



**Bescherming
en faciliteiten**

Sociale verkiezingen 2024

www.hetacv.be/sociale-verkiezingen

*Het statuut van personeelsafgevaardigden,
vakbondsafgevaardigden en kandidaten
sociale verkiezingen*



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
LEESWIJZER	5
VOORWOORD	6
DEEL 1: BESCHERMING VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN IN ONDERNEMINGSRADEN EN COMITES PB	7
1 Toepassingsgebied	8
2 Begin van de bescherming	8
3 Duur van de bescherming van personeels-afgevaardigden en van kandidaten voor de sociale verkiezingen	10
3.1 Personeelsafgevaardigden	10
3.2. Kandidaten voor sociale verkiezingen	10
4 Hypothesen over het einde van het mandaat van de afgevaardigden	11
5 Onderscheid tussen het einde van het mandaat en het einde van de bescherming van afgevaardigden	11
5.1 Algemene regels	11
5.2 Onderscheid tussen het einde van het mandaat en het einde van de bescherming	11
6 Vroegtijdige beëindiging van de bescherming tegen ontslag van afgevaardigden en kandidaten bij sociale verkiezingen	12
7 Gevallen van verlenging van de beschermingsperiode	13
8 Bescherming bij verandering van werkgever	13
9 Het ontslagverbod	14
9.1 Algemene principes	14
9.2 Het begrip “ontslag”	14
9.3 Het ontslagverbod en werknemers zonder vastheid van betrekking	14
9.4 Andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst	15
9.5 SWT en ontslagbescherming	15
10 Verbod van overplaatsing	16
10.1 Overplaatsing naar een andere technische bedrijfseenheid binnen dezelfde juridische entiteit	16
10.2 Overplaatsing naar een andere afdeling	17
10.3 Overplaatsing als eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst	17
11 Bescherming tegen discriminatie en benadeling door de werkgever	17
11.1 Een dringende reden in hoofde van de werkgever	18
11.2 Andere feiten, zoals represailles	18
11.3 Eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden	19
12 Ontslag om dringende reden door de werkgever	19
12.1 Het begrip “dringende reden”	19
12.2 Start van de procedure	20
12.3 Onderhandelingsperiode en eerste verzoening	20
12.4 Verdere tewerkstelling of niet	20
12.5 Tweede verzoening en eigenlijke erkenningsprocedure	21
12.6 Toestand tijdens de schorsing	21
12.7 Ontslag na de erkenning van de dringende reden	22
12.8. Bemiddeling in plaats van erkenning van dringende redenen: wees voorzichtig met overeenkomsten!	23
12.9 Gedrag en dringende redenen die leiden tot de opheffing van de bescherming	23
13 Het ontslag om economische of technische redenen	24
13.1 Beoordeling door het bevoegde paritair orgaan	24
13.2 Controle door de rechtbank als het paritair orgaan beslist	25
13.3 Controle door de rechtbank als het paritair orgaan niet beslist	25
13.4 Verdere procedure bij sluiting van de onderneming of afdeling	26
13.5 Verdere procedure bij ontslag van een welbepaalde personeelsgroep	26

13.6	Het ontslag zelf	26
13.7	Uitzondering op de verplichting de procedure te respecteren	27
14	'Recht' op re-integratie	28
14.1	De vraag tot re-integratie	28
14.2	Herstel van de vroegere arbeidsvoorwaarden en het mandaat	28
14.3	Betaling van het gederfde loon	28
15	Beschermingsvergoeding	29
15.1	Personeelsafgevaardigden die re-integratie vragen	29
15.2	Personeelsafgevaardigden die geen re-integratie vragen	29
15.3	Niet-verkozen kandidaten	29
15.4	Beschermde die ontslag nemen om dringende reden	29
15.5	Bijzondere sanctie bij niet-naleving van de procedure tot ontslag om dringende reden	29
15.6	Bijkomende vergoedingen	30
15.7	Berekening van de beschermingsvergoeding	30
15.8	Openbare orde – Afstand van het recht op de beschermingsvergoeding	30
15.9	Cumul van beschermingsvergoedingen met andere vergoedingen	30
15.10	Beschermingsvergoedingen na faillissement	31
DEEL 2: DE BESCHERMING VAN DE VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN		32
1	Vakbondsafgevaardigden in ondernemingen zonder Comité PB	33
2	Vakbondsafgevaardigden in ondernemingen met Comité PB, die niet beschermd zijn als lid van of kandidaat voor de ondernemingsraad of het Comité PB	34
3	De vakbondsafgevaardigden beschermd als lid van of kandidaat voor de ondernemingsraad of het Comité PB	36
DEEL 3: DE BESCHERMING VAN DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN IN EEN TRANSNATIONAAL KADER		37
1	Bescherming van de afgevaardigden die zetelen in een Europese ondernemingsraad of in toepassing van een equivalente procedure ter informatie en raadpleging van de werknemers	38
2	Bescherming van de afgevaardigden in de Europese vennootschap van de afgevaardigden	40
1.1	Vergaderingen	41
1.2	Werking	41
DEEL 4: WERKINGSMOGELIJKHEDEN VAN DE AFGEVAARDIGDEN		
1	Ondernemingsraad	41
1.1	Vergaderingen	42
1.2	Werking	42
1.3	Deelname aan de vergaderingen	42
1.4	Aanwezigheid van deskundigen	42
1.5	Faciliteiten voor de afgevaardigden	43
1.6	Communicatie met het personeel	43
1.7	Bijzondere regels voor EFI	43
2	Comité PB	44
2.1	Vergaderingen	44
2.2	Werking	44
2.3	Deelname aan de vergaderingen	45
2.4	Faciliteiten voor en vorming van de afgevaardigden	46
2.5	Communicatie	46
3	Vakbondsafvaardiging	46
3.1	Recht te worden gehoord	46
3.2	Tijd en faciliteiten	47
3.3	Communicatie met het personeel	47
3.4	Een beroep op vrijgestelden en paritair comité	47
3.5	Verloning vergadertijd?	47
4	Europese ondernemingsraad of bijzondere onderhandelingsgroep	48
4.1	Werking van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG)	48
4.2	Werking van de EOR of vervangende procedure	48

4.3	Informatie-uitwisseling tussen EOR en nationale vestigingen	48
4.4	Statuut	48
4.5	Samenwerkingsprotocol	48
4.6	Vertrouwelijke informatie	49
5	Werknemersvertegenwoordiging binnen de Europese vennootschap	49
5.1	Voorafgaande procedure en bijzondere onderhandelingsgroep	49
5.2	Vertegenwoordigingsorgaan	50
5.3	Statuut van de leden	50
5.4	Vertrouwelijke informatie	50
6	Vrijheid van meningsuiting	51
BIJLAGE 1	BIJZONDERE ONTSLAGREGELINGSWET	52
BIJLAGE 2	KB BIJKOMENDE VERGOEDING BIJ SCHORSING TIJDENS PROCEDURE DRINGENDE REDEN	59
BIJLAGE 3	VAKBONDSAFVAARDIGING CAO NR. 5	60
BIJLAGE 4	BESCHERMING VAKBONDSAFVAARDIGING IN ONDERNEMINGEN ZONDER COMITE PB	62
BIJLAGE 5	DE BESCHERMING VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS IN DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN	62
BIJLAGE 6	DE BESCHERMING VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAPPEN	63

Deze brochure wil het statuut van de afgevaardigden en kandidaten bondig en toegankelijk schetsen voor een breed publiek van ACV-militanten. We gaan daarom nauwelijks in op interpretatieproblemen of technische aspecten van de procedures voor de arbeids-gerechten.

Deel 1 is integraal gewijd aan de beschermingsrege-ling voor **de personeelsafgevaardigden in de onderne-mingsraden en de Comités PB en voor de kandidaten voor de sociale verkiezingen**.

Deze zit grotendeels vervat in de Bijzondere Ontslagre-gelingswet van 19 maart 1991. We voegen deze volledig toe als bijlage 1, met inbegrip van het uitvoeringsbe-sluit, het KB van 21 mei 1991 (bijlage 2).

Deel 2 bespreekt de beschermingsregeling voor **de syndicale afgevaardigden**. De basisregeling zit vervat in de cao nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad. We ne-men deze op als bijlage 3. We wijzen er op dat de syn-dicale afgevaardigden in ondernemingen zonder Co-mité 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 3 gaat kort in op de beschermingsregeling voor de **werknemersvertegenwoordigers in een transnatio-naal kader**. We behandelen de regelgeving voor de Eu-

ropese ondernemingsraden en werknemersvertegen-woordigers in Europese vennootschappen. Als bijlage 5 en 6 vind je de relevante bepalingen van de wet van 23 april 1998 en cao nr. 101 van de Nationale Arbeids-raad en ook de wet van 10 augustus 2005 en cao nr. 84.

In deel 4 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. We gaan niet concreet in op de opdrachten van de diverse orga-nen. We houden ook even halt bij de Europese onder-nemingsraad of de bijzondere onderhandelingsgroep en bij de vertegenwoordiging van de werknemers in de Europese vennootschappen.

Omwille van de leesbaarheid vermeldt deze publica-tie niet expliciet alle gendervormen. Zo staat er niet “werknemer en werkneemster”, maar wel “werknemer”. Hiermee bedoelen we alle gendervormen.

De ondernemingsraad wordt verder soms aangeduid als “raad” en het Comité PB als “comité”. Als we ver-der verwijzen naar een bepaald artikel van de wet, dan bedoelen we de Bijzondere Ontslagregelingswet als bijlage 1. Af en toe verwijzen we ook naar de wetten van 1948 en 1996. Je vindt deze wetten achteraan in de handleiding sociale verkiezingen 2024.

VOORWOORD

Werkgevers hebben vandaag de mond vol van participatie van en communicatie met de werknemers. In de praktijk blijkt dat niet zo vanzelfsprekend. Als werknemers zeggen wat bij hen leeft of als ze opkomen voor hun collega's, dan stoten ze in heel wat ondernemingen op onbegrip. Sommige werkgevers nemen kritiek niet en proberen de boodschapper het leven zuur te maken of die te ontslaan. Mochten die werkgevers kunnen, dan zouden ze nog het liefst zelf kiezen wie voor de werknemers mag spreken.

Echte ondernemingsdemocratie is daarom slechts mogelijk als de werkgever gesprekspartners tegenover zich heeft die echt vrijuit kunnen spreken. Zonder vrees voor gevolgen. 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 (of transnationale) ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen. Deze brochure licht deze regeling omstandig toe. Voor de volledigheid besteden we ook aandacht aan de beknoptere 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 komt in deze brochure ook aan bod.



We hopen in ieder geval dat deze informatie je wat wegwijs maakt in het toch wel complexe statuut van de kandidaten en de afgevaardigden.

Ann Vermorgen

Voorzitter van het ACV



Deel 1

**BESCHERMING VAN DE
PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN IN
ONDERNEMINGSRADEN
EN COMITES PB**

1 TOEPASSINGSGEBIED

Wie kan deze beschermingsregeling inroepen?

Het betreft volgende werknemers:

- de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en Comités PB, 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 2);
- 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 3).
- de werknemersvertegenwoordigers in de Europese vennootschap (zie deel 3).

Volgende werknemers kunnen de bescherming niet inroepen:

- de werkgeversafgevaardigden in de ondernemingsraden en Comités PB;
- de syndicale afgevaardigden in ondernemingen met een Comité PB (behalve als ze kandidaat zijn voor de sociale verkiezingen voor het Comité PB of de ondernemingsraad). Deze vakbondsafgevaardigden genieten een ander, minder voordelig beschermingsstelsel (zie deel 2).
- de personeelsafgevaardigden en kandidaten in andere overlegorganen, bijvoorbeeld onderhandelingscomités in het Vlaamse vrij gesubsidieerd on-

derwijs (zie artikel 44, decreet van 5 april 1995 tot oprichting van onderhandelingscomités in het vrij gesubsidieerd onderwijs), overlegorganen in het kader van het syndicaal statuut voor het overheidspersoneel of in de autonome overheidsbedrijven (deze hebben eigen beschermingsregelingen);

- We vermelden ook het geval van contractuele werknemers van de NMBS die als vakbondsafgevaardigde of kandidaat-vakbondsafgevaardigde een bijzondere bescherming tegen ontslag genieten die tamelijk sterk lijkt op de bescherming in deze brochure (zie hierover artikel 162 en volgende van de wet van 23 juli 1926 met betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen);
- 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 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 (bijvoorbeeld personeelsvertegenwoordigers in conventionele raden en comités). Bij cao kan men geen opdrachten geven aan rechtbanken, zo kunnen beschermingsprocedures nooit identiek zijn aan de legale bescherming.



2 BEGIN VAN DE BESCHERMING

De bescherming gaat al in vooraleer men effectief als kandidaat wordt voorgedragen en met name vanaf x-30, de 30^{ste} dag die voorafgaat aan de aanplakking van de verkiezingsdatum (dat wil zeggen 65 dagen voor de datum waarop de kandidaten voor de sociale verkiezingen worden voorgesteld en 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 v  r de officiële kandidaatstelling. Op die manier geniet de op een lijst voorgestelde kandidaat ontslagbescherming met terugwerkende kracht. Deze periode van 65 dagen voor het uithangen van wie kandidaat is voor de sociale verkiezingen wordt door de

werkgevers de “occulte beschermingsprocedure” genoemd, omdat de werkgever tijdens die periode de identiteit van de beschermde werknemers niet mag kennen.

