

Hof van Cassatie van België

Arrest

Nr. S.21.0009.N

LA CITE JOYEUSE – LE FOYER DES ORPHELINS vzw, met zetel te 1080 Sint-Jans-Molenbeek, Kindvriendelijk Huisstraat 2, ingeschreven bij de KBO onder het nummer 0407.963.093,

eiseres,

vertegenwoordigd door mr. Johan Verbist, advocaat bij het Hof van Cassatie, met kantoor te 2000 Antwerpen, Amerikalei 187/302, waar de eiseres woonplaats kiest,

tegen

1. **N.V.**,
2. **ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND**, representatieve werknemersorganisatie, met zetel te 1000 Brussel, Hoogstraat 42,

verweerders.

I. RECHTSPLEGING VOOR HET HOF

Het cassatieberoep is gericht tegen het arrest van het arbeidshof te Brussel van 1 september 2020.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft op 8 september 2021 een schriftelijke conclusie neergelegd.

Sectievoorzitter Koen Mestdagh heeft verslag uitgebracht.

Advocaat-generaal Henri Vanderlinden heeft geconcludeerd.

II. CASSATIEMIDDEL

De eiser voert in zijn verzoekschrift dat aan dit arrest is gehecht, een middel aan.

III. BESLISSING VAN HET HOF***Beoordeling******Eerste onderdeel***

1. Artikel 4, § 1, Taalwet Gerechtszaken bepaalt de taal van de akte tot inleiding van het geding.

Krachtens artikel 40, eerste lid, Taalwet Gerechtszaken zijn de bij artikel 4, § 1, van die wet bepaalde regels voorgeschreven op straffe van nietigheid die van ambtswege door de rechter wordt uitgesproken.

Krachtens artikel 40, derde lid, Taalwet Gerechtszaken stuiten de akten, nietig verklaard wegens overtreding van die wet, de verjaring alsmede de termijnen van rechtspleging toegekend op straffe van verval.

2. Krachtens artikel 4, § 1, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, hem en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangekende brief, die verstuurd wordt binnen drie werkdagen volgend op de dag

gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. Hij moet eveneens, binnen dezelfde termijn, bij verzoekschrift zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

3. Uit de samenhang tussen de voormelde wetsbepalingen volgt dat wanneer een werkgever vóór het verstrijken van de in artikel 4, § 1, Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde termijn van drie werkdagen zijn zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig maakt door middel van het bij artikel 4, § 2, bedoelde verzoekschrift en dit verzoekschrift op grond van artikel 40, eerste lid, Taalwet Gerechtszaken nietig wordt verklaard, dit nietig verzoekschrift de bedoelde termijn heeft gestuit, zodat de betrokken werkgever beschikt over een nieuwe termijn, die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover hij beschikte, om zijn zaak met naleving van de Taalwet Gerechtszaken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig te maken.

4. De appelrechters stellen vast en oordelen dat:

- de eiseres op 9 september 2016, enerzijds, een in het Frans gestelde aangetekende brief richtte aan de verweerders, waarin zij haar voornemen uitte om de eerste verweerder om een dringende reden te ontslaan, en, anderzijds, een in het Frans gesteld verzoekschrift neerlegde bij de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel;
- aangezien de partijen niet verzoend konden worden, de eiseres de zaak vervolgens aanhangig maakte bij de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel bij dagvaarding zoals in kort geding van 21 september 2016, gesteld in het Frans met Nederlandse vertaling;
- de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel bij vonnis van 2 september 2019 besliste dat het verzoekschrift van 9 september 2016 en de dagvaarding van 21 september 2016 nietig waren wegens schending van artikel 4, § 1, tweede lid, Taalwet Gerechtszaken;
- het aldus nietig verklaarde verzoekschrift van 9 september 2016 de termijn om de zaak via een verzoekschrift bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank aanhangig te maken, niet heeft gestuit, zodat de eiseres niet beschikte over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij

beschikte om, met naleving van de Taalwet Gerechtszaken, een nieuwe verdeling bij de bevoegde rechter aanhangig te maken.

De appelrechters die op die gronden oordelen dat het verzoekschrift dat de eiseres op 9 september 2019 neerlegde bij de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel, laattijdig was, aangezien het ingediend werd buiten de termijn van drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke de eiseres kennis kreeg van de feiten die het ontslag zouden rechtvaardigen, verantwoord hun beslissing niet naar recht.

Het onderdeel is gegrond.

(...)

Dictum

Het Hof,

Vernietigt het bestreden arrest, behalve in zoverre dit het hoger beroep ontvanke-lijk verklaart.

Beveelt dat van dit arrest melding zal worden gemaakt op de kant van het gedeel-
telijk vernietigde arrest.

Houdt de kosten aan en laat de beslissing daaromtrent aan de feitenrechter over.

Verwijst de aldus beperkte zaak naar het arbeidshof te Antwerpen.

