



BESCHERMING VAN OR LEDEN IN EEN NOTEDOP

Informatie

Voor een meer gedetailleerde uitleg van de bescherming: zie website FOD WASO:

<https://cpbw-ondernemingsraad.be/nl/home/ondernemingsraad/ontslagbescherming-van-de-werknemersvertegenwoordigers-die-zetelen-de-ondernemingsraad-het-cpbw>".

Wie op een kieslijst heeft gestaan is beschermd tegen ontslag. Het doel van deze bescherming is om de werknemer toe te laten desnoods in discussie te gaan met de werkgever.

Wanneer we over 'loon' spreken in volgende discussie bedoelen we het gemiddelde loon voor de twaalf voorafgaande maanden, met daarbij de extralegale voordelen gewaardeerd in het oog van de werknemer (dus niet wat de werkgever heeft betaald).

We behandelen twee punten:

- Welke bescherming is er
- Wanneer ben je beschermd (begin en einddatum)

Bescherming tegen overplaatsing

Als beschermd werknemer ben je beschermd tegen overplaatsing naar een andere afdeling of TBE. Overplaatsing kan slechts nadat je schriftelijk je akkoord hebt gegeven, en wordt als nietig beschouwd indien de afdeling waarin je terecht komt gesloten wordt binnen de zes maand na de overstap.

Dus: overplaatsing kan, maar alleen mits jouw toestemming en mits het geen valstrik is je te dumpen in een afdeling die gaat verdwijnen.

Bescherming bij ontslag

ACHTERGROND: ONTSLAG VAN EEN NIET BESCHERMD WERKNEMER

Voor een niet beschermd werknemer zijn er de volgende manieren van ontslag:

- Het gewone ontslag: je krijgt je opzeg, waarin een opzegtermijn bepaald staat. Deze opzegtermijn blijf je in dienst, en daarna wordt je werkloos. Men moet verschillende formaliteiten respecteren: de werkgever moet gebruik maken van aangetekend schrijven (ontslag gaat in derde dag na verzenden ervan) of van een deurwaardersexploot, de opzegtermijn moet gerespecteerd worden en dergelijke. Wanneer één van deze voorwaarden geschonden wordt dan hebben we een "ruw" ontslag



Confédération Nationale des Cadres Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Het ontslag om dringende reden: erg formeel geregeld. Je begaat een zware fout. Binnen de drie dagen nadat de werkgever deze fout doorheeft moet hij ontslaan, binnen de drie dagen erna moet hij de reden meedelen, alles via aangetekend schrijven of deurwaardersexploot etc. Worden de formele zaken niet gerespecteerd, dan wordt ook dit een “ruw” ontslag
- Het “ruwe” ontslag: de werkgever ontslaat je maar respecteert één van de voorwaarden niet. Het ontslag wordt bvb mondeling gegeven, de opzegtermijn is te kort etc. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst dadelijk, en moet de werkgever als schadeloosstelling de opzegtermijn uitbetalen : dit is de opzegtermijn maal het loon.

De opzegtermijnen waren vroeger de formule Claeys, maar zijn nu opgenomen in de wet eenheidsstatuut.

Opmerking : bij een ontslag geldt steeds : gegeven is gegeven. Een werkgever kan dus niet meer terugkeren op een impulsief gegeven ontslag. (om impulsiviteit bij de werknemer te vermijden stelt de wet dat een werknemer een ontslag alleen schriftelijk kan geven, nooit mondeling. De werkgever kan wél mondeling ontslaan.)

ONTSLAG VAN EEN BESCHERMD WERKNEMER

Voor een beschermd werknemer worden deze zaken anders.