Tijdens deze occulte periode van 65 dagen loopt de werkgever die een werknemer ontslaat het risico dat deze werknemer bescherming geniet zonder dat de werkgever daarvan op de hoogte is. De werkgever respecteert dan de ontslagprocedure niet. In dat geval moet de werknemer, die kandidaat is voor de sociale verkiezingen, of de organisatie die zijn kandidatuur heeft ingediend, om zijn re-integratie verzoeken binnen de 30 dagen na de voorstelling van wie kandidaat is, als die valt na de kennisgeving van de opzegtermijn of de datum van verbreking van de overeenkomst zonder opzegtermijn, om de bescherming te laten gelden. Als de voorstelling van kandidaten bijvoorbeeld plaats moet hebben op (uiterlijk) 01/04/2024, geldt de bescherming van kandidaten vanaf 27/01/2024 en moet het verzoek tot re-integratie worden gedaan vóór 11/05/2024. De werknemer die zijn verzoek tot re-integratie niet binnen de termijn doet, kan geen beschermingsvergoeding genieten.

Een werkgever kan dit verzoek tot re-integratie afwijzen of goedkeuren. We komen in detail terug op het verzoek tot re-integratie en op de procedure (zie punt 14).



Vanuit strikt juridisch oogpunt is het soms moeilijk om exact te bepalen wanneer de bescherming ingaat. Dit precieze ogenblik hangt af van de datum van dag X, die pas definitief wordt vastgelegd op dag X zelf, dus 30 dagen na het begin van de beschermingsperiode. Op dag X-30 is alleen de door de werkgever voorgestelde verkiezingsdatum (als gevolg van het aanplakken van de vereiste informatie op dag X-60) bekend. Pas op dag X neemt de ondernemingsraad of het Comité PB het definitieve besluit.

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 onderneming op de definitieve kandidatenlijst 13 dagen voor de verkiezingsdatum, zoals bepaald in artikel 38 van de wet SV, waarbij dag X overeenkomt met de dag van aanplakking van de datum van de sociale verkiezingen. Het is aan de werkgever om op die datum over te gaan tot een nieuwe aanplakking van de

definitieve kandidatenlijst, ongeacht of die gewijzigd werd of niet (zie *Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2024*).

Het is dus belangrijk de aangeplakte definitieve kandidatenlijst na te gaan, uiterlijk 13 dagen voor de verkiezingsdatum. Die datum is bepalend voor de toepassing van de beschermingsregels.

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

De werkgever of andere vakbonden kunnen een kandidatuur trachten te verhinderen, bijvoorbeeld door in te roepen dat:

- de kandidatenlijsten niet of niet tijdig werden ingediend (reminder: uiterlijk op X+35);
- de kandidaat niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldeed;
- misbruik werd gemaakt van de mogelijkheid van kandidaatstelling (zie hoger).

Voor zo'n verzet zijn bepaalde procedures en termijnen voorzien. Deze werden beschreven in de *Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2024*. 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. Volgens het Hof van Cassatie kan de werkgever die niet tijdig een beroep heeft ingediend om de geldigheid van een kandidatuur aan te vechten, dit niet meer doen tijdens een procedure rond de bescherming tegen ontslag (Cass. 17 oktober 2011, S. 10.0213.N/2). In die zin kan een werkgever, zelfs als de kandidaat niet werd verkozen of plaatsvervanger is, de geldigheid van de kandidatuur tijdens een ontslagprocedure niet betwisten omdat de beroepen waarin de wetgeving sociale verkiezingen voorziet niet tijdig werden ingediend (arbeidshof Luik, afd. Luik, 15 januari 2019, AR 2018/AL/99).

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 geniet dan niet de specifieke kandidatenbescherming.

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

3 DUUR VAN DE BESCHERMING VAN PERSONEELS- AFGEVAARDIGDEN EN VAN KANDIDATEN VOOR DE SOCIALE VERKIEZINGEN

3.1 Personeelsafgevaardigden

Personeelsafgevaardigden zijn beschermd tegen ontslag tot de aanstellingsdatum van de kandidaten die bij de volgende sociale verkiezingen verkozen zijn. Deze aanstelling vindt plaats tijdens de eerste vergadering van de ondernemingsraad of het Comité PB, die moet worden gehouden binnen de 45 dagen na de datum van de verkiezingen (of binnen de 30 dagen na de beslissing van de arbeidsrechtbank in geval van beroep tegen de geldigheid van de stemming). Ze zijn dus beschermd voor een periode van 4 jaar en 4 maanden (aan het begin van de verkiezingsprocedure) die geleidelijk afneemt naarmate de nieuwe verkiezingsperiode nadert.

De verkozen kandidaat die niet kan zetelen omdat hij als enige verkozen is en het orgaan dus niet kan functioneren, wordt beschermd tegen ontslag als effectief verkozen en niet alleen als kandidaat voor de sociale verkiezingen.

3.2 Kandidaten voor sociale verkiezingen

Kandidaten voor sociale verkiezingen genieten dezelfde bescherming als verkozen kandidaten, namelijk vier jaar of specifieker: tot de aanstelling van verkozen kandidaten bij de volgende sociale verkiezingen.



Kandidaten voor sociale verkiezingen worden daarentegen slechts gedurende twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag beschermd, wanneer zij al kandidaat waren en bij vorige verkiezingen niet werden verkozen.

Met andere woorden, een werknemer die zich voor het eerst kandidaat stelt, zal steeds voor een periode van vier jaar beschermd zijn, ongeacht of hij verkozen wordt of niet. Als hij daarentegen bij een volgende verkiezing nog steeds kandidaat is en niet verkozen wordt, zal hij slechts twee jaar beschermd zijn, tenzij hij bij de onmiddellijk daaraan voorafgaande verkiezingen werd verkozen.



Enkele voorbeelden:

- kandidaat niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor vier jaar;
- kandidaat niet verkozen in 2020 en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag;
- kandidaat verkozen in 2020 en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor vier jaar;
- kandidaat verkozen in 2016 en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor vier jaar;
- kandidaat niet verkozen in 2012, geen kandidaat in 2016 en 2020, en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt gedurende twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag;
- kandidaat niet verkozen van 2012 tot 2024: de bescherming geldt gedurende twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag;
- kandidaat niet verkozen in 2016, verkozen in 2020 en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor vier jaar;
- kandidaat niet verkozen in 2012, verkozen in 2016 en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor twee jaar na de aanplakking van de verkiezingsuitslag;
- kandidaat niet verkozen in 2016 en niet verkozen in 2020, maar wel effectief in januari 2021 als gevolg van de vervanging van effectieven en plaatsvervangers op zijn lijst, en niet verkozen in 2024: de bescherming geldt voor twee jaar na de aanplakking van de resultaten van de verkiezingen van 2024. In de periode dat de niet-gekozen kandidaat tussen 2021 en de verkiezingen van 2024 effectief zetelde, was zijn bescherming echter gelijk aan die van een effectief verkozen, dat wil zeggen dat ze liep tot de datum waarop de bij de sociale verkiezingen van 2024 verkozen kandidaten werden aangesteld.

4 HYPOTHESEN OVER HET EINDE VAN HET MANDAAT VAN DE AFGEVAARDIGDEN

Het mandaat van de personeelsafgevaardigde eindigt in de volgende gevallen:

- De werknemer wordt niet herkozen als effectief of vervangend lid wanneer de nieuwe OR of Comité PB wordt aangesteld.
- De werknemer maakt niet langer deel uit van het personeel van de onderneming.
- De werknemer legt zijn mandaat neer. Het ontslag is niet onderworpen aan formele vereisten en kan zowel mondeling als schriftelijk plaatsvinden, waarbij het belangrijk is te bewijzen dat de werkgever er daadwerkelijk van op de hoogte is gebracht. Aangezien ontslag een eenzijdige, definitieve, onherroepelijke en niet plechtige daad is, hoeft het ontslag niet te worden aangenomen om effect te sorteren.
- De werknemer is niet langer lid van de representatieve werknemersorganisatie.
- De werknemer wordt van zijn mandaat ontslagen wegens een zware fout die door het bevoegde gerecht op verzoek van de organisatie die de werknemers of de kaderleden vertegenwoordigt, is uitgesproken.
- De betrokkene behoort niet langer tot de categorie van werknemers waartoe hij tijdens de verkiezingen behoorde, tenzij de organisatie die zijn kandidatuur heeft ingediend, verzoekt om behoud van het mandaat via een aangetekende brief aan de werkgever.
- De werknemer behoort tot het leidinggevend personeel.
- De werknemer is overleden.

5 ONDERSCHIED TUSSEN HET EINDE VAN HET MANDAAT EN HET EINDE VAN DE BESCHERMING VAN AFGEVAARDIGDEN

5.1 Algemene regels

In principe eindigt de bescherming van de afgevaardigden die bij de sociale verkiezingen van mei 2024 worden verkozen pas na de volgende sociale verkiezingen, dat wil zeggen die van 2028. Om precies te zijn: ze zal niet eindigen voordat de nieuwe OR of het nieuwe Comité PB is samengesteld. Deze aanstelling vindt in principe plaats tijdens de eerste vergadering van het overlegorgaan waarin de nieuw gekozen vertegenwoordigers worden bijeengeroepen.

Maar: in sommige gevallen eindigt de bescherming vroegtijdig.

5.2 Onderscheid tussen het einde van het mandaat en het einde van de bescherming

Er is een onderscheid tussen het einde van het mandaat van de personeelsafgevaardigde en het einde van zijn ontslagbescherming.

Het verlies van het mandaat leidt dan wel tot het einde van de bescherming als lid van de OR of het Comité PB, maar volgens het Grondwettelijk Hof blijft de bescherming die voortvloeit uit de hoedanigheid van kandidaat voor de sociale verkiezingen wel verworven. De arresten van het Grondwettelijk Hof hadden enerzijds betrekking op een afgevaardigde die ontslag had genomen uit zijn organisatie en anderzijds op een afgevaardigde die zijn mandaat had neergelegd (Grondwettelijk Hof, 23 januari 2002, 19/2002 en Grondwettelijk Hof, 8 november 2006, nr. 167/2006).

De bescherming wordt dus definitief op het moment dat de kandidaturen worden afgesloten.

Dit betekent dus dat een personeelsafgevaardigde zijn bescherming als kandidaat bij de sociale verkiezingen behoudt, ook al verliest hij zijn mandaat door:

- hij deel uitmaakt van het leidinggevend personeel;
- hij niet langer behoort tot de werknemerscatego-

rie waarvoor hij werd verkozen (bijvoorbeeld een arbeider die bediende wordt, als de organisatie die hem als kandidaat heeft voorgedragen niet vraagt om zijn mandaat te behouden);

- hij zijn mandaat vrijwillig neerlegt (zelfs als hij afziet van de beschermingsvergoeding);
- hij niet langer deel uitmaakt van de organisatie die zijn kandidatuur heeft ingediend;

- zijn mandaat is ingetrokken wegens een zware fout.

Aangezien de wetgeving van openbare orde is, is een akkoord tussen de werkgever en de afgevaardigde vóór het ontslag om afstand te doen van de bescherming niet rechtsgeldig.

6 VROEGTIJDIGE BEÏNDIGING VAN DE BESCHERMING TEGEN ONTSLAG VAN AFGEVAARDIGDEN EN KANDIDATEN BIJ SOCIALE VERKIEZINGEN

De ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden en kandidaten bij sociale verkiezingen kan in de volgende gevallen vroegtijdig worden beëindigd:

- **wanneer de pensioenleeftijd is bereikt;**

De wet houdende bijzondere ontslagregeling (art. 2 § 2) bepaalt uitdrukkelijk dat de bescherming van de personeelsafgevaardigde (of kandidaat) in principe eindigt wanneer de afgevaardigde (of kandidaat) de leeftijd van 65 jaar bereikt. Deze leeftijds-grens geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Wanneer een onderneming echter de gewoonte heeft om de categorie werknemers in dienst te houden waartoe de afgevaardigde behoort, blijft hij beschermd. De personeelsafgevaardigde moet op het moment van ontslag de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt. Zo is de werkgever die een personeelsafgevaardigde bijvoorbeeld zes maanden voordat die 65 wordt, ontslaat, een beschermingsvergoeding verschuldigd, ook al is de werknemer bij het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst 65 jaar oud (Arbeidsrechtbank van Gent, 9 september 2016; Arbeidsrechtbank van Brussel, 22 maart 2018). De werkgever moet dus wachten tot de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, alvorens hem te ontslaan met een opzegtermijn van zes maanden, zoals bepaald in artikel 37/6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Omdat de wettelijke pensioenleeftijd wordt opgetrokken naar 66 jaar vanaf 1 februari 2025 en naar 67 jaar vanaf 1 februari 2030, bepaalde de wetgever dat op dezelfde data achtereenvolgens de leeftijd wordt opgetrokken waarop de ontslagbescherming uit de wet van 19 maart 1991 voortijdig eindigt.