Dit arrest is gewezen te Brussel door het Hof van Cassatie, derde kamer, samen-
gesteld uit sectievoorzitter Christian Storck als voorzitter, de sectievoorzitters
Koen Mestdagh en Mireille Delange, en de raadsheren Antoine Lievens en Eric de
Formanoir en in openbare terechtzitting van 4 oktober 2021 uitgesproken door
sectievoorzitter Christian Storck in aanwezigheid van advocaat-generaal Henri
Vanderlinden met bijstand van griffier Mike Van Beneden.

M. Van Beneden

E. de Formanoir

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

Chr. Storck

VOORZIENING IN CASSATIE

VOOR: de vzw **LA CITE JOYEUSE FOYER DES ORPHELINS**, met maatschappelijke zetel te 1080 Brussel, Kindvriendelijk Huisstraat 2, met ondernemingsnummer 0407.963.093,

eiseres tot cassatie,

bijgestaan en vertegenwoordigd door ondergetekende advocaat bij het Hof van Cassatie Johan Verbist, kantoor houdende te 2000 Antwerpen, Amerikalei 187/302, bij wie keuze van woonplaats wordt gedaan,

TEGEN: 1. mevrouw **V.N.**,

verweester in cassatie,

2. het **ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND**, representatieve vakorganisatie, met hoofdkantoor te 1000 Brussel, Hoogstraat 42,

verweerder in cassatie,

*

*

*

Aan Mevrouw de Eerste Voorzitter en de Heer Voorzitter van het Hof van Cassatie,

Aan de Dames en Heren Raadsheren in het Hof van Cassatie,

Hooggeachte Dames en Heren,

Eiseres heeft de eer het arrest aan uw beoordeling te onderwerpen dat op 1 september 2020 op tegenspraak tussen partijen door de Vakantiekamer van het arbeidshof te Brussel werd gewezen (A.R. nr. 2020/AB/440).

NIET VERBETERDE KOPIE

FEITEN EN PROCEDUREVOORGAANDEN

1. Verweerster werkte als opvoedster in dienst van eiseres vanaf oktober 1990, oorspronkelijk met vervangingsovereenkomsten en vanaf 27 maart 1993 krachtens een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij de sociale verkiezingen van 2016 werd verweerster door verweerder voorgedragen als kandidaat-personeelsafgevaardigde, maar niet verkozen.

Bij aangetekende brief van 9 september 2016 maakte eiseres aan de verwerende partijen haar voornemen kenbaar om verweerster te ontslaan om dringende reden.

2. Op 9 september 2016 legde eiseres een verzoekschrift neer bij de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel. Partijen verschenen voor de voorzitter op 15 en 20 september 2016. De voorzitter stelde op die datum vast dat verzoening niet mogelijk was.

Bij dagvaarding zoals in kort geding van 21 september 2016, gesteld in het Frans met Nederlandse vertaling, leidde eiseres de zaak in voor de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel, die bij beschikking van 26 september 2016 vaststelde dat de verzoeningspoging mislukt was. De voorzitter bepaalde de termijnen voor het neerleggen van stukken en conclusies en verwees de zaak naar de 1ste kamer van de arbeidsrechtbank.

Bij vonnis van 2 september 2019 stelde de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel, gevolg gevend aan het arrest van het Grondwettelijk Hof van 4 oktober 2018 in deze zaak, vast dat de inleidende dagvaarding in het Nederlands had moeten worden opgesteld. De arbeidsrechtbank besliste dat het verzoekschrift van 9 september 2016 en de dagvaarding van 21 september 2016 nietig waren.

3. Bij verzoekschrift van 5 september 2019 (het arrest vermeldt, bij vergissing zoals blijkt uit de conclusie van de partijen en de procedurestukken, 9 september 2019 als datum) vorderde eiseres dat de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de partijen zou oproepen en trachten te verzoenen. Aan het verzoekschrift waren de aangetekende brieven van 9 september 2016 aan de verwerende partijen gevoegd.

Bij proces-verbaal van 13 september 2019 stelde de voorzitter vast dat partijen werden ingelicht over de draagwijdte van de te volgen procedure en bepaalde zij een nieuwe rechtsdag voor de verzoeningspoging op 19 september 2019. Bij beschikking van 19 september 2019 stelde zij vast dat geen verzoening mogelijk was.

Op 17 september 2019 dagvaardde eiseres de verwerende partijen. Zij vorderde de aan verweerster ten laste gelegde feiten te kwalificeren als een ernstige tekortkoming die eiseres zou toelaten verweerster te ontslaan om een dringende reden.

Bij beschikking van 1 oktober 2019 stelde de voorzitter vast dat de verzoeningspoging mislukte. Zij verwees de zaak naar de 1ste kamer van de arbeidsrechtbank en regelde de procedure. Zij wees het verzoek van verweerster tot taalwijziging af.

