

30 JAAR WET ONTSLAGREGELING PERSONEELSAFGEVAARDIGDEN

30 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden

Artikelsgewijze commentaar

LYDIAN

Isabel PLETS
Jurgen DE VREESE
Jan HOFKENS
Alexander VANDENBERGEN
(eds.)

Met medewerking van
Marnix DE GREVE
Eva HAGEMAN

 INTERSENTIA

Antwerpen – Gent – Cambridge

De tekst geeft een stand van zaken weer tot 1 maart 2021.

30 jaar Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden. Artikelsgewijze commentaar Lydian, Isabel Plets, Jurgen De Vreese, Jan Hofkens, Alexander Vandenberghe (eds.)

© 2021 Lefebvre Sarrut Belgium NV
Hoogstraat 139/6 – 1000 Brussel

ISBN 978-94-000-1360-5
D/2021/7849/93
NUR 825
Gedrukt in de Europese Unie

Verantwoordelijke uitgever: Paul-Etienne Pimont, Lefebvre Sarrut Belgium NV
Lay-out: Crius Group, Hulshout

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Ondanks alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg, kunnen noch de auteurs noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit enige fout die in deze uitgave zou kunnen voorkomen.

Dit boek is eveneens digitaal beschikbaar op www.stradalex.com en www.jurisquare.be.

VOORWOORD

Tien jaar geleden hebben we de eerste editie van dit boek neergepend. We vonden de 30ste verjaardag van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden een uitstekende gelegenheid om het boek te actualiseren.

De wet regelt de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming. Die ontslagbescherming is al sinds haar ontstaan omstrede en is nog maar eenmaal, en dan nog minimaal, gewijzigd. De laatste tien jaar is aan de tekst van de wet niets gewijzigd.

Die tekstvastheid is nochtans misleidend. De analyse van 30 jaar rechtspraak leert dat over vele punten van de wet onenigheid bestond en in bepaalde gevallen nog steeds bestaat, ook al heeft het Hof van Cassatie in de laatste tien jaar toch ook een aantal discussies beslecht.

De actualisatie van dit boek is – in tegenstelling tot de eerste editie van het boek – grotendeels gebeurd op basis van gepubliceerde rechtspraak. De bedoeling van dit boek is een commentaar te geven bij de belangrijkste tendensen binnen de rechtspraak, bij de nog bestaande interpretatieproblemen en nog niet beslechte discussiepunten.

Het boek is uniek in zijn aanpak. We hebben gekozen voor een artikelsgewijze commentaar, wat een grondige analyse van elk artikel waarborgt. Zo krijgt u per artikel een praktisch overzicht en analyse van de belangrijkste en relevante rechtspraak. U vindt er ook een verwijzing naar de meest recente en relevante rechtsleer. Binnen het artikel zelf wordt een inhoudelijke indeling gemaakt.

Voor de practici worden modelbrieven en schema's toegevoegd als bijlage.

Aan de eerste editie van het boek werkte Stijn Demeestere eveneens mee.

Isabel PLETS

Jurgen DE VREESE

Jan HOFKENS

Alexander VANDENBERGEN

INHOUD

<i>Voorwoord</i>	v
Hoofdstuk I.	
Inleidende bepalingen	1
Artikel 1.	1
Belangrijkste rechtsleer	2
Belangrijkste cassatierechtspraak	3
Commentaar bij artikel 1	4
1. Begrippen	4
2. Toepassingsgebied	5
A. Private sector	6
B. Representatieve werknemersorganisaties	6
C. Vakbondsafgevaardigden	7
D. Werknemersvertegenwoordigers in Europese ondernemingsraad (EOR), Europese coöperatieve vennootschap (SCE) en Europese vennootschap (SE) en uit grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap	11
a) EOR	11
b) SCE en SE	14
c) Uit grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap	15
E. Uitbreiding van het toepassingsgebied	16
a) Vrijwillig opgericht overlegorgaan	16
b) Conventionele uitbreiding van het toepassingsgebied	17
3. Aard van de wet	19
Artikel 2.	22
Belangrijkste rechtsleer	24
Belangrijkste cassatierechtspraak	27
Commentaar bij artikel 2	28
1. Begrip ontslag	30
A. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.	30
a) Uitdrukkelijk ontslag	30
b) Impliciet ontslag	33