- Bescherming tegen gewoon ontslag
Dit kan niet meer tenzij (a) het paritair comité heeft op voorhand erkend dat er economische of technische redenen zijn om te ontslaan (en dit impliceert steeds een groot aantal ontslagen) ofwel (b) de ganse afdeling wordt gesloten (dus niet gedeeltelijk maar helemaal) of het ganse bedrijf sluit. In dit laatste geval kan de arbeidsrechtbank steeds oordelen dat aan de voorwaarden niet voldaan is. Er zijn dus objectieve omstandigheden nodig die door derden worden erkend. In deze beide gevallen is het gewone ontslag (met zijn opzegtermijnen etc) dus mogelijk.
- Het ontslag om dringende reden (bvb diefstal, brandstichting). Dit kan nog steeds maar (a) de rechtbank moet zich eerst uitspreken over de gegrondheid van deze reden en (b) zolang de rechtbank zich niet heeft uitgesproken blijft de werknemer gewoon in dienst en kan hem/haar de toegang tot het bedrijf en de middelen nodig voor zijn job niet ontzegd worden. Worden de redenen niet erkend of de voorwaarden niet gevolgd, dan wordt ook dit een “ruw” ontslag.
- Het “ruwe” ontslag. Wanneer de regels niet gerespecteerd worden spreken we van een “ruw” ontslag. In dat geval moet de werkgever de schadeloosstelling betalen. Deze is hoger dan de formule Claeys en bestaat uit twee delen: een vast en een voorwaardelijk deel. Het vaste deel is:
 - Bij anciënniteit van minder dan 10 jaar : 2 jaar loon
 - Bij anciënniteit van meer dan 10 maar minder dan 20 jaar : 3 jaar loon



Confédération Nationale des Cadres Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

- Bij anciënniteit van meer dan 20 jaar : 4 jaar loon

Echter, de ganse bedoeling van de bescherming is om de werknemer in het bedrijf te houden. Daarom dat de wet de werknemer toelaat om de re-integratie aan te vragen. Hierbij vraagt de werknemer aan de werkgever binnen de dertig dagen na het ontslag om dit ontslag ongedaan te maken. De werkgever kan dus beslissen het ontslag in te trekken. Weigert hij, en blijft het ontslag dan moet de werkgever bovenop de 2,3 of 4 jaar ook nog het loon betalen tot aan de volgende sociale verkiezingen

Opmerking : deze vergoeding wordt niet gecombineerd met de gewone ontslagvergoeding, maar komt er bovenop.

WANNEER BEN JE EEN BESCHERMD WERKNEMER:

De volgende voorwaarden moeten voldaan zijn:

1. Je moet op een kieslijst gestaan hebben. Wanneer je verkozen bent dan ben je gedurende vier jaar beschermd. Wanneer je een eerste keer in jouw bedrijf niet verkozen bent dan ben je ook vier jaar beschermd. Is het echter de tweede, derde ... keer dat je niet verkozen bent dan is de periode waarin je beschermd bent maar twee jaar. Je bent verkozen wanneer je ofwel een mandaat hebt, ofwel een opvolger bent. Er zijn dus steeds twee verkozenen per bekomen mandaat.
2. Het begin van de beschermingsperiode is de datum X-30 (ergens van 12 januari tot 25 januari, afhankelijk van de verkiezingsdatum), voorafgaand aan de verkiezingen waarin je opkomt. Omdat de lijsten pas op X+35 moeten binnen zijn (17 maart tot 30 maart) is er dus een periode van 65 dagen waarin je beschermd kan zijn zonder dat de werkgever het weet: de occulte periode. Wanneer je in die periode ontslagen wordt dan zou je dus recht hebben op het vaste deel. Dat is niet de bedoeling, daarom dat men in dat geval als werknemer de plicht heeft om de re-integratie aan te vragen. Wanneer de werkgever die aanvaard ben je terug in dienst, wanneer de werkgever die weigert dan betaalt hij de twee, drie of vier jaar plus het variabel deel, dat hier dan ca 4 jaar bedraagt.
3. Het einde van de bescherming is er zodra de ondernemingsraad volgend op de verkiezingen waaraan je niet meer hebt deelgenomen voor de eerste keer samenkomt. Er is dus geen 'uitbolperiode' van twee jaar.