader van de CAO nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad. Vandaar dat altijd ook moet worden nagegaan wat de sectorale of eventueel de bedrijfs-cao precies stelt.

De cao nr. 5 bevat echter een aantal minimumnormen m.b.t. de werking en faciliteiten van de syndicale afvaardiging die we in dit laatste deel weergeven.

#### 3.1. RECHT TE WORDEN GEHOORD

Ten eerste bepaalt de cao dat de syndicale afvaardiging het recht heeft door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger te worden gehoord n.a.v. elk geschil of elke betwisting van collectieve aard die zich in de onderneming voordoet of dreigt te ontstaan.

Dit recht is er ook voor individuele geschillen, maar slechts nadat de individuele klacht eerst “langs de gewone hiërarchische weg” werd ingediend door de betrokken werknemer, zonder dat een oplossing werd bekomen. De werknemer mag zich hierbij laten bijstaan door zijn syndi-

cale afgevaardigde. Als geen oplossing werd bekomen voor het individuele geschil, dan heeft de syndicale afvaardiging het recht te worden gehoord.

Met het oog op het voorkomen van dergelijke collectieve of individuele geschillen moet de syndicale afvaardiging voorafgaandelijk door de werkgevers worden ingelicht over aanpassingen in het personeelsbeleid, met name : de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

De syndicale afvaardiging moet in het bijzonder worden geïnformeerd over de effecten van wettelijke maatregelen, cao's en bepalingen van algemene aard met effect op de individuele arbeidsovereenkomsten. Hiermee worden voornamelijk de bepalingen bedoeld met effect op de loonschalen en de beroepsclassificatie.

#### 3.2. TIJD EN FACILITEITEN

De cao nr. 5 gaat wat betreft de werkingsmogelijkheden voor de syndicale afvaardiging veel verder dan de wetgeving op de raden en de comités.

Art. 21 bepaalt dat de leden van de syndicale afvaardiging over de nodige tijd en faciliteiten moeten kunnen beschikken om hun opdrachten en activiteiten uit te oefenen. Dit heeft zowel betrekking op de individuele als de gezamenlijke activiteiten van de syndicale afgevaardigden. Deze prestaties moeten bezoldigd worden als arbeidstijd. Een en ander moet echter op sectoraal of bedrijfsvlak worden gepreciseerd.



Verder wordt bepaald dat de syndicale afvaardiging een lokaal ter beschikking moet krijgen van de onderneming, om haar opdracht “passend” te vervullen. Ofwel wordt dit lokaal permanent ter beschikking gesteld, ofwel occasioneel. In een concrete zaak besliste de arbeidsrechtbank van Brussel dat de afvaardiging recht had op een permanent lokaal, “teneinde haar opdracht passend te vervullen, dit gelet op het groot aantal werknemers en vakbondsafgevaardigden en de omvang van de geschillen (Arbrb. Brussel, 12de kamer, 8 februari 1999, A.R. nr. 71.155/98).

Wat de deelname aan de syndicale vorming betreft, geldt dezelfde regeling als voor de comités (cao nr. 6, zie hoger).

### 3.3. COMMUNICATIE MET HET PERSONEEL

Belangrijk is echter dat art. 23 van de cao nr. 5 uitdrukkelijk stelt dat de syndicale afvaardiging mondeling of schriftelijk kan overgaan tot alle mededelingen welke nuttig zijn voor het personeel, zonder dat zulks de organisatie van het werk mag verstoren. Het moet wel gaan om mededelingen van professionele of syndicale aard.

In dit kader kunnen door de syndicale afvaardiging informatievergaderingen worden georganiseerd voor het personeel en dit op de arbeidsplaats en tijdens de werkuren. De werkgever moet daarmee wel instemmen. Hij kan zijn instemming echter niet willekeurig, dus zonder behoorlijke motivering, weigeren.

De arbeidsplaats is niet noodzakelijk de bedrijfszetel. Voor personeel dat niet op de bedrijfszetel werkt (bv. uitzendkrachten, taxivoerders, bouwvakkers) moeten sectoraal aangepaste regels worden op punt gesteld.