- **wanneer de werknemer niet langer deel uitmaakt van het personeel van de onderneming**

Volgens de interpretatie van het Hof van Cassatie verliest de werknemer zijn mandaat en zijn ontslagbescherming zodra hij geen deel meer uitmaakt van de technische bedrijfseenheid, ook al maakt hij nog steeds deel uit van de juridische entiteit (Cass., 4 april 1973, J.T.T. T., 1974, blz. 40). Deze interpretatie blijkt ook uit de voorbereidende werkzaamheden van de wet (Doc. parl. Sen., sess. 1990-1991, nr. 1105-1, blz. 7). Dit zou bijvoorbeeld het geval zijn wanneer de werkgever de werknemer overbrengt naar een andere exploitatiezetel waarvoor de raad of het Comité PB waarin hij zetelt, niet bevoegd is. Niettemin kan men zich afvragen of deze redenering op grond van de bovengenoemde arresten van het Grondwettelijk Hof nog steeds geldig is (zie punt 5.2.).

Om een onrechtmatige overgang te voorkomen, is in alle gevallen voorzien in een akkoord van de werknemer of het paritair comité in geval van overgang van een technische bedrijfseenheid naar een andere technische bedrijfseenheid die tot dezelfde juridische entiteit behoort (zie punt 10.1).

- **wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd buiten het kader van de wet van 19 maart 1991**

De volgende gebeurtenissen leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dus van de bescherming:

- Verstrijken van de termijn;

Je hoeft niet door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan de onderneming gebonden zijn om verkiesbaar te zijn. Werknemers die met de onderneming verbonden zijn door

een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunnen kandidaat zijn en verkozen worden. De bescherming tegen ontslag eindigt echter als de termijn is verstreken. Het feit dat deze kandidaten of afgevaardigden met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bescherming genieten, betekent niet automatisch een verlenging van hun arbeidsovereenkomst.

- Voltooïing van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is gesloten;
- Eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;

Er is echter sprake van een ontslag als de beëindiging voortvloeit uit feiten die een reden uitmaken die ten

laste van de werkgever kan worden gelegd.

- Het overlijden van de werknemer;
- Overmacht;

Ook medische overmacht valt hieronder. In geval van medische overmacht eindigt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk, zonder opzegtermijn of vergoeding, en dus ook de bescherming tegen ontslag.

- Het akkoord tussen de werkgever en de werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

We zullen deze manieren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen verderop nader toelichten (zie punt 9.4.).

7 GEVALLEN VAN VERLENGING VAN DE BESCHERMINGSPERIODE

In bepaalde gevallen wordt de beschermingsperiode verlengd:

- De sociale verkiezingen kunnen worden uitgesteld met maximaal 1 jaar in geval van definitieve stopzetting van alle of een gedeelte van de activiteiten van de onderneming. De bestaande raad of het Comité PB blijft zolang fungeren. Zowel de personeelsafgevaardigden als de (nog beschermde) kandidaten blijven zolang verder beschermd.
- Als er na vier jaar (dus in 2028) geen nieuwe verkiezingen worden georganiseerd bij gebrek aan kandidaten. In dit geval behouden de personeelsafge-

vaardigden, zowel als de (nog beschermde) niet-verkozen kandidaten hun bescherming gedurende de 6 maanden die volgen op de eerste dag van de officiële verkiezingsperiode.

- Als er na vier jaar (dus in 2028) geen raad of Comité PB moet worden heropgericht omdat het personeelsbestand 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.

8 BESCHERMING BIJ VERANDERING VAN WERKGEVER

In geval van een overdracht krachtens overeenkomst van een onderneming, een deel van de onderneming naar een andere onderneming of de opsplitsing van een technische bedrijfseenheid in meerdere juridische entiteiten, behouden de personeelsafgevaardigden en de kandidaten voor de sociale verkiezingen hun bescherming.

Een bijzonder geval is de overgang van een onderneming in het kader van een overdracht onder gerechtelijk gezag. Het Wetboek van economisch recht voor-

ziet in artikel xx.86 dat de verkrijger in geval van een overdracht onder gerechtelijk gezag de werknemers kan kiezen die hij overneemt, op voorwaarde dat zijn keuze gebaseerd is op technische, economische of organisatorische redenen en zonder dat verboden differentiatie wordt gemaakt. Er wordt ook bepaald dat werknemersvertegenwoordigers in de overgegangene onderneming niet anders mogen worden behandeld alleen vanwege de activiteit uitgeoefend als werknemersvertegenwoordiger in de overgedragen onderneming. De rechtbank controleert de redenen waar-

om de verkrijger voor bepaalde categorieën werknemers kiest ; bij ontoereikende motivering kan de rechtbank de overdracht weigeren.

Zie ook overplaatsing naar een andere technische bedrijfseenheid binnen eenzelfde juridische entiteit en overplaatsing naar een andere afdeling (punt 10).

9 HET ONTSLAGVERBOD

9.1 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 arbeidsge rechten worden erkend (zie punt 12). 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 punt 13).

Als de beschermde in strijd met dit ontslagverbod wordt ontslagen, dan is de werkgever een beschermingsvergoeding verschuldigd: 2 à 4 jaar loon, afhankelijk van de anciënniteit (zie punt 15). Bovendien kan de beschermde of zijn vakbond re-integratie in de onderneming vragen (zie punt 14). Wordt deze re-integratie geweigerd, dan is de werkgever een bijkomende vergoeding verschuldigd: het loon van de periode dat het mandaat van de personeelsafgevaardigden nog loopt (zie punt 15).

Wanneer de werkgever wel een dringende reden of economische of technische redenen kan inroepen 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 wettelijke opzeggingstermijnen moet houden.

9.2 Het begrip “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 die ter kennis wordt gebracht gedurende de beschermingsperiode” (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 ook 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 punt 11);
- 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 punt 12).

9.3 Het ontslagverbod en 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 voldoen aan alle verkiezbaarheidsvoorwaarden, zoals anciënniteit. Nadien kunnen ze ook zetelen in de raad of het Comité PB.

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

Maar: als de termijn voorbij is of het werk voltooid is, neemt de arbeidsovereenkomst een einde, en dus ook het mandaat en de bescherming, zonder dat de werknemer nog het ontslagverbod kan inroepen.

Eventueel kan de werknemer op dat ogenblik nog wel de algemene bescherming tegen benadeling (zie punt 11) of rechtsmisbruik inroepen, 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.

9.4 Andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Tot dusver vermeldden we vier manieren 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;
- 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 re-integratie 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. Ook medische overmacht zit hierin vervat.

9.5 SWT en ontslagbescherming

SWT is een recht dat ontstaat na opzegging door de werkgever. Het ontslag door de werkgever is een essentiële voorwaarde voor de toekenning van SWT. Voor de beschermde werknemers stelt zich daarom een probleem. Zij genieten een wettelijk ontslagverbod. Dit ontslagverbod kan niet ongedaan worden gemaakt 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 het eerder genoemde arrest van het Grondwettelijk Hof (Arrest n° 167/2006 van 8 november 2006). Daarin wordt gesteld dat personeelsafgevaardigden altijd hun ontslagbescherming behouden, zelfs als 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.

We vermelden dat een verkozen personeelsafgevaardigde tweemaal beschermd is. Eenmaal als kandidaat en eenmaal als verkozen afgevaardigde. Als 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 dat personeelsafgevaardigden niet met SWT kunnen gaan.

Tot voor kort ging men er van uit dat de afgevaardigde afstand deed van zijn bescherming als hij ontslagen werd op het moment dat hij met SWT ging. Het bovenvermelde arrest geeft aan dat er geen 100% zekerheid bestaat voor de werkgever dat een afgevaardigde, die ontslagen wordt om met SWT 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 met SWT 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 onder andere in 2007 een akkoord afgesloten in de sector tabak (sigaren en kerftabak) waarbij werknemers en werkgevers overeenkwamen om beschermde werknemers toegang te verlenen tot het SWT op de wijze waarop alle werknemers dit kunnen.

Volgens het Hof van Cassatie kan een werknemer afstand doen van het voordeel van de beschermingsvergoeding als dit gebeurt na het ontstaan van het recht, dit wil zeggen ten vroegste bij de kennisgeving van het ontslag (Cass., 16 mei 2011, S.10.0093.N). De werknemer heeft dus het recht om af te zien van de beschermingsvergoeding na de termijn van 30 dagen om zijn re-integratie te vragen als de werknemer dit recht niet heeft doen gelden of na de termijn van 30 dagen om zijn re-integratie te vragen als de werkgever het verzoek niet inwilligt (zie ook punt 15.8).

Met dit arrest als leidraad is de courante oplossing de laatste jaren dat de werknemer een document opstelt waarin hij aankondigt en ondertekent dat hij afziet van de specifieke vergoedingen die verband houden met zijn statuut als personeelsafgevaardigde. Dit document wordt gedateerd na de ontslagdatum en wordt tussen de betrokken partijen uitgewisseld. Zo'n akkoord komt vaak voor.

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 met vooruitzicht op SWT om tijdig contact op te nemen met de vrijgestelde van hun centrale. Die zal de nodige stappen zetten om ervoor te zorgen dat de overgang naar een welverdiend SWT vlot kan verlopen.

10 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.

10.1 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 punt 6.).

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):

- 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, dan is de overplaatsing onrechtmatig.
- 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 inroepen en beschermingsvergoedingen opeisen.

10.2 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 punt 13).

Daarom voorziet de regelgeving dat de overplaatsing van een beschermde personeelsafgevaardigde of kandidaat naar een andere afdeling van dezelfde onderneming, die nadien wordt gesloten, als onbestaan- de wordt beschouwd als 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 inroepen als economi-

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

10.3 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 punt 11). 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 re-integratie in de oude afdeling of onderneming te eisen.

11 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 bijzondere 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 20 september 1948 en 4 augustus 1996).

Volgens het Hof van Cassatie mag een personeelsafgevaardigde geen voordeel worden ontnomen doordat hij wegens de uitoefening van een mandaat niet kan voldoen aan de vereiste criteria voor de toekenning van het voordeel (Cass. 15 oktober 2012, S.11.0052.N).

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 punt 11.1.);
- andere feiten die niet als dringende reden kunnen worden ingeroepen, maar wel een contractbreuk rechtvaardigen (zie punt 9.2). Een bijzonder voorbeeld hiervan is de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, die we apart behandelen (zie punt 11.3).

Eventueel zou ook een beroep kunnen gedaan worden op de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007.

Deze wet vermeldt immers “syndicale overtuiging” als discriminerend criterium (art.4, 4°). De rechtspraak erkent voortaan ook dat wanneer een werkgever bewust de specifieke ontslagprocedure voor een beschermde werknemer niet naleeft en enkel een beschermingsvergoeding betaalt om zich te ontdoen

van een werknemersvertegenwoordiger, hij zich schuldig maakt aan syndicale discriminatie en de betrokkene een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon moet betalen. Deze forfaitaire vergoeding is cumuleerbaar met de beschermingsvergoeding.

We zeiden het al: 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 11.1);
- feiten die als een contractbreuk geïnterpreteerd kunnen worden, onder andere eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden (zie punt 11.3).

11.1 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 verdere 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 re-integratie is niet verplicht om de hoogste beschermingsvergoeding te kunnen opeisen (zie punt 15).

Hier gelden de algemene regels voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden (art. 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet). Het ontslag moet worden gegeven 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).

We raden werknemers aan om alleen gebruik te maken van een dringende reden ten laste van de werkgever als ze onweerlegbare bewijzen hebben van de beschuldigingen die ze inbrengen, omdat, in geval van betwisting, de werknemer de bewijslast draagt. Als de rechter de dringende reden niet erkent, is het bovendien aan de werknemer om een verbrekingsvergoeding aan de werkgever te betalen.

11.2 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 verderzetten. 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 wilsuiking 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 worden technische vernieuwingen doorgevoerd en de “toupie” wordt uitgeschakeld. Voorlopig wordt de arbeider als afnemer (ongeschoold werk) geplaatst achter een schaafmachine, doch ontvangt als beschermde 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 geschoolde 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 elitewerkster 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 voortwer-

ken, doch zij, desnoods nog met enkele anderen, aan een minder goed werk wordt geplaatst, bewijst de getroffen wraakmaatregel”.

11.3 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, re-integratie 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 re-integratie wenst, behoudt hij toch het recht op een, weliswaar beperktere, beschermingsvergoeding.

12 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 er pas komen als de wettelijk voorgeschreven procedure nauwgezet wordt gerespecteerd.

12.1 Het begrip “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 alleen 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 bepaalt trouwens dat de feiten die als dringende reden worden ingeroepen geen verband mo-

gen 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 het onmiddellijke ontslag van een niet-beschermde rechtvaardigt. Of nog: het mandaat van personeelsafgevaardigde kan niet worden ingeroepen als verzwarende omstandigheid.

12.2 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. De werkgever moet alle stappen in de procedure rigoureus volgen: het minste wat hij vergeet of gebrekkig uitvoert, kan worden ingeroepen om de procedure van ontslag om dringende reden te annuleren. Hij moet de procedure opstarten binnen de 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 als kandidaat voor de sociale verkiezingen. Het moet gaan om een interprofessionele organisatie en niet om een centrale die zelf deel uitmaakt van zo'n organisatie;
- 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).

12.3 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 voort-

zetting 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, maar ze kunnen zich wel door hem laten bijstaan. 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.

