



Outplacement weigeren dubbel bestraft?

Artikel 46 Wet 23 december 2005 betreffende het generatiepact
(B.S. 30 december 2005, tweede uitgave)

In het Snelnieuws sociaal recht nr. 2005/51 vermeldden we al dat het weigeren outplacementbegeleiding aan te bieden duurder wordt.

Om de afdwingbaarheid van de verplichting tot het aanbieden van een outplacementbegeleiding bij ontslag van werknemers ouder dan 45 te verhogen, voorzag de wetgever in de Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact in een administratieve geldboete van 1.800 euro.

Vermoedelijk werd uit het oog verloren dat het weigeren outplacementbegeleiding aan te bieden al bestraft wordt met een administratieve geldboete. Inderdaad, de verplichting outplacement aan te bieden opgelegd door de Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers is uitgewerkt in de C.A.O. nr. 82. Wanneer de werkgever die algemeen verbindend verklaarde C.A.O. niet naleeft en dus de werknemer van 45 jaar of ouder die daarom verzoekt, geen outplacement aanbiedt, kan hij hiervoor al een administratieve geldboete opgelegd krijgen. Het overtreden van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst wordt namelijk eveneens gestraft door de Wet Administratieve Geldboeten met een administratieve geldboete van 50 tot 1.250 euro.

Bovendien mag niet uit het oog verloren worden dat de miskennen van een algemeen verbindend verklaarde C.A.O. ook strafrechtelijk beteugeld wordt. De werkgever kan in dat geval veroordeeld worden tot een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 maand en/of tot een geldboete van 143 euro tot 2.750 euro (opdecimem inbegrepen).

De strafsanctie en de administratieve geldboete kunnen evenwel nooit samen opgelegd worden. De in de Wet Administratieve Geldboeten opgesomde inbreuken worden in principe administratiefrechtelijk vervolgd, tenzij het openbaar ministerie oordeelt dat er strafrechtelijk moet vervolgd worden.

De vraag rijst nu of in geval van administratiefrechtelijke vervolging beide administratieve geldboetes zullen opgelegd worden.

In dat geval gaat het niet om een samenloop, noch door één enkele, noch door meerdere daden, van verschillende misdrijven. De werkgever die geen outplacement aanbiedt, begaat één misdrijf dat nu dubbel zou gestraft worden.

Op basis van het beginsel dat de bijzondere specifieke wet voorrang moet hebben op de meer algemene wet moet ervan uitgegaan worden dat enkel de administratieve geldboete waarin is voorzien door de Generatiepactwet, kan verschuldigd zijn.

Uiteindelijk zal de Arbeidsrechtbank, die oordeelt over een beroep tegen de administratieve geldboete, het laatste woord hebben. In het slechtste geval kan de rekening erg gepeperd zijn.

Sammy Bouzoumita

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, het standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
