# Hof van Cassatie: Arrest van 22 Maart 1993 (België). RG 9559

* Date : 22-03-1993
* Language : Dutch
* Section : Case law
* Source : Justel N-19930322-1
* Role number : 9559

HET HOF; - Gelet op het bestreden arrest, op 19 maart 1992 door het Arbeidshof te Brussel gewezen;
Over het eerste middel : schending van de artikelen 3, 5, 8, 10 en 11 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden,
doordat het arrest de vordering van verweerster ontvankelijk verklaart en beslist dat verweerster niet verplicht was de representatieve organisatie die de kandidatuur van eiser voor de sociale verkiezingen had ingediend, in het geding te betrekken op grond dat de vijf hoofdstukken van de wet van 19 maart 1991, "ieder, duidelijk onderscheiden materies regelen en dus geen invloed op elkaar kunnen hebben buiten het geval waarin de wet zulks voorziet; (...) dat de wetsbepalingen die het ontslag van een wetttelijk beschermd werknemer om economische of technische redenen regelen, het bepaald in de artikelen 4 en 5 van de wet niet overnemen; (...) dat uit die vergelijkende analyse volgt dat de fase waarbij, vóór het ontslag om dringende redenen, de vakorganisatie die de beschermde werknemer heeft voorgedragen, wordt ingelicht en de verplichting om die organisatie in het geding te betrekken niet gelden voor de gerechtelijke procedure voor de erkenning van het bestaan van economische of technische redenen die het ontslag van een beschermd werknemer rechtvaardigen; dat de in het artikel 3, alinéa 1, vierde lid, aangehaalde artikelen 8, 10 en 11 die enkel de gererechtelijke procedure regelen, die zowel voor de erkenning van de economische of technische redenen als voor de aanneming van een dringende grond wordt gevolgd, nergens de verplichting opleggen om de vakvereniging die de beschermde werknemer heeft voorgedragen op wie de procedure betrekking heeft, in het geding te betrekken; ... dat de talrijke vermeldingen "de partijen" en zelfs de vermelding "alle partijen", gesteld - quod non - dat artikel 5 wettelijke gevolgen heeft voor de procedure die moet worden gevolgd in geval van sluiting om economische of technische redenen, alleen maar doelen op de partijen die betrokken zijn bij ieder van de procedures die zijn ingesteld, ofwel om een dringende reden te doen aannemen (het betreft te dezen de drie partijen, de werknemer, zijn vakorganisatie en de werkgever), ofwel om economische of technische redenen te doen erkennen (te dezen : de werkgever en de werknemer); dat de verwijzing naar de artikelen 8, 10 en 11 in artikel 3, alinéa 1, vierde lid, enkel betrekking heeft op de procedure stricto sensur; (...) dat onder "procédure", volgens de verschillende Franse woordenboeken moet worden verstaan de vorm waarin de zaken worden behandeld voor de rechtbanken of de wijze van procederen voor die rechtbank; dat uit de korte inhoud (...) van de artikelen 8, 10 en 11 waarnaar in artikel 3, alinéa 1, vierde lid, verwezen wordt duidelijk blijkt dat het hier wel degelijk en uitsluitend gaat om procedureregels in de bovenaangehaalde zin, zoals voornoemd artikel 3 trouwens uitdrukkelijk verklaart; dat bijgevolg de vermeldingen "de partijen" of "alle partijen" geen enkel gevolg kunnen hebben, nu er geen bijzondere wetsbepaling bestaat die dus zou afwijken van het gemeen recht (in de regel is de vakvereniging - die geen rechtspersoonlijkheid heeft - geen partij en kan dat ook niet zijn) en die verplichting zou opleggen om de betrokken vakorganisatie in het geding te betrekken; (...) dat geen enkele bepaling een dergelijke verplichting (uitdrukkelijk of stilzwijgend maar dan ondubbelzinnig) oplegt voor de gerechtelijke erkenning van het bestaan van economische of technische redenen",
terwijl de procedure die moet worden gevolgd in geval van ontslag van een beschermd werknemer om economische of technische redenen wordt geregeld door artikel 3, alinéa 1, vierde lid, van de wet van 19 maart 1991 die verwijst naar de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van de wet; de artikelen 8, 10 en 11 van de wet van 19 maart 1991 verwijzen naar het begrip "partijen", dat volgens artikel 5 van de wet, benevens de werkgever en de werknemer, ook de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen omvat; die organisatie bijgevolg partij moet zijn in de procedure tot erkenning van economische of technische redenen die het ontslag van een beschermd werknemer rechtvaardigen; het arrest derhalve, door de vordering van verweerster ontvankelijk te verklaren en door te beslissen dat de organisatie die de kandidatuur van eiser had voorgedragen niet in het geding hoefde te zijn, de in het middel vermelde bepalingen schendt :
Overwegende dat de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, artikel 3, bepaalt dat de procedure tot ontslag om economische of technische redenen wordt geregeld door de bepalingen die zijn vastgesteld door de artikelen 8, 10 en 11 van de wet;
Dat die artikelen de werkgever niet de verplichting opleggen om de organisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen te dagvaarden voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank en niet verwijzen naar artikel 5 van genoemde wet die, ook al bepaalt alinéa 6 dat onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, enkel geldt voor de procedure voor ontslag om dringende redenen;
Dat het middel faalt naar recht;
Om die redenen, verwerpt de voorziening; veroordeelt eiser in de kosten.
Het OM concludeerde tot cassatie op grond van het eerste middel. Het merkte op dat, bij ontstentenis van een beslissing van het paritair orgaan en in het bij art. 3, alinéa 1, van de wet van 19 maart 1991 bepaalde geval, de erkenning van de economische of technische redenen door het arbeidsgerecht kon worden verkregen op dagvaarding na een versnelde procedure die te vergelijken is met deze die bestaat voor de erkenning van de dringende reden (Ontwerp van wet houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, Memorie van Toelichting, Gedr. St., Senaat. 1990-1991, nr. 1105-1, blz. 5 en 9; T. Balthazar, Nieuwe wet op de ontslagbescherming van personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en veiligheidscomités, wet van 19 maart 1991, Leuven 1991, nr. 100). Het achtte het ondenkbaar dat de artt. 8 en 11 van de wet aan het woord "partijen" een andere betekenis zouden kunnen geven. Het wees er nog op dat luidens artikel 5, alinéa 6, van de wet, waarnaar art. 11, dat spreekt van "alle partijen", verwijst en waarnaar dus ook art. 8 impliciet verwijst, onder partijen wordt verstaan de werkgever, de werknemer en de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen. Het OM voegde eraan toe dat de artt. 14, 16 en 17 van de wet bovendien aan de organisatie die de kandidatuur van de werknemer heeft voorgedragen dezelfde beschermende taak toekennen, ongeacht of het ontslag geschiedt om economische of technische dan wel om dringende redenen (Voornoemd wetsontwerp, zie Verslag namens de commissie voor de sociale aangelegenheden uitgebracht door de heer Denier, Gedr. St., Senaat, 1990-1991, n
r. 1105-2, blz. 8; zie ook Balthazar, op. cit., nr. 104; M. Magrez, Droit collectif du travail, dl. 1, Brussel, 1986-1987, blz. 13). Het OM was dus van mening dat uit het onderling verband van die bepalingen volgde dat de werkgever, om van het arbeidsgerecht de erkenning te verkrijgen van het bestaan van economische of technische redenen die het ontslag rechtvaardigen van een personeelsafgevaardigde of van een kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of in het comité voor veiligheid en gezondheid, verplicht was de werknemer én de organisatie die diens kandidatuur voorgedragen had te dagvaarden.