B.	Beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan worden gelegd	34
C.	Het niet in acht nemen van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank	35
2.	Beschermingsperiode	36
A.	Aanvang	36
a)	(Verkozen) personeelsafgevaardigden	36
b)	(Niet verkozen) kandidaat-personeelsafgevaardigden	39
I)	Algemeen	39
II)	Bijkomende voorwaarden	39
c)	Occulte periode	48
d)	Rechtsmisbruik	49
e)	Leden van de vakbondsafvaardiging belast met opdrachten van het comité	53
f)	Personeelsafgevaardigden in de EOR of gelijkaardig overlegorgaan, SE of SCE	54
B.	Duur en einde	54
a)	Personeelsafgevaardigden	54
b)	Kandidaat-personeelsafgevaardigden	56
I)	Niet verkozen	58
II)	Niet verkozen – Niet verkozen	58
III)	Verkozen – (Geen kandidatu(u)r(en)) – Niet verkozen	59
IV)	Niet verkozen – Geen kandida(a)tu(u)r(en) – Niet verkozen	60
V)	Niet verkozen – Niet verkozen – Niet verkozen	60
VI)	Niet verkozen – Verkozen – Niet verkozen	61
VII)	Niet verkozen – Verkozen – Geen kandida(a)tu(u)r(en) – Niet verkozen	62
c)	Leden van de vakbondsafvaardiging belast met opdrachten van het comité	62
d)	Personeelsafgevaardigden in de EOR of gelijkaardig overlegorgaan, SE of SCE, of overlegorganen in ondernemingen ontstaan ten gevolge van een grensoverschrijdende fusie van kapitaalvennootschappen	62
3.	Voortijdig einde beschermingsperiode	63
A.	Personeelsafgevaardigden	63
a)	Vervroegde verkiezingen	63
b)	Pensioenleeftijd	63
c)	Verlies van het mandaat	67
I)	Werknemer maakt geen deel meer uit van het personeel ...	67
II)	Ontslag uit het mandaat	68

III) Einde lidmaatschap representatieve werknemers-organisatie	69
IV) Intrekking van het mandaat	69
V) Verandering categorie van werknemers	69
VI) Lid worden van het leidinggevend personeel	69
d) Herleving bescherming als kandidaat-personeelsafgevaardigde bij einde mandaat?	70
e) Overgang van onderneming of splitsing van de technische bedrijfseenheid?	72
f) Overgang van onderneming na faillissement?	72
B. Kandidaat-personeelsafgevaardigden	73
a) Pensioenleeftijd?	73
b) Kandidaat-personeelsafgevaardigde wordt lid van het leidinggevend personeel?	73
c) Overgang van onderneming of splitsing van de technische bedrijfseenheid?	74
d) Overgang van onderneming na faillissement.	74
C. Leden van de vakbondsafvaardiging belast met opdrachten van het comité voor preventie en bescherming.	75
4. Discriminatie	76
5. Overplaatsing	77
6. Toegelaten beëindigingswijzen.	79
A. Afloop van de termijn	79
B. Voltooiing van het werk.	80
C. Eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer ...	80
D. Overlijden van de werknemer.	81
E. Overmacht	81
F. Akkoord tussen de werkgever en de werknemer	82
G. Gerechtelijke ontbinding	83
H. Ontbindende voorwaarde	86

Hoofdstuk II.

Ontslag om economische of technische redenen	89
Artikel 3.	89
Belangrijkste rechtsleer	90
Belangrijkste cassatierechtspraak	92
Commentaar bij artikel 3	93
1. Het begrip economische of technische reden	94
A. Het algemene begrip economische of technische reden.	95
B. De drie prototypes van een economische of technische reden	96
a) Het begrip sluiting.	97