Verweerster tekende op 9 oktober 2019 tegen dat onderdeel van de beschikking hoger beroep aan bij de arrondissementsrechtbank van de Nederlandstalige en Franstalige arbeidsrechtbank van eerste aanleg te Brussel, zetelend in verenigde kamers, die bij vonnis van 10 februari 2020 verweersters beroep niet toelaatbaar verklaarde.

4. Bij vonnis van 29 juni 2020 verklaarde de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel de vordering van eiseres gegrond.

Het vonnis werd bij brieven van 30 juni 2020 ter kennis gebracht van de partijen en hun raadslieden.

5. Bij verzoekschrift van 30 juli 2020 stelde verweerster hoger beroep in tegen dit vonnis.

Bij beschikking van 15 juli 2020 stelde de dd. eerste voorzitter van het arbeidshof de zaak voor pleidooien vast en bepaalde zij de termijnen voor het neerleggen van stukken en conclusies.

Bij arrest van 1 september 2020 verklaart het arbeidshof te Brussel verweersters hoger beroep gegrond en, opnieuw wijzend, de vordering van eiseres ongegrond.

De appelrechters verwijzen eiseres in de kosten van het geding.

Tegen dit arrest komt eiseres op met het volgende middel tot cassatie.

ENIG MIDDEL TOT CASSATIE

Geschonden wetsbepalingen

- artikelen 10, 11, 13 en 30 van de gecoördineerde Grondwet;
- artikel 6 van het Verdrag van 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (hierna EVRM), goedgekeurd bij wet van 13 mei 1955;
- artikelen 4, §§ 1, 2 en 4, en 6 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 (hierna Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden);
- artikelen 4, § 1, en 40, eerste en derde lid van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken (hierna Wet Taalgebruik Gerechtszaken)
- artikelen 2 en 50, eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek;
- algemeen rechtsbeginsel inzake de taak van de rechter.

Aangevochten beslissing

Het arbeidshof verklaart verweersters hoger beroep gegrond en de oorspronkelijke vordering van eiseres die ertoe strekte de aan verweester ten laste gelegde feiten te kwalificeren als een ernstige tekortkoming die eiseres zou toelaten verweester te ontslaan om een dringende reden, ongegrond.

Het arbeidshof beslist aldus op volgende gronden (p. 8-11 van het bestreden arrest):

“1. De tijdigheid van het verzoekschrift waarbij de zaak aanhangig gemaakt wordt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank en de dagvaarding zoals in kort geding

Artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalt:

[...]

Zoals bij de regeling van artikel 35 van de Arbeidsovereenkomstenwet voor het ontslag om dringende reden van een andere werknemer dan een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde is het cruciale aanvangstijdstip van de termijn het ogenblik waarop de werkgever kennis heeft gekregen van de feiten; in artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden geldt dit tijdstip als de aanvang van een termijn van drie werkdagen binnen dewelke de werkgever op de eerste plaats zijn voornemen om tot ontslag over te gaan moet kenbaar maken aan zowel de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde als aan de organisatie die hem heeft voorgedragen, en op de tweede plaats voor het aanhangig maken van de zaak via een verzoekschrift bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

19.-

Artikel 40 alinea 1 en 3 van de Wet Taalgebruik Gerechtshoven bepaalt:

“Vorenstaande regels zijn voorgeschreven op straf van nietigheid. Deze wordt van ambtswege door de rechter uitgesproken.

[..]

De akten, nietig verklaard wegens overtreding van deze wet, stuiten de verjaring alsmede de termijnen van rechtspleging toegekend op straf van verval.”

In randnummer B.10.1 van zijn arrest van 4 oktober 2018 paste het Grondwettelijk Hof deze bepaling als volgt toe:

“B.10.1. De partij die de in artikel 4 § 1, tweede lid van de [Wet Taalgebruik Gerechtshoven] niet heeft nageleefd, en wier vordering op grond van artikel 40 van die wet wordt nietig verklaard, beschikt over een nieuwe termijn, die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij beschikte, om met naleving van de [Wet Taalgebruik Gerechtshoven] een nieuwe vordering bij de bevoegde rechter aanhangig te maken. De aldus nietig verklaarde akten stuiten immers de verjaring alsmede de op straffe van verval toegekende termijnen van rechtspleging.”

20.-

Van belang is dan welke akten nietig zijn verklaard. In haar vonnis van 2 september 2019 oordeelde de Franstalige arbeidsrechtbank wat dat betreft (vertaling):

“Verklaart het verzoekschrift en de geding inleidende dagvaarding nietig.”

Wegens strijdigheid met artikel 4 § 1 tweede lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken zijn volgens deze arbeidsrechtbank bijgevolg nietig:

- het verzoekschrift neergelegd op de griffie van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 12 september 2016 waarbij de vzw aan de voorzitter van deze rechtbank toelating vroeg om tot ontslag om dringende reden van [verweerster] over te gaan;*
- de dagvaarding zoals in kort geding van 21 september 2016.*

21.-

Probleem dat zich dan stelt is dat het Hof van Cassatie oordeelde dat de termijn binnen dewelke het verzoekschrift waarbij de zaak aanhangig wordt gemaakt bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, zoals voorzien in artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden geen termijn van rechtspleging is in de zin van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, maar een fatale termijn waarvan het verstrijken leidt tot het verval van het recht.

