
Beschermde werknemer kan afstand doen van de beschermingsvergoeding: eindelijk duidelijkheid

Cass. 16 mei 2011, S.10.0093.N

Een werknemer die bij de sociale verkiezingen voorgedragen is als kandidaat voor de ondernemingsraad of het preventiecomité, geniet gedurende een bepaalde periode bescherming tegen ontslag: hij mag niet worden ontslagen, tenzij om een dringende reden die vooraf werd erkend door de arbeidsgerechten of om een economische of technische reden die vooraf werd erkend door het paritair comité. Wordt de verkozen of niet-verkozen kandidaat tijdens de beschermingsperiode ontslagen zonder dat een van beide procedures met een voor de werkgever gunstig eindresultaat werd gevoerd, dan heeft de beschermde werknemer recht op een beschermingsvergoeding. De vergoeding wordt berekend naar gelang van de anciënniteit van de beschermde werknemer. De beschermde werknemer krijgt bovendien nog een bijkomende beschermingsvergoeding als hij binnen een periode van dertig dagen na het ontslag dat de bijzondere bescherming miskent, aan de werkgever vraagt opnieuw onder dezelfde arbeidsvoorwaarden te worden opgenomen in de onderneming en de werkgever die vraag niet binnen dertig dagen honoreert.

Van die ontslagbescherming wordt aangenomen dat zij is ingevoerd in het algemeen belang en dus de openbare orde raakt. In het hierboven vermelde arrest bevestigt het Hof van Cassatie dat uitgangspunt: het Hof had dat al vroeger gezegd.

Discussie is echter blijven bestaan over de vraag of wel alle facetten van de ontslagbescherming de openbare orde raken en meer bepaald of dat ook het geval is met de bepalingen in verband met de beschermingsvergoeding. Het belang daarvan is niet min: van rechten die worden toegekend door een wet die de openbare orde raakt, kan geen afstand worden gedaan. Neemt men aan dat de bepalingen die de beschermde werknemer een beschermingsvergoeding toekennen, in het algemeen belang zijn ingevoerd en dus de openbare orde raken, dan kan de beschermde werknemer niet rechtsgeldig afstand doen van zijn recht op die vergoeding. Een akkoord met zijn werkgever waarin de beschermde werknemer verklaart de beschermingsvergoeding te verzaken, zou in dat geval het risico laten bestaan dat de betrokkene die vergoeding toch opeist. Het is evident dat dit het sluiten van een overeenkomst of een dading met de beschermde werknemer over de gevolgen van een hem gegeven ontslag, ten zeerste zou hypothekeken.

Het Hof van Cassatie maakt nu in een arrest van 16 mei 2011 een einde aan de twijfel die hieromtrent bestond (zie www.sociaalcompendium.be). Weliswaar, zo zegt het Hof, raakt in beginsel de ontslagbescherming, met inbegrip van de mogelijkheid tot re-integratie waarin de wet voorziet, de openbare orde. Maar dat is niet te allen tijde het geval. Als de wettelijke bepalingen hun doel hebben kunnen bereiken, maar zij dat niet effectief hebben gedaan, beschermen zij nog slechts de particuliere belangen van de ontslagen werknemer en niet meer het algemeen belang.

Zodra de werkgever de ontslagprocedure niet heeft nageleefd en de ontslagen beschermde werknemer de re-integratie niet meer kan vragen (omdat de termijn daarvoor is verstreken) of de gevraagde re-integratie is geweigerd, staat vast dat de wetgeving haar doel niet heeft bereikt. Vanaf dat ogenblik kan de werknemer afstand doen van het recht op beschermingsvergoeding, dat hij op dat ogenblik definitief heeft verworven.

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag uitgaande van een werkgever, zo vervolgt het Hof van Cassatie, doet de band van ondergeschiktheid verdwijnen, zodat de werknemer rechtsgeldig afstand kan doen van zijn op dat ogenblik verworven rechten voortspuitend uit de arbeidsovereenkomst. Maar het recht op een beschermingsvergoeding is op het ogenblik van het ontslag nog niet verworven. Dat is pas het geval wanneer vaststaat dat de beschermde werknemer niet binnen de door de wet gestelde termijn van dertig dagen in de onderneming zal worden gere-integreerd.

Als gevolg van het arrest van 16 mei 2011 kan een werkgever voortaan met een gerust gemoed een overeenkomst sluiten met een beschermde werknemer die hij heeft ontslagen zonder de procedure tot voorafgaande erkenning van het ontslagmotief integraal en met gunstig resultaat te hebben voltooid. Een minnelijke regeling waarbij de beschermde werknemer afziet van zijn recht op de beschermingsvergoeding is geldig. Alleen mag men niet overhaast te werk gaan: de termijn voor de aanvraag van re-integratie moet zijn verstreken zonder dat re-integratie werd gevraagd of, als die wel werd aangevraagd, moet de termijn verstreken zijn waarover de werkgever beschikt om die re-integratie te aanvaarden.

Willy van Eeckhoutte

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)