I)	Bijzonder geval van sluiting: faillissement	98
b)	De begrippen onderneming en afdeling van een onderneming....	101
c)	Welbepaalde personeelsgroep	104
2.	Bewijs van de economische of technische reden	106
A.	Het bestaan van de economische of technische reden	108
B.	Het oorzakelijk verband tussen de economische of technische reden en het ontslag van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigde. . .	108
C.	De afwezigheid van discriminatie	109
a)	Bijzondere toepassing van het non-discriminatieprincipe bij gerechtelijke reorganisatie	111
3.	Tijdstip waarop de economische of technische reden beoordeeld moet worden	114
4.	Procedure tot erkenning van de economische of technische reden	114
A.	Procedure voor het paritair comité	116
a)	Aanhangigmaking van de procedure bij het paritair comité. . . .	116
I)	Aanhangigmaking bij het bevoegde paritair comité of de NAR	116
II)	Aanhangigmaking door het daartoe bevoegde orgaan. . . .	116
III)	Tijdstip van de aanhangigmaking	117
IV)	Aangetekend schrijven	117
V)	Inhoudelijke vereisten.	118
b)	Mogelijke uitkomsten van de procedure voor het paritair comité	118
I)	Tijdige en geldige uitspraak van het paritair comité	119
II)	Geen tijdige en/of geldige uitspraak van het paritair comité	124
B.	Procedure voor en beoordeling door de arbeidsrechtbank	125
a)	Het paritair comité komt niet (tijdig) tot een geldige beslissing .	125
b)	Het paritair comité komt tijdig tot een geldige beslissing	128
c)	Gemeenschappelijke kenmerken	131
5.	Tijdstip van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens economische of technische reden	133
A.	Ontslag nadat het paritair comité de economische of technische reden erkend heeft.	133
B.	Ontslag wegens sluiting bij gebreke van een beslissing van het paritair comité.	133
C.	Ontslag na een vonnis of arrest dat de economische of technische reden erkent.	134

Hoofdstuk III.	
Ontslag om een dringende reden	137
Artikel 4.	137
Belangrijkste rechtsleer	138
Belangrijkste cassatierechtspraak	139
Commentaar bij artikel 4	140
1. Het begrip ‘dringende reden’	141
A. De feiten moeten elke professionele samenwerking definitief onmogelijk maken	142
B. De feiten maken de samenwerking niet onmiddellijk onmogelijk, maar pas vanaf de erkenning door de arbeidsgerechten	144
C. De feiten mogen geen verband houden met de uitoefening van het mandaat van personeelsafgevaardigde	146
a) Mandaat als verzwarende omstandigheid?	146
b) Beperking tot de ‘normale’ grenzen van het mandaat.	149
D. De feiten mogen bewezen worden met alle middelen van recht	152
2. Kennisgeving van het ontslagvoornemen aan de werknemer en de vakorganisatie	154
A. Het ontslagvoornemen en de feiten moeten meegedeeld worden binnen drie werkdagen na de kennisname van de feiten	154
B. De aangetekende brieven moeten op straffe van nietigheid ondertekend worden door de werkgever of door de persoon bevoegd om hem te vertegenwoordigen	156
C. De aangetekende brieven moeten op straffe van nietigheid ver- stuurd worden aan de (kandidaat-)personeelsafgevaardigde en aan de vakorganisatie die hem heeft voorgedragen.	159
a) Kennisgeving aan de (kandidaat-)personeelsafgevaardigde	159
b) Kennisgeving aan de vakorganisatie	159
D. De aangetekende brieven moeten op straffe van nietigheid alle feiten vermelden	161
a) De brieven zelf moeten alle feiten vermelden en mogen niet verwijzen naar een bijlage	162
b) Alle feiten en verzwarende omstandigheden moeten vermeld worden in de brieven, zo niet kunnen zij op een later ogen- blik niet meer ingeroepen worden	162
E. De aangetekende brieven moeten op straffe van nietigheid opgesteld worden in de juiste taal	164
3. Het verzoekschrift aan de voorzitter van de arbeidsrechtbank	165
A. Het verzoekschrift moet op straffe van nietigheid binnen drie werkdagen na de kennisname van de feiten aanhangig gemaakt worden	166

