

---

## **De enige kandidaat voor de sociale verkiezingen geniet geen ontslagbescherming als personeelsafgevaardigde**

---

Cass. 4 april 2011, S.10.0068.N

In de nieuwsbrief van vorige week kon u lezen wat de gevolgen zijn van het niet indienen van kandidatenlijsten of van het indienen van één kandidatenlijst met een aantal kandidaten lager of gelijk aan het aantal toe te kennen mandaten. De sociale verkiezingen worden dan geheel of gedeeltelijk stopgezet (zie *SoCompact* 21-2011, p. 2).

Zoals u weet, zijn de door middel van de sociale verkiezingen verkozen leden van de ondernemingsraad en van het comité voor preventie en bescherming op het werk beschermd tegen ontslag. Ook de kandidaten zijn beschermd tegen ontslag. Voor de *verkozen* leden geldt de ontslagbescherming tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld. Voor de *kandidaten* moet een onderscheid worden gemaakt naar gelang het al dan niet om hun eerste kandidatuur gaat:

- de kandidaten genieten een ontslagbescherming van dezelfde duur als de verkozen vertegenwoordigers als het hun eerste kandidatuur betreft;
- waren zij al kandidaat en werden zij niet verkozen bij de vorige verkiezingen, dan genieten zij een ontslagbescherming gedurende een kortere periode: tot twee jaar na de aanplakking van de uitslag van de verkiezingen.

### ***Wat met de ontslagbescherming in geval de sociale verkiezingen worden stopgezet?***

In een arrest van 4 april 2011 deed het Hof van Cassatie uitspraak over de ontslagbescherming ingeval voor de sociale verkiezingen maar één enkele kandidatenlijst wordt ingediend en daarop slechts één kandidaat voorkomt.

In de zaak die aanleiding gaf tot de procedure voor het Hof van Cassatie deed zich dat voor in een onderneming bij twee opeenvolgende sociale verkiezingen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk, namelijk die van 2000 en die van 2004. Ruim twee jaar na de sociale verkiezingen van 2004 werd de betrokken enige kandidaat door de werkgever ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding, maar zonder eerbiediging van de bijzondere ontslagprocedure voor beschermde werknemers.

De ontslagen werknemer vorderde een beschermingsvergoeding. Het arbeidshof oordeelde dat die vordering ongegrond is. Tegen die uitspraak werd cassatieberoep aangetekend, maar dat werd verworpen.

Het Hof van Cassatie wijst op de bepaling in de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen overeenkomstig dewelke de kiesprocedure moet worden stopgezet wanneer één enkele representatieve werknemersorganisatie een aantal kandidaten voordraagt dat gelijk is aan of lager is dan het aantal toe te kennen mandaten. De wetgeving betreffende de sociale verkiezingen bepaalt ook dat de kandidaten in dat geval van rechtswege verkozen zijn.

Uit die bepalingen van de wetgeving betreffende de sociale verkiezingen volgt dat in geval bij de sociale verkiezingen slechts één kandidatenlijst is ingediend, waarop slechts één kandidaat voorkomt, de verkiezingsprocedure wordt stopgezet.

Maar de wet bepaalt dat de personeelsafvaardiging in de comités voor preventie en bescherming op het werk, zoals overigens ook die in de ondernemingsraad, samengesteld is uit een aantal gewone en plaatsvervangende personeelsafgevaardigden, waarbij het aantal gewone afgevaardigden niet lager mag zijn dan twee en niet hoger dan vijftientig. Wanneer maar één kandidatenlijst is ingediend, waarop slechts één kandidaat voorkomt, ligt het aantal voorgedragen kandidaten lager dan het minimaal vereiste aantal afgevaardigden nodig om een comité te kunnen samenstellen. Daarom kan die kandidaat niet geacht worden te zijn verkozen.

De enige kandidaat voor de sociale verkiezingen geniet dus geen ontslagbescherming als personeelsafgevaardigde (van een niet opgericht orgaan). In de zaak die aanleiding gaf tot het hier besproken cassatiearrest kon de betrokken werknemer ook niet de ontslagbescherming als kandidaat genieten. Zoals hierboven al vermeld, werd hij ontslagen na een tweede kandidatuur voor het comité. Hij genoot bijgevolg slechts bescherming gedurende een kortere periode die blijkbaar al was verstreken op de datum van het ontslag.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 10-11, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---