### 3.4. BEROEP OP VRIJGESTELDEN EN PARITAIR COMITÉ

Art. 25 van de cao nr. 5 verleent aan de syndicale afgevaardigden het recht om beroep te doen op vrijgestelden van de vakbond “in geval van noodzaak, erkend door de syndicale afvaardiging of door het ondernemingshoofd”. Ook kan de syndicale afvaardiging in geval van blijvend meningsverschil dringend beroep doen op het verzoeningsbureau van het paritair comité.

### 3.5. VERLONING VERGADERTIJD ?

Anders dan voor de raden en de comités is er geen bijzondere regeling voor de betaling van de uren van deelname aan de syndicale afvaardiging. Wel bepaalt de RVA voor deelname aan vergaderingen tijdens tijdelijke werkloosheid dat:

- als geen loon wordt betaald, de werknemer de activiteiten niet aanduidt op zijn controlekaart;
- als loon wordt betaald, de werknemer de overeenstemmende vakjes op zijn controlekaart niet zwart maakt.

## 4. EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP

De werking van de Europese ondernemingsraad of van een gelijkaardige informatie- en raadplegingsprocedure wordt in eerste instantie geregeld door de overeenkomsten die daarover werden afgesloten op het niveau van de transnationale onderneming of het concern. Deze overeenkomsten regelen vaak ook de rechten en verplichtingen van de afgevaardigden. Soms wordt dit aangevuld door sectorale of bedrijfs-cao's binnen de Lidstaat.

We beperken ons tot die aspecten waarvoor de overheid en/of de sociale partners zijn tussengekomen.

### 4.1. WERKING VAN DE BIJZONDERE ONDERHANDELINGSGROEP (BOG)

De onderhandelingen om te komen tot een Europese ondernemingsraad of vervangende procedure gebeuren in de BOG. Voor de gevallen waarbij het verantwoordelijke hoofdbestuur in België is gelegen bepaalt de cao nr. 62 van de Nationale Arbeidsraad het volgende :

- het hoofdbestuur moet een eerste vergadering beleggen met de BOG zodra het op de hoogte is van de namen van de afgevaardigden in de BOG;

- de BOG heeft het recht om, met instemming van het hoofdbestuur, voorbereidende vergaderingen te beleggen, voorafgaand aan de vergaderingen met het hoofdbestuur;
- de BOG kan zich laten bijstaan door deskundigen van haar keuze; voor hun aanwezigheid op de bijeenkomsten worden samen met het hoofdbestuur praktische regels vastgesteld door de BOG; het hoofdbestuur neemt voor één deskundige de financiële kosten op zich;
- de uitgaven m.b.t. de onderhandelingen worden ten laste genomen door het hoofdbestuur, zodat de BOG haar opdracht op passende wijze kan vervullen;
- de BOG neemt haar beslissingen bij meerderheid van haar leden.

### 4.2. WERKING VAN DE EOR OF VERVANGENDE PROCEDURE

De BOG moet tot een geschreven akkoord komen over de EOR of vervangende procedure.

Wat de EOR betreft wordt gepreciseerd dat het akkoord o.m. moet bevatten:

- de plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de EOR;
- de aan de EOR toe te wijzen financiële en materiële middelen om de werking te garanderen.

Wat de vervangende procedures betreft, stelt de CAO nr. 62 dat de overeenkomst o.m. moet handelen over de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen ten einde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

### 4.3. INFORMATIEUITWISSELING TUSSEN EOR EN NATIONALE VESTIGINGEN

Art. 44 van de cao nr. 62 bepaalt dat de leden van de EOR en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die ressorteren onder de EOR, over de nodige tijd en middelen moeten kunnen beschikken zodat de EOR-leden de (nationale) werknemersvertegenwoordigers kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de EOR.

### 4.4. STATUUT

Art. 45 regelt concreet het statuut van de leden van de BOG, de EOR en van de werknemersvertegenwoordigers in vervangende procedures. Wat betreft de bescherming tegen benadeling, overplaatsing en ontslag overlapt dit met de Wet van 23 april 1998 (zie deel III.). Art. 45 gaat echter verder en bepaalt:

- dat bovenvermelde personen bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten genieten als de personeelsafgevaardigden in een (nationale) ondernemingsraad;
- in het bijzonder over dezelfde rechten beschikken als de ondernemingsraadleden wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen;
- over dezelfde rechten beschikken als de ondernemingsraadleden m.b.t. de betaling van het loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