Het arbeidshof van Brussel zich heeft uitgesproken over het verschijnen van de vakbondsorganisatie via een van haar afgevaardigden met een volmacht. Volgens het hof is een vakbond niet geldig vertegenwoordigd door een afgevaardigde met volmacht: niet voor de arbeidsrechtbank en ook niet voor het arbeidshof. De regel dat een afgevaardigde met een volmacht een werknemer (arbeider of bediende), die partij is bij de procedure, kan vertegenwoordigen, is niet van toepassing als het gaat om de vertegenwoordiging van de vakbondsorganisatie. De vakbond mag dus voortaan alleen verschijnen via een vakbondsorgaan of een advocaat (Arbeidshof Brussel, 14 augustus 2008, AR. nr. 51.049). Doorgaans verschijnt de vakbond in de hoedanigheid van een advocaat.

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.

12.4 Verdere tewerkstelling of niet

Mislukt die laatste verzoeningspoging, dan is er de keuze: 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 ge-

gronde motieven zijn (veiligheid onderneming, fysieke 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 punt 12.3.). 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 punt 12.5.).

Als de rechter beslist heeft dat de arbeidsovereenkomst verder moet worden uitgevoerd en de werkgever laat de personeelsafgevaardigde niet verder werken op zijn gewone arbeidspost, maakt hij zich schuldig aan onmiddellijke contractbreuk en moet hij een vergoeding betalen (zie punt 15.5.).

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 punt 12.5.).

12.5 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 redenen, 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, die bijvoorbeeld 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). Hij wordt vervangen volgens de geldende regels (zie *Handleiding wetgeving sociale verkiezingen 2020* van het ACV).

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 per post aangetekende brief aan de griffie van het Arbeidshof binnen 10 werkdagen vanaf de kennisgeving van de uitspraak.

12.6 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 netto inkomen 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 nettoloon bij.

Enige toelichting hierbij:

- 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.
- 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 (bijvoorbeeld 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 voor 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. Wordt 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.

- 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.
- 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.

- 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.
- 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 werknemer wel de wettelijke opzegtermijn naleven.
- Eens de procedure beëindigd is, dus op het ogenblik dat er een definitieve beslissing is van de arbeidsgerechten, moet de schorsing ophouden, tenzij wanneer de dringende reden werd erkend en de werkgever tot onmiddellijk ontslag overgaat.

12.7 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, dit wil zeggen 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 de beslissing

van de arbeidsrechtbank dit 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.

12.8. Bemiddeling in plaats van erkenning van dringende redenen: wees voorzichtig met overeenkomsten!

Zoals eerder gezegd wordt de procedure voor de erkenning van de dringende redenen strikt gereguleerd en gekenmerkt door een aantal essentiële stappen. In de praktijk zien we echter dat 50 procent van de gevallen niet leidt tot een definitieve uitspraak van de arbeidsrechtbank, maar eerder tot een overeenkomst. Deze wordt gesloten om de arbeidsovereenkomst in onderlinge overeenstemming te beëindigen, onder een aantal voorwaarden, en om te voorkomen dat de procedure voor de erkenning van de dringende redenen wordt voortgezet. Het gaat vaak om tripartiete overeenkomsten waarbij niet enkel de werkgever en de afgevaardigde een overeenkomst sluiten, maar waarbij ook de vakbondssecretaris betrokken is en de overeenkomst mee ondertekent.

De werkgever die een overeenkomst wenst te sluiten waarbij de arbeidsovereenkomst van een werknemersvertegenwoordiger in onderling overleg wordt beëindigd zonder volledige betaling van de beschermingsvergoeding, bevindt zich in een juridisch zwakke positie. Zoals we al hebben gezegd, valt de wetgeving voor de bescherming van werknemersvertegenwoordigers onder de openbare orde. In principe kunnen de partijen hier in onderlinge overeenstemming niet rechtsgeldig van afwijken. Bovendien wordt de bescherming verkregen op basis van de effectieve kandidaatstelling en blijft ze verworven, ook al neemt de voormalige kandidaat ontslag uit zijn mandaat of stapt hij uit de vakbond.

In zijn arrest van 16 mei 2011 heeft het Hof van Cassatie verklaard dat een beschermde persoon pas na zijn ontslag van zijn bescherming kan afzien. Na het ontslag, en dus nadat de betrokkene het recht op een vast en variabel loon heeft verworven, kan hij van dit recht afzien. Hij mag dit niet doen vóór zijn ontslag werd beslist en het einde van de arbeidsovereenkomst. Een andere rechtspraak (Brusselse Arbeidsrechtbank 7/6/2013 en 22/04/2014) bepaalt dat dit moment zich voordoet zodra het verzoek tot re-integratie niet meer kan worden ingediend (30 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst) (zie hierover punt 15.8).

De werkgever bevindt zich dus in een ongemakkelijke situatie, aangezien hij pas 30 dagen na het ontslag zeker is dat de beschermde werknemer geen aanspraak kan maken op de volledige ontslagvergoeding. De zekerheid dat de beschermde werknemer geen aanspraak zal maken op de beschermingsvergoeding probeert de werkgever vaak in een overeenkomst op te nemen. De advocaat van de werkgever neemt vaak een aantal clausules op in de voorgestelde overeenkomst om deze onzekerheid tot een minimum te beperken en om de werknemer te ontmoedigen of te verhinderen dat hij nadat de overeenkomst werd gesloten een beschermingsvergoeding vraagt door middel van een nieuwe procedure.

Als de door de werkgever aangehaalde dringende reden foutief of onrechtmatig is, mag de beschermde werknemer er niet mee instemmen om een overeenkomst te ondertekenen. Deze overeenkomst zou zijn ontslag vergemakkelijken en tegelijkertijd de vergoeding waarop hij recht heeft, verminderen of zelfs doen wegvallen. Wanneer de werkgever voorstelt om een overeenkomst te sluiten, moet de volgende vraag gesteld worden: als de werkgever voldoende bewijzen heeft om over te gaan tot de erkenning van een dringende reden, waarom moet hij dan een overeenkomst sluiten? Door de procedure af te ronden, kan hij de beschermde werknemer om dringende redenen ontslaan zonder dat het hem een enkele euro aan vergoedingen kost... De werkgever die een overeenkomst wil sluiten, zal allicht in een juridisch zwakke positie verkeren en de beschermde werknemer willen ontslaan tegen een lagere vergoeding.

Als de werkgever bewijzen heeft over ernstige fouten: zie punt 12.9.

12.9 Gedrag en dringende redenen die leiden tot de opheffing van de bescherming

De rechtspraak reikt voorbeelden van gedrag aan waarover de partijen het over het algemeen eens

zijn of, als de gerechtelijke procedure helemaal wordt doorlopen, van feiten die rechtbanken of Arbeidshoven als dringende redenen beschouwen die recht geven op de opheffing van de bescherming:

- vervalsing, gebruik van vervalsingen en fraude
- diefstal
- ongepast gedrag ten overstaan van collega's en/of de hiërarchie.

De afgelopen jaren stelden we een toename vast van het aantal dringende redenen die de werkgever inroept wegens "niet-naleving van het arbeidsreglement" of "beroepsfouten". We tekenden vier belangrijke motieven op:

- afwezigheid op de werkplek
- risicogedrag (alcohol, drugs op de werkplek, niet-naleving van de veiligheidsinstructies)
- privégebruik van beroepsmateriaal of van voorwerpen die voorbehouden zijn aan de klanten
- concurrerende activiteiten.

Deze feiten leiden heel vaak tot erkenning van de dringende reden en tot opheffing van de bescherming.

De bescherming is bedoeld om de personeelsvertegenwoordiger de mogelijkheid te bieden zijn mandaat uit te oefenen zonder vergeldingsmaatregelen van de werkgever te moeten vrezen omwille van deze uitoefening. De bescherming is natuurlijk niet de bedoeling om bepaald gedrag zoals hierboven beschreven in te dekken.

Het ACV zorgt voor opvolging en juridische bijstand voor al zijn afgevaardigden, desnoods tot in de rechtbank. Het ACV hecht echter ook veel belang aan de eerbiediging van de waarden die het voorstaat en aan de deontologie. Het verwacht van zijn afgevaardigden dat ze zich hiernaar gedragen.

De rechtsbijstand die het ACV biedt is niet te vergelijken met een rechtsbijstandverzekering. Wanneer een afgevaardigde wordt ontslagen wegens geweld, racisme, pesterijen op het werk of ongewenst gedrag, kiest het ACV er in principe voor om het slachtoffer en niet de dader bij te staan. In deze extreme gevallen is een deontologische evaluatie doorslaggevend om te weten of er al dan niet rechtsbijstand wordt verleend.

13 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.

13.1 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.

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 al 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 13.3).

De economische of technische redenen waarvan het paritair comité op de hoogte kan zijn, zijn niet limitatief opgesomd door de wet. Het kan dus elke aanvraag van de werkgever aanvaarden.

13.2 Controle door de rechtbank als het paritair orgaan beslist

De wetgever wou dat de beslissing van het paritair comité niet zou kunnen worden aangevochten voor de rechter. Het Grondwettelijk Hof achtte dit echter strijdig met de Grondwet en stelde dat beroep mogelijk moest zijn bij de rechter tegen de beslissing van een paritair comité (arrest nr. 57/93 van 8 juli 1993). De wetgeving werd tot nog toe echter niet aangepast aan het arrest van het Grondwettelijk Hof.

Het Hof van Cassatie oordeelde nochtans op 12 maart 2018 dat uit het bovenvermelde arrest van het Grondwettelijk Hof voortvloeit dat de werknemer of de werkgever de beslissing van het paritair orgaan aan de rechter moet kunnen voorleggen (Cass., 12 maart 2018, S.15.0060.N). Meer bepaald, wanneer in het kader van een vraag geformuleerd door de werknemer om een beschermingsvergoeding te krijgen gezien de onregelmatigheid van het ontslag om economische of technische redenen, het arbeidsgerecht de beslissing van het paritaire orgaan moet onderzoeken dat die redenen heeft aanvaard, het volledige rechtsmacht uitoefent over het bestaan van deze redenen. Dit impliceert niet dat het oordeelt over de opportuniteit van de maatregelen die de werkgever nam om rekening te houden met de aangevoerde economische of technische redenen.

Het Hof meent dat in deze omstandigheden de redenen waarover de rechter moet oordelen niet enkel beperkt mogen zijn tot de gevallen van sluiting van de onderneming of van een afdeling ervan of van ontslag van een bepaalde personeelscategorie.

Rekening houdend met dit arrest kan dus niet worden ontkend dat de werkgever of de werknemer in staat is de beslissing van het paritaire orgaan te betwisten en dat de rechter niet beperkt is in de beoordeling van de redenen voor het ontslag.

Samengevat kunnen we stellen dat bij een beslissing van het paritaire orgaan:

- ofwel het paritaire orgaan de redenen erkent die de werkgever aanvoert. In dit geval kan de werkgever overgaan tot ontslag en kan de werknemer hiertegen beroep aantekenen bij de arbeidsgerechten;
- ofwel het paritair comité de economische of technische redenen die de werkgever aanvoert unaniem verwierpt. De werkgever kan dan hiertegen beroep aantekenen bij de arbeidsgerechten.

Het Arbeidshof van Brussel herhaalt de fasen van de justitiële controle bij de verificatie van de economische of technische redenen (Arbeidshof Brussel, 10 april 2018, RG n°2016-AB-1168). De wet voorziet in een mechanisme (artikel 3, §§ 2 en 3) voor bewijsvoering in drie stappen. De onderneming moet aantonen dat:

- er economische en technische redenen bestaan die een personeelsvermindering noodzakelijk maken;
- de beslissing tot ontslag het gevolg is van de aangevoerde redenen en niet wordt beïnvloed door het feit dat de werknemer personeelsvertegenwoordiger is;
- de maatregel niet getuigt van discriminatie op basis van de uitgevoerde opdracht, gelet op de situatie van de andere werknemers.

13.3 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°):

- 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 daarnaast een tweede beperking voorzien (zie ook punt 10.2.): de werkgever kan de sluiting van een afdeling niet als economische of technische redenen inroepen, 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. De arbeidsrechtbank moet ook nagaan of de werkgever zich bij het ontslag of het voorstellen 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).

13.4 Verdere procedure bij sluiting van de onderneming of afdeling

- Begrippen

De sluiting van de onderneming wordt door de wet van 19 maart 1991 gedefinieerd als “elke definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling ervan” (art. 1, §2, 6°).

De onderneming wordt door de wet van 19 maart 1991 gedefinieerd als de technische bedrijfseenheid (art. 1, §2, 5°). De afdeling van de onderneming wordt daarentegen niet gedefinieerd door de wet, maar moet volgens het Hof van Cassatie worden opgevat als zijnde “een onderdeel van de onderneming dat een zekere samenhang vertoont en zich onderscheidt van de rest van de onderneming door een eigen technische onafhankelijkheid en door een onderscheiden duurzame activiteit waarvoor een onderscheiden personeelsgroep is aangesteld” (Cass., 4 februari 2002, *J.T.T.*, 2003, 473).

- Procedures

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

- 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 re-integratie vorderen. Wordt deze geweigerd of werd geen re-integratie 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.

13.5 Verdere procedure bij ontslag van een welbepaalde personeelsgroep

- Begrippen

De term “welbepaalde personeelsgroep” wordt niet gedefinieerd door de wet. Het Arbeidshof van Brussel bezorgde echter de volgende definitie: een ge-

heel van werknemers van een onderneming dat zich onderscheidt van andere werknemers van deze onderneming door verwijzing naar of op basis van een of meerdere precieze, objectieve en verifieerbare criteria zonder dat de keuze voor deze categorie getuigt van discriminatie ten koste van de beschermde werknemers (Arbeidshof Brussel, 19 juli 2002, *J.T.T.*, 2003, P. 116).