[...]

Vermits deze termijn wel een vervaltermijn is maar geen termijn van rechtspleging die op straffe van verval is voorgeschreven en evenmin een verjaringstermijn, kan de regeling van artikel 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken niet toegepast worden en is de termijn om de zaak aanhangig te maken via een verzoekschrift bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank fataal verstreken. Bijgevolg beschikte de vzw niet over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij beschikte, om met naleving van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken een nieuwe vordering bij de bevoegde rechter aanhangig te maken.

22.-

De nietigverklaring van het verzoekschrift neergelegd op 12 september 2016 bij de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel heeft dan tot gevolg dat [eiseres] niet kan argumenteren dat het verzoekschrift wel tijdig was in de zin van artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden; het enkele feit dat dit verzoekschrift door

de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel nietig werd verklaard betekent immers dat het niet meer bestaat.

Een nietig verklaarde proceshandeling heeft immers als zodanig geen rechtsgevolgen.

[...]

23.-

Vast staat alleszins verder dat het verzoekschrift dat [eiseres] neerlegde bij de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op [5] september 2019, en waarbij zij vorderde dat de voorzitter van deze rechtbank partijen zou oproepen met toepassing van artikel 5 § 2 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en na de onderhandelingsperiode overeenkomstig artikel 5 § 3 van voornoemde wet, een rechtsdag vast te leggen waarop hij tracht partijen te verzoenen, laattijdig is, zoals blijkt uit het verzoekschrift zelf en de bijlagen. Bij dit verzoekschrift waren immers de aangetekende brieven van 9 september 2016 van [eiseres] aan [de verwerende partijen] gevoegd, waarin het voornemen van [eiseres] om tot ontslag om dringende reden over te gaan werd kenbaar gemaakt.

De in dit verzoekschrift ingeroepen feiten vallen manifest buiten de in artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalde termijn van drie werkdagen binnen dewelke de werkgever zijn voornemen om tot ontslag over te gaan moet kenbaar maken aan zowel de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde als aan de organisatie die hem heeft voorgedragen.

24.-

Uit wat voorafgaat volgt dat [eiseres] zich niet kan beroepen op het verzoekschrift neergelegd op de griffie van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel op 12 september 2016 waarbij [eiseres] aan de voorzitter van deze rechtbank toelating vroeg om tot ontslag om dringende reden van [verweerster] over te gaan, vermits dezelfde rechtbank dit verzoekschrift nietig verklaarde.

[Eiseres] kan zich evenmin beroepen op het verzoekschrift dat zij neerlegde bij de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrechtbank te Brussel op [5] september 2019, en waarbij zij vorderde dat de voorzitter van deze rechtbank partijen zou oproepen met toepassing van artikel 5 § 2 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden zou oproepen en na de onderhandelingsperiode overeenkomstig artikel 5 § 3 van voornoemde

wet, een rechtsdag vast te leggen waarop hij tracht partijen te verzoenen, vermits de in dit verzoekschrift ingeroepen feiten manifest buiten de in artikel 4 § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bepaalde termijn van drie werkdagen binnen dewelke de werkgever zijn voornemen om tot ontslag over te gaan moet kenbaar maken aan zowel de personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde als aan de organisatie die hem heeft voorgedragen vallen.

In die omstandigheden dient [de vordering van eiseres] als ongegrond te worden afgewezen”.

NIET VERBETERDE KOPIE

Grieven

Eerste onderdeel

Artikel 4 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken regelt het taalgebruik voor geheel de rechtspleging in betwiste zaken voor de gerechten van eerste aanleg waarvan de zetel in het arrondissement Brussel is gevestigd. Artikel 4, § 1 bepaalt in welke taal de akte tot inleiding van het geding moet worden gesteld en bepaalt tevens dat de rechtspleging wordt voortgezet in de taal der akte tot inleiding van het geding, tenzij de verweerder, vóór alle verweer en alle exceptie, zelfs van onbevoegdheid, vraagt dat de rechtspleging in de andere taal wordt voortgezet.

Overeenkomstig het eerste lid van artikel 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken zijn de bij artikel 4 van de wet bepaalde regels voorgeschreven op straf van nietigheid die ambtshalve wordt uitgesproken door de rechter. De akten, nietig verklaard wegens overtreding van deze wet, stuiten evenwel de verjaring, alsmede de termijnen van rechtspleging toegekend op straf van verval (art. 40, derde lid Wet Taalgebruik Gerechtszaken). Uit het derde lid van artikel 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken volgt dat wegens schending van die wet nietig verklaarde akten rechtsgevolgen hebben en, inzonderheid dat op straf van verval toegekende termijnen van rechtspleging worden gestuit door een wegens schending van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken nietig verklaarde gedinginleidende akte.

Artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken sluit naadloos aan bij de bepaling van artikel 50, eerste lid van het Gerechtelijk Wetboek. Overeenkomstig die wetsbepaling mogen de termijnen, gesteld op straffe van verval, niet worden verlengd, tenzij dat verval gedekt is onder de omstandigheden bij de wet bepaald. Artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken dekt immers het verval van een rechtsplegingstermijn onder de omstandigheden die zijn bepaald in die wetsbepaling, en met name ingeval een gedinginleidende akte is nietig verklaard wegens schending van artikel 4 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken. Uit de bepalingen van de artikelen 50 van het Gerechtelijk Wetboek en 4 en 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken volgt dat artikel 40 van die laatste wet van toepassing is op alle gedinginleidende akten en op alle op straf van verval gestelde procestermijnen in betwiste zaken die worden voorgelegd aan de (voorzitters van de) arbeidsrechtbanken waarvan de zetel in het arrondissement Brussel is gevestigd.

Overeenkomstig artikel 4, §§ 1 en 2 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden moet de werkgever die het voornemen heeft een personeelsafgevaardigde of een kandidaat-personeelsafgevaardigde om een dringende reden te ontslaan, de betrokkene en de organisatie die hem heeft voorgedragen hierover inlichten bij een ter post aangetekende brief, die wordt verstuurd binnen drie werkdagen volgend op de dag gedurende welke hij kennis heeft gekregen van het feit dat het ontslag zou rechtvaardigen. De werkgever moet eveneens, binnen dezelfde termijn, zijn zaak aanhangig maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank door middel van een verzoekschrift dat bij een ter post aangetekende brief wordt gericht aan de griffie, en dit op straf van nietigheid (art. 4, § 4 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden).

De werkgever die na verloop van de bij artikel 5, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden vastgestelde onderhandelingsperiode bij zijn voornemen blijft om te ontslaan, moet, op straf van verval, de zaak bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank volgens de vormen van het kort geding aanhangig maken binnen drie werkdagen na verloop van de onderhandelingsperiode zo het gaat om een kandidaat-personeelsafgevaardigde (art. 6 Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden).

De overeenkomstig de artikelen 4 en 6 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden ingeleide betwistingen vallen onder de toepassing van het Gerechtelijk Wetboek, behoudens wanneer de toepassing van die wetsbepalingen niet verenigbaar is met de toepassing van de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek (art. 2 Ger.W.). De loutere omstandigheid dat de bij de artikelen 4 en 6 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde termijnen om de zaak aanhangig te maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank zijn voorgeschreven op straf van verval, heeft niet tot gevolg dat de artikelen 4 en 6 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, onverenigbaar zouden zijn met de toepassing van de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek. Overeenkomstig artikel 50 van het Gerechtelijk Wetboek mogen procestermijnen immers worden gesteld op straffe van verval.

Uit de artikelen 4 en 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken en 2 en 50 van het Gerechtelijk Wetboek volgt dat artikel 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken van toepassing is op alle gedinginleidende akten en op alle op straf van verval gestelde procestermijnen in betwiste zaken die worden voorgelegd aan de voorzitters van de arbeidsrechtbanken waarvan de zetel in het arrondissement Brussel is gevestigd, ongeacht of de wijze waarop en de termijn waarbinnen de zaak moet worden aanhangig gemaakt, wordt bepaald in het Gerechtelijk Wetboek of in een afzonderlijke wet die niet onverenigbaar is met de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek. Artikel 40 van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken be-

paalt immers dat akten, nietig verklaard wegens overtreding van deze wet, de termijnen van rechtspleging toegekend op straf van verval stuiten zonder enig onderscheid tussen die op straf van verval gestelde termijnen te maken, naargelang die termijnen zijn vastgelegd in het Gerechtelijk Wetboek of in een bijzondere wet.

Uit de samenhang van de hoger in herinnering gebrachte wetsbepalingen volgt dat, ingeval een bij artikel 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoeld verzoekschrift of een bij artikel 6 van die wet bedoelde dagvaarding nietig wordt verklaard wegens schending van de Wet Taalgebruik Gerechtshoven, die gedinginleidende akten de bij de artikelen 4 en 6 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden stuiten, zodat de betrokken werkgever de bij die wetsbepalingen bedoelde gedinginleidende akte opnieuw kan instellen in de taal die is voorgeschreven door de Wet Taalgebruik Gerechtshoven, voor zover de werkgever de in de juiste taal gestelde gedinginleidende akte indient binnen de bij die wetsbepalingen bedoelde vervaltermijn die, als gevolg van de stuiting ervan, opnieuw begint te lopen na de nietigverklaring van de oorspronkelijk in de verkeerde taal ingediende gedinginleidende akte.