### 4.5. SAMENWERKINGSPROTOCOL

Hoger stelden we reeds dat de BOG tot een overeenkomst moet komen, o.m. over de werkingsmodaliteiten. Dit moet nadien verder worden geconcretiseerd in een samenwerkingsprotocol met de EOR of het beperkt comité. Art. 48 van de CAO nr. 62 bepaalt dat voor een goede organisatie van de informatie- en raadplegingsvergaderingen met name de volgende punten moeten worden geregeld door het in België gelegen hoofdbestuur en respectievelijk de EOR en het beperkt comité :

- het voorzitterschap;
- het secretariaat en de agenda van de vergaderingen;
- de samenroeping van de speciale vergaderingen;
- de toezending van de verslagen;
- de wijzigingen in de structuur of de omvang van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie;
- de aanwezigheid van deskundigen op de vergaderingen;
- de budgettaire regels;
- de vertaling en de vertolking.

### 4.6. VERTROUWELIJKE INFORMATIE

Zoals voor de (nationale) ondernemingsraden is ook voorzien in een regeling voor de vertrouwelijke informatie. Art. 8 van de Wet van 23 april 1998 bepaalt dat het hoofdbestuur gemachtigd is aan de werknemersvertegenwoordigers in EOR, vervangende procedure of BOG alsook aan de deskundigen die hen eventueel bijstaan.

- het vertrouwelijk karakter van bepaalde inlichtingen te melden op het ogenblik dat deze worden meegedeeld; dit moet beperkt blijven tot inlichtingen waarvan de bekendmaking ernstige schade zou berokkenen aan de onderneming;
- bepaalde inlichtingen, waarvan de lijst wordt opgesteld door de Koning, niet te moeten meedelen; dit moet beperkt blijven tot inlichtingen die van aard zijn dat, volgens objectieve criteria, hun bekendmaking de werking van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren of haar schade zou kunnen berokkenen.

Merk het verschil: in het eerste geval “ernstige schade” en in het tweede geval “schade”.

Bij KB van 10 augustus 1998 werd een lijst van inlichtingen opgesteld die eventueel niet moeten worden meegedeeld. Deze is quasi dezelfde als deze voor de (nationale) ondernemingsraden (zie blz. 52, punt 1.7.).

Medegedeelde vertrouwelijke inlichtingen mogen door de afgevaardigden niet worden verspreid.

Geschillen m.b.t. het inhouden of het vertrouwelijk bestempelen van medegedeelde informatie moeten aanhangig worden gemaakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank van de plaats van de zetel van het hoofdbestuur of zijn vertegenwoordiger. De voorzitter doet uitspraak volgens de kortgedingprocedure. Tegen de uitspraak is geen hoger beroep of verzet mogelijk.

We herinneren eraan dat het meedelen van vertrouwelijke informatie strafrechtelijk wordt beteugeld (zie blz. 51, punt 1.6)

## 5. VRIJHEID VAN MENINGSUITING

Het gebeurt al eens dat werkgevers aanstoot nemen aan de inhoud van bepaalde mededelingen van de personeels- of syndicale afvaardiging aan het personeel of aan een ruimer publiek. Uiteraard is de vrijheid van meningsuiting niet onbegrensd en is het niet gepast het bedrijf nodeloos of ongefundeerd schade te berokkenen.

Toch mag de vrijheid van meningsuiting niet te snel worden ingeperkt. Uit de rechtspraak in een aantal concrete gevallen kunnen volgende principes worden gehaald:

- een vakorganisatie mag een afwijkende mening hebben en kritiek spuien op het gevoerde beleid in de onderneming, ook als deze kritiek ergert, shockeert of verwarring kan zaaien (Hof van Beroep te Antwerpen, 7 februari 1996, R.W., 1996-97, 748);
- er moet ruimte worden gelaten voor mededelingen die met “het wezen zelf van een strijdbaar syndicalisme te zien hebben” en die een conflict van vakbond en bedrijfsdirectie tot voorwerp hebben (Arbeidsrechtbank te Gent, 12 februari 1988, Soc. Kron., 1990, 96);
- het toestaan van een interview (met kritiek aan de werkgever) door een afgevaardigde is op zich geen dringende reden voor ontslag (Arbeidsrechtbank te Gent, 19 december 1997, A.R. nr. 134192/97).