- Procedure

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 punt 12).

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.

13.6 Het ontslag zelf

De wet preciseert slechts voor het ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, waarover tevoren niet werd beslist door het paritair orgaan (zie punt 13.4.), 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.

Maar: 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 uitslui-

tend 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, net 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 om 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 opzegtermijnen 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.

13.7 Uitzondering op de verplichting de procedure te respecteren

- Faillissement van de werkgever

Bij faillissement van de werkgever is de rechtspraak van het Hof van Cassatie veranderd in die zin dat ze voortaan erkent dat de curator niet verplicht is het paritair comité te raadplegen voordat de beschermde werknemers worden ontslagen (zie in die zin Cass., 20 juni 2011, S.10.0159.N).

Het Hof redeneert dat het vonnis van faillietverklaring een rechterlijke beslissing is die in principe de stopzetting van elke handelsactiviteit impliceert met als gevolg dat de curator de arbeidsovereenkomsten moet beëindigen. De economische reden wordt dus erkend en het ontslag door de curator is omwille van het faillissement, hetzij onmiddellijk, hetzij stapsgewijs, niet-discriminerend. Bovendien impliceert het feit dat in het kader van de vereffening van het faillissement bepaalde werknemers in dienst worden gehouden niet dat er een aanvraag om economische of technische redenen moet worden ingediend alvorens over te gaan tot het ontslag van de beschermde werk-

nemers. De beschermde werknemer behoudt echter het recht zich te verzetten tegen zijn ontslag als de curator op discriminerende wijze heeft gehandeld tegenover hem.

Om deze rechtspraak op wettelijk vlak te concretiseren, werd de faillissementswet in 2005 als volgt aangevuld met een nieuwe bepaling:

"Als bij de stopzetting van de activiteiten, met name naar aanleiding van het vonnis van faillietverklaring, de curators uitdrukkelijk of stilzwijgend hun wil te kennen geven de bestaande arbeidsovereenkomsten te beëindigen, zijn zij niet verplicht de bijzondere formaliteiten en procedures te vervullen die van toepassing zijn op de beëindiging van die overeenkomsten.

Als de curators, met het oog op de gehele of gedeeltelijke voortzetting of de hervatting van de activiteiten, nieuwe arbeidsovereenkomsten sluiten met de in het vorige lid bedoelde contractanten, genieten die laatsten de formaliteiten en procedures die van toepassing zijn op de overeenkomsten die werden beëindigd gedurende de tijd waarin de activiteiten werden voortgezet." (artikel 46, §2, van de faillissementswet van 8 augustus 1997)

Op 26 juni 2017 verwees het Hof van Cassatie naar deze bepaling door eraan te herinneren dat zolang niet vaststaat dat de betreffende overlegorganen in een bepaalde onderneming binnen een zeer korte termijn niet langer hun wettelijke opdracht zullen te vervullen hebben, er geen enkele grond is die toelaat een personeelsafgevaardigde om technische of economische redenen te ontslaan zonder het bevoegde paritair comité te raadplegen. Dit is echter wel mogelijk als een afwijkende bijzondere wetsbepaling zoals artikel 46, § 2, van de faillissementswet van 8 augustus 1997 daarin voorziet. (Cass., 26 juni 2017, S.15.0036.N/1).

14 'RECHT' OP RE-INTEGRATIE

14.1 De vraag tot re-integratie

Wanneer een werknemer in strijd met het ontslagverbod wordt ontslagen, kan hij re-integratie vragen (art. 14). Zowel de werknemer zelf als de interprofessionele organisatie of een persoon die door de interprofessionele organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen naar behoren gemachtigd is, kan deze re-integratie 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, als er 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.

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

De aanvaarding van de re-integratie door de werkgever is niet onderworpen aan een op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvereiste zodat de werkgever het bestaan ervan met alle rechtsmiddelen mag bewijzen. Wanneer de re-integratie wordt aangevraagd door tussenkomst van de organisatie die de kandidatuur heeft voorgedragen, wordt de kennisgeving van de aanvaarding van de aanvraag tot re-integratie rechtsgeldig gedaan aan deze organisatie. Ze moet niet noodzakelijkerwijs worden gericht aan de werknemer zelf (Cass., 18 juni 2012, S.11.0002.N/4).

De aanvraag tot re-integratie mag dus worden geformuleerd door de werknemer of de organisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen. Het moet wel gaan om een representatieve interprofessionele werknemersorganisatie. Het gaat dus om het ACV, het ABVV en de ACLVB. De interprofessionele organisatie (ACV nationaal) kan echter een mandaat verlenen aan een secretaris van een beroepscentrale om de re-integratie van de beschermde werknemer aan te vragen.

In die zin werd er geoordeeld dat de aanvraag tot re-integratie geformuleerd door een afgevaardigde die enkel een volmacht van de vakbond kreeg voor de verkiezingsprocedure geen geldige aanvraag is (arbeidsrechtbank Nijvel, 15 juni 2012, J.T.T., 2012, p. 350). In casu kan niet worden afgeleid uit het document dat de afgevaardigde ook een mandaat had gekregen om op te treden in het

kader van de wet van 19 maart 1991, meer bepaald om de re-integratie van de werknemer aan te vragen.

Ook de aanvraag tot re-integratie die niet werd ingediend door de nationale vakbond die de kandidatuur heeft voorgedragen, maar door de regionale secretaris van deze organisatie die hiervoor geen mandaat had, is onrechtmatig (arbeidshof van Luik, afdeling Luik, 29 juni 2015, RG 2014/AL/282). Hetzelfde geldt voor een aanvraag geformuleerd door een advocaat die zelfs over een speciaal mandaat beschikte dat de werknemer hem had verleend omdat volgens de rechtbank deze aanpak er ook zou op neerkomen dat de werknemer een dergelijk mandaat kan geven aan een andere vakbond dan diegene die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, en zelfs aan om het even welke andere persoon die over rechtspersoonlijkheid beschikt (Arbeidshof Brussel, 6 juni 2016, RG 2014/AB/408).

14.2 Herstel van de vroegere arbeidsvoorwaarden en het mandaat

De re-integratie 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 re-integratie.

De werkgever mag geen voorwaarden koppelen aan de re-integratie. 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 re-integreren (wet art. 17 § 2).

14.3 Betaling van het gederfde loon

Tussen het onregelmatig ontslag en de re-integratie kan de werknemer loonverlies hebben. De werkgever wordt bij re-integratie 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 re-integratie ingaat heeft geen recht op het gederfde loon, net zomin als diegene die geen re-integratie vraagt.

15 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.

15.1 Personeelsafgevaardigden die re-integratie vragen

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

- de basisvergoeding (vaste vergoeding):
 - 2 jaar loon als hij nog geen 10 dienstjaren in de onderneming telt;
 - 3 jaar loon als hij al 10, maar nog geen 20 dienstjaren telt;
 - 4 jaar loon als hij al 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 2028, tot op het ogenblik dat de nieuwe ondernemingsraad of het nieuwe Comité PB wordt samengesteld.

Om recht te krijgen op beide delen van de beschermingsvergoeding, is wel een tijdige vraag tot re-integratie vereist, hetzij van de werknemer, hetzij van zijn vakbond. Deze aanvraag is zelfs nodig wanneer de re-integratie door de sluiting van het bedrijf onmogelijk is geworden. Als er geen aanvraag tot re-integratie is, kan de werknemer enkel de "vaste" vergoeding genieten.

15.2 Personeelsafgevaardigden die geen re-integratie vragen

De personeelsafgevaardigden die na onrechtmatig ontslag geen re-integratie vragen binnen de voorgescreven termijn van 30 dagen kunnen enkel de (vaste) basisvergoeding opeisen, dus de 2 à 4 jaar loon. De beschermde kan dus na onrechtmatig ontslag kiezen om geen re-integratie 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 verbrekingsvergoe-

ding hoger is, kan de beschermde opteren voor deze hogere vergoeding.

15.3 Niet-verkozen kandidaten

Net als de personeelsafgevaardigden hebben de niet-verkozen kandidaten recht op beide delen van de beschermingsvergoeding als tijdig re-integratie 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 re-integratie vragen. Behalve wanneer het ontslag heeft plaats gehad vóór de indiening van de kandidaturen. In het laatste geval hebben ze geen recht op een beschermingsvergoeding als geen re-integratie wordt gevraagd (wet art. 16).

15.4 Beschermde 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 re-integratie.

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 re-integratie vereist om het tweede deel van de beschermingsvergoeding te kunnen vorderen.

15.5 Bijzondere sanctie bij niet-naleving 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 re-integratie is niet vereist.

15.6 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 (bijvoorbeeld de gewone verbrekingsvergoeding, zie punten 15.1. en 15.2.);
- een andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade.

Cao nr. 109 van de NAR sluit echter uit dat de vergoeding voor ontslag dat kennelijk onredelijk is wordt gecumuleerd met de beschermingsvergoeding voor de raden en de Comités PB.

Zoals hierboven aangegeven, erkent de jurisprudentie nu ook dat het feit dat een werkgever opzettelijk de specifieke ontslagprocedure van een beschermde werknemer niet naleeft en enkel de beschermingsvergoeding betaalt om de tewerkstelling van een werknemersvertegenwoordiger te beëindigen, ook vakbondsdiscriminatie is, waarvoor een forfaitaire vergoeding van 6 maanden loon moet betaald worden. Deze forfaitaire vergoeding kan worden gecumuleerd met de beschermingsvergoeding.

15.7 Berekening van de beschermingsvergoeding

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

Het tijdstip voor de berekening van het loon is het ogenblik van het ontslag, en dus bijvoorbeeld niet het tijdstip van de weigering van re-integratie 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.

Als de werkgever het contract heeft beëindigd met een opzeggingstermijn, mag het loon tijdens die opzeggingstermijn niet van de beschermingsvergoeding 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.

15.8 Openbare orde – Afstand van het recht op de beschermingsvergoeding

Zoals eerder vermeld, wordt aanvaard dat een werknemer afstand doet van het recht op de beschermingsvergoeding als dit gebeurt na het ontstaan van het recht, namelijk ten vroegste op het ogenblik dat het ontslag hem ter kennis wordt gebracht. Er moet echter zekerheid bestaan over het feit dat de werknemer hier afstand van doet. Afstand doen van het recht voor het ontslag zou afbreuk doen aan zijn beschermingsstatus.

Volgens de rechtspraak kan de werknemer afstand doen van deze vergoeding vanaf het ogenblik dat een eventuele aanvraag tot re-integratie van de werknemer niet langer kan worden geformuleerd omdat ze niet werd ingediend binnen de dertig dagen of niet werd toegekend door de werkgever binnen de dertig dagen na de dag waarop de aanvraag naar hem werd verstuurd per aangetekend schrijven (Cass., 16 mei 2011, J.T.T., 2011, p. 301 en Arbeidshof Brussel, 22 april 2014, J.T.T., 2014, p. 452) .

Volgens de rechtspraak kan de werknemer afstand doen van deze vergoeding vanaf het ogenblik dat een eventuele aanvraag tot re-integratie van de werknemer niet langer kan worden geformuleerd omdat ze niet werd ingediend binnen de dertig dagen of niet werd toegekend door de werkgever binnen de dertig dagen na de dag waarop de aanvraag naar hem werd verstuurd per aangetekend schrijven (Cass., 16 mei 2011, J.T.T., 2011, p. 301 en Arbeidshof Brussel, 22 april 2014, J.T.T., 2014, p. 452) .

15.9 Cumul van beschermingsvergoedingen met andere vergoedingen

De vaste beschermingsvergoeding is niet cumuleerbaar met de gewone verbrekingsvergoeding. De werknemer kan dus slechts aanspraak maken op de hoogste vergoeding. Deze regel is niet van toepassing op de variabele vergoeding die dus kan worden gecumuleerd met de verbrekingsvergoeding.

Cumul is ook verboden met:

- de vergoeding wegens willekeurig ontslag van arbeiders;
- de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag;
- de vergoeding wegens onrechtmatig ontslag van een vakbondsafgevaardigde;
- de vergoeding wegens onrechtmatig ontslag als gevolg van de invoering van nieuwe technologie;
- de vergoedingen in geval van collectief ontslag;
- de beschermingsvergoeding in geval van ouderschapsverlof;
- de beschermingsvergoeding voor moederschap ;
- de beschermingsvergoeding voor loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

De beschermingsvergoeding kan worden gecumuleerd met de bezoldiging tijdens de opzegging die door de werkgever ter kennis wordt gegeven omdat de bezoldiging wordt betaald in ruil voor het geleverde werk, terwijl de beschermingsvergoeding onrechtmatig ontslag sanctioneert.

De beschermingsvergoeding kan ook worden gecumuleerd met:

- de vergoeding in geval van bedrijfssluiting;
- de schadevergoeding voor materiële en immateriële schade;

- de werkzekerheidsvergoeding;
- voordelen die voortvloeien uit een sociaal plan en vastgelegd zijn in een cao wanneer deze voordelen een andere rechtsgrond hebben dan een vergoeding wegens onrechtmatig ontslag.

Eenzelfde werknemer is soms in twee hoedanigheden beschermd. Zo komt het vaak voor dat een personeelsafgevaardigde in de raad tegelijk zetelt in het Comité PB. Ook kan het zijn dat de personeelsafgevaardigde in de raad of het Comité PB, tegelijk lid is van de syndicale afvaardiging. Verder is het mogelijk dat iemand nog beschermd is als personeelsafgevaardigde, aangewezen bij de vorige verkiezingen, maar al beschermd is als kandidaat bij de nieuwe verkiezingen.