B.	Het verzoekschrift moet op straffe van nietigheid aan de griffie gericht worden bij een ter post aangetekende brief	167
a)	Aangetekende verzending vs. neerlegging van het verzoekschrift.	167
b)	Aangetekende verzending aan de griffie en niet aan de arbeidsauditeur	169
c)	Aangetekende verzending aan de griffie van de arbeidsrechtbank die territoriaal bevoegd is.	169
C.	Het verzoekschrift moet op straffe van nietigheid een aantal verplichte vermeldingen bevatten	170
a)	Verplichte vermeldingen over de verzoeker (de werkgever).	170
b)	Verplichte vermeldingen inzake de op te roepen personen (de werknemer en de vakorganisatie).	171
c)	Andere vermeldingen	172
D.	Het verzoekschrift moet als bijlage een kopie van de aangetekende brieven en een getuigschrift van woonst (?) bevatten	173
E.	<i>Le criminel tient le civil en état</i>	174
Artikel 5.	176
Belangrijkste rechtsleer.	177
Belangrijkste cassatierechtspraak	178
Commentaar bij artikel 5	178
1.	Onderhandelingsperiode	179
A.	Onderhandelingen tussen de werkgever en de beschermde werknemer of zijn organisatie die hem heeft voorgedragen	179
B.	Tussenkoms van de voorzitter van de arbeidsrechtbank: <i>eerste verschijning</i>	180
a)	Persoonlijke verschijning door de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen	180
b)	Sanctie in geval van niet-persoonlijke verschijning.	182
C.	Verzoeningspoging van de voorzitter van de arbeidsrechtbank: <i>tweede verschijning</i>	183
a)	Vaststelling verzoening	183
b)	Vaststelling niet-verzoening	184
2.	Schorsing van de arbeidsovereenkomst	184
A.	De effectief of plaatsvervangende personeelsafgevaardigde	184
B.	De kandidaat-personeelsafgevaardigde.	187
C.	Schorsing voorafgaandelijk aan de beslissing van de voorzitter van de arbeidsrechtbank	188
3.	Miskennis van de beslissing van de voorzitter van de arbeidsrechtbank tot voortzetting van de arbeidsrelatie tijdens de procedure	189

Artikel 6.	190
Belangrijkste rechtsleer.	190
Belangrijkste cassatierechtspraak.	191
Commentaar bij artikel 6.	191
1. Termijn om de zaak aanhangig te maken bij de arbeidsrechtbank.	191
A. Moment van aanvang van de termijn.	191
B. De termijn van drie werkdagen.	193
2. Partijen.	194
Artikel 7.	199
Belangrijkste rechtsleer.	199
Belangrijkste cassatierechtspraak.	200
Commentaar bij artikel 7.	200
Artikel 8.	203
Belangrijkste rechtsleer.	203
Belangrijkste cassatierechtspraak.	204
Commentaar bij artikel 8.	204
1. Poging tot verzoening.	204
2. De beschikking van de voorzitter.	205
Artikel 9.	207
Wetshistoriek.	208
Belangrijkste rechtsleer.	208
Belangrijkste cassatierechtspraak.	208
Commentaar bij artikel 9.	209
1. Betaling van een aanvullende vergoeding tijdens de schorsing.	209
2. De wijze van berekening en betaling van de aanvullende vergoeding. ...	210
3. Einde van de betalingsplicht.	212
4. <i>Le criminel tient le civil en état</i>	212
5. Sanctie bij niet-betaling.	213
Artikel 10.	214
Belangrijkste rechtsleer.	215
Belangrijkste cassatierechtspraak.	215
Commentaar bij artikel 10.	215
1. Het nemen van conclusies.	216
2. Het verzoek om getuigenverhoor.	217
3. De uitspraak.	217
4. De kennisgeving.	217

Artikel 11.....	219
Belangrijkste rechtsleer.....	220
Belangrijkste cassatierechtspraak.....	221
Commentaar bij artikel 11.....	222
1. Algemeen.....	222
2. De termijn voor hoger beroep.....	223
3. De middelen in hoger beroep.....	225
4. Neerlegging van het dossier in hoger beroep.....	226
5. Neerlegging van de stukken en de conclusies in hoger beroep.....	227
6. De uitspraak in hoger beroep.....	229
7. Instellen van de voorziening in cassatie.....	230
8. Gevolgen van de voorziening in cassatie.....	231
A. De dringende reden werd erkend voorafgaand aan de voorzie- ning in cassatie.....	231
B. De dringende reden werd niet erkend voorafgaand aan de voor- ziening in cassatie.....	233
Artikel 12.....	235
Belangrijkste rechtsleer.....	235
Belangrijkste cassatierechtspraak.....	235
Commentaar bij artikel 12.....	236
1. Ontslag na erkenning van de dringende reden.....	236
2. Geen erkenning van een dringende reden.....	238
3. Voorziening in cassatie.....	238
Artikel 13.....	240
Belangrijkste rechtsleer.....	240
Commentaar bij artikel 13.....	240
Hoofdstuk IV	
Gemeenschappelijke bepalingen.....	241
Artikel 14.....	241
Belangrijkste rechtsleer.....	241
Belangrijkste cassatierechtspraak.....	242
Commentaar bij artikel 14.....	242
1. Inleiding.....	243
2. Gevallen waarin re-integratie kan worden aangevraagd.....	246
3. Wie kan re-integratie aanvragen?.....	247
4. Voorwaarden van re-integratieaanvraag.....	248
A. Vorm.....	248