BIJLAGEN

# BIJLAGE 1 :

## BIJZONDERE ONTSLAGREGELINGSWET

**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<sup>1</sup>.**

### HOOFDSTUK I. - INLEIDENDE BEPALINGEN

#### **Artikel 1.**

**§ 1.** Deze wet is van toepassing :

1° op de gewone en plaatsvervangende leden die het personeel in de ondernemingen en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen vertegenwoordigen;

2° op de kandidaten voor de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel in diezelfde organen;

3° op de werkgevers welke voormelde personen tewerkstellen.

**§ 2.** Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° personeelsafgevaardigde : het gewoon of het plaatsvervangend lid als bedoeld in § 1;

2° kandidaat-personeelsafgevaardigde : de kandidaat als bedoeld in § 1, 2°;

3° raad : de ondernemingsraad;

4° comité : het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

5° onderneming of technische bedrijfseenheid : de technische bedrijfseenheid in de zin van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers alsmede de salubriteit van de werkplaatsen.

6° sluiting : elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan.

#### **Artikel 2.**

**§ 1.** De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de

<sup>1</sup> B.S., 29 maart 1991. N.v.d.r.: de terminologie "comité veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen" werd in deze wet nog niet aangepast aan de nieuwe terminologie "comité voor preventie en bescherming op het werk", ingevoerd door de Welzijnswet.

werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 § 3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

**§ 2.** De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijfenzestig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

**§ 3.** De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

**§ 4.** Het mandaat van de personeelsafgevaardigden of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

**§ 5.** De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische



bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

**§ 6.** Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden met uitzondering van:

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

## HOOFDSTUK II. - ONTSLAG OM ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN

### **Artikel 3.**

**§ 1.** De werkgever die een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde wil ontslaan om economische of technische redenen, moet vooraf de zaak bij een ter post aangetekende brief aanhangig maken bij het bevoegd paritair comité. Bij ontstentenis van een paritair comité of zo het paritair comité niet werkt, moet hij de zaak bij de Nationale Arbeidsraad aanhangig maken.

Het paritair comité of, in voorkomend geval, de Nationale Arbeidsraad moet zich uitspreken over het al dan niet

bestaan van economische of technische redenen binnen twee maanden vanaf de datum van de aanvraag die hiertoe door de werkgever werd gedaan.

Bij ontstentenis van beslissing van het paritair orgaan binnen de termijn, vastgesteld in het vorige lid, mag de werkgever de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde enkel 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.

Behalve in het geval van sluiting van de onderneming of van een afdeling hiervan, mag de werkgever niet tot ontslag overgaan alvorens de arbeidsgerechten het bestaan van de economische of technische redenen erkend hebben. Om deze erkenning te verkrijgen, moet de werkgever, bij dagvaarding, een verzoek tot erkenning van de economische of technische redenen die het ontslag van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde, rechtvaardigt, bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maken. De procedure wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van deze wet. De werkgever moet de uitvoering van de arbeidsovereenkomst verzekeren tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten. Hij mag, in geval het vonnis de economische of technische redenen erkent, het ontslag enkel ter kennis brengen vanaf de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest dat de economische of technische redenen erkent.

**§ 2.** Het feit dat de werknemer een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde is of dat zijn kandidatuur ingediend is door een welbepaalde representa-

tieve werknemersorganisatie mag in geen geval de beslissing van de werkgever om hem te ontslaan beïnvloeden.

**§ 3.** De werkgever behoort het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen technische en economische redenen evenals van het feit dat het ontslag niet indruist tegen het bepaalde in § 2.

## HOOFSTUK III. - ONTSLAG OM EEN DRINGENDE REDEN

### Artikel 4.

**§ 1.** De werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, moet hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

**§ 2.** Het verzoekschrift wordt gericht naar de griffie bij een ter post aangetekende brief en vermeldt :

- 1° de aanduiding van de dag, maand en jaar;
- 2° de naam, voornaam, beroep, woonplaats van de verzoeker evenals, in voorkomend geval, zijn hoedanigheden en inschrijving in het handelsregister of in het ambachtsregister of, indien het een rechtspersoon betreft, de aanduiding van zijn benaming, van zijn juridische aard en van zijn maatschappelijke zetel;

3° de naam, voornaam, woonplaats en hoedanigheid van de op te roepen personen;

4° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat. De werkgever voegt bij zijn verzoek een afschrift van de brieven, bedoeld in § 1.