In haar synthesebesluiten in hoger beroep voerde eiseres aan dat uit het arrest van het Grondwettelijk Hof van 4 oktober 2018 volgt dat eiseres wier gedinginleidende akte is nietig verklaard wegens schending van de Wet Taalgebruik Gerechtshoven, overeenkomstig artikel 40 van die wet, beschikt over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover eiseres beschikte, om met naleving van de Wet Taalgebruik Gerechtshoven haar vordering opnieuw bij de bevoegde rechter aanhangig te maken. Eiseres voerde tevens aan dat de meerderheid van de rechtspraak, sinds uw Hof zijn arrest van 21 november 1994 in deze materie heeft gewezen, hetzelfde standpunt inneemt als het Grondwettelijk Hof (p. 14-15 van de synthesebesluiten in hoger beroep van eiseres).

Het arbeidshof overweegt echter dat de bij artikel 4, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde termijn wel een vervaltermijn is, maar geen termijn van rechtspleging (die is voorgeschreven op straf van verval). Het arbeidshof miskent aldus het rechtsbegrip 'termijn van rechtspleging', vermits uit artikel 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden duidelijk blijkt dat eiseres verweerster niet rechtsgeldig kon ontslaan om een dringende reden, zonder vooraf haar voornemen daartoe aanhangig te maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank binnen de bij artikel 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden, ten einde in het volgende stadium van de rechtspleging voor recht te horen zeggen dat het ingeroepen motief een ontslag om dringende reden rechtvaardigde. De bij de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde rechtspleging neemt bijgevolg een aanvang met het indienen van de bij

artikel 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde gedinginleidende akte die wordt beschouwd als een akte van rechtspleging in de zin van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, zoals blijkt uit de nietigverklaring ervan door de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel. De termijn van verval waarbinnen die gedinginleidende akte moet worden ingediend, moet bijgevolg worden gekwalificeerd als een termijn van rechtspleging toegekend op straf van verval in de zin van artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken. Het arbeidshof beslist bijgevolg niet naar recht dat de bij artikel 4, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde termijn geen termijn van rechtspleging is in de zin van artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken (schending van de artikelen 4, §§ 1, 2 en 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en 4 en 40, eerste en derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel).

Voor zover het arrest aldus zou moeten worden uitgelegd dat de beslissing van het arbeidshof dat de termijn van verval bedoeld bij artikel 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden geen rechtsplegingstermijn is, steunt op de overweging dat die termijn niet is vastgelegd in het Gerechtelijk Wetboek, schendt het arbeidshof de artikelen 40, eerste en derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel, en 2 en 50 van het Gerechtelijk Wetboek.

Het arbeidshof beslist bijgevolg ook niet naar recht dat het op 12 september 2016 door eiseres bij de voorzitter van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel neergelegde verzoekschrift geen rechtsgevolgen heeft en dat eiseres niet beschikte over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij beschikte om, met naleving van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, een nieuwe vordering bij de bevoegde rechter aanhangig te maken (schending van de artikelen 4, §§ 1, 2 en 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en 4 en 40, eerste en derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel, en 2 en 50 van het Gerechtelijk Wetboek).

De appelrechters stellen tenslotte vast dat de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel het verzoekschrift van eiseres van 9 september 2016 en de dagvaarding zoals in kort geding van eiseres van 21 september 2016 heeft nietig verklaard wegens schending van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, maar overwegen niettemin dat het door eiseres op 5 september 2019 bij de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrecht te Brussel neergelegde verzoekschrift laattijdig is, op de grond dat de in dat verzoekschrift ingeroepen feiten buiten de termijn van drie werkdagen bedoeld bij artikel 4, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden vielen. Zij beslisten op die gronden niet naar recht dat eiseres zich niet kan

beroepen op het verzoekschrift neergelegd op 12 september 2016, noch op het verzoekschrift neergelegd op 5 september 2019 (schending van de artikelen 4, §§ 1, 2 en 4, en 6 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en 4 en 40, eerste en derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel, en 2 en 50 van het Gerechtelijk Wetboek).

Tweede onderdeel

De artikelen 13 van de gecoördineerde Grondwet en 6 van het EVRM garanderen eenieder de toegang tot een rechter en het recht op een eerlijk proces.

Overeenkomstig artikel 30 van de gecoördineerde Grondwet is het gebruik van de in België gesproken talen vrij en kan het taalgebruik niet worden geregeld dan door de wet en alleen voor handelingen van het openbaar gezag en voor gerechtszaken.

Overeenkomstig artikel 10 van de gecoördineerde Grondwet zijn de Belgen gelijk voor de wet. Overeenkomstig artikel 11 van de gecoördineerde Grondwet moet het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend worden verzekerd zonder discriminatie.