De werknemer zal in al deze gevallen slechts recht hebben op één beschermingsvergoeding, uiteraard de hoogste.

15.10 Beschermingsvergoedingen na faillissement

Om een beschermingsvergoeding ten laste van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen te genieten, moet de beschermde werknemer absoluut ontslagen zijn voor het faillissement (zie punt 13.7 wat betreft het ontslag na een faillissement) en mag de werkgever de bijzondere procedure bij ontslag niet hebben gevolgd. Dit op grond van de wet betreffende de sluiting van de ondernemingen die bepaalt dat het Fonds tussenkomt voor vergoedingen en voordelen verschuldigd krachtens de wet of krachtens individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel 35, §1, 2° van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen).

De beschermingsvergoeding voor de personeelsvertegenwoordiger wordt betaald als een verbrekingsvergoeding met hetzelfde plafond als voor de verbrekingsvergoedingen, namelijk

- Voor de ondernemingen met een sluitingsdatum vóór 1 juli 2022:
 - maximaal 25 000 euro,
 - verminderd met de bedragen die worden betaald door het Fonds voor de bezoldigingen, de vergoedingen en de voordelen, voor een maximumbedrag van 6750 euro,
 - en het vakantiegeld, voor een maximumbedrag van 4500 euro.
- Voor de ondernemingen met een sluitingsdatum vanaf 1 juli 2022 : maximaal 30 500 euro.

A portrait of a woman with long, dark, wavy hair, looking slightly to the left. She is wearing a black top. The background is a solid green color. A green banner is at the bottom left.

Deel 2

DE BESCHERMING VAN DE VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN

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 ondernemingsraden en de Comités PB, tenzij wanneer op sectoraal vlak een betere regeling werd afgesproken. Daarom hebben de vakbonden al herhaaldelijk een verbetering van deze cao gevraagd. Deze vraag wordt sinds een aantal jaar regelmatig geweigerd door de werkgeversorganisaties.

Nochtans is slechts een kleine minderheid van de vakbondsafgevaardigden werkelijk aangewezen op deze zwakkere cao-regeling. Het merendeel valt immers onder toepassing van de wettelijke beschermingsregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de Comités PB.

Bij de vakbondsafgevaardigden moeten drie groepen worden onderscheiden.

1 VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN IN ONDERNEMINGEN ZONDER COMITÉ PB

In ondernemingen waar geen Comité PB werd opgericht, oefent de syndicale afvaardiging de opdrachten van het Comité PB 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 er geen Comité PB 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 PB 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 PB, zoals beschreven in deel I. De hiervoor beschreven occulte beschermingsperiode is niet van toepassing op hen. Hun bescherming gaat in op de datum van het begin van hun opdracht en eindigt bij de volgende officiële verkiezingsperiode (2028). Wordt er na deze periode opnieuw geen Comité PB opgericht, bijvoorbeeld omdat de drempel van 50 nog niet is bereikt, dan wordt de opdracht van de vakbondsafgevaardigden, en dus hun bescherming, verlengd tot de verkiezingen van 2032, uiteraard in de mate dat zij vakbondsafgevaardigde blijven.

Deze beschermingsregeling is ook van toepassing wanneer de syndicale afvaardiging niet effectief de opdrachten van het Comité PB uitvoert.

Het Grondwettelijk Hof velde hierover een arrest op 14 februari 2019 naar aanleiding van twee prejudiciële vragen die werden gesteld aan de arbeidsrechtbank (Grondwettelijk Hof 14 februari 2019, nr. 29/2019). In casu ging het om het ontslag om dringende reden van een vakbondsafgevaardigde in

een bvba zonder Comité PB. Zoals we al vermelden, bepaalt de wet (artikel 52 van de wet van 4 augustus 1996) in deze situatie dat de vakbondsafgevaardigden dezelfde bescherming genieten als de leden van het Comité PB.

De eerste vraag heeft betrekking op het feit dat de werkgever, door de bescherming die wordt geboden aan de vakbondsafgevaardigden niet te laten afhangen van de effectieve uitoefening van de opdrachten die normaal gezien worden uitgeoefend door het Comité PB, een ongerechtvaardigd verschil in behandeling zou creëren tussen de werkgever waar er een vakbondsafvaardiging werd opgericht die de opdracht van het Comité PB niet effectief uitvoert en de werkgever waar er een afvaardiging en een Comité PB zouden worden opgericht.

In het eerste geval is de werkgever namelijk verplicht een beschermingsvergoeding te betalen in tegenstelling tot het tweede geval. De tweede vraag heeft te maken met het feit dat het artikel een ongerechtvaardigde gelijke behandeling zou creëren van de werkgever zonder Comité PB waar de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité PB zou uitoefenen en de werkgever waar de vakbondsafvaardiging ze niet zou uitoefenen, in die zin dat de beschermingsvergoeding in beide gevallen verschuldigd is.

Het Hof beantwoordt beide vragen negatief. Het oordeelt dat de leden van de afvaardiging deze bescherming genieten rekening houdend met het risico waaraan ze zich blootstellen. Bovendien is het gerechtvaardigd dat de leden van de afvaardiging bescherming genieten zodra ze worden aangewezen als effectief lid van de vakbondsafvaardiging

en de opdrachten van het Comité PB uitoefenen, omdat ze op dat ogenblik blootstaan aan een verhoogd risico op ontslag. Rekening houdend met deze doelstelling is het begrijpelijk dat om bescherming te genieten er niet bewezen hoeft te worden dat de vakbondsafvaardiging effectief de opdrachten van het Comité PB uitoefent omdat dit tot conflicten zou leiden en een werkgever met slechte bedoelingen ertoe zou kunnen aanzetten te verhinderen dat de vakbondsafvaardiging haar opdrachten uitoefent.

Deze beschermingsregeling is niet van toepassing op de plaatsvervangende vakbondsafgevaardigde, tenzij een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst hierin voorziet. Deze geniet enkel bescherming als hij het mandaat van vakbondsafgevaardigde uitoefent.

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

2 VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN IN ONDERNEMINGEN MET COMITÉ PB, DIE NIET BESCHERMD ZIJN ALS LID VAN OF KANDIDAAT VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD OF HET COMITÉ PB

De meeste vakbondsafgevaardigden in ondernemingen met Comité PB zijn ook opgekomen bij de sociale verkiezingen en dus beschermd als lid van of kandidaat voor de ondernemingsraad of het Comité PB (zie punt 3). Wat echter met vakbondsafgevaardigden die geen kandidaat waren en die slechts als vakbondsafgevaardigde zijn beschermd?

De basisregeling voor de bescherming zit vervat in de cao nr. 5. Deze cao werd niet algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit. Ze is dus enkel verbindend voor de werkgevers die lid zijn van representatieve werkgeversorganisaties en hun werknemers die ze hebben afgesloten. Er moet steeds worden nagegaan of de sectorale, eventueel 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.

Plaatsvervangers genieten enkel de bepalingen op het vlak van bescherming gedurende de periode waarin ze een effectief lid vervangen. Ook de plaatsvervanger die effectief lid wordt (omdat hij het mandaat van een effectief lid beëindigt) geniet bescherming. In de andere gevallen is de beschermingsregeling zoals bepaald in cao nr. 5 niet van toepassing op de plaatsvervangers, tenzij anders bepaald bij cao. Het Hof van Cassatie sprak zich uit waarbij het de bescherming van de vakbondsafgevaardigde beperkte

tot de effectieve uitoefening van een mandaat zodat de plaatsvervanger die zijn functie niet effectief moet uitoefenen geen bescherming geniet zoals bepaald in artikel 18 van cao nr. 5 (Cass., 10 februari 2003, S.02.0068.F/1).

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 vakbondsafgevaardigden 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 ondernemingsraden en de Comités PB.

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

Zoals voor de ondernemingsraden en de Comités PB 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).
- als de werkgever een vakbondsafgevaardigde ontslaat zonder de procedure van artikel 18 van cao nr. 5 te respecteren;
- als na afloop van deze procedure het paritair comité of de arbeidsrechtbank waaraan de (niet-dringende) reden voor ontslag moest worden voorgelegd, de reden niet erkent;
- als de werkgever de afgevaardigde ontslaat om dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond verklaart;
- als de werknemer het contract om een dringende reden in hoofde van de werkgever heeft beëindigd.

Wanneer de werkgever geen dringende reden kan inroepen, mag hij de vakbondsafgevaardigde slechts ontslaan op voorwaarde dat hij een bepaalde procedure volgt. Die gaat als volgt:

- 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. Als de vakbond binnen die termijn niet reageert of binnen die termijn meedeelt dat hij de afdanking aanvaardt, mag de werkgever tot ontslag overgaan;
- Als de vakbond binnen de termijn van 7 dagen meedeelt dat hij de afdanking niet aanvaardt, kunnen de redenen voor de afdanking eerst aan het verzoeningsbureau van het paritair comité 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 brutoloon van 1 jaar. Een re-integratievraag is niet vereist. De beschermingsvergoeding is in volgende gevallen verschuldigd :

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 met betrekking tot de beschermingsvergoeding voor de ondernemingsraden en de Comités PB, een supplementaire vergoeding in plaats van een minimumvergoeding.

Zoals voor de raden en de Comités PB is voorzien in een bijzondere beschermingsmaatregel voor vakbondsafgevaardigden die hun mandaat verliezen door wijziging van werkgever ingevolge overgang krachtens overeenkomst van de gehele of een gedeelte van de onderneming. Als er na de overgang een nieuwe vakbondsafvaardiging wordt opgericht, dan genieten de vakbondsafgevaardigden van de ondernemingen die werden overgenomen bescherming tot op het ogenblik van de oprichting van de nieuwe vakbondsafvaardiging. Als er daarentegen geen nieuwe vakbondsafvaardiging wordt opgericht, dan blijven ze bescherming genieten tot aan het einde van de conventionele duur van het mandaat dat ze uitoefenden in de overgedragen onderneming. Hetzelfde geldt als er geen vakbondsafvaardiging wordt opgericht omdat de onderneming niet aan de voorwaarden voor de oprichting van een vakbondsafvaardiging voldoet (art. 20 bis).



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

3 DE VAKBONDSAFGEVAARDIGDEN BESCHERMD ALS LID VAN OF KANDIDAAT VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD OF HET COMITÉ PB

Deze vakbondsafgevaardigden kunnen de volledige beschermingsregeling voor de raden en de Comités PB inroepen (deel 1.). 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. Deze vakbondsafgevaardigde genieten dus een dubbele bescherming: ten eerste op grond

van hun statuut van vakbondsafgevaardigde en ten tweede op grond van de wet van 19 maart 1991.

De beschermingsvergoeding als personeelsafgevaardigde in of kandidaat voor de raad of het Comité PB kan echter niet gecumuleerd worden met de beschermingsvergoeding als vakbondsafgevaardigde (art. 20 van de cao nr. 5). De vakbondsafgevaardigde kan echter de beschermingsvergoeding kiezen die voor hem het voordeligste is en dus kiezen tussen de vergoeding bepaald door de wet van 19 maart 1991 en de vergoeding bepaald in de sectorale cao over het statuut van de vakbondsafvaardiging.



Deel 3

**DE BESCHERMING VAN
DE PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN
IN EEN TRANSNATIONAAL KADER**

1 BESCHERMING VAN DE AFGEVAARDIGDEN DIE ZETELN IN EEN EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD OF IN TOEPASSING VAN EEN EQUIVALENTE PROCEDURE TER INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

De eerste richtlijn over de Europese ondernemingsraden van 22 september 1994 die op 22 september 1996 in werking trad, werd grotendeels omgezet door cao nr. 62. In 2009 werd deze richtlijn herzien. De herziene richtlijn 2009/38/EG werd omgezet in Belgisch recht door cao nr. 101 en twee aanvullende wetten van 26 januari 2012 tot wijziging van de wetten van 23 april 1998 en houdende diverse bepalingen en begeleidingsmaatregelen.

Artikel 9 van de wet van 23.04.1998, gewijzigd door de wet van 26.01.2012, regelt met name de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers:

- de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) belast met de onderhandeling van het akkoord over de oprichting van de Europese ondernemingsraad of de alternatieve procedure ter informatie en verzoening;
- de leden van de Europese ondernemingsraad (EOR);
- 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 EOR.

De wet bepaalt dat “de werknemersvertegenwoordigers en hun vervangers de bijzondere ontslagregeling genieten bepaald door de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor preventie en bescherming op het werk alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Deze bescherming vangt aan de dertigste dag voorafgaand aan hun aanwijzing en eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt.”

De wet heeft het enkel over een bijzondere ontslagregeling. Het gaat ook over de bescherming tegen overplaatsing en benadeling (zie deel 1).

Artikel 10.3 van de herziene richtlijn van 2009 bepaalt dat “de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 6, lid

3, vervullen, bij het verrichten van hun taak een soortgelijke bescherming en soortgelijke waarborgen genieten als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of volgens de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.”

Bovendien bepaalt artikel 48 van cao nr. 101 van de Nationale Arbeidsraad dat “de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 27 vervullen, bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming genieten 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.”