B. Termijn	249
a) Principes	249
b) Voortijdige aanvraag	250
c) Niet-tijdige aanvraag	251
C. Dezelfde voorwaarden	251
Artikel 15	253
Belangrijkste rechtsleer	253
Belangrijkste cassatierechtspraak	254
Commentaar bij artikel 15	254
1. Gevolgen van de re-integratieaanvraag	254
A. Gederfde loon uitbetalen	254
B. Re-integratie onder dezelfde voorwaarden	255
Artikel 16	257
Belangrijkste rechtsleer	257
Belangrijkste cassatierechtspraak	258
Commentaar bij artikel 16	259
1. Verschuldigdheid van de vaste vergoeding	260
A. Ontslag in de zin van artikel 2 van de Wet	260
B. Re-integratieaanvraag	262
2. Berekeningswijze	262
A. Forfaitair karakter	262
B. Berekeningsbasis	263
3. Eigenschappen van de vaste vergoeding	265
4. Verjaring	267
A. Termijn	267
B. Aanvang	267
C. Schorsing en stuiting	268
5. Openbare orde en afstand	269
6. Cumulbepalingen	272
A. Cumulbepalingen die voortvloeien uit de wet zelf	272
a) Cumul met loon	272
b) Cumul van vaste vergoedingen	273
c) Cumul met de opzeggingsvergoeding	273
d) Cumul met schadevergoeding	275
e) Cumul met vergoedingen die voortvloeien uit individuele en collectieve arbeidsovereenkomsten of gebruiken	276
I) Sociaal plan	276
II) Sectorale vergoeding vastheid van betrekking	277
B. Cumulbepalingen die niet voortvloeien uit de Wet zelf	279
7. Misbruik van het recht op de vaste vergoeding	280

A. Wanneer is er sprake van rechtsmisbruik?	281
B. Wat zijn de gevolgen van rechtsmisbruik?	282
Artikel 17	284
Belangrijkste rechtsleer	284
Belangrijkste cassatierechtspraak	285
Commentaar bij artikel 17	286
1. Verschuldigheid van de variabele vergoeding	287
A. Ontslag in de zin van artikel 2 van de Wet	287
B. Re-integratieaanvraag	287
2. Berekeningswijze	289
A. Duurtijd	289
B. Berekeningsbasis	291
3. Eigenschappen van de variabele vergoeding	292
4. Verjaring	293
A. Termijn	293
B. Aanvang	293
C. Schorsing en stuiting	294
5. Openbare orde en afstand	294
6. Cumulbepalingen	294
A. Cumulbepalingen die voortvloeien uit de Wet zelf	294
a) Cumul met loon	294
b) Cumul van variabele vergoedingen	295
c) Cumul met de vaste vergoeding en opzeggingsvergoeding	295
B. Cumulbepalingen die niet voortvloeien uit de Wet zelf	296
7. Misbruik van het recht op de variabele vergoeding	298
Artikel 18	299
Belangrijkste rechtsleer	299
Belangrijkste cassatierechtspraak	300
Commentaar bij artikel 18	300
1. Inleiding	300
2. Dringende reden in hoofde van de werkgever	300
3. Niet-inachtnaam van de beschikking overeenkomstig artikel 5, § 3 van de Wet	303
Artikel 19	305
Belangrijkste rechtsleer	305
Commentaar bij artikel 19	305
1. Inleiding	305
2. Wederopname van het mandaat na re-integratie	306
3. Wederopname van het mandaat na een periode van schorsing	307

Hoofdstuk V	
Slotbepalingen	309
Artikel 20	309
Artikel 21	310
Artikel 22	311
Artikel 23	312
Belangrijkste rechtsleer	312
Belangrijkste cassatierechtspraak	312
Commentaar bij artikel 20 tot en met 23	312
Bijlagen	313
1. Schema procedure dringende reden	314
2. Schema re-integratie en vergoedingen (art. 14-17 Wet)	315
3. Enkele documenten in het kader van de procedure ontslag om dringende reden	316
3.1. Ontslagbrief	316
3.2. Brief aan werknemersorganisatie	318
3.3. Verzoekschrift voorzitter arbeidsrechtbank	320
3.4. Dagvaarding volgens de vormen van het kort geding	323
4. Brief aan het paritair comité in het kader van de procedure ontslag om economische en technische redenen	326