**§ 3.** In de bij § 1 bedoelde brieven moet de werkgever alle feiten vermelden die naar zijn oordeel elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken vanaf het ogenblik waarop zij door de arbeidsgerechten als juist en voldoende zwaarwichtig zouden beoordeeld worden. In geen geval mogen deze feiten verband houden met de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde.

**§ 4.** De modaliteiten, de termijnen van kennisgeving en de vermeldingen die dit artikel oplegt, zijn voorgeschreven op straffe van nietigheid.

### Artikel 5.

**§ 1.** Een onderhandelingsperiode van vijf werkdagen begint de derde werkdag na de dag waarop de bij artikel 4 bedoelde aangetekende brieven werden verzonden.

De werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, nemen contact met de werkgever om hem in kennis te stellen van hun standpunt over de ingeroepen feiten.

**§ 2.** De partijen worden opgeroepen door de griffier om afzonderlijk en in persoon te verschijnen voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank, teneinde ingelicht te worden over de draagwijdte van de te volgen procedure, op een rechtsdag die wordt vastgesteld tijdens de periode bedoeld in § 1. Een afschrift van het verzoekschrift wordt bij de oproeping gevoegd.

**§ 3.** De voorzitter legt een nieuwe rechtsdag vast die onmiddellijk na de onderhandelingsperiode valt en waarop hij de partijen tracht te verzoenen.

Indien een akkoord bereikt wordt, legt de voorzitter de bepalingen hiervan vast in het proces-verbaal dat hij opmaakt en de uitgifte wordt bekleed met het formulier van tenuitvoerlegging.

Indien de partijen niet kunnen verzoend worden, maakt de voorzitter hiervan melding in de beschikking die hij dezelfde dag neemt en waarbij hij zich uitspreekt over de eventuele schorsing van de arbeidsovereenkomst van de personeelsafgevaardigde tijdens de duur van de procedure betreffende de erkenning van de dringende reden.

De beslissing wordt gesteund op de overweging dat de ingeroepen redenen vreemd zijn aan de hoedanigheid van personeelsafgevaardigde en aan vakbondsactiviteiten en heeft gevolg vanaf de datum van de aanhangigmaking bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door de werkgever met toepassing van artikel 6. Zij is niet vatbaar voor hoger beroep of verzet. Zij wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak.

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

**§ 5.** Voor de kandidaat-personeelsafgevaardigde, beslist de werkgever zelf of de arbeidsovereenkomst tijdens de gerechtelijke procedure zal worden geschorst. Deze schorsing kan geen aanvang nemen voor de datum van de dagvaarding, bedoeld in artikel 6.

**§ 6.** Onder partijen wordt verstaan: de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen.

#### **Artikel 6.**

De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, § 1, vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kort geding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het om een kandidaat-personeelsafgevaardigde gaat en binnen drie werkdagen na de dag waarop de voorzitter van de arbeidsrechtbank de bij artikel 5, paragraaf 3, bedoelde beslissing heeft genomen zo het om een personeelsafgevaardigde gaat.

#### **Artikel 7.**

De dagvaarding vermeldt de dringende reden die het verzoek rechtvaardigt. De ingeroepen feiten mogen niet verschillen van die welke met toepassing van artikel 4, paragraaf 1, ter kennis werden gebracht. Tijdens de procedure mag geen enkele andere reden aan het arbeidsgerecht worden voorgelegd. Een afschrift van de brief, die, zoals geregeld in artikel 4, § 1, moet worden verstuurd naar de werknemer en de organisatie die hem heeft voorgedragen, moet bij het dossier worden neergelegd.

#### **Artikel 8.**

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.

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 hoger verzet.