Uit de samenhang van de hoger in herinnering gebrachte grondwets- en verdragsbepalingen volgt dat de Belgische wetgever het gebruik der talen in gerechtszaken mag regelen, mits de wetgever daarbij zowel eenieders recht op toegang tot een rechter en op een eerlijk proces, als eenieders recht op gelijke behandeling eerbiedigt.

De grondwettelijke regels van de gelijkheid en de niet-discriminatie sluiten niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

Uit het algemene rechtsbeginsel inzake de taak van de rechter volgt dat de rechter ertoe gehouden is het geschil te beslechten overeenkomstig de daarop van toepassing zijnde rechtsregels. Hij moet de juridische aard van de door de partijen aangevoerde feiten en handelingen onderzoeken en mag, ongeacht de juridische omschrijving die de partijen daaraan hebben gegeven, de door hen aangevoerde

redenen ambtshalve aanvullen op voorwaarde dat hij geen betwisting opwerpt waarvan de partijen bij conclusie het bestaan hebben uitgesloten, dat hij enkel steunt op elementen die hem regelmatig zijn voorgelegd, dat hij het voorwerp van de vordering niet wijzigt en dat hij daarbij het recht van verdediging van partijen niet miskent. Het enkele feit dat de partijen de toepassing van een bepaalde wetsbepaling niet hebben opgeworpen, betekent niet dat zij die mogelijkheid bij conclusie hebben uitgesloten.

Zoals eiseres uiteenzet met betrekking tot het eerste onderdeel van het middel, moet artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken zó worden uitgelegd dat de term 'termijnen van rechtspleging toegekend op straf van verval' ook slaat op de bij de artikelen 4 en 6 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde termijnen van verval waarin de bij die wetsbepalingen bedoelde gedinginleidende akten moeten worden ingediend bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank.

In die uitlegging van artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken worden werkgevers die, zoals eiseres, bij wet ertoe worden verplicht hun voornemen om een (kandidaat)personeelsafgevaardigde aanhangig te maken bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank, maar hun gedinginleidende akte hebben ingesteld in een andere taal dan toegelaten door de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, op dezelfde manier behandeld als andere eisers die een rechtspleging hebben ingeleid met een akte die is gesteld in een andere dan de voorgeschreven taal. Die werkgevers beschikken dan immers, zoals die andere eiseres, over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij beschikten, om met naleving van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken een nieuwe vordering bij de bevoegde rechter aanhangig te maken.

Het arbeidshof overweegt evenwel dat de bij artikel 4, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde termijn geen termijn van rechtspleging is in de zin van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken en dat artikel 40, derde lid van die wet bijgevolg niet kan worden toegepast. Het arbeidshof beslist op die grond dat eiseres niet beschikte over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij beschikte, om met naleving van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken een nieuwe vordering bij de bevoegde rechter aanhangig te maken.

Het arbeidshof beslist in die zin zonder na te gaan of artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, in de uitlegging die de appelrechters geven van die wetsbepaling, verenigbaar is met het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie en geen onevenredige beperking van het recht van eiseres op toegang tot de rechter en op een eerlijk proces inhoudt. Het arbeidshof

heeft het geschil bijgevolg beslecht zonder alle daarop van toepassing zijnde rechtsregels te onderzoeken en heeft de door eiseres en de verwerende partijen aangevoerde redenen niet ambtshalve aangevuld, hoewel de appelrechters dat hadden kunnen doen zonder het voorwerp van de vordering van eiseres te wijzigen, zonder een betwisting op te werpen waarvan de partijen bij conclusie het bestaan hebben uitgesloten en door enkel te steunen op hen regelmatig voorgelegde elementen en zij in voorkomend geval de debatten hadden kunnen heropenen ten einde de partijen de gelegenheid te geven bij conclusie hun standpunt te laten kennen over de vraag of artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, in de uitlegging die de appelrechters daarvan hebben gegeven, het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie schendt (schending van het algemene rechtsbeginsel inzake de taak van de rechter).

Voor het verschil in behandeling dat artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken doet ontstaan in de uitlegging die de appelrechters geven van die wetsbepaling bestaat geen redelijke verantwoording, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen. Uit geen enkele wetsbepaling volgt dat, wat bij de arbeidsgerechten aanhangig te maken geschillen betreft, de Wet Taalgebruik Gerechtszaken alleen van toepassing zou zijn op door het Gerechtelijk Wetboek vastgestelde rechtsplegingstermijnen die zijn voorgeschreven op straf van verval. Zo de wetgever ervan mag uitgaan dat het bij het ontslag om dringende reden van een beschermde werknemer op zich verantwoord is de periode van onzekerheid daarover te beperken tot een strikt minimum, moet de wetgever evenwel ook erover waken dat een redelijk evenwicht behouden blijft tussen, enerzijds, die doelstelling en, anderzijds, het recht op toegang tot de rechter en op een eerlijk proces van de betrokken werkgever. Men ziet niet in waarom werkgevers die verkeren in de situatie van eiseres, niet zoals alle andere eisers die een rechtsplegingstermijn moeten naleven op straf van verval, niet zouden mogen beschikken over een nieuwe termijn die overeenstemt met de oorspronkelijke termijn waarover zij beschikten, om met naleving van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken een nieuwe vordering bij de bevoegde rechter aanhangig te maken.