In de meeste gevallen zetelt de werknemersvertegenwoordiger in de Europese ondernemingsraad ook in een nationaal orgaan en is dus in die hoedanigheid beschermd. Het is echter goed mogelijk dat een Europees mandaat wordt voortgezet, terwijl het nationaal mandaat werd beëindigd. In dit geval loopt de bescherming in het kader van het Europese mandaat door tot aan het einde van het mandaat en wordt voor de ontslagvergoeding rekening gehouden met deze periode.

Zoals expliciet bepaald in cao nr. 101 met betrekking tot de bijzondere onderhandelingsgroep, worden de leden van de EOR in principe naar analogie ook aangewezen door en uit de werknemersvertegenwoordigers die in België werken en zetelen in de ondernemingsraden. Bij gebreke van een ondernemingsraad worden ze aangewezen door en uit de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in de Comités PB. Bij gebreke van een OR en een Comité PB kan elk paritair comité de vakbondsafvaardigingen de toestemming geven om de leden-werknemers aan te wijzen. Bij gebreke van een OR, een Comité PB en van de toestemming van het paritair comité hebben de werknemers van de onderneming of de instelling het

recht om de leden-werknemers te verkiezen of aan te wijzen. In dit geval genieten de leden-werknemers dezelfde bescherming als de vertegenwoordigers van de nationale organen.

Rest de vraag of deze beschermingsregeling ook van toepassing is op de Europese ondernemingsraden en de procedures ter informatie en raadpleging die zijn ingevoerd op grond van akkoorden voor 22 september 1994 (de zogenaamde “eerder geldende” overeenkomsten die niet onderworpen zijn aan de bepa-

lingen van de Europese richtlijnen van 1994 en 2009 of aan de nationale uitvoeringswetgeving). In die gevallen zijn de werknemersvertegenwoordigers enkel beschermd op basis van hun mandaat binnen de nationale organen. De situatie is dus niet duidelijk voor de leden van de EOR die geen Belgische bescherming genieten of die verliezen gedurende de looptijd van hun Europese mandaat. De kwestie van de bescherming in de zogenaamde “eerder geldende” akkoorden binnen de Europese ondernemingsraden moet dus worden uitgeklaard.

2 BESCHERMING VAN DE AFGEVAARDIGDEN IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP

De Europese richtlijn 2001/86/EG van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers en de nationale omzetting zoals bepaald door de wet van 10 augustus 2005 en in cao nr. 84 van 6 oktober 2004 vermelden de regels die van toepassing zijn op de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers binnen de Europese vennootschappen (SE).

De Europese richtlijn bepaalt dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van het vertegenwoordigingsorgaan, de werknemersvertegenwoordigers die functies uitoefenen in het kader van de informatie- en raadplegingsprocedure en de werknemersvertegenwoordigers in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een SE die werkne-

mer zijn van de SE, van haar dochterondernemingen of vestigingen of van een deelnemende vennootschap bij de uitoefening van hun functie eenzelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen genieten als werknemersvertegenwoordigers genieten bij of krachtens de nationale wetgeving en/of de praktijk in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben (art. 10 van de richtlijn 2001/86/EG).

Op nationaal niveau bepaalt de wetgeving dat deze personen het ontslagstelsel genieten zoals bepaald door de wet van 19 maart 1991 die op hen van toepassing is 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 (art. 9 van de wet van 10 augustus 2005).



Deel 4

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, afzon-

derlijk 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 vakbondsafgevaardigden.

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 invoeren 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. 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 personeelsafgevaardigden 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 personeelsafgevaardigden 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 bijengeroepen 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 (bijvoorbeeld arbeiders en 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. Bij deze aanpassingen worden de regels in verband met de besluitvorming zoals bepaald door het reglement nageleefd (bijvoorbeeld: met eenparigheid van stemmen). 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. Veel van deze modelreglementen zijn achterhaald en werden decennialang niet gewijzigd. Bovendien vallen heel wat paritaire comités niet langer onder een dergelijk modelreglement.

Verder zal de raad ook afspraken moeten maken over het taalgebruik op de vergaderingen. Daarbij moet wel de taalwetgeving worden gerespecteerd.

Specifiek voor wat betreft 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, net als 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 rond 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 (bijvoorbeeld wegens arbeidsongeschiktheid).

Wanneer hij verhinderd is, kan hij zich laten vervangen door de plaatsvervangende personeelsafgevaardigden. Buiten deze gevallen nemen de plaatsvervangers 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 punt 1.4.).

De vergaderingen van de raad worden als werkelijke arbeidstijd beschouwd en dus 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.

Als 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) in verband met de “medegedeelde gegevens”;

- voor het verstrekken van ophelderingen aan personeels- en werkgeversafvaardiging in de raad “met betrekking tot bepaalde technische aspecten”.

Dit is vrij algemeen gesteld, maar in elk geval veel ruimer dan de EFI alleen. Zo is het ook mogelijk een beroep te doen op andere soorten deskundigen indien nodig (bijvoorbeeld een “milieuexpert”).

Voor de onderzoeksopdrachten is een akkoord nodig van zowel werknemers- als werkgeversafvaardiging. Voor het tweede type opdrachten is er een ganz andere procedure. Daarbij kan één van de partijen (bijvoorbeeld 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 (wraking). Van de mogelijkheid tot wraking mag men slechts tweemaal gebruik maken. Wanneer de ene partij echter blijft staan op het uitnodigen van de deskundige, dan moet de cel bedrijfsorganisatie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten de knoop doorhakken en al dan niet instemmen met de aanwijzing van de voorgestelde deskundige. Deze cel moet eerst een ad hoc comité binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven raadplegen. Dit gebeurt echter uiterst zelden en gebeurde in elk geval niet de afgelopen jaren.

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 uren 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 bedrijfscao’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 maximumaantal 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 wetgeving sociale verkiezingen 2020*) 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 strafsancities en schadevergoedingen.

1.7 Bijzondere regels voor EFI

In het KB van 27 november 1973 zijn meer concrete bepalingen voorzien wat betreft de bevoegdheden rond 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. Dit gebeurt echter uiterst zelden en gebeurde in elk geval niet de afgelopen jaren.

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 met betrekking tot de winst- en verliesrekening. De distributiesector wordt specifiek gemachtigd de voorgenomen inplanting van nieuwe verkooppunten niet mee te delen.

De inwerkingtreding van de GDPR (algemene verordening gegevensbescherming) oefent geen invloed uit op het recht op informatie waarover de ondernemingsraad, het comité of de vakbondsafvaardiging beschikt onder voorwaarden bepaald door de wetgeving. Sommige werkgevers proberen de GDPR in te roepen om bepaalde informatie niet langer mee te delen aan de personeelsafgevaardigden. Elke werkgever die dergelijke praktijken toepast, plaatst zichzelf in een situatie waarbij hij zijn wettelijke verplichtingen niet langer nakomt. Artikel 6.1 van de GDPR bepaalt alle gevallen waar verwerking van persoonsgegevens toegelaten is, met name waar “de verwerking noodzakelijk is om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de werkingsverantwoordelijke rust.” De informatie die de werkgever moet bezorgen aan de personeelsafgevaardigden van de verschillende overlegorganen is bepaald door de wet en vormt wel degelijk een “wettelijke verplichting”.



2 COMITÉ PB

De regelgeving rond 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 personeelsafgevaardigden 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 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 II.7-31 van de Codex over het welzijn op het werk.

Art. II.7-22 van de Codex over het welzijn op het werk 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. II.7-23 van de Codex 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. II.7-24 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 (bijvoorbeeld 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 toezicht welzijn op het werk.

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 bepaald dat het mandaat van de personeelsafgevaardigden in het comité geen aanleiding mag geven tot benadeling.

Als 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 bedrijfscao'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 maximumaantal vormingsdagen.

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

Eén en ander wordt bekrachtigd door artikel II.7-30 van de Codex over het welzijn op het werk: de perso-

neelsafgevaardigden 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 meegegeeld 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. II.7-17 van de Codex Welzijn 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 II.7-20 van de Codex Welzijn 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 VAKBONDSAFVAARDIGING

Het statuut van de vakbondsafvaardiging werd vastgesteld door de paritaire comités in het kader van de cao nr. 5 van de Nationale Arbeidsraad. Zoals eerder vermeld, werd deze overeenkomst niet bindend verklaard en bindt ze dus enkel de werkgevers die zijn aangesloten bij een werkgeversorganisatie van de NAR. Vandaar dat altijd ook moet worden nagegaan wat de sectorale of eventueel de bedrijfscao precies bepaalt.

De cao nr. 5 bevat echter een aantal minimumnormen rond de werking en faciliteiten van de vakbondsafvaardiging die we in dit laatste deel weergeven.

3.1 Recht te worden gehoord

Ten eerste wordt in de cao bepaald dat de vakbondsafvaardiging het recht heeft door het ondernemings-

hoofd of zijn vertegenwoordiger te worden gehoord naar aanleiding van 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 vakbondsafgevaardigde. Als geen oplossing werd bekomen voor het individuele geschil, dan heeft de vakbondsafvaardiging het recht te worden gehoord.

Om dergelijke collectieve of individuele geschillen te vermijden, moet de vakbondsafvaardiging voorafgaandelijk door de werkgevers worden ingelicht over aanpassingen in het personeelsbeleid, met name: de veranderingen die de contractuele of gebruikelijke arbeids- en loonvoorwaarden kunnen wijzigen, met uitzondering van inlichtingen van individuele aard.

De vakbondsafvaardiging moet in het bijzonder worden geïnformeerd over de gevolgen van wettelijke maatregelen, cao's en bepalingen van algemene aard die gevolgen hebben voor de individuele arbeids-overeenkomsten. Hiermee worden voornamelijk de bepalingen bedoeld die een invloed hebben op de loonschalen en de beroepsclassificatie.

3.2 Tijd en faciliteiten

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

Art. 21 bepaalt dat de leden van de vakbondsafvaardiging 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 vakbondsafgevaardigden. Deze prestaties moeten bezoldigd worden als arbeidstijd. Een en ander moet echter op sectoraal of bedrijfsvlak worden gepreciseerd.

Verder wordt bepaald dat de vakbondsafvaardiging 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 bepaalt dat de vakbondsafvaardiging mondeling of schriftelijk kan overgaan tot alle mededelingen die nuttig zijn voor het personeel, zonder daarbij de arbeidsorganisatie te verstoren. Het moet wel gaan om mededelingen van professionele of syndicale aard.

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

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

3.4 Een beroep op vrijgestelden en paritair comité

Art. 25 van de cao nr. 5 verleent aan de vakbondsafgevaardigden het recht om een beroep te doen op vrijgestelden van de vakbond “in geval van noodzaak, erkend door de vakbondsafvaardiging of door het ondernemingshoofd”. Ook kan de vakbondsafvaardiging in geval van blijvend meningsverschil dringend een 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 vakbondsafvaardiging. 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.

Let wel: sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen bijzondere, gunstigere bepalingen bevatten. Contacteer je bevoegde centrale voor meer informatie



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 bedrijfscao'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. 101 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 met betrekking tot 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 onder meer 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, bepaalt de cao nr. 101 dat de overeenkomst onder meer moet handelen over de wijze waarop de werknemersvertegenwoordigers het recht kunnen uitoefenen om bijeen te komen teneinde van gedachten te wisselen over de hun verstrekte informatie.

4.3 Informatie-uitwisseling tussen EOR en nationale vestigingen

Art. 44 van de cao nr. 101 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. 48 van cao nr. 101 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 ondernemingsraadsleden wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen;
- over dezelfde rechten beschikken als de ondernemingsraadsleden met betrekking tot de betaling van het loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

4.5 Samenwerkingsprotocol

Hoger stelden we al dat de BOG tot een overeenkomst

moet komen, onder meer over de werkingsmodaliteiten. Dit moet nadien verder worden geconcretiseerd in een samenwerkingsprotocol met de EOR of het beperkt comité. Art. 51 van de cao nr. 101 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 punt 1.7.).

Medegedeelde vertrouwelijke inlichtingen mogen door de afgevaardigden niet worden verspreid.

Geschillen met betrekking tot 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.

De inwerkingtreding van de GDPR (algemene verordening gegevensbescherming) doet echter geen afbreuk aan het recht op informatie waarover de ondernemingsraad, het comité of de vakbondsafvaardiging beschikken, op voorwaarde dat dit werd vastgelegd bij wet (zie punt 1.7.).

5 WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGING BINNEN DE EUROPESE VENNOOTSCHAP

5.1 Voorafgaande procedure en bijzondere onderhandelingsgroep

Wanneer de leidinggevende of bestuursorganen van de deelnemende vennootschappen een project tot oprichting van een Europese vennootschap (SE) opstellen, nemen ze de nodige maatregelen, waaronder het verstrekken van informatie om met de vertegenwoordigers van de werknemers van de deelnemende vennootschappen in onderhandeling te treden over

regelingen rond de rol van de werknemers in de SE. Deze informatie omvat de procedures waarin de rol van de werknemers, de gevolgen voor de werknemers van de omzetting in een SE, de identiteit van de deelnemende vennootschappen en het aantal werknemers van deze vennootschappen worden vastgesteld (artikel 5 van cao nr. 84).