#### **Artikel 9.**

Indien de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of indien de werkgever voor een kandidaat-personeelsafgevaardigde beslist dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet geschorst blijven tot hem in de kracht van gewijsde gegane uitspraak over de ernst van de door de werkgever ingeroepen redenen wordt betekend of, indien er geen hoger beroep geweest is, tot bij het verstrijken van de termijn voor hoger beroep moet de werkgever op het einde van elke gewone betaalperiode een vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkeringen betalen, waardoor aan de personeelsafgevaardigde of aan de kandidaat-personeelsafgevaardigde een inkomen wordt gewaarborgd dat gelijk is aan zijn nettoloon. De Koning bepaalt de wijze van berekening van deze bijkomende vergoeding. Het referteloon dat als basis dient voor de berekening van de bijkomende vergoeding is gebonden

aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de formule geregeld bij de collectieve arbeidsovereenkomst die op de werknemer van toepassing is of, bij ontstentenis van dergelijke overeenkomst, volgens de formule die normaal van toepassing is op het loon van deze werknemer.

De bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers zijn van toepassing op de betaling door de werkgever van de bij dit artikel bedoelde bijkomende vergoeding.

De bijkomende vergoeding bedoeld in het eerste lid blijft verworven voor de personeelsafgevaardigde, ongeacht de beslissing van het arbeidsgerecht over de door de werkgever ingeroepen redenen.

De Koning kan de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers uitbreiden tot de betaling van deze bijkomende vergoeding. In dat geval wordt deze vergoeding door het Fonds betaald vanaf het ogenblik dat de Inspectie van de Sociale Wetten vaststelt dat zij niet werd betaald binnen de termijnen vastgesteld door of krachtens artikel 9 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. De Koning wijst de artikelen aan van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen en van de wet van 30 juni 1967 tot verruiming van de opdracht van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers die op dit artikel van toepassing zijn. Onverminderd de intresten, kan hij een verhoging vaststellen van de bedragen die de werkgever moet terugbetalen aan het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen

werknemers, om de aanvullende administratieve kosten te dekken die door deze nieuwe opdracht gemaakt werden.

#### **Artikel 10.**

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 geweest 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 tussenvonnis 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 dagen 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 niet vatbaar voor hoger beroep.

#### **Artikel 11.**

**§ 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 toegezonden. 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 terechtzetting 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. Die 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.

#### **Artikel 12.**

Wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof de dringende reden erkent, gaat de termijn van drie werkdagen bepaald in artikel 35, derde lid, van de wet van 3 juli 1978

betreffende de arbeidsovereenkomsten, in op de derde werkdag na het verstrijken van de termijn van hoger beroep of, indien er hoger beroep is ingesteld, de derde werkdag na de kennisgeving van het arrest.

#### **Artikel 13.**

De werknemer van wie de arbeidsovereenkomst in haar uitvoering is geschorst tijdens de duur van het geding betreffende de erkenning van de dringende reden, kan aan de overeenkomst een einde maken zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggingstermijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte opzeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

## HOOFDSTUK IV. - GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

#### **Artikel 14.**

Wanneer de werkgever een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie in de onderneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeenkomst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt ingediend binnen dertig dagen volgend op :

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging;
- of de dag van de voordracht van de kandidaturen zo deze na de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder opzegging geschiedt.

#### **Artikel 15.**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werknemer reïntegreert, het gederfde loon uitbetalen en de uit hoofde van dat loon verschuldigde werkgevers- en werknemersbijdragen voor sociale zekerheid storten.

#### **Artikel 16.**

Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt.

#### **Artikel 17.**

**§ 1.** Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen zijn reïntegratie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aangetekende brief werd gezonden, moet deze werkgever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoelde vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het personeel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

**§ 2.** In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de reïntegratie, die hem gevraagd werd, aanvaard heeft.

#### **Artikel 18.**

Diezelfde vergoedingen zijn eveneens verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer werd beëindigd wegens feiten die een dringende reden uitmaken in hoofde van de werkgever of wanneer de werkgever de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten, niet in acht neemt.

#### **Artikel 19.**

Het lid dat het personeel vertegenwoordigt en dat ontslagen wordt in strijd met de bepalingen van deze wet en in de onderneming gereïntegreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

## HOOFDSTUK V. - SLOTBEPALINGEN

### **Artikel 20.**

De Koning kan de bestaande wetsebepalingen wijzigen, om ze aan te passen aan de bepalingen van deze wet.