Door te beslissen dat de bij artikel 4, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden bedoelde vervaltermijn geen termijn van rechtspleging is die op straf van verval is voorgeschreven in de zin van artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, schenden de appelrechters de artikelen 4, §§ 1, 2 en 4 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden en 40, eerste en derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel). De appelrechters geven bovendien van artikel 40, derde lid van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken een uitlegging waarin deze wet het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie miskent, terwijl de desbetreffende

de wetsbepaling ook kan worden uitgelegd op een wijze die verenigbaar is met dat grondwettelijk beginsel (schending van de artikelen 10, 11 en 30 van de Grondwet) en beperken aldus op onevenredige wijze het recht van eiseres op toegang tot de rechter en op een eerlijk proces (schending van de artikelen 13 en 30 van de Grondwet en 6 van het EVRM, zoals gepreciseerd in de aanhef van het middel).

Door in die omstandigheden de vordering van eiseres ongegrond te verklaren schenden de appelrechters alle in het middel aangeduide wetsbepalingen.

In ondergeschikte orde verzoekt eiseres uw Hof de in het beschikkend gedeelte van de voorziening gesuggereerde prejudiciële vraag te willen richten aan het Grondwettelijk Hof.

NIET VERBETERDE KOPIE

TOELICHTING BIJ HET ENIG MIDDEL

De appelrechters stellen vast dat de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel het verzoekschrift van eiseres van 9 september 2016 en de dagvaarding zoals in kort geding van eiseres van 21 september 2016 heeft nietig verklaard wegens schending van de Wet Taalgebruik Gerechtszaken, maar overwegen niettemin dat het door eiseres op 5 september 2019 bij de voorzitter van de Nederlandstalige arbeidsrecht te Brussel neergelegde verzoekschrift laattijdig is, op de grond dat de in dat verzoekschrift ingeroepen feiten buiten de termijn van drie werkdagen bedoeld bij artikel 4, § 1 van de Wet Ontslagregeling Personeelsafgevaardigden vielen. Eiseres voert in het eerste onderdeel van het middel aan dat de appelrechters op die gronden niet naar recht beslissen dat eiseres zich niet kan beroepen op het verzoekschrift neergelegd op 12 september 2016, noch op het verzoekschrift neergelegd op 5 september 2019.

De verwerende partijen kunnen geen grond van niet-ontvankelijkheid putten uit het gegeven dat het arrest tot tweemaal toe vermeldt dat het laatstbedoelde verzoekschrift zou zijn neergelegd op 9 september 2019 en dus buiten de termijn van 3 werkdagen na het vonnis van de Franstalige arbeidsrechtbank te Brussel van 2 september 2019. Uit de procedurestukken waarop uw Hof vermog acht te slaan blijkt immers dat de datum van 9 september 2019 berust op een materiële verschrijving en dat eiseres haar verzoekschrift heeft neergelegd op 5 september 2019.

Het middel behoeft voor het overige geen toelichting.

*

* *

Op deze gronden en overwegingen besluit ondergetekende advocaat voor eiseres dat het U, Hooggeachte Heren en Dames, moge behagen het bestreden arrest te vernietigen, de zaak en de partijen naar een ander arbeidshof te verwijzen en te beslissen over de kosten als naar recht en, in ondergeschikte orde, een prejudiciële vraag, zoals hierna geformuleerd, te willen richten aan het Grondwettelijk Hof:

“1) Schenden de artikelen 40, derde lid van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken en 4 en 6 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 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en 13 van de Grondwet, als artikel 40, derde lid van de wet van 15 juni 1935 zó moet worden uitgelegd dat de in de artikelen 4 en 6 van de wet van 19 maart 1991 bedoelde vervaltermijnen niet kunnen worden beschouwd als “termijnen van rechtspleging toegekend op straf van verval” in de zin van artikel 40, derde lid van de wet van 15 juni 1935;

2) Schenden de artikelen 40, derde lid van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken en 4 en 6 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 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en 13 van de Grondwet, als artikel 40, derde lid van de wet van 15 juni 1935 zó moet worden uitgelegd dat de in de artikelen 4 en 6 van de wet van 19 maart 1991 bedoelde vervaltermijnen wel moeten worden beschouwd als “termijnen van rechtspleging toegekend op straf van verval” in de zin van artikel 40, derde lid van de wet van 15 juni 1935?”

Antwerpen, 22 januari
2021

Johan Verbist

Bij de indiening ter griffie wordt bij deze voorziening het exploot van betekening aan de verwerende partijen gevoegd.

NIET VERBETERDE KOPIE