Vervolgens wordt een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) samengesteld die de werknemers van de

betrokken deelnemende vennootschappen vertegenwoordigt. In België worden de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep aangewezen door en onder de werknemersvertegenwoordigers van de deelnemende vennootschappen die zetelen in de ondernemingsraden. Bij afwezigheid van een OR worden de leden aangewezen die zetelen in de comités. Bij afwezigheid van een comité, dan vakbondsafvaardiging. En is er geen VA, dan worden de werknemers zelf aangewezen. (artikels 8 en 9 van cao nr. 84).

De BOG stelt samen met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen de regelingen rond de rol van de werknemers in de SE vast (artikel 15 van cao nr. 84). De BOG kan vragen om zich te laten bijstaan door deskundigen van haar keuze (artikel 16 van cao nr. 84). Alle uitgaven van de BOG worden gedragen door de deelnemende vennootschappen (artikel 18 van cao nr. 84). De bijzondere onderhandelingsgroep besluit met de volstreekte meerderheid van haar leden (artikel 19 van cao nr. 84). De onderhandelingen vangen aan zodra de BOG geldig is ingesteld en kunnen worden voortgezet gedurende een periode van zes maanden (artikel 20 van cao nr. 84).

De overeenkomst van de BOG heeft betrekking op de instelling en de werking van een vertegenwoordigingsorgaan voor de werknemers of op de instelling van een of meer informatie- en raadplegingsprocedures voor de SE (artikel 21 van cao nr. 84).

5.2 Vertegenwoordigingsorgaan

Het vertegenwoordigingsorgaan bestaat uit werknemers van de SE die door de werknemersvertegenwoordigers of, bij afwezigheid daarvan, door alle werknemers uit hun midden worden gekozen of aangewezen. Voor België worden de leden-werknemers van het vertegenwoordigingsorgaan op dezelfde wijze als die van de BOG aangewezen (artikelen 27 en 28 van cao nr. 84).

Het vertegenwoordigingsorgaan heeft het recht om ten minste eenmaal per jaar met het bevoegde orgaan van de SE te vergaderen over de structuur van de SE, haar economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, de werkgelegenheid ... (artikelen 36 en 37 van cao nr. 84). Er kan ook een vergadering worden georganiseerd wanneer buitengewone omstandigheden de belangen van de werknemers schaden (verplaatsingen, sluiting van een onderneming, collectief ontslag ...) (artikel 38 van cao nr. 84).

Het vertegenwoordigingsorgaan kan zich laten bijstaan door deskundigen (artikel 41 van cao nr. 84).

De leden van het vertegenwoordigingsorgaan hebben recht op opleidingsverlof zonder loonverlies (artikel 42 van cao nr. 84).

De kosten van het vertegenwoordigingsorgaan worden gedragen door de SE, die de leden de financiële en materiële middelen verschafft die nodig zijn (artikel 43 van cao nr. 84).

De leden van het vertegenwoordigingsorgaan moeten over de nodige tijd en middelen kunnen beschikken.

De bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen en de bijzondere onderhandelingsgroep kunnen wel besluiten om één of meer informatie- en raadplegingsprocedures voor de SE in te stellen in plaats van een vertegenwoordigingsorgaan (artikel 23 van cao nr. 84).

5.3 Statuut van de leden

De in België tewerkgestelde leden van de BOG, het vertegenwoordigingsorgaan en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak verrichten in het kader van de informatieprocedure of zetelen in het toezicht houdend of het bestuursorgaan van de SE, genieten dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de OR vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen. Ze komen in aanmerking voor de bijzondere ontslagregeling bepaald door de wet van 19 maart 1991 in de periode die aanvangt de dertigste dag vóór hun aanwijzing en eindigt de dag waarop hun mandaat een einde neemt (artikel 53 van cao nr. 84 en artikel 9 van de wet van 10 augustus 2005).

5.4 Vertrouwelijke informatie

Het toezichts- of bestuursorgaan van een SE is gemachtigd om aan de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep of aan de leden van het vertegenwoordigingsorgaan of aan de werknemersvertegenwoordigers die inlichtingen ontvangen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging, alsmede aan de deskundigen die hen eventueel bijstaan:

- het vertrouwelijk karakter te melden van bepaalde inlichtingen, op het ogenblik dat deze worden meegedeeld, waarvan de verspreiding ernstige schade zou kunnen berokkenen aan de onderneming; de afgevaardigden zijn gehouden deze niet te verspreiden;
- bepaalde inlichtingen, waarvan de lijst wordt opgesteld door de Koning, niet mee te delen wanneer zij van die aard zijn dat, volgens objectieve criteria, hun bekendmaking de werking van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren of haar schade zou kunnen berokkenen (artikel 8 van de wet van 10 augustus 2005).

6 VRIJHEID VAN MENINGSUITING

Het gebeurt al eens dat werkgevers aanstoot nemen aan de inhoud van bepaalde mededelingen van de personeels- of vakbondsafvaardiging 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, choqueert of verwarring kan zaaien (Hof van Beroep te Antwerpen, 7 februari 1996, R.W., 1996-97, 748).
- Er moet ruimte bestaan 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).

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-personeelsafgevaardigden¹.

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.

1 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.

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 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 arbeidrechtbank, 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 vijfenzeftig jaar berei-

ken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

Deze leeftijdsgrens van vijfenzestig zal de komende jaren twee keer worden gewijzigd:

- naar zesenzestig vanaf 01/02/2025
- naar zevenenzestig vanaf 01/06/2030.

Deze wetswijziging werd afgekondigd op 3 december 2023 (wijziging wet van 19 maart 1991)

§ 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 als 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 als zij gebeurt 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 aangezekende 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 tij-

dens 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, als 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 representatieve 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, als 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

lijken 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.

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

Als 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 voorstellen 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 en te verzoenen.

Als 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.

Als de voorzitter van de arbeidsrechtbank bij wijze van voorlopige maatregel voor een personeelsafgevaardigde beslist of als 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, als 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 gewezen ten opzichte van de niet-verschenen partij of de partij die geen conclusies heeft genomen binnen de termijnen vastgelegd overeenkomstig artikel 8, vierde lid. Zij wordt uitgesproken binnen de acht dagen die volgen op de sluiting van de debatten.

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

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

De rechter bepaalt bij 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.

Als 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 aangevend 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 terechtzitting van het arbeidshof tijdens welke de zaak wordt gepleit, vindt plaats binnen een termijn van maximum dertig werkdagen, vanaf de dag van de uitspraak van de in het vorige lid bedoelde beschikking. Deze termijn kan nochtans verlengd worden tot vijfenveertig werkdagen met instemming van de partijen.

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

De beslissing van het hof wordt aan de partijen ter kennis gebracht bij gerechtsbrief uiterlijk de derde werkdag na de uitspraak. Uitstel kan slechts één keer worden toegekend. Het wordt toegekend op grond van een met redenen omkleed verzoek en kan maximum acht dagen bedragen.

Het Hof bepaalt bij tussenarrest de termijnen waarbinnen de onderzoeksmaatregelen worden uitgevoerd. Hiertegen staat geen voorziening open. 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 eer-

ste voorzitter met toepassing van §2 niet naleven, wordt een arrest bij verstek gewezen dat geacht wordt op tegenspraak te zijn gewezen.

Als 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 be- raadslagingstermijn met vijf dagen verlengd.

Alle arresten worden aan de partijen ter kennis ge- bracht 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 der- de werkdag na het verstrijken van de termijn van ho- ger beroep of, als 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 re- den, kan aan de overeenkomst een einde maken zon- der opzeggingstermijn of -vergoeding.

Wanneer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst niet geschorst is, moet hij de wettelijke opzeggings- termijn in acht nemen. Gaat het om een arbeidsover- eenkomst voor bedienden, dan geldt de verkorte op- zeggingstermijn overeenkomstig artikel 84 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereen- komsten.

HOOFDSTUK IV. GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

Artikel 14.

Wanneer de werkgever een einde maakt aan de ar- beidsovereenkomst zonder de bij de artikelen 2 tot 11 bedoelde voorwaarden en procedures na te leven, kan de werknemer of de organisatie die zijn kandida- tuur heeft voorgedragen zijn re-integratie in de on- derneming aanvragen onder dezelfde voorwaarden als die welke hij voor de beëindiging van de overeen- komst genoot, op voorwaarde dat bij een ter post aangetekende brief hiertoe een aanvraag wordt inge- diend binnen dertig dagen volgend op :

- de datum van de betekening van de opzegging of de datum van de beëindiging van de arbeidsover- eenkomst 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 ge- schiedt.

Artikel 15.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst als be- doeld in artikel 14, moet de werkgever, die de werkne- mer re-integreert, 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 kan- didatuur heeft voorgedragen, zijn re-integratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestel- de 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 arbeidsover- eenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele scha- de, 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 re-integra- tie heeft aangevraagd en deze door de werkgever niet werd aanvaard binnen dertig dagen na de dag waarop het verzoek hem bij een ter post aan- getekende brief werd gezonden, moet deze werk- gever aan de werknemer de bij artikel 16 bedoel- de vergoeding betalen, evenals het loon voor het nog resterende gedeelte van de periode tot het einde van het mandaat van de leden die het per- soneel vertegenwoordigen bij de verkiezingen waarvoor hij kandidaat is geweest.

§ 2. In geval van betwisting moet de werkgever het bewijs leveren dat hij de re-integratie, 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 gere-integreerd wordt, neemt zijn mandaat opnieuw op.

HOOFDSTUK V. - SLOTBEPALINGEN

Artikel 20.

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

Artikel 21.

Een artikel 587bis, luidend als volgt, wordt in het Grondwettelijk 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 reden².

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 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 nettobedrag 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 frank³.

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).

2 B.S., 28 mei 1991

3 Nota van de redactie: te begrijpen als "euro".

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 VAKBONDSAFVAARDIGING CAO NR. 5

Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 24 mei 1971 betreffende het statuut van de vakbondsafvaardiging van het personeel der ondernemingen⁴.

Artikel 16.

De paritaire comités zullen de duur van het mandaat van de leden van de vakbondsafvaardiging 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 vakbondsafgevaardigde 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 vakbondsafvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een vakbondsafgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de vakbondsafvaardiging 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.

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.

Als de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gerede 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.

Als 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 vakbondsafgevaardigde wegens zware fout, moet de syndicale organisatie daarvan onmiddellijk worden op de hoogte gebracht.

-
- 4 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.

Artikel 20.

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

- 1° als hij een vakbondsafgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 18 bepaalde procedure na te leven;
- 2° als, 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° als de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;
- 4° als 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 brutobezoldiging 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 bedrijfscontract.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de vakbondsafgevaardigde 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:

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

a) De bescherming, voorzien bij de artikelen 18 tot 20, is van toepassing op de vakbondsafgevaardigden van de onderneming, die overgaat, of het gedeelte ervan, dat overgaat, tot op het ogenblik dat een nieuwe vakbondsafvaardiging wordt samengesteld of, als 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 vakbondsafgevaardigden 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° Als bij de overgang de autonomie van de onderneming of van het gedeelte van de onderneming, op het vlak waarvan de vakbondsafvaardiging werd opgericht, behouden blijft, blijven de vakbondsafgevaardigden 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 waarvan de vakbondsafvaardiging werd opgericht, niet behouden blijft, wordt de vakbondsafvaardiging uiterlijk zes maanden na de overgang wedersamengesteld.

Tot op het ogenblik van de wedersamenstelling blijven de vakbondsafgevaardigden hun mandaat verder uitoefenen.]

BIJLAGE 4

BESCHERMING VAKBONDSAFVAARDIGING IN ONDERNEMINGEN ZONDER COMITE PB

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk⁵

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 arbeidsovereenkomsten die voor hen gelden, dezelfde bescherming als de personeels-

afgevaardigden 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.

BIJLAGE 5

DE BESCHERMING VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS IN DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Wet van 23 april 1998, gewijzigd door de wet van 26 januari 2012, houdende begeleidende maatregelen 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 werknemers⁶.

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.

Cao nr. 101 Van 21 december 2010 betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie.

Artikel 48.

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 27a 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.

⁵ B.S., 18 september 1996

⁶ B.S., 21 mei 1998 en 7 februari 2012.

BIJLAGE 6

DE BESCHERMING VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS IN DE EUROPESE VENNOOTSCHAPPEN

Wet van 10 augustus 2005 houdende begeleidende maatregelen met betrekking tot de instelling van een bijzondere onderhandelingsgroep, een vertegenwoordigingsorgaan en procedures betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap⁷

Artikel 9

De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van het vertegenwoordigingsorgaan, de werknemersvertegenwoordigers die hun taak vervullen in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging en de werknemersvertegenwoordigers die zetelen in een toezichts- of bestuursorgaan van een SE die werknemers zijn van de SE, haar dochterondernemingen of vestigingen of van een deelnemende vennootschap en hun vervangers genieten van de bijzondere ontslagregeling bepaald door 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 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.

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 84 van 6 oktober 2004 betreffende de rol van de werknemers in de Europese vennootschap

Artikel 53

De in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van het vertegenwoordigingsorgaan, werknemersvertegenwoordigers die hun taken verrichten in het kader van de procedure bedoeld in artikel 23 en werknemersvertegenwoordigers die zetelen in het toezichthoudend of het bestuursorgaan van een SE, genieten bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en bescherming als de leden die de werknemers in de ondernemingsraad vertegenwoordigen, in het bijzonder wat betreft de deelneming aan de vergaderingen en eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te verrichten.

7 B.S., 2 september 2005

www.hetacv.be/sociale-verkiezingen

Sociale verkiezingen 2024
D/2024/0780/02