### **Artikel 21.**

Een artikel 587bis, luidend als volgt, wordt in het Gerechtelijk Wetboek ingevoegd :

“Artikel 587bis. De voorzitter van de arbeidsrechtbank, bij verzoekschrift gevat, doet uitspraak over de vorderingen ingesteld krachtens de artikelen 4 en 5, §§ 3 en 4, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités van veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.”

### **Artikel 22.**

Worden opgeheven :

1° artikel 21, §§ 2 tot 8, van de wet van 20 september 1948 houdende organisaties van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975, het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978 en de wet van 22 januari 1985;

2° artikel 1bis, §§ 2 tot 8, van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, gewijzigd bij de wetten van 16 januari 1967, 17 februari 1971 en 23 januari 1975 en het koninklijk besluit nr. 4 van 11 oktober 1978.

Die bepalingen blijven evenwel van toepassing met betrekking tot de dringende redenen waarvan de werkgever kennis had voor of op de dag van de inwerkingtreding van deze wet, alsmede met betrekking tot de aanvragen tot erkenning van redenen van economische of technische aard die op voormelde dag reeds bij het bevoegd paritair orgaan aanhangig zijn gemaakt.

### **Artikel 23.**

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt. Zij is enkel van toepassing op de dringende redenen waarvan de werkgever kennis heeft gekregen na de dag van haar inwerkingtreding en op de erkenning van redenen van economische of technische aard die nog niet bij het bevoegde paritair comité aanhangig is gemaakt.



## BIJLAGE 2 :

# KB BIJKOMENDE VERGOEDING BIJ SCHORSING TIJDENS PROCEDURE DRINGENDE REDEN

**Koninklijk besluit tot vaststelling van de berekenings- en betalingsmodaliteiten van de bijkomende vergoeding verschuldigd aan de personeelsafgevaardigde of de kandidaat-personeelsafgevaardigde in het kader van de procedure tot erkenning van een dringende reden**

Gelet op de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, inzonderheid op het artikel 9;

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Gelet op de wetten van de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wet van 4 juli 1989;

Overwegende dat de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden in werking treedt op 1 mei 1991 en dat het bedrag van de bijkomende vergoeding, eventueel verschuldigd tijdens de procedure van het ontslag om dringende reden op die datum gekend moet zijn;  
(...)

### Artikel 1

#### § 1.

De vergoeding, verschuldigd aan de werknemer in uitvoering van artikel 9 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede

<sup>2</sup> B.S., 28 mei 1991

voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, is gelijk aan het verschil tussen het maandelijks bedrag van de werkloosheidsvergoedingen en het netto referteloan.

## § 2.

Het netto referteloan bestaat uit:

- het gemiddeld bedrag van het nettoloan vermeerderd met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst;
- en, in voorkomend geval, van het gemiddeld netto bedrag van de voordelen in natura.

Om het nettobedrag van het loon en de voordelen te bepalen, dient men het brutobedrag te verminderen met de persoonlijke bijdragen inzake sociale zekerheid en de fiscale afhouding.

Het netto referteloan wordt afgerond naar de hogere honderd franken.

Het gemiddeld bedoeld in het eerste lid wordt berekend op basis van het loon of de voordelen die werden betaald of hadden moeten betaald worden in de loop van de twaalf maanden, voorafgaand aan de maand gedurende dewelke de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begon, gedeeld door twaalf. Wanneer de werknemer geen recht gehad heeft op een loon en op voordelen gedurende al de maanden van de referteperiode, zal het gemiddelde slechts berekend worden voor de maanden gedurende dewelke een recht verworven werd.

## § 3.

Het maandelijks bedrag van de werkloosheidsuitkering bedoeld in artikel 1, wordt bekomen door het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering te vermenigvuldigen met 26.

## Artikel 2

1[...]

Opgeheven bij Artikel 9, 17° K.B. 3 augustus 2007 (B.S., 17 augustus 2007), met ingang van 1 april 2007 (Artikel 10).

## Artikel 3

1[...]

Opgeheven bij Artikel 9, 17° K.B. 3 augustus 2007 (B.S., 17 augustus 2007), met ingang van 1 april 2007 (Artikel 10).

## Artikel 4

1[...]

Opgeheven bij Artikel 9, 17° K.B. 3 augustus 2007 (B.S., 17 augustus 2007), met ingang van 1 april 2007 (Artikel 10).

## Artikel 5

Het eerste artikel treedt in werking op 1 mei 1991. De andere bepalingen treden in werking op 1 juli 1991.

## Artikel 6

Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

# BIJLAGE 3 :

## Cao NR. 5

**Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971  
betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van  
het personeel der ondernemingen<sup>3</sup>.**

### **Artikel 16.**

De paritaire comités zullen de duur van het mandaat van de leden van de syndicale afvaardiging vaststellen; deze duur mag geen vier jaar overschrijden. De mandaten zijn hernieuwbaar.

Zij zullen eveneens de voorwaarden vaststellen waaronder een einde kan worden gemaakt aan het mandaat van de afgevaardigden. Dit mandaat zal in elk geval kunnen eindigen, op verzoek van de werknemersorganisatie die de kandidatuur van de afgevaardigde heeft voorgedragen.

### **Artikel 17.**

Het mandaat van syndicale afgevaardigde mag geen aanleiding geven tot enig nadeel of speciale voordelen voor diegene die het uitoefent. Dit betekent dat de afgevaardigden recht hebben op de normale promoties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren.

### **Artikel 18.**

De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

<sup>3</sup> Cao nr. 5 van 24 mei 1971 van de Nationale Arbeidsraad, neergelegd bij de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen (nr. 652/CO/CNT; B.S., 1 juli 1987), gewijzigd door cao nr. 5bis van 30 juni 1971 en cao nr. 5ter van 21 december 1978.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft. Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd.

#### **Artikel 19.**

In geval van afdanking van een syndicale afgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

#### **Artikel 20.**

Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1° indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 18 bepaalde procedure na te leven;

2° indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 18, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3° indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4° indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de bruto-bezoldiging van één jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1 bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

#### **Artikel 20bis.**

Bij wijziging van werkgever ingevolge een overgang van een onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst geldt navolgende regeling :

- a) Met betrekking tot het genot van de beschermingsmaatregelen, bepaald bij onderhavig hoofdstuk VI:

De bescherming, voorzien bij de artikelen 18 tot 20, is van toepassing op de syndicale afgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld of, indien de afgevaardigden niet opnieuw aangeduid of herkozen worden, tot op het ogenblik dat de conventionele duur van hun mandaat zou verstreken zijn; te dien einde worden die syndicale afgevaardigden beschouwd alsof zij hun mandaat verder uitoefenen binnen de hiervoor vermelde tijdslimieten.

- b) Met betrekking tot de voortzetting van de uitoefening van het mandaat :

1° Indien bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de syndicale afvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen tot op het ogenblik dat het verstrijkt;

2° Voor het geval dat de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waar-van de syndicale afvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de syndicale afvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.

Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de syndicale afgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.

## BIJLAGE 4:

# BESCHERMING SYNDICALE AFVAARDIGING IN ONDERNEMINGEN ZONDER COMITE PB

**Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk<sup>4</sup>**

### **Artikel 52.**

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

In dat geval genieten de leden van de vakbondsafvaardiging, onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeids-overeenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeelsafgevaardigden in de Comités zoals die wordt bepaald in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Deze bescherming vangt aan op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt op de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld als lid van het Comité.

<sup>4</sup> *B.S., 18 september 1996.*

## BIJLAGE 5:

# BESCHERMING EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

**Wet van 23 april 1998 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers<sup>5</sup>.**

### **Artikel 9.**

De werknemersvertegenwoordigers in de bijzondere onderhandelingsgroepen en in de Europese ondernemingsraden, evenals de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van procedures ter informatie en raadpleging die in voorkomend geval in de plaats komen van een Europese ondernemingsraad, en hun vervangers genieten van de 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. Deze bijzondere regeling is op hen van toepassing voor elk ontslag dat plaatsvindt in een periode die aanvangt de dertigste dag voorafgaand aan hun aanwijzing en die eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt.

<sup>5</sup> *B.S., 21 mei 1998.*

<sup>6</sup> *Algemeen verbindend verklaard bij KB van 22 maart 1996, B.S., 1 april 1996.*

**CAO nr. 62 van 6 februari 1996 van de Nationale Arbeidsraad, betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers<sup>6</sup>.**

### **Artikel 45.**

De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 25 vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

